



Universidad  
Señor de Sipán

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

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL  
PROGRAMA JUNTOS, UNIDAD TERRITORIAL  
AMAZONAS- CONDORCANQUI.**

**PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN  
ADMINISTRACIÓN**

**Autor:**

**Perez Vasquez Esmir**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4489-8399>**

**Asesora:**

**Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2259-4957>**

**Línea de Investigación:**

**Gestión empresarial y emprendimiento**

**Pimentel – Perú  
2023**

## TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

### ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA JUNTOS, UNIDAD TERRITORIAL AMAZONAS- CONDORCANQUI

Asesor (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes  
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Garcia Yovera Abraham Jose  
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. Valera Aredo Julio Cesar  
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Dra. Reyes Reyes Carla Angelica  
Nombre Completo Firma


**DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD**

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

**ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA JUNTOS, UNIDAD TERRITORIAL AMAZONAS- CONDORCANQUI**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Perez Vasquez Esmir	76826875	
---------------------	----------	---

Pimentel, 03 de octubre de 2023

## RESUMEN

La realización del presente trabajo de investigación tuvo como propósito poder identificar los factores y nivel del clima organizacional para cada trabajador que se encuentra trabajando en la Institución del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui, mencionar el estudio tipo descriptivo del trabajo, diseño no experimental, lo cual quedó establecida por todo el personal cuya condición es de contratados y además se encuentran en planilla, el recojo de datos se realizó utilizando la encuesta, elaborándose en base a preguntas cerradas. Discutiendo dichos resultados se resalta el promedio de un 56% de los trabajadores estudiados aprecian un nivel medio para la variable investigada dado por el Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui. Los elementos que benefician a la variable para la institución viene a ser la estructura de aquellos documentos que van a regularizar dichas funciones para todos los trabajadores, la ayuda y unión existente en cada trabajador y las conexiones que se dan en los participantes en conjunto. Existen factores que no benefician a la variable estudiada para el Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui son el estímulo monetario y el nivel de compromiso que brinda la entidad a sus trabajadores.

**Palabras clave:** clima organizacional, nivel de clima organizacional

## **ABSTRACT**

The purpose of carrying out this research work was to be able to identify the factors and level of the organizational climate for each worker who is working in the Together Program Institution, Territorial Unit Amazonas – Condorcanqui, mentioning the descriptive type study of the work, non-experimental design, which was established by all personnel whose status is contracted and who are also on the payroll, data collection was carried out using the survey, prepared based on closed questions. Discussing these results, the average of 56% of the workers studied appreciate a medium level for the variable investigated given by the Together Program, Territorial Unit Amazonas – Condorcanqui. The elements that benefit the variable for the institution are the structure of those documents that will regularize these functions for all workers, the help and union that exists in each worker and the connections that occur in the participants as a whole. There are factors that do not benefit the variable studied for the Together Program, Amazonas – Condorcanqui Territorial Unit, they are the monetary stimulus and the level of commitment that the entity provides to its workers.

**Key words:** organizational climate, level of organizational climate

## INDICE

RESUMEN .....	iv
ABSTRACT.....	v
I. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. El problema de investigación .....	10
1.2. Antecedentes.....	13
1.3. Formulación del problema .....	24
1.4. Aspectos teóricos.....	24
1.4.1. Clima Organizacional .....	24
1.4.1.1. Dimensiones del Clima Organizacional .....	25
1.4.1.2. Características del Clima Organizacional.....	27
1.4.1.3. Medición del Clima Organizacional .....	28
1.4.1.4. Factores del Clima Organizacional.....	30
1.5. Objetivos .....	32
1.6. Hipótesis.....	32
1.7. Justificación .....	33
II. MATERIAL Y METODOS.....	34
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	34
2.2. Población y muestra .....	34
2.3. Variable de investigación.....	35
2.4. Operacionalización de la variable .....	36
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	38
III. RESULTADOS .....	39
IV. DISCUSIÓN.....	57
V. CONCLUSIONES .....	60
REFERENCIAS.....	61

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable independiente .....	36
Tabla 3. Preguntas de la dimensión estructura .....	40
Tabla 4. Nivel de la dimensión responsabilidad .....	41
Tabla 5. Preguntas de la dimensión responsabilidad .....	42
Tabla 6. Nivel de la dimensión recompensa.....	43
Tabla 7. Preguntas de la dimensión recompensa .....	44
Tabla 8. Nivel de la dimensión desafío.....	45
Tabla 9. Preguntas de la dimensión desafío .....	46
Tabla 10. Nivel de la dimensión relaciones .....	47
Tabla 11. Preguntas de la dimensión relaciones.....	48
Tabla 12. Nivel de la dimensión cooperación .....	49
Tabla 13. Preguntas de la dimensión cooperación.....	50
Tabla 14. Nivel de la dimensión estándares.....	51
Tabla 15. Preguntas de la dimensión estándares .....	52
Tabla 16. Nivel de la dimensión conflictos .....	53
Tabla 17. Preguntas de la dimensión conflictos .....	54
Tabla 18. Nivel de la variable clima organizacional.....	55
Tabla 19. Medias de las dimensiones de la variable clima organizacional.....	56

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de la dimensión estructura .....	39
Figura 2. Nivel de la dimensión responsabilidad .....	41
Figura 3. Nivel de la dimensión recompensa.....	43
Figura 4. Nivel de la dimensión desafío .....	45
Figura 5. Nivel de la dimensión relaciones .....	47
Figura 6. Nivel de la dimensión cooperación.....	49
Figura 7. Nivel de la dimensión estándares .....	51
Figura 8. Nivel de la dimensión conflictos .....	53
Figura 9. Nivel de la variable clima organizacional.....	55
Figura 10. Medias dimensionales de la variable clima organizacional .....	56
Figura 11: Aplicación de instrumento de recolección de datos.....	87
Figura 12: Aplicación de instrumento de recolección de datos.....	87



## I. INTRODUCCIÓN

El recurso más apreciable que posee toda entidad viene a ser las personas, instalando las acciones cotidianas, los diversos procesos y poder llegar a descubrir al clima organizacional existente entre los trabajadores. En la actualidad las personas adquieren cierta primacía competitiva, que viene marcando la desigualdad en un mundo competidor.

Al hablar acerca de dicha variable cabe mencionar las variables eficaces y únicas que posee una institución, que de alguna u otra manera esta en cierta forma incomodan al personal. Es de vital importancia vigilar y alcanzar que cada personal dentro de una institución observe un buen clima organizacional. La impresión que causa es que hace que aumente el grado de comodidad y estimulación en cada uno de los trabajadores, forjando de esta manera redoblar los esfuerzos en cada acción de trabajo cotidiana para alcanzar un buen servicio.

Este trabajo presenta la siguiente distribución:

En el Capítulo I del trabajo investigado abarca los temas introductorios, estas se vinculan con todas las diferentes realidades problemáticas en comparación con los demás países, a nivel nacional y a nivel local, de igual manera se indica la orientación de los logros del trabajo de investigación y su respectiva hipótesis.

Para el Capítulo II aborda los aspectos metodológicos, indicando el tipo diseño de la investigación y su diseño, técnicas y herramientas que se llevó a cabo para la realización de la recolección de la información, teniendo en cuenta las dimensiones de dicha variable, asimismo se señalan la confiabilidad y validez del instrumento.

En el capítulo III prueba en su totalidad los resultados que se lograron obtener al haber realizado la ejecución del instrumento, siendo ordenados mediante tablas y sus respectivas figuras, igualmente se discutieron los objetivos de investigación teniendo en cuenta los resultados conseguidos.

Por último, se puede observar en el capítulo IV el detalle de las conclusiones de la investigación realizada.

## **1.1. El problema de investigación**

### **A nivel internacional**

Serrano y Portalanza (2016) ponen en manifiesto como el clima organizacional viene a ser una variable muy perceptivo y la influencia que tiene en la importancia y la impresión con la cuentan los trabajadores, y como están relacionadas a la satisfacción donde trabajan. Como se adecua un servicio para poder mejorar el clima organizacional permitiendo a sus trabajadores experimenten estar cómodos al momento de trabajar en su centro de trabajo, asimismo como el cumplimiento y lograr mejorar los objetivos institucionales. También es fundamental poder determinar qué tipo de liderazgo desea manejarse en la institución, siendo uno de los importantes componentes que logra afectar el clima institucional. Para conocer con exactitud si el clima organizacional es malo o bueno, obedecerá de la manera como se relacionan los llamados jefes para con sus trabajadores. Es necesario entender que el liderazgo viene a ser una cadena de conocimientos y enseñanzas, resaltando la importancia de que los trabajadores que se encuentran trabajando en una institución estén capacitados y se pueda gestionar un adecuado clima organizacional para que permita aumentar el servicio de los trabajadores en una institución. (Serrano & Portalanza, 2016, pag.7)

Los autores Manosalvas y Quintero (2015) declaran que en una institución cuya principal cualidad es ser extraordinariamente competitiva, por lo que el motivo del logro de cada institución prevalece el conocimiento, el elemento humanitario adquieren gran relevancia. El recurso principal de cada institución viene a ser las personas que trabajan interiormente, logrando crear una

superioridad contrincante basada en el tiempo. Conocer las funciones y experiencias logrará que los trabajadores brinden un mejor servicio de excelente calidad. Mencionar que el clima en el trabajo o clima organizacional son un grupo de variables o componentes que cuenta cada institución, además reducen el avance de todo el personal que trabajan interiormente en la institución, dichas variables deberán ser medidas y a la vez que estas proporcionen un mejor desempeño de sus labores. (Manosalvas & Quintero, 2015, pág.)

### **A nivel nacional**

Tamashiro (2019), revela que la gestión es una forma apropiada de la variable de estudio en una institución, permitiendo alcanzar increíbles beneficios gracias a su correspondencia y al desenvolvimiento de sus trabajadores. Buscar la perfección del clima organizacional, fundamentalmente, cuando existen dificultades hace que la institución consiga que los trabajadores logren mantenerse en su lugar de trabajo por más tiempo.

Tamashiro (2019) resalta a todos los elementos a agenciar con la finalidad de lograr un atractivo clima laboral.

Los dirigentes y los líderes de una institución demostraran efectividad y humildad con la finalidad de poder persuadir a sus trabajadores, brindando las diferentes formas de poder lograr relacionarse y admitir una apropiada retroalimentación de las labores de una institución.

La comunicación que suceda internamente, permanecerá para dar salidas permanentes, descubriendo los errores para lograr encontrar siempre las posibles soluciones restauradoras ante las múltiples dificultades regulares que se presenten.

El reconocimiento, siendo especificada como táctica debiendo ser seguro en todas las instituciones, acreditando que el reconocimiento no solamente sea de carácter financiera, si no procediendo para efectuar los procedimientos que

formalicen descubrir las estrategias emocionales, para que últimamente creen un resultado de bienestar para todos los trabajadores.

La autonomía y el empoderamiento, está refiriéndose a los trabajadores para que estén capacitados y puedan lograr formar parte para la toma de decisiones con la finalidad de buscar el bienestar y la mejoría para la institución.

El entrenamiento ininterrumpido, descrito como el proceso que cada institución pueda utilizar un programa de introducción que permita desarrollar la manera al que se refiere al conocimiento, siendo importante que las instituciones aprovechen las gestiones educativas quien cumpla al mejor perfil laboral de cada uno de los trabajadores, con la finalidad de obtener la apropiada concerniente a la satisfacción profesional.

Perú 21 (2018), muestra como todos los trabajadores siempre necesitan tener un excelente clima laboral hacia diferentes centros de trabajos existentes en la institución, para finalmente desarrollar los trabajos diarios encargados para obtener un entorno de cortesía. E mencionado diario menciona que el 86% de los trabajadores se agrupan para desertar a los centros de trabajo, si se logra observar un ambiente malo en el trabajo. Al mejorar el clima laboral, es de gran relevancia ver como los dirigentes de una institución noten las diferentes perspectivas con la que los trabajadores están contando y las que la forman, y las diferentes brechas halladas entre personas y los propósitos con la que cuentan cada institución. Si se desea optimizar el clima laboral en todas las instituciones ha desarrollado el mérito, condecorando el éxito de las capacidades de los trabajadores mejorando la estimación surgida entre ellos, de esta forma aumenta el grado del clima laboral.

Sánchez (2014), muestra la relevancia para poder tomar en consideración la gestión para el clima organizacional en todas las instituciones. De esta manera los trabajadores noten un buen clima organizacional, afirmando un aumento positivo acerca del rendimiento, existiendo una ampliación del nivel de intereses para cada institución. Las circunstancias generadas en contra del incremento del

clima laboral son los altercados designadas en todos los trabajadores, la falta de información, los deméritos, o imposibilitar el progreso profesional. Según los fundamentos facilitados logra verse que el clima en una institución depende de quienes la administran, y la gran de parte, de las personas que conforman la institución.

### **A nivel local**

Dentro de la Gestión Pública, para continuar dando cumplimiento con los compromisos encargados a los gobiernos para bienestar de la población; quedó demostrado que dos conductas muestran la falta de acomodamiento al centro de trabajo de los trabajadores, trayendo como consecuencia que el clima laboral en las dependencias partes de El Programa Juntos de la Unidad Territorial de Amazonas – Condorcanqui. Esto hace reflexionar a la alta dirección, para ver los ambientes laborales desenvuelvas por los integrantes de esta institución, haciendo ahínco que el Clima laboral de una institución viene a ser el elemento que establece la eficiencia de una gestión. Fortaleciendo la armonía psicológica de cada uno de los trabajadores, y efectuando climas de trabajo que conlleven a la pro actividad y la tan anhelada eficiencia del servicio brindado en el programa Juntos.

### **1.2. Antecedentes**

#### **A nivel internacional**

Plácido (2018) para analizar y diagnosticar el clima organizacional visto por los trabajadores de ciertas especialidades en la Facultad de Contaduría y Administración del campus Xalapa, de la Universidad Veracruzana logró desarrollarse la investigación proyectada, con la finalidad de contribuir y de perfeccionar el desarrollo personal. Al mencionar la metodología que utilizó, describe que fue de tipo no experimental, de igual forma fue de tipo descriptivo bajo un enfoque cuantitativo. La población empleada contempló también a la muestra, conformada por 51 profesores dedicados a tiempo completos en la mencionada universidad. Se aplicó un cuestionario formado por 48 preguntas, 6

dimensiones, así como las respuestas en escala Likert. Conseguidos los datos y la información se procedieron a realizar la tabulación, proceso, verificación y analizarlo mediante Microsoft Excel y reforzado por un programa estadístico SPSS. En relación a los resultados logrados se puede ver que todos de los profesores notan un óptimo desarrollo de clima organizacional de forma sistemática. Analizar el clima organizacional en cualquier institución es fundamental, dado a que se utiliza como indicador cuáles son los niveles que se afectan o desenvueltos de modo errado, especialmente es un factor notable y clave para que se pueda observar un buen desempeño de todos los trabajadores de una institución. La investigación realizada enfatiza la preeminencia de examinar el clima organizacional en una determinada institución, lo cual admite generar lugares apropiados para el trabajo, que tienen efectos positivos para el desempeño del trabajo de todos sus empleados. La investigación indica la importancia de las instituciones están orientados a evidenciar el nivel del clima organizacional que presenten los trabajadores.

Wilches (2018) resalta que el objetivo importante del presente trabajo realizado se logró identificar y puntualizar de modo específico la forma como el clima organizacional incide en la satisfacción laboral en cada trabajador de dicha empresa minería Texas de Colombia. En la ejecución se contó con un enfoque mixto, por lo que se desarrolló por medio de una perspectiva cuantitativa y cualitativa y a la vez utilizó la muestra formada por 40 servidores que laboran en la institución, poseído por 3 criterios definidos en este proyecto. En los instrumentos de investigación se cuenta con el empleo de una encuesta y un cuestionario bien juntados. De los resultados, se indica que la apreciación de los trabajadores de la entidad sobresale el clima organizacional por su resultado positivo, esto es debido al lindo ambiente de trabajo para el progreso de las labores, obteniendo como resultado a favor, ya que son los mismos trabajadores que se desarrollan propagan, el compromiso en grupo es más que eficiente, además que existe cumplimiento y un avance para el desarrollo de los valores como los principios esenciales que se desarrollarán para el progreso de las amistades entre colegas. El trabajo de investigación llevado a cabo destaca el cómo desarrollar un encantador clima organizacional, obedecerá del trato que se

den entre compañeros de trabajo, para ello se resalta el aspecto humanitario y la mejora de confianza son esenciales para el buen crecimiento dicho clima.

Lasluisa (2016) menciona que el proyecto se definió para dar a aprender cómo la variable de estudio incide en el desempeño de cada trabajador de la compañía CAPOLIVERY. Cía. Ltda. Encontrado en la localidad llamado Ambato, conociendo que elementos interceden en las variables y estas se puedan descomponer. Además, se logró desarrollar utilizando un enfoque cuantitativo y también cualitativo, afirmando las actitudes de aspecto destacado ante la problemática, obteniendo un valor en lo que se relaciona a los resultados de la investigación realizada y en la que se consiguió por la aplicación del cuestionario. Aplicando la prueba t student se demostró que el clima organizacional incide en su trayectoria laboral de los trabajadores. Se observó que la presente tesis trabajó con el total de la población, conformada por 20 trabajadores de la institución. De los resultados conseguidos se pudo deducir el uso inadecuado del clima organizacional en cada una de las tareas que se desarrollan, tales como: Las relaciones que existe entre trabajadores, la gestión de liderazgo actúa significativamente dificultando crear un adecuado ambiente laboral. Este estudio da a conocer con seguridad como es afectado el clima organizacional por los trámites que logren desarrollar los dirigentes de una institución. Es decir, si el líder de la institución no realiza una correcta gestión, las funciones encomendadas para cuidar el clima organizacional, se verán afectadas de forma significativa.

Soto (2017) al realizar el proyecto se intentó indagar de manera correcta es ejecutada el clima organizacional en la compañía vendedora "RUBÍ" cuya ubicación es en Esmeraldas. La información brindada en el presente estudio, se detalló que esta investigación es aplicada, y los instrumentos utilizados fueron recolectados directamente en el trabajo de campo y fundamentado. El nivel de sabiduría orientado es de forma descriptiva, puesto que los logros conseguidos se alcanzaron detallar y a través de ello dar una proposición para su respectivo mejoramiento. La investigación utiliza el método cualitativo - cuantitativo. Respecto a la recopilación de información realizada mediante la práctica de observación, además de la aplicación de una encuesta, que fue constituida por

preguntas indicadas mediante escala de Likert. Para la muestra del presente trabajo se aplicó al total de los servidores de la entidad, se incluyó a los 19 trabajadores. Asimismo, los logros se consiguieron luego de representarlos y analizarlos mediante el programa SPSS. Se logra destacar en las conclusiones que el clima organizacional ejecutado en esta empresa es muy bueno, debido a que hay dimensiones que están en un nivel bueno. Con referencia al elemento que perturbaría el desempeño de labores de los trabajadores es la falta de estimulación. Para el trabajo de investigación realizado sobresale la importancia que posee la motivación respecto al clima organizacional existente en una institución. Se aprecia que la estructura de la organización está formada por trabajadores, resaltar la importancia que las acciones de motivación que emplea la institución se efectúen con la finalidad de mantener a los trabajadores contentos y orientados a estar compensados en donde laboran.

Bastidas (2017) la motivación por el que se efectuó la indagación es el de lograr diagnosticar el desarrollo del clima organizacional para la Agencia Nacional de Tránsito de Esmeraldas. La intención de saber la apreciación de los dirigentes de la institución, lo cual se utilizó el método observativo donde se empleó en un periodo de ocho meses, de igual manera es el periodo en el que la autora ofreció sus servicios a la institución, asimismo; se realizó la aplicación de un cuestionario, estuvo basado especialmente en la escala Likert, la mencionada encuesta se realizó a los trabajadores de la ANT. El método utilizado es el inductivo, puesto que se logró examinar de forma detallada el problema interno de la institución. El tipo de investigación establecido en la presente tesis fue básico. En relación al muestreo, se realizó a toda su población cabe recalcar que fue con los 21 trabajadores de la institución. Respecto a las conclusiones de esta tesis se demostró que los elementos que se desarrollan de una forma desmedida es la capacitación y recompensa, creando así una mala ejecución del clima laboral, el ofrecimiento programado por el referido escritor, se puede optimizar los factores que perjudican al clima organizacional dentro de una institucional. Respecto a los resultados de este trabajo de investigación se logra resaltar la relevancia que posee la compensación económica a fin de lograr óptimos niveles en el clima organizacional de manera apropiada. Es preciso que la institución utilice



habilidades para lograr un buen ambiente según el punto de vista económico. La paga y los honorarios admiten a los trabajadores lograr compensar sus carestías primarias y secundarias, de este modo asegurar una impresión de prosperidad.

### **A nivel nacional**

Solano (2017) para su investigación realizada sostuvo como objetivo principal determinar la existencia de la relación con el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, para el año 2017. Dicho propósito de la investigación efectuada se precisó, que la mencionada investigación fue de tipo descriptivo y la exploración de la correlación es de tipo correlacional. Asimismo, fue necesario tener una muestra muy representativa con la que cuenta la institución, dicha muestra contó con 22 trabajadores, lo cual se le realizó un cuestionario a cada uno. De igual forma para su análisis se utilizaron tablas así también como la realización de gráficos, los mismos que son factores relevantes para las conclusiones construidas anteriormente. Respecto a las conclusiones se demostró con respecto a la correlación de Pearson hallada es de 0.675, lo cual podemos deducir la relación positiva existente en las dos variables. Igualmente, se logró verificar que la institución está siendo afectada debido al incorrecto clima organizacional, así mismo al erróneo avance de las gestiones, la cual afecta el desempeño laboral de los trabajadores. En la presente investigación destaca cuando no es correcto el nivel del clima organizacional en una institución, tiene consecuencias importantes los niveles del desempeño laboral de sus trabajadores. Es ahí la trascendencia el proteger los elementos que componen el clima organizacional para lograr un desempeño eficiente de los trabajadores.

Vallejos (2017) en su investigación asumió como base vital conseguir determinar la relación desarrollada dado en el clima organizacional y el bienestar laboral que se da en la Micro Red de Salud San Martín de Porres para el año 2017. La finalidad fue destacar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Micro Red de Salud San Martín de Porres. Asimismo, quedó determinado su la población formada por 66 trabajadores que brindaban

servicios de salud, asimismo 53 individuos desempeñándose en la parte administrativa, por lo que se consiguió estudiar todos los trabajadores de dicha institución. Mencionando que el procedimiento utilizado, se obtuvo que del proyecto tome el hipotético metódico, asimismo se utilice el diseño no experimental, por la atribución de su avance empleado fue de tipo correlacional. Aplicándose dos cuestionarios correctamente organizados, donde se pudo estudiar el escenario existente de la institución, brindando las conclusiones y las recomendaciones detalladas para que se logre el desarrollo institucional. De la certeza significativa se comprobó que la investigación realizada, logró determinar que el clima organizacional vigente en la entidad si tiene relación significativa con el bienestar en las labores de la institución, el coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de 0.701, significa el alto índice en la relación de las variables. La recomendación que parte del autor es de generar espacios en donde se admita realizar intercambios de ideas de forma clara, así también como optimizar la interacción entre los mismos trabajadores de la institución. El trabajo realizado resalta la dimensión comunicación del clima organizacional, cuenta con una dependencia clara con el bienestar de los trabajadores. Se señala también el grado de importancia que la institución pueda construir y otorgar vías de comunicación prudentes para que de esta forma los trabajadores de la institución puedan comunicarse entre sí y todos puedan tener idéntico grado de información de acuerdo a su plaza y a su nivel jerárquico.

Bobadilla (2017) creó la relación existente para las variables clima organizacional y el desempeño laboral de diversos Institutos Superiores Tecnológicos perteneciente de la ciudad de Huancayo logró desarrollarse la investigación adecuada. Para finalmente poder conseguir referencias necesarias para el apropiado estudio, para ello se aprobó dos instrumentos llevándose a cabo la evaluación de las variables estudiadas. Los cuestionarios fueron aplicados a 104 docentes de los diversos institutos de la ciudad de Huancayo. Cada uno de los logros alcanzados en el estudio fue correctamente evaluado, diagnosticado y analizado, asimismo cabe mencionar que dicho cuestionario de clima organizacional fue impulsado utilizando la escala denominada Likert, prueba de ello se creó la encuesta que servirá como se deberá evaluar el desempeño de

trabajo. El tipo de investigación desarrollada en la tesis es descriptivo y por el objetivo general fue correlacional. En cuanto a los resultados que se construyeron al concluir la tesis, pudo obtenerse ciertamente la relación de la variable estudiada directamente con el desempeño laboral de cuatro Institutos superiores tecnológicos que están situados en Huancayo, logra expresarse en las conclusiones mediante la prueba Chi cuadrado y el coeficiente de contingencia. De los logros conseguidos se pudieron observar al instituto San pedro y al Franklin Roosevelt tienen un excelente clima organizacional. Con la finalidad de que se pueda brindar alguna recomendación se manifestó lo siguiente: renovar la comunicación que existe en cada uno de los niveles de categoría con los docentes. Fomentar talleres eficientes para que todo el personal de las instituciones participe con la finalidad de perfeccionar el clima. El estudio recalca la importancia de conservar un excelente clima organizacional para la entidad, realizando estudios para el aprendizaje, reformando los canales de información y de esta forma aumentando los medios de información promovidos en la institución.

Salas (2017) resaltó como objetivo primordial de la investigación, comprobar si existe dependencia del clima organizacional y la satisfacción laboral para muchas entidades dedicadas a brindar servicios asistenciales de salud. Se logró realizar empleando un enfoque cuantitativo, a la vez fue de tipo principal, usando un diseño no experimental de corte transversal, alineado al objetivo de la tesis, es estudio realizado ha sido de tipo correlacional. Realizado con 420 expertos de salud de los cuales se seleccionó la muestra de 200 participantes. El procedimiento utilizado fue la encuesta, lo cual se desarrolló para recoger información acerca del clima organizacional y la satisfacción laboral. Dichos instrumentos aplicados se estructuraron en base al Ministerio de Salud, sometidos para su respectivo juicio de los expertos, además a la prueba de Alfa de Cronbach, siendo los resultados obtenidos el 0,822 utilizando el cuestionario de satisfacción y 0,894 utilizando la encuesta de clima organizacional. En el cual muestra alto grado de confianza. Conseguidos los resultados, se puede precisar que indudablemente hay una dependencia que surge del clima organizacional y la satisfacción en el trabajo entre los trabajadores del Centro de Salud San Genaro y

el Hospital María Auxiliadora. Asimismo, se asume como recomendación aumentar la muestra se da con la finalidad de lograr saber en forma general las variables de análisis. El estudio realizado permitió hallar que el clima organizacional conveniente generará perfeccionar las condiciones en el trabajo realizado diariamente, esto a la vez incrementará de manera significativa la emoción de prosperidad y bienestar en general en los trabajadores. Al respecto es preciso que la entidad conozca los entornos de trabajo, y poder brindar de esta manera un mejor clima organizacional a los trabajadores.

Ninahuanca (2017) intentó explicar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral presente en los trabajadores de la empresa de Plásticos Crismez S.R.L, ubicada en el distrito de Lima – San Juan de Lurigancho. Se consideró a 30 personas que laboran en la institución, para las variables se consideró a todos los elementos de la población. En relación a la herramienta se utilizó una encuesta en cuanto a la variable clima laboral “CL – SPC” conteniendo 50 preguntas, además de un cuestionario conteniendo 30 interrogantes orientadas a su desempeño en el trabajo, para ambos instrumentos se utilizó escala de Likert. Se logró construir en relación a la prueba efectuada Rho Spearman una correlación media de 0.634, lo que se pudo determinar principalmente es que prevalece la relación del clima organizacional y el desempeño laboral para los trabajadores de la institución Plásticos Crismez S.R.L. recomendándose modernizar y renovar eventos o actividades para aumentar finalmente algunas de las dimensiones actualmente se encuentran bajo que viene a ser los ambientes laborales. El trabajo de investigación recalca que el principal motivo de lograr reformar el clima organizacional, es que se logró desarrollar en cada uno de los aspectos significativos que poseen las labores que logran desarrollar los trabajadores de la institución. Es decir, en cuanto más significativa y beneficiosos sean las acciones del puesto donde trabajan, se obtendrá un excelente clima organizacional.

## **A nivel local**

Seminario (2019) menciona que la idea de la realización del estudio de la investigación ha sido diagnosticar y especificar un estudio que mida la relación que existe entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral existente en las Instituciones Educativas situadas en el centro de Chiclayo. Para el óptimo desarrollo decidió utilizar un instrumento que permita evaluar las variables en el presente estudio, se utilizó como el cuestionario. Este instrumento fue construido bajo la escala del Clima Laboral CL-SPC donde fue idea de Palma, conteniendo 50 interrogantes, para el desempeño laboral se usó la escala establecida por el escritor Sotomayor, conteniendo 23 preguntas. Utilizado el instrumento, se procesó los datos mediante el programa Microsoft Office Excel y estudiados mediante el SPSS, determinando: el clima organizacional en los colegios 11019, 11015 y 10828 crean de forma específica un golpe para el desempeño organizacional, mencionando que el clima organizacional logre desarrollarse en todos los trabajadores contribuirá de forma muy significativa en el desempeño realizado en su trabajo. Asimismo, Spearman determinó el grado de correlación entre las dos variables positivas. Con el propósito de incrementar el desarrollo de ambas variables se recomendó aplicar encuestas en cuanto a clima organizacional, a fin de diagnosticar su desarrollo en la empresa, de esta manera lograr establecer los mecanismos en función al adecuado desarrollo y poder mejorar su desempeño laboral. El estudio recalca la gran importancia de lograr obtener un diagnóstico de clima organizacional claro y preciso de la empresa. Se manifiesta la importancia de evaluar el clima organizacional de forma frecuente y sensata con el fin de aplicar actividades de mejora para la empresa.

Arancibia y Seminario (2018). Manifiestan que claramente cómo se realizó la tesis y en que se basó esencialmente para determinar la relación entre las dos variables de estudio, es decir la variable el clima organizacional y la variable el desempeño laboral entre los trabajadores de la empresa Estación Experimental Agraria Vista Florida. Igualmente, se menciona que la investigación fue trabajada en base al tipo descriptivo y por su finalidad fue correlacional, refiriéndose al diseño que se aplicó fue no experimental y por medio de un corte transversal. En

relación a la toma de la muestra de estudio, la tesis fue desarrollado bajo el muestro no probabilístico, considerando para la variable independiente una muestra de 51 participantes y para la variable dependiente se utilizó a 12 trabajadores de cada área. De acuerdo a los resultados fueron analizados por el programa SPSS, confirmándose que, si pudiera hallarse un buen clima organizacional, el porcentaje de incremento para el desempeño de cada trabajador es de 68,7%. Se recomendó implementar la propuesta llevada a cabo, con la finalidad de mejorar el índice del desempeño laboral de los trabajadores de la institución previamente indicada. En conclusión, podemos decir que la variable estudiada interviene de alguna forma para el desempeño de los trabajadores en su trabajo, debido a que el nivel de correlación es 68,7%. La investigación menciona el nivel de la eficiencia, consecución de sus objetivos, guía para obtener mejores resultados y capacidad de responsabilidad de los trabajadores, poseen la aproximación en los procedimientos del clima organizacional.

Vives (2019) sostuvo el propósito de implantar un método en base al clima organizacional con la finalidad de desarrollar el desempeño laboral orientados hacia los trabajadores conformada por el área de administración en la universidad Señor de Sipán. Para desarrollar la tesis se fundamentó primordialmente el hallarse pendientes para las múltiples necesidades fundamentales de los trabajadores, esto es enfocarse sobre la teoría que muestran Scheneider y Bartlett, a la vez expresar una actitud de consideración para los trabajadores y el conocer cómo se encuentra en su sitio de trabajo. Se trabajó con una población de 470 trabajadores del área antes mencionada. El tipo de investigación estuvo basado en el contenido y la realización es de carácter descriptivo y por su objetivo primordial fue proactivo. Referente a la ejecución del instrumento que proporcione lograr los datos de la información, detalló que utilizó la Escala del Desempeño Laboral, recopilándose información referido a las variables de estudio, siendo procesadas y analizadas mediante el programa SPSS. Por el tipo de estudio se estableció que hay nivel regular referente al desempeño laboral, de igual forma muestra niveles muy bajos concernientes a las competitividades blandas, tales como liderazgo, trabajo en conjunto, la información, los lazos existentes entre los trabajadores. El estudio muestra que

los encargados de la institución e incluye la precaución en el clima organizacional, han de tener ciertas competitividades blandas alineadas a perfeccionar el clima organizacional. Mencionar a las competitividades blandas que abarca el trabajo en conjunto, liderazgo, información y cercanía entre trabajadores.

Según Olaya (2016) tiene como principal objetivo en el presente trabajo de investigación era explicar la incidencia de la variable de estudio en el desempeño laboral de los trabajadores, buscando determinar la influencia del clima de la empresa en el desempeño de sus trabajadores. Dicha investigación fue descriptiva y por su contenido explicativa, alcanzando observar cómo influye el clima organizacional orientado para el desempeño de todo el talento humano que se son parte del Área de Comunicaciones Fijas Aeronáuticas del Aeropuerto Internacional “Cap. Fap. José Abelardo Quiñones Gonzales” ubicado en Chiclayo. El instrumento empleado y aplicado fue una encuesta con la finalidad de llegar a saber el ideal clima organizacional existente en el área, asimismo la aplicación de una prueba que da a conocer el grado de desempeño laboral. Dichos resultados que se obtuvieron se procesaron y analizaron mediante Microsoft Excel y el programa SPSS. Lo cual se logró confirmar que indudablemente existe una incidencia efectiva, significativa en el clima organizacional hacia su desempeño de los trabajadores. Asimismo, se detalló que el clima organizacional es efectivo, debido a que los trabajadores mencionaron sentirse satisfechos en su lugar de trabajo. El estudio detalla el elemento humanitario como intensamente sensible para la edificación del clima organizacional. Cuanto más exista la apreciación de felicidad de los trabajadores, el resultado indicará un mayor clima organizacional.

El autor Pacherras (2018), menciona que la tesis fue desarrollada con el objetivo de poder facilitar la forma incide la estimulación en el trabajo para el clima organizacional para todos los trabajadores que laboran en una institución bancaria, situado en la ciudad de Chiclayo. Primeramente, se estableció el nivel referente a la estimulación que se le brinda al personal, asimismo el desarrollo del clima organizacional en los trabajadores. Cabe mencionar que los instrumentos empleados, fue mediante una encuesta, dicho instrumento de medición y de la obtención de información se validaron respectivamente, para la variable nivel de

la motivación fue tomado por el escritor Juan Antonio Pérez López y del clima organizacional fue por los autores Litwin y Stringer. De igual forma se afirmó que el proyecto se desarrolló teniendo en cuenta la investigación descriptiva y el de correlacional. En base a lo recopilado se expresa en conclusión que, si hay una incidencia de conducta positiva asimismo un tanto moderada para las variables de investigación, especialmente se asume que la motivación en la organización se encuentra en nivel mediano alto, mientras el clima organizacional se encuentra en un nivel intermedio lo que indica que es adecuado. El proyecto facilita la aplicación de la promesa implantada con la finalidad de perfeccionar dichos indicadores que están en nivel intermedio, bajo o están desarrollados muy malo.

### **1.3. Formulación del problema**

¿Cuál es el nivel del clima organizacional de los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui?

### **1.4. Aspectos teóricos**

#### **1.4.1. Clima Organizacional**

Para los escritores Litwin y Stinger (1998) señalado por el autor Gan (2007), manifiestan sobre el clima organizacional como la variable dado en ambientes de instituciones serias, todo ello es resultado de los componentes que constituyen una institución. Para los componentes se obtienen: procedimientos, normas, horarios laborales, estilo de liderazgo y supervisión, tratos que se dan en los colegas de labor, políticas de indemnización, probabilidades de desarrollo propio, etc. Dichos componentes perturban las emociones y apreciaciones que posee el personal de una institución formal.

En cuanto al clima organizacional igualmente involucra el conjunto de apreciaciones de los trabajadores que están comprometidos a estructuras formales de las instituciones. El clima organizacional en la cultura organizacional varía y cambia en relación a múltiples factores, mencionar que en varias



oportunidades el clima organizacional está sintetizado en apreciaciones de los trabajadores de la institución. (Gan, 2007, p. 12)

Según los autores Litwin y Stinger (1998) señalado por el autor Gan (2007), la tesis acerca del clima organizacional viene a ser uno de los mayores temas de consideración para una institución, para el punto de vista administrativo de personas, las gerencias céntricas poseen la necesidad de edificar y formar entornos de trabajo, percibiéndose un nivel apropiado para el clima organizacional. Precizando que las instituciones deben estar preocupadas por la felicidad de los trabajadores estén orientadas a evaluar continuamente el clima organizacional y actuar para el progreso del clima organizacional.

#### **1.4.1.1. Dimensiones del Clima Organizacional**

Los autores Litwin y Stinger (1998) mencionado por Gan (2007) especifican las dimensiones del clima organizacional, lo cual mencionamos a continuación:

**Estructura.** Está formado por el discernimiento total lo cual muestran los trabajadores de una institución, en relación a la estructura formal de una institución, conformada por el conjunto variado en políticas, reglas, cantidad de acciones procedimentales y a las formas estructuradas con la que cuenta la institución, y así poder realizar las acciones en las labores cotidianas. Las modernas instituciones, velarán para que las estructuras organizacionales estén ligeras y puedan llevarse a cabo en el mínimo tiempo permitido lograr los objetivos institucionales. (Gan, 2007)

**Responsabilidad (Empowerment).** Está relacionado con el nivel de autorizaciones y facultades que prometen los dirigentes de una institución, y de esta manera los trabajadores de los distintos niveles institucionales ayuden a tomar decisiones. De esta manera ver con los procedimientos de evaluación propia y la apreciación en su conjunto de los colaboradores puedan sentirse libres de tomar decisiones y puedan ellos mismos ser su propio jefe, realizando una autoevaluación en las actividades organizacionales. (Gan, 2007)

**Recompensa.** Está relacionado con los incentivos que aplica una institución en cuanto a la consecución de los objetivos organizacionales. Generalmente los estímulos guardan relación directamente con el sueldo, asimismo con los aspectos monetarios adecuados en un servicio profesional prestado. A su vez la recompensa va relacionada con los incentivos específicos que aplica la institución para de esta forma incrementar la apreciación de bienestar y de motivación en su conjunto. (Gan, 2007)

**Desafío.** Por diversas acciones de trabajo que deben efectuar los trabajadores de una organización deben abarcar grandes desafíos y deben conseguir que los participantes, hallen motivaciones y retos para las acciones a desempeñar. El desafío, crea la aprobación de mínimos niveles de riesgos para mejorar la productividad y su desempeño laboral. (Gan, 2007)

**Relaciones.** Viene a ser el grupo de percepciones individuales de los participantes de la institución, relacionado con la manera en que las personas van vinculándose, coordinando y cooperando y poder lograr los propósitos de la institución. Esto es porque en las instituciones colaboran personas, por ello los trabajadores utilicen destrezas de inteligencia emocional para finalmente renovar las relaciones entre personas. Las relaciones interpersonales tienen que ver con las posibilidades para la comunicación y empatía presentada por los trabajadores de una institución. (Gan, 2007).

**Cooperación.** Guarda relación entre percepciones y sentimientos de apoyo en los integrantes de una institución. La cooperación resulta del grado predispuesto de los integrantes para salir adelante y de esta forma lograr solucionar dificultades del día a día. (Gan, 2007).

**Estándares.** Vienen a ser las medidas cuantitativas cubiertas con las actividades que realizan los colaboradores. Estas posibilitan implantar inspecciones que se estimen beneficiosos para la institución. A su vez permite la retroalimentación posterior de cada ejercicio ejecutado. (Gan, 2007).

**Conflictos.** Diferencia entre criterios y maneras de pensar que salen regularmente en las tareas del día a día que efectúa la organización. Estos suelen resultar buenos o malos resultando del punto de vista o del enfoque en que estas sean tratadas. Los conflictos llamados buenos procuran construir y a mejorar ciertos inconvenientes. Dichos conflictos nocivos o malos desmejoran acciones e incrementan pérdidas de tiempo realizando actividades redundantes. (Gan, 2007).

**Identidad.** “Viene a ser el sentimiento de propiedad a la institución, además viene a ser un elemento primordial y meritorio interiormente en el grupo de trabajo. Es la emoción de compartir objetivos personales para la institución”. (Gan, 2007, p. 15)

Igualmente, dicha identidad va relacionado con el nivel de responsabilidad que expresan los trabajadores para aceptar ciertas actividades que no conciernen o que se hallan fuera de los compromisos institucionales.

#### **1.4.1.2. Características del Clima Organizacional**

Castillo (2006) menciona que el clima organizacional viene a ser la variable inmensamente amplia, que se caracteriza a través del estudio de numerosos ambientes organizacionales.

Castillo (2006) menciona que el clima organizacional posee cualidades formales, que se hacen en base a las características y particularidades de la estructura institucional formal en la organización, los cuales viene a ser los valores, estatutos, horarios, políticas, etc. Asimismo, el clima organizacional influye de manera muy fuerte en las particularidades que van a construirse en relación a las particularidades en las estructuras informales que presenta la institución, asimismo puede mencionarse: amistades, chismes, rumores, canales de comunicación informal, etc.

Castillo (2006) detalla que en muchas oportunidades el clima organizacional toma las siguientes particularidades:

Clima organizacional paternalista: Se da cuando la institución se orienta en defender a los trabajadores, las políticas institucionales alineadas a cuidar al trabajador. Las instituciones están caracterizadas por poseer prolongación laboral, instruir e indemnizar a los trabajadores en múltiples oportunidades que sus competidores. Generalmente las instituciones que poseen este tipo de clima organizacional son instituciones no remuneradoras, centros e instituciones no estatales.

Clima organizacional autoritario: Posee como particularidad principal el exigente control e inspección de las labores realizadas por los trabajadores internamente en la institución. Bajo ese contexto la aplicación de los métodos es muy íntegra, multándose en cualquier período la no consecución de los métodos. El clima organizacional opresor excluye a los trabajadores, y se orienta a la consecución de los fines comerciales y de negocios en la institución. De manera global decimos que este tipo de clima es el que crecidamente somete en el mercado a las instituciones competidoras. Ciertos peligros en este tipo de clima organizacional vienen a ser el fomentar un ambiente muy competitivo, que en varias oportunidades va a alcanzar y reducir las condiciones de desempeño en los trabajadores.

Clima organizacional *laisse faire*: Posee como cualidad importante, el suficiente empleo de la fiscalización y el control de los trabajadores. La distribución institucional acepta la idea, de que los trabajadores pueden autorregularse y confiar en que los trabajadores coordinen acciones para el resultado de los propósitos institucionales. El clima organizacional siempre está presente en las instituciones actuales que desarrollan organigramas planos, en la cual todos los trabajadores poseen igual nivel universitario y competitivo.

#### **1.4.1.3. Medición del Clima Organizacional**

Conforme a Ordoñez (2007) menciona que el clima organizacional consigue cuantificarse cuando se consiguen ciertas demostraciones en los logros de la institución.

**Aumento de ausentismo:** Se da cuando no es el apropiado dentro de la institución, da como resultado primordial una evaluación de abandonos o demoras para realizar sus labores. Generalmente los trabajadores no acuden a su centro de trabajo, dado a que aprecian una situación y clima delicado, que entristece su estimulación y producción en el trabajo. (Ordoñez, 2007, p. 28)

**Aumento de rotación externa:** Se da cuando la misión del clima organizacional igualmente produce traslados y movimientos del personal para las demás instituciones. La estadística muestra que los trabajadores investigan en una institución, así como también una buena compensación, un buen clima organizacional. Es decir, se aprecia un mal clima organizacional, de esta manera comienzan a surgir altos indicadores para ceses y rotación. Es preciso tomar en consideración que los trabajadores no desertan a la estructura institucional, además siempre desertan ante los dirigentes inmediatos y sus formas de trasladar la gestión de la institución (Ordoñez, 2007, p. 28).

**Aumento de rotación interna.** Se da cuando el clima organizacional está tramitado de una forma apropiada, producto de ello se demuestra disgustos y molestias en los trabajadores que crean rotaciones del personal hacia otros espacios de labores. Bajo este contexto se especifica a la dimensión estilo de supervisión, o liderazgo está involucrado un predominio significativo del clima organizacional en una institución. Si los dirigentes de una oficina no crean una apropiada relación en las acciones o el nivel de liderazgo, pueden crearse propósitos para cambiar hacia nuevas oficinas en donde se halla un buen nivel de liderazgo apropiado (Ordoñez, 2007, p. 28).

El incremento constante de los reclamos de los usuarios, y la no apropiada misión en el clima organizacional involucra la disminución el no bienestar en el trabajo y la desmotivación laboral invariable en los trabajadores, puede sobrellevar a que los trabajadores disminuyan su productividad de forma intencional o de modo al azar. La disminución en el desempeño y performance que muestran los trabajadores fruto del clima organizacional inoportuno, muchas veces inquieta el

bienestar de los clientes, apreciando una baja calidad y consecución de los esquemas de un buen desempeño. (Ordoñez, 2007, p. 28).

**Productividad baja.** Si existe un clima organizacional inoportuno produce huellas reveladoras en el rendimiento laboral, es decir que esto involucra sobrevalorar gastos en tiempo y en los recursos, producidos por una disminución en la atención hacia los trabajadores. Ante la falta de emociones efectivos hacia la institución se demuestra falta de cuidado, atención en el trabajo, disminución en la entrega de materiales, pérdidas y de otras apariencias que no ayudan en los aspectos de eficiencia en la institución (Ordoñez, 2007, p. 28).

**Falta de participación.** La falta de emociones atractivos de los trabajadores envuelve un déficit de responsabilidad y de identificación de los trabajadores con la empresa, lo cual crean escasa intervención en acciones formales e informales creados por la institución (Ordoñez, 2007, p. 28).

**Conflictividad.** La escasez de las emociones positivas de los trabajadores, como resultado por una pésima administración del clima organizacional, produce problemas entre los participantes, asimismo crea entornos tensos resultado de las interrelaciones entre las dimensiones del clima organizacional. Las que logran crear problemas son las dimensiones de comunicación y cooperación (Ordoñez, 2007, p. 28).

#### **1.4.1.4. Factores del Clima Organizacional**

Palma (2006) menciona que los factores que perjudican el clima organizacional en una institución son los siguientes:

##### **Autorrealización**

Palma (2006) expresa la relación que existe en este factor con las posibilidades que tienen los participantes para poder solventar sus obligaciones propias por medio del avance de las acciones laborales. Es por ello que la institución debe inquietarse por ofrecer oportunidades dentro del ambiente de

trabajo con la finalidad de poder ofrecer una apropiada actuación personal en los participantes.

Según Palma (2006) señala que, es obligatorio que las empresas e incluye a los dirigentes que se hallan en oficinas estratégicas se inquieten para conocer los anhelos, sueños asimismo las carencias que poseen los trabajadores de la institución, con la finalidad de plantear estructuras para admitir lograr un apropiado nivel de autorrealización.

### **Involucramiento laboral**

Palma (2006) menciona que la existencia del involucramiento laboral, responsabiliza a que los participantes estén considerados como parte de la institución y desarrollar el sentimiento de laborar con energía y brindar un poco más sin mucha mayor obligación en la institución. Cabe resaltar que, si el clima organizacional es el indicado para obtener la afirmación primordial del aumento en el involucramiento en el trabajo de cada uno de los trabajadores, además se lograría un involucramiento propio que va más allá del trabajo realizado para la consecución de los objetivos.

### **Supervisión**

Palma (2006) resalta que las acciones de fiscalización realizadas por las direcciones han de ser apropiadas a las particularidades que muestran cada uno de los trabajadores de modo personal. Cuando las actividades de supervisión sean más apropiadas, se logrará incrementar el sentimiento de satisfacción de los trabajadores, de esta forma se estará renovando en el sentimiento de felicidad en su conjunto.

### **Comunicación**

Para el autor Palma (2006) resalta a los canales de información que siempre forman parte de los conductos de comunicación vienen a ser claves para la institución. Para que el clima organizacional mejore o cambie, deberá elaborar y facilitar conductos de comunicación orientados a recolectar información de cada

uno de los niveles más bajos que estén en el organigrama y estas sean llevadas a las altas direcciones. Asimismo, se debe considerar también que dicha comunicación ha de proporcionarse de forma apropiada y en medidas apropiadas dependiendo del nivel organizacional de cada uno de los trabajadores.

### **Condiciones laborales**

En conclusión, el autor Palma (2006) determina que, para perfeccionar las emociones del clima organizacional, dicha institución debe facilitar entornos físicos, ambientales, sonoros y de claridad que admitan efectuar un trabajo eficientemente, reduciendo riesgos corporales y reduciendo ciertos riesgos de armonía.

### **1.5. Objetivos**

#### **Objetivo general:**

Identificar los factores del nivel del clima organizacional de los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui.

#### **Objetivos específicos**

Identificar los factores que benefician al clima organizacional de los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui.

Identificar los factores que no logran beneficiar al clima organizacional de los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui.

### **1.6. Hipótesis**

El clima organizacional en todos los trabajadores de la Institución Pública del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui es muy alto.



## **1.7. Justificación**

### **Justificación teórica**

Los redactores Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2011) determinan que para que el presente trabajo se demuestre de forma teórica, deberá cumplir con manejar las variables del presente trabajo mediante modelos teóricos de publicistas célebres, permitiendo analizar la variable en dimensiones, indicadores, llevados por medio denominados reactivos.

### **Justificación metodológica**

Los autores Ñaupas, Contiene corte cuantitativo, orientado a Mejía, Novoa y Villagómez (2011) mencionan que los estudios deberán de contar con algunas particularidades de rigor científico y metodológico, permitiendo hacerlas adecuadas e indiscutible en las diferencias de la investigación. evidenciar la hipótesis del presente trabajo utilizando la particularidad de las características de la variable estudiada. En el proceso se tomó en cuenta el principio denominado consentimiento inteligente, y de los datos hallados en el proceso de la investigación prosiguieron en incondicional discreción. Para concluir, la discusión de los resultados conseguidos fue fundamentado utilizando el método deductivo.

### **Justificación social**

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2011) determinan que la investigación se desarrolla para compensar todas las demandas sociales. Dirigidos en este contexto esta investigación detalla el comportamiento de la variable de estudio de las instituciones públicas. Los resultados hallados tras la ejecución de las encuestas y además de las conclusiones del estudio se utilizarían como dato para la mejora en la toma de decisiones de la conducción de todos los trabajadores, admitiendo la construcción de gestiones que vayan alineados al avance de la variable estudiada.

## **II. MATERIAL Y METODOS**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **Tipo de investigación**

Los escritores Hernández, Fernández y Baptista (2010) mencionan que la descripción en los estudios científicos admite la identificación de niveles y cuantificación de las dimensiones de la variable producto del objeto de estudio.

Digamos que en una reciente investigación detalló, el comportamiento cuantitativo que muestra el nivel de clima organizacional hacia los trabajadores de la Institución Pública del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui, asimismo, permitió identificar cuáles son los niveles de las dimensiones la cual forman parte del marco teórico de la variable de estudio.

#### **Diseño de la Investigación**

El presente trabajo de estudio utilizó instrumentos de investigación a través de un encuentro de 8 horas en la institución, asimismo de acuerdo al estudio es univariable debido a que no se emplearon incentivos para modificar la conducta de la realidad problemática. Para los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) mencionaron al diseño no experimental de una investigación aspira no variar o modificar la realidad problemática de la investigación.

### **2.2. Población y muestra**

Para el autor Tamayo (2003) define que la población de investigación está formada por todos los ítems o elementos de la realidad problemática.

El público objetivo del presente trabajo de investigación, quedó formada por los trabajadores contratados en la planilla de la institución del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui. Al verificar la planilla de salarios en

el año 2019, nos muestran un total de 45 trabajadores contratados ofreciendo sus prestaciones profesionales y no profesionales dentro de la entidad.

## **Muestra**

Puesto que, el público objetivo es tan finita y está compuesta por un pequeño número de individuos. Se estimó necesario emplear a modo de muestra de estudio a todos los elementos de estudio, vale decir, a todos los trabajadores de la institución.

### **2.3. Variable de investigación**

**Variable de investigación:** clima organizacional

Para los autores: Litwin y Stinger (1998) nombrado por Gan (2007), mantiene que el clima organizacional viene a ser una variable dados en ambientes de instituciones formales, el cual es resultado de los elementos que constituyen una institución, entre los elementos se observan: procedimientos, normas, horarios de trabajo, estilos de liderazgo e inspección, amistades existentes que se dan en colegas de labores, políticas de indemnización, oportunidades de desarrollo propio, etc. Estos elementos perturban las emociones y apreciaciones que poseen los trabajadores en una institución.

## 2.4. Operacionalización de la variable

**Tabla 1.**

*Operacionalización de la variable independiente*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Reactivos	Escala	Técnica / Encuesta
Clima organizacional	Estructura	Nivel de estructura	La entidad tiene el manual de organización y funciones actualizado-MOF. Cuando logró ingresar a la institución le facilitaron el reglamento interno de trabajo-RIT.	Likert	Encuesta / Cuestionario
	Responsabilidad	Nivel de responsabilidad	La institución impulsa la inserción para que los trabajadores para la toma de decisiones. Las recomendaciones y propuestas de los trabajadores son significativas para los dirigentes que están al frente de la institución		
	Recompensa	Nivel de recompensa	El salario de la institución expresa o es equitativa con las funciones o acciones al puesto de trabajo que realiza. La institución concede incentivos monetarios o parabienes por el buen desempeño de su trabajo que realizas el trabajador.		
	Desafío	Nivel de desafío	Los objetivos institucionales que crea la entidad, vienen a ser motivadores para alcanzarlos.		

Relaciones	Nivel de relaciones	<p>Los objetivos establecidos por la institución, son realizables teniendo en cuenta los recursos materiales con las que posee</p> <p>Las relaciones en los trabajadores permite alcanzar un mejor nivel de coordinación apropiado conseguir el resultado de los objetivos organizacionales.</p> <p>Se puede apreciar buen trato y cordialidad en el personal de la institución.</p>
Cooperación	Nivel de cooperación	<p>Si suceden problemas, cuenta usted con la ayuda de los dirigentes de la institución</p> <p>Cree usted hay una motivación de asistencia y respaldo en el personal de cada dependencia de la institución.</p>
Estándares	Nivel de estándares	<p>Los indicadores institucionales, admiten una efectiva medida para la realización del cumplimiento de las operaciones del plan estratégico de la institución</p> <p>Tiene idea de los objetivos institucionales de la institución.</p>
Conflictos	Nivel de conflictos	<p>Existen diferencias en la institución, ayuda a hallar soluciones renovadoras.</p> <p>Existen conflictos entre el personal en dicha institución.</p>

---

## **2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información**

### **Técnicas de recolección de datos:**

Dado que el enfoque en la presente investigación es de tipo cuantitativo la decisión fue hacer uso de una encuesta.

De acuerdo a **Arias** (2012) la encuesta viene hacer una de las técnicas que más se usa en las investigaciones de tipo cuantitativo esto porque la encuesta admite una recta disposición para la construcción de los reactivos, orientados a la visualización de las dimensiones para las variables que se están estudiando.

### **Instrumentos de recolección de datos:**

Según el autor Maholtra (2008), describe que el cuestionario está caracterizado por un libre manejo de los datos en la investigación. Normalmente la encuesta es aplicada con la aprobación de la muestra y compuesto por preguntas abiertas o cerradas.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Presentación de tablas y figuras

##### 3.1.1. Presentación de las dimensiones de la variable independiente por ítems agrupados

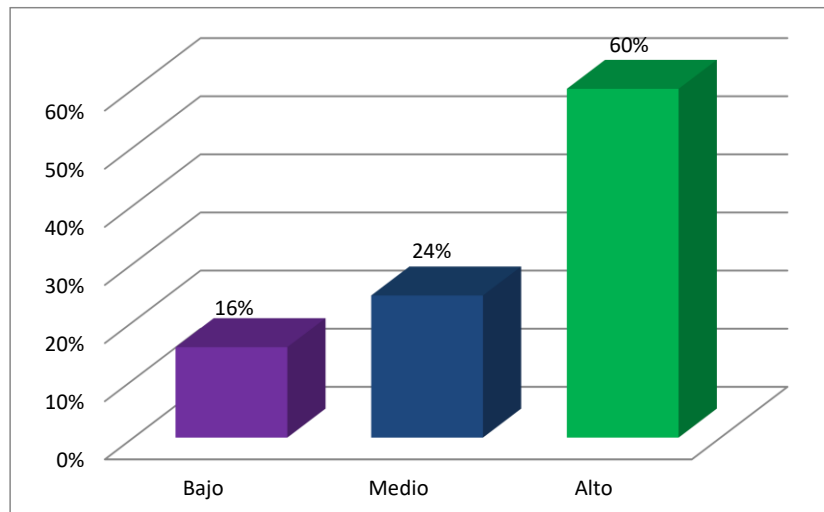
**Tabla 2.**

*Nivel de la dimensión estructura*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	16%
Medio	11	24%
Alto	27	60%
Total	45	100%

**Figura 1**

*Nivel de la dimensión estructura*



Se puede observar que el 60% de los trabajadores aprecian nivel alto de la dimensión estructura del clima organizacional. La estructura queda formada por la apreciación en general que presentan los trabajadores, con relación a la estructura formal de una institución, dicha estructura, se encuentra conformada por el conjunto de políticas, reglas, número de actividades procedimentales y otras diversas fórmulas estructuradas con la que cuenta la institución para proceder con sus actividades de labores cotidianas. Muchas instituciones modernas, velan por las estructuras institucionales se vean ligeras y de esta forma admitan lograr llevar a cabo con el más mínimo tiempo permitido para conseguir los objetivos institucionales

**Tabla 2.***Preguntas de la dimensión estructura*

Preguntas	Muy de acuerdo		De acuerdo		Indiferente		En desacuerdo		Muy en desacuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
La institución cuenta con un manual de organización y funciones actualizado-MOF.	45	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Cuando ingresó a la institución le facilitaron el reglamento interno de trabajo-RIT.	24	53%	7	16%	2	4%	4	9%	8	18%

De acuerdo a los resultados, se logra evidenciar que la organización tiene una estructura formal, que se caracteriza por tener documentos de gestión, estructurados que se socializan y se entregan al momento de ingresar a la organización. Se puede deducir que los trabajadores, en general conocen sus funciones y obligaciones.



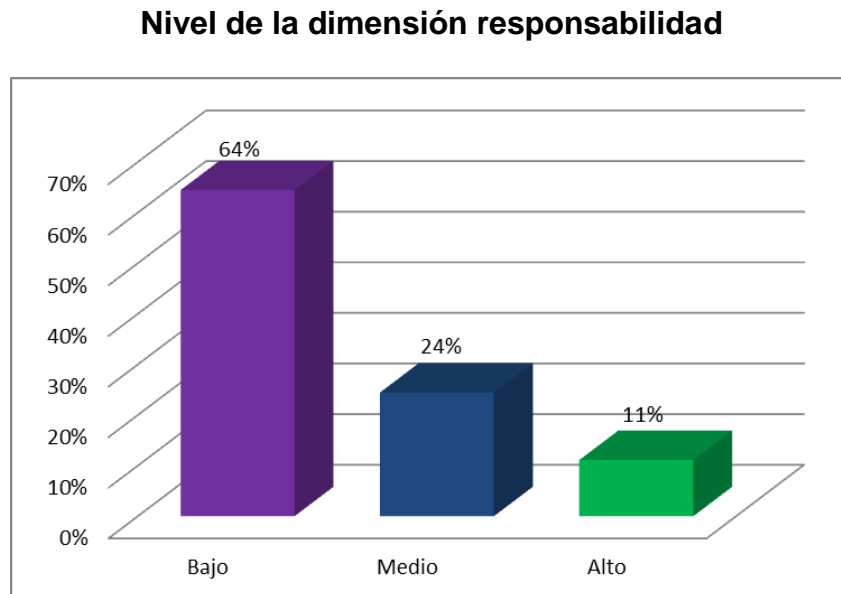
**Tabla 3.**

*Nivel de la dimensión responsabilidad*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	64%
Medio	11	24%
Alto	5	11%
Total	45	100%

**Figura 2.**

Nivel de la dimensión responsabilidad



Se observa que el 64% de los trabajadores aprecia un nivel bajo en la dimensión responsabilidad. Dicha dimensión va relacionada con las aprobaciones y encargos dados por los directivos de las instituciones, y de esta manera los trabajadores de los otros niveles institucionales forman parte de la toma de decisiones en todos los niveles. Cada vez que se trate de los procesos de autoevaluación y apreciación vistos en general, se crean capaces de tomar decisiones los trabajadores y ser sus propios jefes, haciéndose una autoevaluación a cada cierto tiempo de las actividades institucionales.

**Tabla 4.***Preguntas de la dimensión responsabilidad*

Preguntas	Muy de acuerdo		De acuerdo		Indiferente		En desacuerdo		Muy en desacuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
La institución impulsa la inserción de los trabajadores en la toma de decisiones	5	11%	8	18%	3	7%	1	2%	28	62%
Las recomendaciones o propuestas de los trabajadores son significativas para los líderes de la institución.	7	16%	9	20%	3	7%	1	2%	25	56%

De acuerdo a los resultados se evidencia que la institución no impulsa la inserción de los trabajadores tengan relevancia para la toma de decisiones. Además, se muestra que los líderes y dirigentes de la organización no prestan atención a las sugerencias o recomendaciones que emiten los trabajadores. En este sentido es necesario que los líderes y dirigentes presten la apropiada atención a las recomendaciones de los trabajadores.

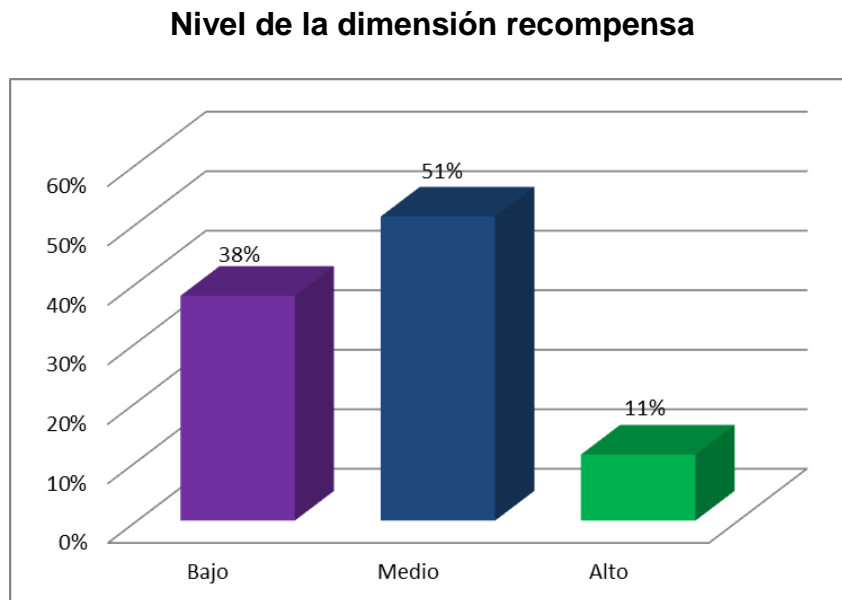
**Tabla 5.**

*Nivel de la dimensión recompensa*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	38%
Medio	23	51%
Alto	5	11%
Total	45	100%

**Figura 3.**

Nivel de la dimensión recompensa



Se observa que el 51% de los trabajadores aprecian nivel medio de la dimensión recompensa. La recompensa está relacionada con los incentivos aplicados por la institución con respecto a la consecución de los objetivos institucionales. Es decir que las recompensas van claramente y apuntan al sueldo o con los aspectos monetarios por la prestación de sus servicios. Asimismo la recompensa va asociada con todos los incentivos específicos que usa la institución para de esta manera poder aumentar la perspicacia bienestar y motivación colectiva.

**Tabla 6.***Preguntas de la dimensión recompensa*

Preguntas	Muy de acuerdo		De acuerdo		Indiferente		En desacuerdo		Muy en desacuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
La remuneración salarial de la institución responde o es equitativa a las funciones o actividades al puesto de trabajo que realiza.	1	2%	17	38%	3	7%	6	13%	18	40%
La institución otorga incentivos monetarios o felicitaciones por el buen desempeño laboral que realiza.	10	22%	13	29%	4	9%	16	36%	2	4%

De los resultados se evidencia que existen oportunidades para mejorar los aspectos remunerativos que ofrece la institución. Debe realizarse el análisis en los diferentes puesto de trabajos y evaluar si las actividades que realizan los trabajadores se encuentran íntegramente relacionadas al nivel de responsabilidad, exigencia y complejidad de las tareas. Además, la institución debe incluir no solo retribuciones económicas sino también debe aplicar incentivos monetarios o felicitar a cada uno de los trabajadores por buen desempeño laboral.

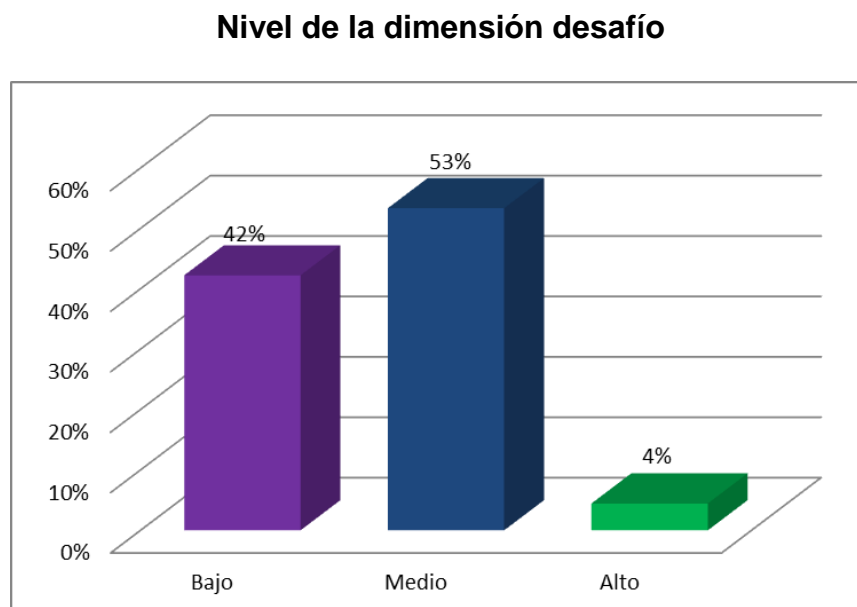
**Tabla 7.**

*Nivel de la dimensión desafío*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	42%
Medio	24	53%
Alto	2	4%
Total	45	100%

**Figura 4.**

*Nivel de la dimensión desafío*



Se observa al 53% de todos los trabajadores avizora un nivel medio en la dimensión desafío dado para la variable clima organizacional. Dichas tareas de trabajo que cumplen los trabajadores de una institución van a ser desafiantes y conseguir que los trabajadores, descubran motivadores y que son retos de las actividades que deben desempeñar. La dimensión, siempre va generar la aprobación de mínimos riesgos para lograr mejorar la producción y competencia laboral.

**Tabla 8.***Preguntas de la dimensión desafío*

Preguntas	Muy de acuerdo		De acuerdo		Indiferente		En desacuerdo		Muy en desacuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Los objetivos institucionales que crea la institución, son motivadores para alcanzarlos.	1	2%	20	44%	2	4%	9	20%	13	29%
Los objetivos establecidos por la institución, son alcanzables con los recursos materiales que posee	7	23%	11	35%	6	19%	2	6%	5	16%

En general se evidencia que la institución se preocupa por proporcionar los aspectos necesarios para que los trabajadores logren cumplir con los objetivos planificados. Además, se muestra que la planificación de los objetivos institucionales es coherente y son plausibles de ser alcanzados teniendo en cuenta los recursos que tiene la institución.

**Tabla 9.**

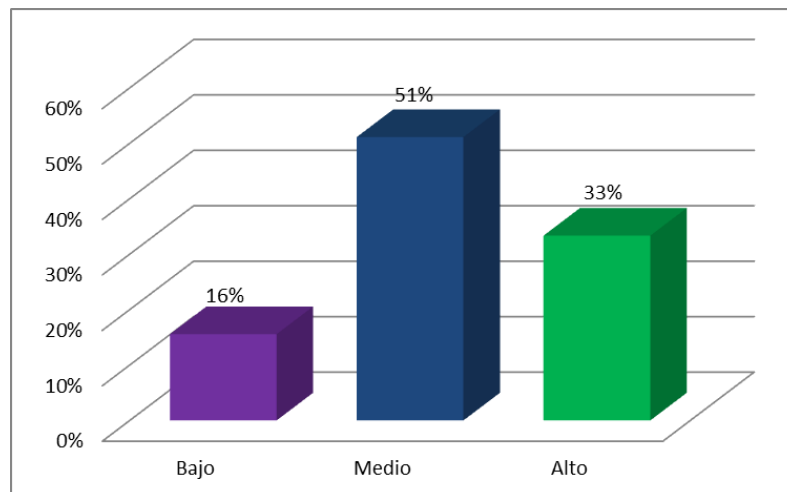
*Nivel de la dimensión relaciones*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	16%
Medio	23	51%
Alto	15	33%
Total	45	100%

**Figura 5**

*.Nivel de la dimensión relaciones*

**Nivel de la dimensión relaciones**



Se observa que el 51% de los trabajadores aprecia un nivel medio en la dimensión relaciones dado en la variable clima organizacional. Dichas relaciones vienen a ser el total de las percepciones individuales de todos los trabajadores de la institución, describe la forma en como los trabajadores se relacionan, acuerdan y se ayudan mutuamente y obtener el resultado de todos los objetivos institucionales. Dado que en las instituciones intervienen trabajadores, se cree conveniente que los trabajadores tengan destrezas de conocimiento sentimental para finalmente mejorar las relaciones entre trabajadores. Describimos que dicha dimensión va con las medidas de comunicación y empatía que muestran los trabajadores de la institución.

**Tabla 10.***Preguntas de la dimensión relaciones*

Preguntas	Muy de acuerdo		De acuerdo		Indiferente		En desacuerdo		Muy en desacuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Las relaciones entre los trabajadores permite alcanzar un nivel de coordinación apropiado conseguir el resultado de los objetivos organizacionales	15	33%	18	40%	9	20%	2	4%	1	2%
Se puede apreciar un buen trato y cordialidad entre el personal de la institución.	13	29%	18	40%	6	13%	1	2%	7	16%

De los resultados se muestra que las relaciones formales e informales que ocurren en los miembros del grupo son cordiales y en general permiten desarrollar las actividades de la institución bajo un criterio de coordinación, aceptación, y facilidad para el desarrollo de las actividades.



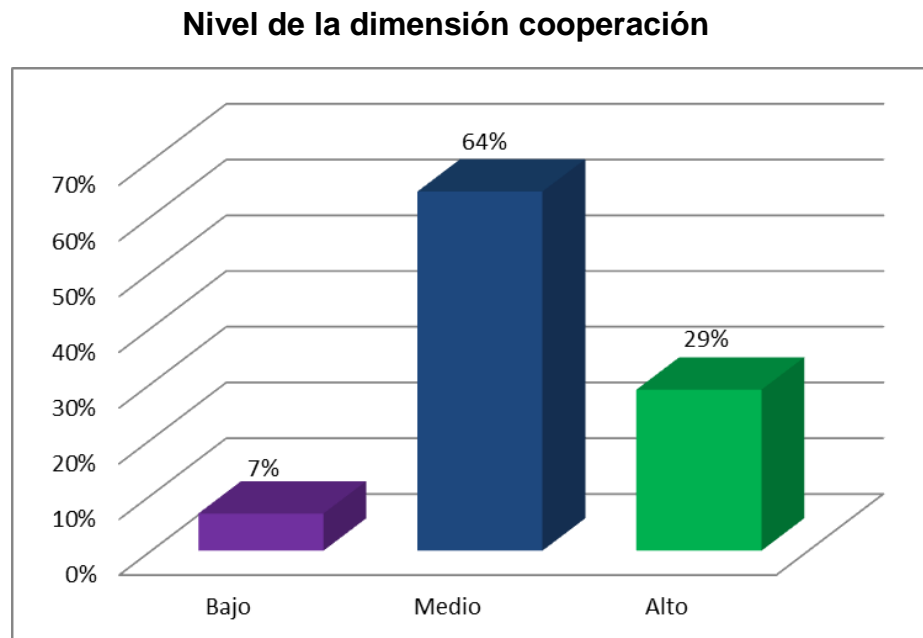
**Tabla 11.**

*Nivel de la dimensión cooperación*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	7%
Medio	29	64%
Alto	13	29%
Total	45	100%

**Figura 6.**

*Nivel de la dimensión cooperación*



Se observa que el 64% de trabajadores aprecia un nivel medio en la dimensión cooperación. Mencionar que la cooperación está relacionada con las sensaciones y emociones que se muestran entre los miembros de la institución. La cooperación va a depender de la voluntad que manifiestan los que conforman el equipo para poder lograr conseguir los objetivos y corregir inconvenientes surgidos en el día a día.

**Tabla 12.***Preguntas de la dimensión cooperación*

Preguntas	Muy de acuerdo		De acuerdo		Indiferente		En desacuerdo		Muy en desacuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Cuando suceden problemas, cuenta usted con la ayuda de los líderes de la institución	11	24%	21	47%	8	18%	2	4%	3	7%
Cree usted hay una motivación de ayuda y solidaridad entre el personal de cada oficina de la institución.	14	31%	18	40%	9	20%	3	7%	1	2%

Se evidencia que los líderes de la institución a veces que prestan a apoyo para solucionar problemas o conflictos en el ambiente laboral. Además, en general se evidencia competencias cooperación, coordinación y solidaridad entre los miembros del equipo.

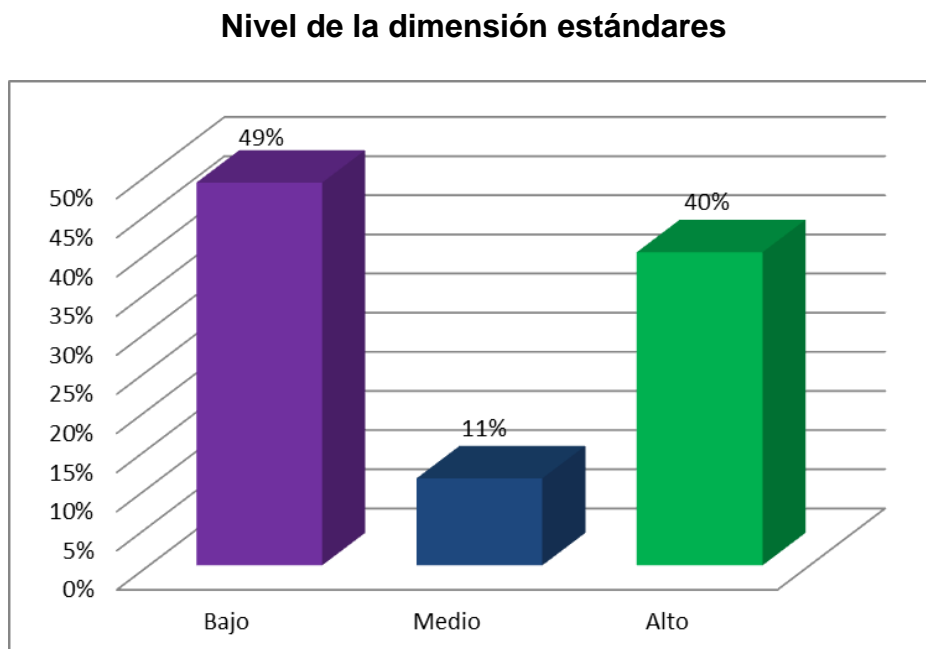
**Tabla 13.**

*Nivel de la dimensión estándares*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	49%
Medio	5	11%
Alto	18	40%
Total	45	100%

**Figura 7.**

*Nivel de la dimensión estándares*



Se observa que el 49% de los trabajadores observa un nivel bajo de la dimensión estándares que describe a la variable clima organizacional. Los estándares vienen a ser medidas cuantitativas cubiertas con actividades cumplidas por los trabajadores. Los estándares admiten crear controles que sean convenientes a la institución. Asimismo permite la retroalimentación posteriormente de cada ejercicio cumplido.

**Tabla 14.***Preguntas de la dimensión estándares*

Preguntas	Muy de acuerdo		De acuerdo		Indiferente		En desacuerdo		Muy en desacuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Los indicadores institucionales, admiten una efectiva medición del cumplimiento de las actividades del plan estratégico de la institución.	23	51%	2	4%	11	24%	5	11%	4	9%
Tiene conocimiento de los objetivos institucionales de la institución.	18	40%	8	18%	3	7%	6	13%	10	22%

Se puede evidenciar aspectos de mejora para lograr la construcción de indicadores y a la vez poder conseguir evaluar el desempeño de los trabajadores y la consecución de todos los objetivos institucionales. Además, también se sugiere la urgencia de compartir los objetivos que tiene la institución. Se evidencia la planificación de actividades para socializar los planes institucionales del año.

**Tabla 15.**

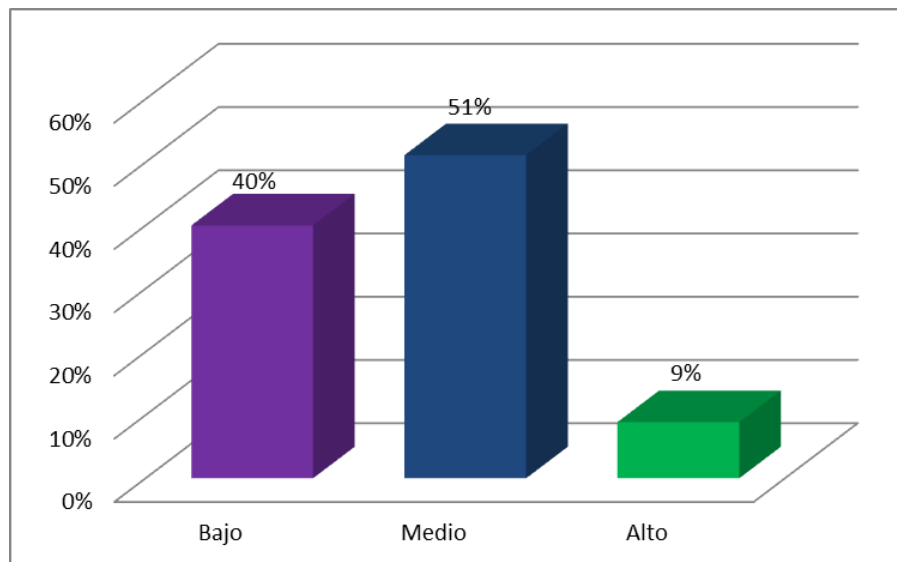
*Nivel de la dimensión conflictos*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	40%
Medio	23	51%
Alto	4	9%
Total	45	100%

**Figura 8.**

*Nivel de la dimensión conflictos*

**Nivel de la dimensión conflictos**



Se observa que el 51% de los trabajadores percibe un nivel medio en la dimensión conflictos dado en la variable clima organizacional. Los conflictos muestran diferencias surgidas en las opiniones y las formas en que piensan, naciendo habitualmente en las múltiples tareas que surgen en el día de trabajo ejecutado por la institución. Los conflictos en la mayoría de veces son reconocidos como buenos o malos reconociendo del punto de vista con que sean tratados. Los conflictos que suelen ser buenos permiten construir y mejorar ciertas dificultades. Dicha dimensión en su mayoría suelen empeorar acciones, aumentar pérdidas de tiempo en tareas redundantes.

**Tabla 16.***Preguntas de la dimensión conflictos*

<b>Preguntas</b>	<b>Muy de acuerdo</b>		<b>De acuerdo</b>		<b>Indiferente</b>		<b>En desacuerdo</b>		<b>Muy en desacuerdo</b>	
	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Las diferencias que se dan en la institución, ayuda a hallar soluciones renovadoras.	2	4%	8	18%	5	11%	18	40%	12	27%
Existen conflictos entre el personal de la institución.	24	53%	2	4%	6	13%	12	27%	1	2%

De los resultados se desprende en que la institución aplique cursos orientados a negociación y resolución de conflictos. Además, se evidencia que es muy común tener conflictos entre los miembros del equipo.

**Tabla 17.**

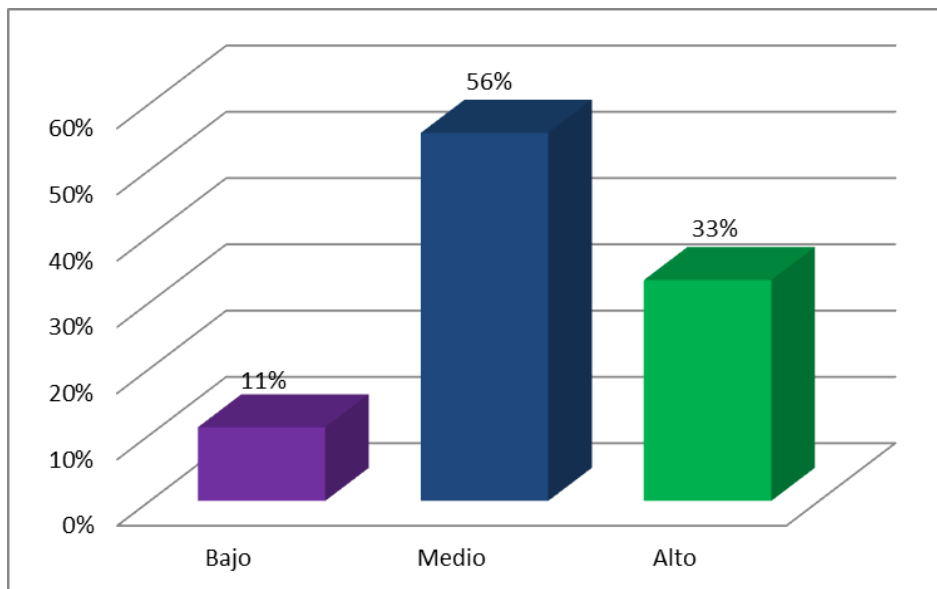
*Nivel de la variable clima organizacional*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	11%
Medio	25	56%
Alto	15	33%
Total	45	100%

**Figura 9.**

*Nivel de la variable clima organizacional*

**Nivel de la variable clima organizacional**



Puede observarse que el 56% de trabajadores percibe un nivel medio en la variable clima organizacional. Incluye las apreciaciones pertenecientes a los trabajadores cuando se encuentran sometidos a estructuras formales de una institución. El clima organizacional es diferente de la cultura organizacional por la variación y cambio en prioridad a múltiples factores, por ello que en múltiples momentos la variable clima organizacional queda resumido en apreciaciones en los trabajadores de la institución.

**Tabla 18.**

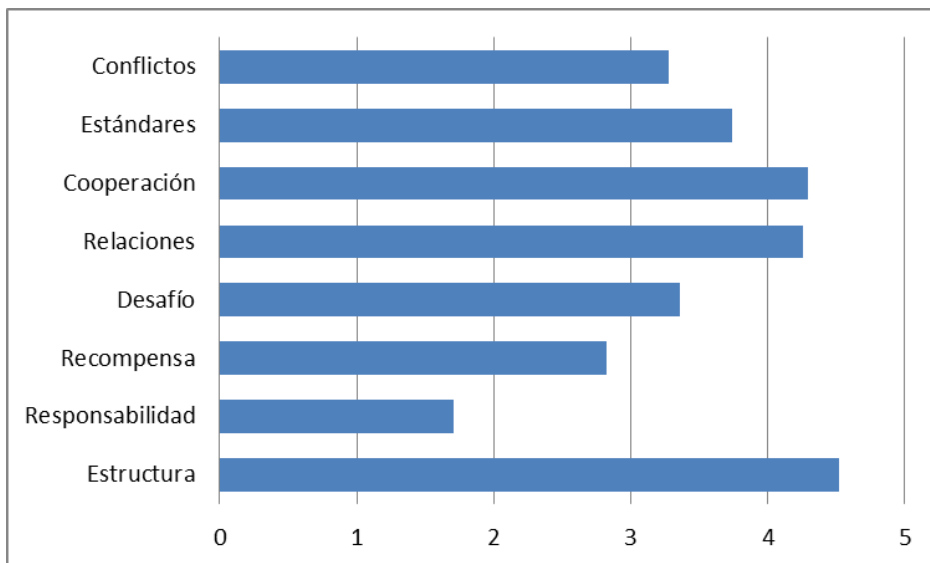
*Medias de las dimensiones de la variable clima organizacional*

Dimensiones	Medias
Estructura	4.5163523
Responsabilidad	1.7065278
Recompensa	2.8243346
Desafío	3.3547141
Relaciones	4.2534693
Cooperación	4.2916764
Estándares	3.7436346
Conflictos	3.2735531

**Figura 10.**

*Medias dimensionales de la variable clima organizacional*

Medias dimensionales de la variable clima organizacional



Según las medias dimensionales en la variable clima organizacional, puede apreciarse a las dimensiones con resultados medias muy bajos, describen a la dimensión responsabilidad, recompensa y conflictos.



#### **IV. DISCUSIÓN**

**Identificar los factores del nivel del clima organizacional de los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui.**

El 56% de los trabajadores aprecia un nivel medio en la variable clima organizacional. De acuerdo a los autores Litwin y Stinger (1998) mencionado por Gan (2007) nos muestra al clima organizacional como una variable siempre dándose en instituciones serias, viene a ser el resultado de los factores formados en una institución, menciona a los factores que se encuentran: maneras, normas, horarios de trabajo, formas de liderazgo y supervisión, las relaciones que se dan en los colegas que trabajan, políticas de compensación, posibilidades de progresión propio, etc. Dichos factores influyen en las emociones y apreciaciones que poseen los trabajadores de una institución formal. En el estudio realizado por Olaya podemos encontrar como se da esta relación del clima organizacional y el ejercicio de sus labores. En conclusión, podemos deducir que el clima organizacional presentado en los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui caracterizado por poseer ciertas falencias, que afectan el desempeño de las labores en los trabajadores.

**Identificar los factores que benefician al clima organizacional de los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui.**

Podemos apreciar que la dimensión estructura beneficia el clima organizacional a todos los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui. Observamos que el 60% de los trabajadores observa un nivel alto de la dimensión estructura del clima organizacional. Dicha estructura está formada por la perspicacia mostrados por los trabajadores de una institución, relacionado siempre a la estructura formal con la que cuenta una institución, es decir establecida por la cantidad de políticas, las reglas, a la vez la cantidad de acciones procedimentales y diversas formas estructuradas la cual posee la

institución para desarrollar sus labores cotidianas. Las instituciones modernas, deberían velar para que las estructuras institucionales sean más ligeras y de esta manera permitir llevar a cabo lo más pronto posible el logro de los objetivos institucionales (Gan, 2007). La dimensión de Lasluisa (2016) muestra que la apreciación del clima institucional malo depende muchísimo como están estructurados los procedimientos, las estructuras y también las políticas de la institución. En este aspecto el Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas–Condorcanqui, debe conservar la socialización de todos sus reglamentos y documentaciones que administran las responsabilidades de todos los trabajadores.

Podemos apreciar que la dimensión cooperación ayuda el clima organizacional de los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui. Se observa que el 64% de los trabajadores aprecia un nivel medio en la dimensión cooperación del clima organizacional. La cooperación está relacionada a las percepciones y a los sentimientos que muestran ayuda en todos los trabajadores de una institución. La cooperación va a depender del grado de la predisposición que manifiestan los elementos de todo el equipo y de esta forma sacar adelante y a la vez lograr solucionar dificultades que se presenten día a día. (Gan, 2007). La indagación del escritor Vives (2019) invita a mejorar las dimensiones que se dan en el trabajo entre todo el equipo y la importancia de la comunicación del clima organizacional para finalmente lograr perfeccionar el desempeño de sus labores. Concluimos que es necesario que el Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui aumente las competitividades de los trabajadores con la finalidad de perfeccionar las relaciones encaminadas de cooperación.

Podemos apreciar que la dimensión relaciones ayuda el clima organizacional de los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui. Se observa que el 51% de los trabajadores aprecia un nivel medio para la dimensión relaciones en la variable clima organizacional. Dichas relaciones vienen a ser el conjunto de percepciones individuales de los trabajadores que forman una institución, relacionada con la forma como los

trabajadores están relacionados, siempre coordinan y también cooperan entre sí para lograr los objetivos institucionales. Se conoce que en casi todas las instituciones participan individuos, por ello es necesario que los trabajadores posean destrezas de una excelente inteligencia emocional, para finalmente poder perfeccionar dichas relaciones interpersonales. Estas relaciones van con las cualidades de saber comunicarse y generar empatía entre los colaboradores de una organización. (Gan, 2007). El trabajo de indagación descrito por Olaya (2016) constituye una de las dimensiones permitiendo apreciar un alto nivel del clima organizacional, las relaciones suscitada entre los colegas de trabajo por la cual, los trabajadores se puede apreciar gran empatía, mucho respeto y una gran amistad en todos los integrantes del equipo

**Identificar los factores que no benefician el clima organizacional en el personal del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui.**

Podemos apreciar que la dimensión recompensa no beneficia el clima organizacional de los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui. Observamos que el 51% de los trabajadores observa un nivel medio de la dimensión recompensa del clima organizacional. La recompensa va relacionada siempre con los incentivos que determina la institución a sus trabajadores respecto al cumplimiento de los objetivos institucionales. Dichas recompensas se relacionan directamente con el sueldo o con lo referente a los estímulos monetarios propios por prestar sus servicios profesionales. Sin mencionar que la recompensa siempre va relacionada con los incentivos individuales empleado por la organización para aumentar la apreciación en cuanto al bienestar y la motivación. (Gan, 2007). La investigación de Bobadilla (2017) dispone la influencia de un factor en el clima organizacional que se da en una institución viene a ser la contraprestación monetaria que se le ofrece a todos los trabajadores, en este sentido es obligatorio que el Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui perfeccione la parte remunerativa ofrecida a los trabajadores.

La dimensión responsabilidad, no beneficia el clima organizacional de los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui. Se aprecia que el 64% de los trabajadores observa un nivel bajo de la dimensión responsabilidad de la variable clima organizacional. La responsabilidad esta relacionada con el nivel de permisos y delegación que brindan los dirigentes de una institución, para que de esta forma los trabajadores que se encuentran en los diferentes niveles institucionales formen parte de las tomas de decisiones a todo nivel. De igual manera va relacionado con los procesos de autoevaluación y la apreciación de forma general en que los trabajadores se sientan sin presión para tomar decisiones y en cualquier momento sean su propio jefe, haciéndose una evaluación personal en cualquier instante en la realización de las actividades institucionales. (Gan, 2007)

## **V. CONCLUSIONES**

Se puede apreciar que el 56% de los trabajadores aprecia un nivel medio del clima organizacional del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui.

Los factores que benefician al clima organizacional del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas–Condorcanqui vienen a ser la distribución de las documentaciones que regulan detalladamente las funciones de todos los trabajadores, la contribución y coordinación que se dan en los colegas de trabajo y las relaciones que se dan con los integrantes del equipo.

Los factores, que no benefician el clima organizacional en el Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui vienen a ser el estímulo económico y la gran responsabilidad brindada por la institución a todos los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Arancibia, S. y Seminario, K. (2018). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida - Instituto Nacional de Innovación Agraria, Chiclayo – 2016*. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo.  
<http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5616?show=full>
- Bastidas, A. (2017). *Diagnóstico del clima organizacional de la agencia nacional de tránsito de Esmeraldas*. Pontifica Universidad Católica del Ecuador. Ecuador.  
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/976/1/BASTIDAS%20BASTIDAS%20ALEJANDRA.pdf>
- Bobadilla, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnologías de Huancayo*. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo.  
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillo, J. (2006). *Administración de Personal: Un enfoque hacia la calidad. Características de la satisfacción laboral*. Colombia. Ecoe Ediciones
- Gan, F. (2007). *Manual de Recursos Humanos. Clima Organizacional*. Barcelona. Editorial UOC
- Hernández S., R., Fernández C., C., Baptista L., M. (2010) *Metodología de La Investigación* 5ta Edición. McGraw Hill. México
- Lasluisa, L. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CAPOLIVERY.CIA. LTDA*. Universidad técnica de Ambato. Ecuador.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24329/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20DESEMPE%20C3%91O%20LABORAL%20EN%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20EMPRESA%20CAPOLIVERY.CIA.LTDA.pdf>

- Manosalvas, C. Manosalvas, L. y Quintero, J. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral un análisis cuantitativo riguroso de su relación. Ad-minister*. <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a1.pdf>
- Ninahuanca, A. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho*. Universidad Cesar Vallejo. Lima. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6952/NINAHUANCA\\_EA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6952/NINAHUANCA_EA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. (3° edición). Lima: Cepredim.
- Olaya, R. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del área de comunicaciones fijas aeronáuticas del aeropuerto internacional "Cap. Fap. José Abelardo Quiñones Gonzales" – Chiclayo*. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4288/Olaya%20Lima.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ordoñez, M. (2007). *La nueva gestión de los recursos humanos. Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid. ESIC Editorial.
- Pacherres, C. (2018). *Motivación laboral y clima organizacional entre los empleados de una entidad bancaria y financiera ubicada en la ciudad de Chiclayo – 2018*. Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32545/pacherres\\_ac.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32545/pacherres_ac.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Palma, S. (2006). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Peru 21(22 de agosto del 2018). *El 86% de trabajadores renunciaría por un mal clima laboral*. Recuperado de: <https://peru21.pe/peru/86-trabajadores-renunciaria-mal-clima-laboral-encuesta-aptitus-422589>
- Plácido, D. (2018). *Diagnóstico del Clima Organizacional del personal docente de tiempo completo de las licenciaturas de la Facultad de Contaduría y Administración campus Xalapa de la Universidad Veracruzana*. Universidad

Veracruzana. México.  
<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/48400/PlacidoHernandezDelia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, F. (2014). Consejos para genera un buen clima en el trabajo. Recuperado de: <https://peru21.pe/mis-finanzas/consejos-generar-buen-clima-175633>

Salas, Y. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas*. Universidad Cesar Vallejo. Lima. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7121/Salas\\_VYV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7121/Salas_VYV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Serrano, B. y Portalanza, A. (2016). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. ScienceDirect. Volumen 5, 11. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700266>

Seminario, B. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del sector educativo primario estatal del centro de Chiclayo*. Caso tres colegios. Universidad Santo Toribio de Mogrovejo Chiclayo. (tesis de licenciatura) [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2121/1/TL\\_SeminarioCabrejosBelen.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2121/1/TL_SeminarioCabrejosBelen.pdf)

Solano, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*. Universidad Cesar Vallejo. Lima. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano\\_rs.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano_rs.pdf?sequence=1)

Soto, R. (2017). *Análisis del clima organizacional de la empresa de comercialización "RUBÍ", de la ciudad de esmeraldas*. Pontifica Universidad Católica del Ecuador. Ecuador. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/993/1/SOTO%20ALC%C3%8DVAR%20ROMMEL%20PATRICIO.pdf>

Tamayo y Tamayo (2003). *El proceso de la Investigación Científica* (4ta edición). México. Limusa Noriega Editores.

- Vallejos, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017*. Universidad Cesar Vallejo. Lima. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8731/Vallejos\\_PMI.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8731/Vallejos_PMI.pdf?sequence=1)
- Vives, L. (2019). *Estrategia de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Señor de Sipán*. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5308/Vives%20Coronado%20Luis%20Alfonso.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Wilches, N. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minería Texas Colombia*. Universidad Externado de Colombia. Colombia. [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1521/1/DNA-spa-2018-Clima\\_organizacional\\_y\\_satisfaccion\\_laboral\\_del\\_trabajador\\_en\\_la\\_empresa\\_Mineria\\_Texas\\_Colombia](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1521/1/DNA-spa-2018-Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_del_trabajador_en_la_empresa_Mineria_Texas_Colombia)



### Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Tipo y Nivel de Investigación
<b>¿Cómo es el clima organizacional de los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui?</b>	<b>Objetivo general:</b> Identificar los factores del nivel del clima organizacional de los trabajadores de la Institución del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui.	El clima organizacional en los trabajadores de la Institución del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui es alto.	<b>Variable de investigación:</b> Clima organizacional	Estructura Responsabilidad Recompensa Desafío Relaciones Cooperación Estándares Conflictos	<b>Tipo de investigación</b> Descriptiva  <b>Diseño de la Investigación</b> No experimental  <b>Población</b> 45 trabajadores contratados del Programa Juntos     <b>Muestra</b> 45 trabajadores contratados
	<b>Objetivos específicos</b> --Identificar los factores que benefician al clima organizacional de los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui.				
	- Identificar los factores que no benefician al clima organizacional de los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui.				

## Anexo 02: Cuestionario que medirá a la variable clima organizacional

### **Apreciado trabajador:**

Enseguida, se muestran una sucesión de interrogantes, leer minuciosamente y responda de acuerdo a su criterio. La información presentada es anónima y se utilizará para mejorar los procesos de la gestión de los trabajadores.

**Muy de acuerdo (5)**

**De acuerdo (4)**

**Indiferente (3)**

**En desacuerdo (2)**

**Muy en desacuerdo (1)**

	<b>MA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>MD</b>
La institución cuenta con un manual de organización y funciones actualizado-MOF.					
Cuándo logró su ingreso a la institución le facilitaron el reglamento interno de trabajo que existe –RIT.					
La institución impulsa la inserción de los trabajadores para la realización de la toma de decisiones.					
Las recomendaciones o propuestas de los trabajadores son significativas para los líderes de la institución.					
La remuneración salarial de la institución indica o es justa a los cargos o labores al puesto de trabajo que realiza.					
La institución otorga incentivos monetarios o felicitaciones por el gran desempeño de trabajo que realiza.					
Los objetivos institucionales que crea la institución, son motivadores para alcanzarlos					

Los objetivos establecidos por la institución, son alcanzables con los recursos materiales que posee.					
Las relaciones entre los trabajadores permite alcanzar el grado de organización apropiado para conseguir el resultado de los objetivos organizacionales.					
Se puede apreciar un buen trato y cordialidad entre el personal de la institución.					
Cuándo suceden problemas, cuenta usted con la ayuda de los líderes de la institución.					
Cree usted hay una motivación de ayuda y solidaridad entre el personal de cada oficina de la institución.					
Los indicadores institucionales, admiten una efectiva medida para el cumplimiento de las actividades del plan estratégico de la institución.					
Tiene conocimiento de los objetivos institucionales de la institución.					
Las diferencias que se dan en la institución, ayuda a hallar soluciones renovadoras.					
Existen conflictos entre el personal de la institución.					

## INSTRUMENTO VALIDADO POR EL JUICIO DE EXPERTOS

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		LUIS ENRIQUE SORIA PAIMA
	<b>PROFESIÓN</b>	ADMINISTRADOR
	<b>ESPECIALIDAD</b>	ADMINISTRACION DE NEGOCIO
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)</b>	30 AÑOS
	<b>CARGO</b>	Coord. Programa Estudio Administración de Empresas
ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA JUNTOS, UNIDAD TERRITORIAL AMAZONAS-CONDORCANQUI		
<b>DATOS DEL TESISTA</b>		
<b>NOMBRES</b>	PEREZ VASQUEZ ESMIT	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b><u>GENERAL</u></b>	
	Identificar los factores del nivel del clima organizacional de los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui.	
	<b><u>ESPECÍFICOS</u></b>	
	- Identificar los factores que benefician el clima organizacional de los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui.	
	-Identificar los factores que no benefician el clima organizacional de los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui.	
ANALICE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO Y MARQUE CON UNA ASPA EN “MA” SI ESTÁ MUY DE ACUERDO, “A” SI ESTA DE ACUERDO, “I” SI LE ES INDIFERENTE, “D” SI ESTÁ EN DESACUERDO O “MD” SI ESTA MUY EN DESACUEDO.		
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento empleado consta de 16 ítems y fue construido tomando en cuenta la revisión de la literatura, posterior al juicio de expertos se establecerá la validez de contenido lo cual fue sometido a la prueba piloto para obtener la	

	confiabilidad mediante el coeficiente de alfa de Cronbach y así finalmente aplicarlo a las unidades de análisis de la presente investigación.
<b>1. ¿La institución cuenta con un manual de organización y funciones actualizado-MOF?</b>	MA ( X )      A (   )      I (   )  D (   )      MD (   )
<b>2. ¿Cuándo logró su ingreso a la institución le facilitaron el reglamento interno de trabajo que existe-RIT?</b>	MA ( X )      A (   )      I (   )  D (   )      MD (   )
<b>3. ¿La institución impulsa la inserción de los trabajadores para la realización de la toma de decisiones?</b>	MA ( X )      A (   )      I (   )  D (   )      MD (   )
<b>4. ¿Las recomendaciones o propuestas de los trabajadores son significativas para los dirigentes en la institución?</b>	MA ( X )      A (   )      I (   )  D (   )      MD (   )

<p><b>5. ¿La remuneración salarial de la institución indica o es justa a los cargos o labores al puesto de trabajo que realiza?</b></p>	<p>MA ( )      A ( )      I ( )</p> <p>D ( X )      MD ( )</p>
<p><b>6. ¿La institución otorga incentivos monetarios o felicitaciones por el gran desempeño de trabajo que realiza?</b></p>	<p>MA ( X )      A ( )      I ( )</p> <p>D ( )      MD ( )</p>
<p><b>7. ¿Los objetivos institucionales que crea la institución, son motivadores para alcanzarlos?</b></p>	<p>MA ( X )      A ( )      I ( )</p> <p>D ( )      MD ( )</p>
<p><b>8. ¿Los objetivos establecidos por la institución, son alcanzables con los recursos materiales que posee?</b></p>	<p>MA ( X )      A ( )      I ( )</p> <p>D ( )      MD ( )</p>
<p><b>9. ¿Las relaciones entre los</b></p>	

<p><b>trabajadores permite alcanzar el grado de organización apropiado para conseguir el resultado de los objetivos organizacionales?</b></p>	<p>MA ( X )      A (   )      I (   )</p> <p>D (   )      MD (   )</p>
<p><b>10.¿Se puede apreciar un buen trato y cordialidad entre el personal de la institución?</b></p>	<p>MA ( X )      A (   )      I (   )</p> <p>D (   )      MD (   )</p>
<p><b>11.¿Cuándo suceden problemas, cuenta usted con la ayuda de los líderes de la institución?</b></p>	<p>MA ( X )      A (   )      I (   )</p> <p>D (   )      MD (   )</p>
<p><b>12.¿Cree usted hay una motivación de ayuda y solidaridad entre el personal de cada oficina de la institución?</b></p>	<p>MA ( X )      A (   )      I (   )</p> <p>D (   )      MD (   )</p>
<p><b>13.¿Los indicadores institucionales, admiten una efectiva medida</b></p>	<p>MA ( X )      A (   )      I (   )</p>

para el cumplimiento de las actividades del plan estratégico de la institución?	D ( ) MD ( )
14. ¿Tiene conocimiento de los objetivos institucionales de la institución?	MA ( X ) A ( ) I ( ) D ( ) MD ( )
15. ¿Las diferencias que se dan en la institución, ayuda a hallar soluciones renovadoras?	MA ( X ) A ( ) I ( ) D ( ) MD ( )
16. ¿Existen conflictos entre el personal de la institución?	MA ( X ) A ( ) I ( ) D ( ) MD ( )

<b>1. PROMEDIO OBTENIDO:</b>	N° MA _____ N° A _____ N° I _____ N° D _____ N° MD _____
<b>2. COMENTARIO GENERALES:</b> Las preguntas formuladas están acorde con los indicadores que presenta la variable Cultura Organizacional	



**3. OBSERVACIONES: Era necesario que en cada pregunta se considere sugerencias**



Mg. Luis Enrique Soria Paim  
CM 17817856  
COORDINADOR DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
IESTP "CIRIO ALEGRIA BAZAN"

---

JUEZ - EXPERTO

### INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>	<i>Mrs Luz Miguel Gonzalez Lopez</i>
<b>PROFESIÓN</b>	<i>Administradora de Empresas</i>
<b>ESPECIALIDAD</b>	<i>Administración Estratégica de 2<sup>a</sup></i>
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL ( EN AÑOS)</b>	<i>10 años</i>
<b>CARGO</b>	<i>DTC - UPSJB</i>
<b>ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA JUNTOS, UNIDAD TERRITORIAL AMAZONAS- CONDORCANQUI</b>	
<b>DATOS DEL TESISISTA</b>	
<b>NOMBRES</b>	PEREZ VASQUEZ ESMIT
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b><u>GENERAL</u></b> Determinar el nivel del clima organizacional del personal Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui.
	<b><u>ESPECÍFICOS</u></b> Identificar los factores que favorecen al clima organizacional del personal Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui.  Identificar los factores que no favorecen al clima organizacional del personal Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui
<b>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "MA" SI ESTÁ MUY DE ACUERDO, "A" SI ESTA DE ACUERDO, "I" SI LE ES INDIFERENTE, "D" SI ESTÁ EN DESACUERDO O "MD" SI ESTA MUY EN DESACUEDO.</b>	
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 16 items y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la



literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

<p>1. ¿La empresa tiene un manual de organización y funciones formalizado?</p>	<p>MA ( )    A ( &lt; )    I ( ) D ( )    MD ( )</p>
<p>2. ¿Cuando usted ingreso la empresa le proporcionó un reglamento interno de trabajo?</p>	<p>MA ( &lt; )    A ( )    I ( ) D ( )    MD ( )</p>
<p>3. ¿La empresa incentiva la inclusión de los trabajadores en la toma de decisiones?</p>	<p>MA ( ^ )    A ( )    I ( ) D ( )    MD ( )</p>
<p>4. ¿ Las recomendaciones o sugerencias de los trabajadores son importantes para los líderes de la organización?</p>	<p>MA ( x )    A ( )    I ( ) D ( )    MD ( )</p>
<p>5. ¿La remuneración salarial que ofrece la empresa responde o es</p>	<p>MA ( &gt; )    A ( )    I ( ) D ( )    MD ( )</p>

*Handwritten signature*

<p>equitativa a las funciones o actividades del puesto?</p>	
<p>6. ¿La empresa otorga incentivos económicos o felicitaciones por un buen desempeño laboral?</p>	<p>MA ( <input checked="" type="checkbox"/> )    A (    )    I (    ) D (    )    MD (    )</p>
<p>7. ¿Los objetivos institucionales que establece la empresa, son motivadores hacia la consecución de los mismos?</p>	<p>MA ( <input checked="" type="checkbox"/> )    A (    )    I (    ) D (    )    MD (    )</p>
<p>8. ¿Los objetivos institucionales que establece la empresa, son alcanzables con los recursos materiales que tengo?</p>	<p>MA ( <input checked="" type="checkbox"/> )    A (    )    I (    ) D (    )    MD (    )</p>
<p>9. ¿Las relaciones entre los asesores permiten un nivel de coordinación adecuado para el logro de los</p>	<p>MA ( <input checked="" type="checkbox"/> )    A (    )    I (    ) D (    )    MD (    )</p>

*Handwritten signature*

<b>objetivos Institucionales?</b>	
<b>10. ¿Existe un buen trato y cordialidad entre los asesores de la oficina?</b>	MA ( <input checked="" type="checkbox"/> )      A ( <input type="checkbox"/> )      I ( <input type="checkbox"/> )  D ( <input type="checkbox"/> )      MD ( <input type="checkbox"/> )
<b>11. ¿Cuándo se suscitan problemas, cuento con el apoyo de los líderes de la empresa?</b>	MA ( <input checked="" type="checkbox"/> )      A ( <input type="checkbox"/> )      I ( <input type="checkbox"/> )  D ( <input type="checkbox"/> )      MD ( <input type="checkbox"/> )
<b>12. ¿Existe un espíritu de ayuda y solidaridad entre los asesores de la oficina?</b>	MA ( <input checked="" type="checkbox"/> )      A ( <input type="checkbox"/> )      I ( <input type="checkbox"/> )  D ( <input type="checkbox"/> )      MD ( <input type="checkbox"/> )
<b>13. ¿Los indicadores Institucionales, permiten una real medición del cumplimiento de colocaciones de la oficina?</b>	MA ( <input checked="" type="checkbox"/> )      A ( <input type="checkbox"/> )      I ( <input type="checkbox"/> )  D ( <input type="checkbox"/> )      MD ( <input type="checkbox"/> )
<b>14. ¿Tengo pleno conocimiento de los objetivos Institucionales de la oficina?</b>	MA ( <input checked="" type="checkbox"/> )      A ( <input type="checkbox"/> )      I ( <input type="checkbox"/> )  D ( <input type="checkbox"/> )      MD ( <input type="checkbox"/> )

<p>15. ¿Las discrepancias que surgen en la empresa, permiten encontrar soluciones innovadoras?</p>	<p>MA ( <math>\infty</math> )      A (   )      I (   )</p> <p>D (   )      MD (   )</p>
<p>16. ¿Es cotidiano encontrar conflictos entre los asesores de la oficina?</p>	<p>MA ( <math>\infty</math> )      A (   )      I (   )</p> <p>D (   )      MD (   )</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° MA <u>15</u>    N° A <u>1</u>    N° I _____</p> <p>N° D _____    N° MD _____</p>
<p>2. COMENTARIO GENERALES <i>Instrumento adecuado para aplicación</i></p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	


*Condel*  
 MBA. T.C. Adm. Luis Miguel  
 Gonzales Zarpan  
 ASESOR

JUEZ - EXPERTO

## INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		Erick Alfredo Gamarra Vera
	<b>PROFESIÓN</b>	Administrador
	<b>ESPECIALIDAD</b>	MBA
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)</b>	17 en empresas privada, 5 años en docencia universitaria
	<b>CARGO</b>	DTC UPSJB DTP UCV / DTP UTP
ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA JUNTOS, UNIDAD TERRITORIAL AMAZONAS- CONDORCANQUI		
<b>DATOS DEL TESISISTA</b>		
<b>NOMBRES</b>	PEREZ VASQUEZ ESMIT	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<p><b><u>GENERAL</u></b></p> <p>Determinar el nivel del clima organizacional del personal Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui.</p> <p><b><u>ESPECÍFICOS</u></b></p> <p>Identificar los factores que favorecen al clima organizacional del personal Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui.</p> <p>Identificar los factores que no favorecen al clima organizacional del personal Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui</p>	
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "MA" SI ESTÁ MUY DE ACUERDO, "A" SI ESTA DE ACUERDO, "I" SI LE ES INDIFERENTE, "D" SI ESTÁ EN DESACUERDO O "MD" SI ESTA MUY EN DESACUEDO.</p>		
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 16 items y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la	



	literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
1. ¿La empresa tiene un manual de organización y funciones formalizado?	MA ( )      A ( <b>X</b> )      I ( ) D ( )      MD ( )
2. ¿Cuando usted ingreso la empresa le proporcionó un reglamento interno de trabajo?	MA ( )      A ( <b>X</b> )      I ( ) D ( )      MD ( )
3. ¿La empresa incentiva la inclusión de los trabajadores en la toma de decisiones?	MA ( <b>X</b> )      A ( )      I ( ) D ( )      MD ( )
4. ¿ Las recomendaciones o sugerencias de los trabajadores son importantes para los líderes de la organización?	MA ( <b>X</b> )      A ( )      I ( ) D ( )      MD ( )
5. ¿La remuneración salarial que ofrece la empresa responde o es	MA ( <b>X</b> )      A ( )      I ( ) D ( )      MD ( )



<p>equitativa a las funciones o actividades del puesto?</p>	
<p>6. ¿La empresa otorga incentivos económicos o felicitaciones por un buen desempeño laboral?</p>	<p>MA ( <input checked="" type="checkbox"/> )      A (    )      I (    )  D (    )      MD (    )</p>
<p>7. ¿Los objetivos institucionales que establece la empresa, son motivadores hacia la consecución de los mismos?</p>	<p>MA ( <input checked="" type="checkbox"/> )      A (    )      I (    )  D (    )      MD (    )</p>
<p>8. ¿Los objetivos institucionales que establece la empresa, son alcanzables con los recursos materiales que tengo?</p>	<p>MA ( <input checked="" type="checkbox"/> )      A (    )      I (    )  D (    )      MD (    )</p>
<p>9. ¿Las relaciones entre los asesores permiten un nivel de coordinación adecuado para el logro de los</p>	<p>MA ( <input checked="" type="checkbox"/> )      A (    )      I (    )  D (    )      MD (    )</p>

<b>objetivos institucionales?</b>	
<b>10. ¿Existe un buen trato y cordialidad entre los asesores de la oficina?</b>	MA ( <input checked="" type="checkbox"/> )      A (    )      I (    ) D (    )      MD (    )
<b>11. ¿Cuándo se suscitan problemas, cuento con el apoyo de los líderes de la empresa?</b>	MA (    )      A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      I (    ) D (    )      MD (    )
<b>12. ¿Existe un espíritu de ayuda y solidaridad entre los asesores de la oficina?</b>	MA ( <input checked="" type="checkbox"/> )      A (    )      I (    ) D (    )      MD (    )
<b>13. ¿Los indicadores institucionales, permiten una real medición del cumplimiento de colocaciones de la oficina?</b>	MA (    )      A ( <input checked="" type="checkbox"/> )      I (    ) D (    )      MD (    )
<b>14. ¿Tengo pleno conocimiento de los objetivos institucionales de la oficina?</b>	MA ( <input checked="" type="checkbox"/> )      A (    )      I (    ) D (    )      MD (    )

<p><b>15. ¿Las discrepancias que surgen en la empresa, permiten encontrar soluciones innovadoras?</b></p>	<p>MA ( )      A ( )      I ( <b>X</b> )</p> <p>D ( )      MD ( )</p>
<p><b>16. ¿Es cotidiano encontrar conflictos entre los asesores de la oficina?</b></p>	<p>MA ( <b>X</b> )      A ( )      I ( )</p> <p>D ( )      MD ( )</p>

<p><b>1. PROMEDIO OBTENIDO:</b></p>	<p>N° MA <u>69%</u>    N° A <u>25%</u>    N° I <u>6%</u></p> <p>N° D _____ N° MD _____</p>
<p><b>2. COMENTARIO GENERALES</b> Las preguntas son adecuadas</p>	
<p><b>3. OBSERVACIONES</b> P1) ¿La empresa cuenta con un Manual de Organización y Funciones (MOF) formalizado? P2) ¿La empresa la proporciono un Reglamento Interno de Trabajo (RIT) cuando fue contratado por primera vez? P11) ¿Cuándo se suscitan problemas cuenta con el apoyo de los jefes responsables de la empresa?</p>	



JUEZ – EXPERTO



## Consentimiento informado

**Estimada Señora**

***Dr. Janet Cubas Carranza***

Directora de Escuela Profesional de Administración

Facultad de Ciencias Empresariales

Universidad Señor de Sipán


**Presente. -**

Por medio de la presente, hacemos constar que **PEREZ VASQUEZ ESMIT** estudiante de su prestigiosa casa de estudio, tiene las autorizaciones correspondientes para realizar la investigación titulada:

**ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA JUNTOS, UNIDAD TERRITORIAL AMAZONAS- CONDORCANQUI.**

Se expide el presente documento para los fines que el usuario crea pertinente.

**Atentamente**



-----  
**Lic. Javier R. Roldán Nuñuvero**  
Jefe de la Unidad Territorial  
Amazonas - Condorcanqui  
PROGRAMA NACIONAL DE APOYO  
DIRECTO A LOS MAS POBRES - JUNTOS

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N°0884-2022-FACEM-USS

Chiclayo, 28 de diciembre de 2022.

**VISTO:**

El Oficio N°0427-2022/FACEM-DA-USS, de fecha 22 de diciembre de 2022, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 22/12/2022, donde solicita la actualización de Trabajo de Investigación, por caducidad. y;

**CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos. La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes. 45.1 Grado de Bachiller. requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art. 36° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

**SE RESUELVE**

**ARTÍCULO 1°: APROBAR, la actualización del Trabajo de Investigación, de los egresados de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.**

N°	AUTOR (A)	TÍTULO DEL PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
01	PEREZ VASQUEZ ESMIT	ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA JUNTOS. UNIDAD TERRITORIAL AMAZONAS- CONDORCANQUI.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
02	PISCOYA GUZMÁN JOHANSON JAVIER	ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA "MOTOCORP" DE CHICLAYO, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

**ARTÍCULO 2°: DEJAR SIN EFECTO,** la resolución N°1164-FACEM-USS-2019, de fecha 30/09/2022, numeral 11 y N°1156-FACEM-USS-2019, de fecha 30/09/2019, numeral 13.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**



**Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO**  
Decano  
Facultad de Ciencias Empresariales  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN



**Mg. LISET SIGRILEY SILVA GONZALES**  
Secretaria Académica  
Facultad de Ciencias Empresariales  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc.: Escuela, Archivo

**FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)  
(LICENCIA DE USO)**

Jaén, 10 de Diciembre del 2019

Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente.-

El suscrito:

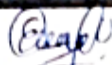
Perez Vasquez Esmit con DNI 76826875.

En mi calidad de autor exclusivo del trabajo de grado titulado:

ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA JUNTOS, UNIDAD TERRITORIAL AMAZONAS-CONDORCANQUI. Presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar el grado de Bachiller, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la EAP de Administración, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Perez Vasquez Esmit	76826875	

## PANEL FOTOGRÁFICO



*Figura 11: Aplicación de instrumento de recolección de datos*



*Figura 12: Aplicación de instrumento de recolección de datos*



NOMBRE DEL TRABAJO

**ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA JUNTOS, UNIDAD TERRITORIAL AMAZONAS- CONDORCANQUI.**

AUTOR

**Esmir Perez Vasquez**

RECuento DE PALABRAS

**11903 Words**

RECuento DE CARACTERES

**67368 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**53 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**592.0KB**

FECHA DE ENTREGA

**Oct 3, 2023 9:00 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Oct 3, 2023 9:01 AM GMT-5**

● **15% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 14% Base de datos de Internet
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)



### ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0884-2022-FACEM-USS, presentado por el / la Egresado(a), Esmir Pérez Vásquez, Titulada ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA JUNTOS, UNIDAD TERRITORIAL AMAZONAS-CONDORCANQUI.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **15%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 17 de octubre de 2023



Dr. Abraham José García Yovera  
DNI N° 80270538  
Escuela Académico Profesional de Administración.