



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**La equidad laboral y su influencia en el clima organizacional de  
Financiera Confianza en Chiclayo**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**

Blacido Mayorga, Gerardo (ORCID: 0000-0002-2449-0396)

**ASESOR:**

Dr. Urbina Cárdenas, Max (ORCID: 0000-0002-0474-5590)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

CHICLAYO – PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

Al Todopoderoso, por sus pruebas infinitas y protegerme con su manto. A mis padres, por sus valiosos consejos. A mis hermanos fuente de inspiración, son ellos mis verdaderos amigos. A mis sobrinos, por su inmenso cariño y ternura. A mi novia Carla González por su apoyo constante. Gracias porque supieron entenderme durante el tiempo de estudio.

Gerardo Blacido Mayorga

## **Agradecimiento**

Al finalizar un arduo trabajo con una serie de dificultades, para poder cumplir el presente trabajo de investigación con un afán principal, que desluzca tu amplio sentido de figuración por tu aporte individual. No obstante, es imposible imaginar su culminación, sin la participación desinteresada de valiosos profesionales. Por ello, aprovecho este espacio para expresar mi agradecimiento al Profesor Dr. Max Urbina por orientarme en esta tesis. Su sabiduría y vasta experiencia son pilares importantes en la culminación de esta tesis.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	vi
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y Diseño de Investigación .....	16
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	19
3.4Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5Procedimiento.....	21
3.6Método de análisis de datos.....	21
2.7Aspectos éticos.....	22
IV.RESULTADOS.....	23
V.DISCUSIÓN.....	26
VI.CONCLUSIONES.....	27
VII.RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

## Índice de Tablas

Tabla de Frecuencia 8.5.....	23
Tabla de Frecuencia 8.6.....	24

## Índice de Gráficos y Figuras

<b>Figura 3.1.....</b>	<b>23</b>
<b>Figura 3.2.....</b>	<b>24</b>

## Resumen

El siguiente trabajo de investigación, muestra estudio del clima organizacional en Financiera Confianza con el objetivo de poder conocer la participación de una coalición entre la equidad laboral y el clima organizacional en los colaboradores de Financiera Confianza agencia Chiclayo - Lambayeque. En pleno siglo 21 las empresas tienen un compromiso permanente de ir innovando a la par de los nuevos cambios propios de la competitividad, en este mundo globalizado, que exige a las empresas estar preparadas para los nuevos retos, que las conlleva a romper paradigmas convencionales y generar verdaderos motores de distinción. Motivo por el cual se realizó esta tesis con una sana misión, mejorar el clima laboral tomando como base incipiente, aquellos elementos que participan en la equidad laboral de nuestra institución Financiera, que sirva a nuestros directivos en recursos humanos a fortalecer estas variables o tomar medidas correctivas favorables para la organización.

Esta investigación se realiza bajo el enfoque cuantitativo, no demostrativo y de elaboración descriptivo correlacional. Se estableció una la población total de 15 coladores en el área administrativa (asesores de negocios), y los instrumentos utilizados fueron la Tabla de Pareto y Tabla de Ishikawa, el instrumento fueron las encuestas; los cuales gozan de confiabilidad y validez.

Las conclusiones fueron que la estabilidad de la empresa se ve afectada principalmente por la Inequidad laboral que genera un clima laboral negativo, representando un 80% del total de las causas.

**Palabras Claves:** Sistema, Recaudación Tributaria, Gestión Administrativa

## **Abstract**

The following research work shows a study of the organizational climate in Financial Confidence with the objective of being able to know the participation of a coalition between labor equity and the organizational climate in the collaborators of Financial Confidence, Chiclayo - Lambayeque agency. In the 21st century, companies have a permanent commitment to innovate along with the new changes in competitiveness, in this globalized world, which requires companies to be prepared for the new challenges, which leads them to break conventional paradigms and generate true engines of distinction. Reason why this thesis was carried out with a healthy mission, improve the work environment taking as an incipient basis, those elements that participate in the labor equity of our Financial Institution, which serves our managers in human resources to strengthen these variables or take measures Favorable corrections for the organization.

This research is carried out under the quantitative, non-demonstrative and correlational descriptive approach. A total population of 15 strainers was established in the administrative area (business advisors), and the instruments used were the Pareto Table and Ishikawa Table, the instrument was the surveys, which enjoy reliability and validity.

The conclusions were that the stability of the company is primarily affected by labor Inequity that generates a negative working environment, representing 80% of the causes.

Keywords: System, Revenue, Administrative Management

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la crisis sanitaria, producto de la pandemia por el Covid-19 evita a las empresas a funcionar con normalidad, incluso generando el cierre de muchas de ellas, debemos apuntar a una pronta reactivación de la economía, además muchos colaboradores han quedado sin trabajo, o han visto afectados sus ingresos. Frente a los hechos, las empresas deben reinventarse y generar mecanismos propios que permitan recuperar su situación en el corto plazo. Mantener un buen clima laboral también es importante como la ejecución de los objetivos corporativos, pues si no se cuenta con un buen ambiente los trabajadores no emplearan adecuadamente sus habilidades. Los avances en la tecnología 5G, la libre elección de los consumidores, los costos de inversión, el talento humano, son algunos retos que enfrenta la existencia organizacional, por ello la importancia de conocer qué factores influyen en el buen clima laboral de Financiera Confianza. La razón por la cual se realizó esta tesis con una sana misión, mejorar el clima laboral tomando como base incipiente, aquellos elementos que participan en la equidad laboral de nuestra institución Financiera.

La Realidad Problemática; en el contexto mundial la actual situación de pandemia producto del Covid-19 que afecta a varios países, tendrá como reto inicial, lograr reactivar la economía, afectadas por el confinamiento de varios meses. En Sudamérica existen varios países afectados por la pandemia Covid-19, las próximas cumbres y reuniones de mandatarios buscará consolidar alianzas comerciales para mejorar sus economías. En el Perú aun afrontando la pandemia por el Covid-19, saliendo del desconfinamiento con restricción parcial en el comercio, los servicios financieros tendrán un rol fundamental de apoyar a la banca pyme. En la región Lambayeque una de las regiones con más altos índices de contagios deberá ser impulsada por programas de reactivación que impulse el gobierno.

Nuestra empresa Financiera Confianza cuenta con una movilización de personal de créditos constante debido a su clima laboral. Revisemos su historia, primero vemos que un 07 octubre de 1994 nace CAJA RURAL LA LIBERTAD,

comenzando a funcionar un 06 marzo de 1995. Un 20 de diciembre de 2001 en reunión de socios se llegó a un acuerdo final, que sería el cambio a CAJA NOR PERÚ. En el 2006, el Grupo BBVA tuvo la intención de adquirir Caja Nor Perú. Tras varias negociaciones, llegaron a buen puerto, el 2007 terminó comprando un 67.5% del total de acciones, y en la actualidad posee casi un 98.1%. Caja Nor Perú incorporó a Caja Sur y EDPYME Crear Tacna, con una nueva denominación Caja Rural de Ahorro y Crédito (CRAC) Nuestra Gente por mandato de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS). Quien le asignó los permisos para funcionar. Luego se unieron Financiera Confianza y Caja Nuestra Gente, dando lugar a Financiera Confianza. Hoy en día ésta Financiera tiene participación a nivel nacional, en veinticuatro regiones, operan 107 agencias y 40 oficinas corresponsales. Gracias a nuestra experiencia en el sector de casi 30 años y a nuestra cobertura a nivel nacional de más de 200 oficinas, logramos atender a 683,166 clientes durante el año 2020. Financiera Confianza pertenece a la Fundación Microfinanzas BBVA, una organización no gubernamental y es parte del Grupo BBVA, su misión es estimular las microfinanzas en sectores no bancarizados para incentivar el crecimiento económico de sus pueblos.

Una empresa no destaca por su tecnología que está al alcance de todo el campo empresarial, también influye el talento, la gestión del área de recursos humanos. Hoy es importante retener el talento humano. Es imprescindible que las empresas constituyan mecanismos asociados a su talento humano en un buen clima organizacional (Bohlander & Snell, 2008). En la búsqueda de lograr establecer información importante y ratificar las variables que retrasan o impiden los cambios organizacionales, se planteó la tesis para determinar si predomina la equidad laboral en el clima laboral de los trabajadores de Financiera Confianza de la filial Chiclayo. El objetivo es conocer la participación de una coalición entre la equidad laboral y el clima organizacional en los colaboradores de Financiera Confianza agencia Chiclayo - Lambayeque.

¿De qué manera influye la equidad laboral en la empresa Financiera Confianza? El presente trabajo se justifica por: Justificación Científica, porque existen antecedentes de problemas en el Clima Organizacional de las empresas, que están generando una alta rotación de personal, por ello debemos revisar en que

medida, estos factores afectan el buen Clima Organizacional. Justificación Social, el ser humano alcanza un estatus y a lo largo de su vida busca desarrollarse profesionalmente, que ello le sirva para seguir ascendiendo y cumpliendo sus objetivos personales. Justificación Económica, las empresas actualmente forman a sus propios analistas a través de Escuelas de Formación, pero existe una alta necesidad de contratar Personal con Experiencia, pero que lo puedan mantener para no tener altas tasas de rotación, que incrementen sus costos de inversión sin poder recuperar aquella inversión, porque el trabajador encontró una mejor oferta laboral o porque no se siente cómodo con el clima organizacional. Justificación Personal, como presentación de mi trabajo de Tesis, deseo desarrollar los conocimientos adquiridos de la Universidad, a fin de alcanzar un trabajo que sirva a la sociedad.

La hipótesis general la equidad laboral podría tener una conexión con el clima organizacional de Financiera Confianza.

El Objetivo general es determinar el vínculo entre equidad laboral y clima organizacional de Financiera Confianza. Los Objetivo específicos son explicar los factores de la equidad laboral en la Financiera Confianza, analizar las dimensiones en el clima organizacional de la Financiera Confianza, establecer los elementos que afectan el Clima Organizacional de Financiera Confianza e identificar las dimensiones que afectan la Equidad Laboral de Financiera Confianza.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Trabajos Previos, si bien hemos encontramos poca información relacionada a las dos variables en estudio, sin embargo, publicamos material que nos ha servido de apoyo para la presente tesis. Los antecedentes internacionales son, Zambrano Camacho Yudy Jeanne (2019) en su investigación Relación del Clima Organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción para el cumplimiento misional en la unidad para la atención y reparación

integral a las víctimas (Sede Bogotá) pudo comprobar la relación que existe entre Satisfacción Laboral y Clima Organizacional.

Balkar Betül (2015) realizó una investigación denominada “The Relationships between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers”, el objetivo fue investigar las relaciones entre el clima organizacional, rendimiento de trabajo y comportamiento innovador. La muestra del estudio consistió en 398 maestros de primaria y secundaria que trabajan en la provincia de Adana en Turquía. Se utilizó el método de la Escala de Likert, 12 obteniéndose que el clima organizacional que se caracteriza por el apoyo, la equidad y la presión tuvo efecto sobre el rendimiento de trabajo y sobre el comportamiento innovador de los profesores mientras el rendimiento de trabajo solo tuvo efecto sobre el comportamiento innovador.

Rodríguez Guerrero, Hugo René (2015) en su Tesis previo a la obtención de Magíster “Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social” en su investigación determina que existe una relación entre la variable estabilidad laboral y la percepción que tienen los trabajadores del Clima Organizacional.

El Ministerio del Trabajo de Colombia (2013) con la participación técnica del PNUD lograron la instalación del Programa de Certificación del SGIG-EQUIPARES. Representa un hito para conseguir la equidad entre hombres y mujeres. Este primer paso quiere demostrar las diferencias de género dentro de la empresa y las medidas para corregirlas. La marca de igualdad en el trabajo EQUIPARES está enfocado a desaparecer las barreras e incentivar la reforma de identidad de las instituciones mediante la evaluación de 8 elementos: Reclutamiento y selección, generación y crecimiento laboral, formación, sueldo y asignación, condición de la vida personal, clima trabajo, salud y nivel de vida, abuso trabajo y lascivo en el campo laboral, información no sexista e idioma inclusivo.

Carus, Santes y Jimenez (2012) realizaron la investigación “Impresión del ambiente y la complacencia laboral en los colaboradores de BIMBO” en Papantla, Veracruz, se logró establecer la concepción del ambiente y la complacencia organizacional en los empleados. Determinando que la organización trabaja por

lograr que sus empleados se entusiasmen, y se sientan comprometidos con sus labores.

Chiang, Salazar y Núñez (2007) entregaron el trabajo “Ambiente laboral y complacencia organizacional en un hospital”. Para esta investigación de tipo descriptiva se trabajó con una muestra. En este trabajo se estableció un enlace entre ambiente laboral con la complacencia organizacional.

Orduña (2006), en su trabajo titulado “Cultura laboral y complacencia organizacional en una EDPYME Universidad de Santiago de Compostela”. Como consecuencia descubre que son dos variables autónomas, sin embargo, las relaciones interpersonales relacionadas al clima correlacionan con los factores de satisfacción.

Rivero (2005), en su trabajo titulado “Conducta laboral y su relación en el rendimiento de los docentes de la escuela de Carabobo” realizada en Venezuela, concluyó que los recursos y el ambiente de trabajo desfavorables afecta el rendimiento de sus docentes.

Patlán-Pérez, Torres, Hernández. (2002). investigaron “El ambiente y la equidad laboral y su influencia en la complacencia organizacional”. Los resultados señalan que los elementos de clima laboral que culminaron en distancias sustanciales con la satisfacción organizacional son autonomía, unión, liderazgo y relaciones sociales.

Salgado, Remeseiro y Iglesias (1996) realizaron la investigación “Ambiente laboral y complacencia organizacional en una PYME” en la Universidad de Santiago de Compostela, España, con la misión de conocer la conexión entre el ambiente laboral y complacencia organizacional en una PYME.

Antecedentes Nacionales, Pastor Guillén, Andrea Paola (2018), en su Tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017”, Universidad San Ignacio de Loyola. Pudo comprobar luego de su estudio que el Clima Organizacional influye en el desempeño laboral. De acuerdo con lo indicado en la dimensión Remuneraciones de la variable Clima Organización se encuentran en

la categoría medianamente favorable. Esto nos indica que los trabajadores administrativos consideran que existe un nivel regular en elementos materiales, psicosociales y económicos en la empresa.

En el estudio realizado por (León, 2016) “Influencia del clima organizacional y el desempeño laboral de la Institución Fondo Mivivienda S.A. Lima - 2015”, el objetivo fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores. Entre los resultados se encontró que los factores que más influyen en el desempeño laboral son las relaciones humanas, el reconocimiento al desempeño, las remuneraciones, el microambiente de trabajo y la comunicación. Se concluyó que los trabajadores consideran que el factor más importante del clima organizacional es la motivación, la cual influye en sus actividades diarias, y que la remuneración, utilidades y los beneficios son factores que incrementan el desempeño y la productividad, los cambios del entorno afectan al desempeño laboral de los trabajadores y el clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral.

Robles (2015) en su investigación de posgrado titulada “El estímulo organizacional y el rendimiento de los empleados en el Registro Zonal Número Siete, ciudad Huaraz, 2014”. Varios y notables investigadores han expresado una conexión entre la motivación organizacional y el rendimiento de sus empleados.

Por otro lado, Gómez (2015) en su trabajo posgrado titulado “Estimulo y rendimiento organizacional de Agro Rural Ancash, 2014”. Este trabajo de tipo cuantitativo tiene como resultado de estudio correlacional aplicado a 44 colaboradores, empleando la encuesta como herramienta para determinar el rendimiento organizacional.

Oscoco (2015) “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Pacucha-Andahuaylas-Apurímac en el año 2014 en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas”, se utilizó el cuestionario de Desempeño laboral de Rodríguez M. y Ramírez D. (2015). La investigación llegó a la conclusión que, de acuerdo con el coeficiente de correlación de Spearman, la gestión del talento se relaciona de forma positiva,

pero de manera débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha, demostrándose que la gestión de talento humano no tiene mayor influencia ni relevancia en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha.

Valdivia (2014) realizó un estudio sobre “El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DANPER – TRUJILLO S.A.C., 2014” con el objetivo de determinar la solución al problema de cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa. Se concluyó que el clima organizacional influye directamente sobre el desempeño de los trabajadores, donde se les permite desarrollarse y sentirse satisfechos por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes a cumplir diariamente.

Herrera (2014), en su trabajo posgrado titulado: “Conducta laboral y rendimiento organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Recuay, 2014”, una investigación correlacional considerando 39 colaboradores quien llego al resultado que con una óptima conducta laboral, el desempeño organizacional emerge.

Sánchez (2013), en su trabajo posgrado titulado “Rendimiento organizacional de los profesores de la Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión 2013”. Concluyeron que los profesores tienen una inclinación óptima en su rendimiento organizacional.

Quintanilla (2010), en su trabajo posgrado titulado “Dirección por capacidades y rendimiento de los colaboradores de las municipalidades de Ayacucho”. Cuya meta era conocer el predominio de la labor por aptitudes en el rendimiento de los colaboradores en las municipalidades de Ayacucho.

Céspedes (2008) presentó el trabajo “Conexión entre los elementos del ambiente de trabajo y rendimiento de los colaboradores en seguridad por capacidades de G45 Perú S.A” realizada en Piura, cuya misión fue conocer la

relación entre las dimensiones del ambiente trabajo y rendimiento de los colaboradores en seguridad por capacidades.

Franco y Milagros (2006) en su investigación “Conexión entre los elementos de ambiente de trabajo y las capacidades por rendimiento en el trabajo de los docentes de los colegios parroquiales” realizada en Piura, con el propósito de conocer la conexión entre ambiente de trabajo y las competencias del rendimiento organizacional en profesores del consorcio.

Palma (2004), realizó la investigación con el objetivo de realizar una evaluación del ambiente laboral en empleados con situación trabajadores dependientes; de Lima Metropolitana. Los resultados determinaron una apreciación media del ambiente de trabajo de la institución.

Sonia Palma Carrillo, en Julio del 2002 presenta el trabajo titulado Estimulo y Ambiente de Trabajo en colaboradores de Universidades, los elementos empleados son 2 medias el estímulo y ambiente trabajo empleando la visión de Mc Clelland y Living.

Caballero M. Milagros E. Universidad de San Martin de Porres – Facultad de Psicología, presentó la tesis “Escala del Ambiente de Trabajo en un Instituto de Enseñanza Superior, Lima, 2000”

Símil (menciona Casas Cárdenas y Echevarría Barrera 1999) efectuó la tesis: Las dimensiones del trabajo que afectan la satisfacción laboral. La investigación fue efectuada a 100 trabajadores de distintas áreas de una aseguradora.

Casas Cárdenas y Echevarría Barrera en 1999 efectuaron el estudio en Hospital Manuel Bonilla (La Punta – Callao) que buscó definir el clima organizacional en los diversos departamentos de salud.

Para el año 1998 existe la publicación de la publicación Peruana de Psicología sobre la tesis “Apreciación Ambiente de trabajo realizada a los

colaboradores del Centro Salud Víctor Larco Herrera”, donde determinaron que el clima laboral es adverso.

En el año 1987, B.N. aplicó la dimensión de Moos, obteniendo como resultados indicadores importantes en relación a la dimensión de relaciones, que se podía constatar porque existían múltiples problemas en las relaciones laborales. Asimismo se hizo evidente el malestar de los trabajadores subalternos hacia los jefes por ejercer un poder arbitrario, privando la iniciativa.

Para finalizar en el campo de la región y de la ciudad mencionamos a la tesis (“Clima Laboral Municipal José Leonardo Ortiz de Chiclayo entre el período de mayo - agosto del 2016”, 2017) tuvo como objetivo determinar la percepción del clima laboral en los grupos ocupacionales de la municipalidad. Se utilizó una muestra de 111 trabajadores y se usó el cuestionario de Escala de Clima Laboral CL - SPC de Sonia Palma (2004). Concluyendo que no existe una relación significativa entre la percepción del clima laboral y los grupos ocupacionales de la municipalidad.

Panta Rivadeneria, Luis Alberto (2015). En su tesis Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo, pudo constatar que no existe influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Quiroz y Zarate (2007) quienes trabajaron la tesis “Ambiente de trabajo en las compañías de Teléfonos fijos y móviles de servicios digitales Sociedad Anónima Cerrada y Elite.com” realizada en Chiclayo con el objetivo realizar un diagnóstico del clima laboral en dichas organizaciones.

Estos son los enfoques contextuales donde se enmarca la presente investigación, la teoría de la equidad, una de las teorías de la justicia, de John Stacey Adams en 1963, afirma que los trabajadores buscan la igualdad entre los materiales que entregan a su empleo y los frutos que cosechan de la empresa frente a sus otros compañeros, es decir los empleados comparan sus esfuerzos y gratificaciones con las de sus compañeros de trabajo. La **teoría de la equidad** intenta explicar la

satisfacción relacional en términos de percepciones de tarifas / distribuciones injustas de recursos dentro de las relaciones interpersonales.

John Stacy Adams en 1963, afirmó que los empleados buscan mantener la equidad entre los insumos que traen a un puesto de trabajo y los resultados que reciben de ella contra las entradas percibidas y los resultados de los demás (Adams, 1965).

La creencia es el trato justo del valor de personas lo que les provoca motivación para mantener la imparcialidad que se mantiene dentro de las relaciones de la organización y con sus compañeros de trabajo. La estructura de la equidad en el lugar de trabajo está basada en la proporción de insumos a los resultados. Insumos son las contribuciones hechas por el empleado de la organización. Por lo tanto, un individuo tendrá en cuenta que se trató bastante si percibe la proporción de sus aportaciones a sus resultados equivalentes a los que le rodean y sería aceptable para un colega más alto a recibir una indemnización mayor, puesto que el valor de su experiencia (y entrada) es mayor que el propio.

De todas las teorías sobre el Clima laboral, el que tiene más coincidencias es la teoría donde se menciona el concepto que el empleado adquiere las dimensiones y sistemas que se suscitan en un clima organizacional (Gonçalves, 1997). La relevancia de esta teoría radica en que la conducta del empleador no depende de los elementos de la institución, sino más bien de la percepción que tiene el empleado de aquellos elementos. Sin embargo, estas apreciaciones tienen que ver con las experiencias y otras interacciones que tenga cada empleado en su compañía. De ahí que el ambiente laboral muestre intervención en medio de las cualidades individuales y de la empresa. Las diversas características y funciones del sistema organizacional forman un clima o ambiente determinado, de acuerdo con las apreciaciones de los trabajadores. El ambiente como resultado influye en la conducta de los trabajadores. Son estas conductas las que influyen en la empresa, y por este motivo, el ambiente completa el sistema. Para que podamos entender la descripción de Clima laboral es importante conocer lo siguiente: El Clima está orientado a las propiedades del ambiente de trabajo. Estas características son apreciadas por los empleados quienes laboran en este lugar

de trabajo. El Clima afecta directamente en la conducta de los trabajadores. El ambiente es una constante que participa en medio de dos factores como participantes mediadores entre la estructura laboral y la conducta personal. Las cualidades de la empresa permanecen por años, si bien es cierto las empresas se distinguen una de otra y de un área a otra en la misma organización. El ambiente de trabajo, con las estructuras y características de la empresa y los trabajadores, constituyen una estructura interdependiente. Las apreciaciones y resultados del Clima laboral se inician en una serie de elementos: Los elementos de dominio y prácticas de gestión (tipos de inspección: imperativa, colaborativa, etc.). Los elementos involucrados con el procedimiento sistema oficial y la conformación de la institución (vías de contacto, vínculos dependientes, desarrollo profesional, sueldo, etc.).

Las consecuencias de la conducta del empleado (ayuda social, procesos bonificación, intercambio con otros colaboradores, etc.). Tomando en cuenta los antecedentes podemos definir al ambiente de trabajo como un elemento fundamental en la mediación en medio de los procesos laborales y las preferencias estimulantes que se convierten en una conducta con efectos sobre la institución (rendimiento, complacencia, cambios de personal, etc.). (Schneider y May 1982) El autor expresa que la conducta de un empleado no es el resultado de los elementos laborales que intervienen, más bien depende de las apreciaciones que tiene el empleado sobre estos elementos. Así mismo, estas percepciones están relacionadas a las vivencias, las interacciones y actividades que el trabajador reciba de la empresa. Por ello el ambiente de trabajo es el resultado de la combinación entre el trabajador y la empresa. Revista de Educación, Año 13, Número 24, 2007 293.

Una acción deseable del ambiente de trabajo significa uno de los puntos principales, no sólo de los sistemas de integración, sino igualmente los de reestructuración. El término ha tenido distintos significados utilizados por varios examinadores (Zancudo 1992; Álvarez 1992; Pérez de Maldonado 1997; Toro 1998; Martín Bris 2000; González 2000; Fernández 2004, Téllez 2005, Domínguez L., Ramírez A., y García A., 2013) llamado también “ambiente institucional”, “ambiente laboral,” y “ambiente organizacional”, la acepción,

dependerá de la finalidad del estudio y por la dirección que den los examinadores. Sin embargo, es difícil determinar una sola definición del clima.

De acuerdo con (Domínguez L., Ramírez A., y García A., 2013, págs. 62-63) “el clima organizacional se fundamenta en las percepciones individuales, frecuentemente se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos característicos de la vida en la organización, se refieren a las situaciones actuales dentro de una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral”. A manera de resumen, el clima organizacional es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización.

Álvarez (ob.cit.) explica que la gran mayoría de los investigadores establece que el clima es la impresión que tenemos del interior de la empresa. En tanto, Halpin y Croft guiados por Martín Bris expone que el ambiente se define a razón de las impresiones y conductas de las personas, creadoras de la identidad de la empresa. Igualmente, Hodgeths y Altman (1987) explicaron que el ambiente está orientado a las impresiones de los empleados, referente al contexto interno de la empresa. La misma opinión estima Gonçalves (2000) éste indica que la impresión del empleado relaciona los sistemas y dimensiones dentro del trabajo; para entender el examinador menciona en seguida los factores: el ambiente está orientado a las cualidades del clima institucional; las mismas que el trabajador percibe. Esto afecta en la conducta del trabajador. Estas características de la empresa distinguen a una empresa de otra.

Soto (2018) en el artículo “Qué es el clima organizacional” define que la empresa busca constantemente la mejora en sus procesos productivos, en donde el clima organizacional tiene un papel de suma importancia. El clima en las organizaciones comprende las relaciones que se llevan a cabo entre los distintos actores de la empresa constituyendo el ambiente en donde los empleados desarrollan sus actividades. El clima organizacional puede ser un vínculo positivo dentro de la organización o un obstáculo en su desempeño. Relacionado con el clima organizacional, los factores internos y externos de la organización afectan el desempeño de los integrantes de la empresa. Esto es así porque las

características del medio de trabajo que son percibidas por los trabajadores de forma directa o indirecta influyendo en cierto modo en su comportamiento y rendimiento en el trabajo.

Gestiopolis (2018) en el artículo "Clima Laboral" se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

En conclusión, determina al clima, como un proceso independiente y voluble. Brunet (1999) explica la investigación de 3 elementos: (a) constantes intermedio, como son: la extensión, la organización de la empresa y la gestión personas; (b) constantes individuales, relacionadas a la capacidad, disposición y estímulos del trabajador, (c) constantes provenientes, para éstas se establecen la complacencia y el rendimiento, las mismas estimuladas por las constantes intermedias e individuales. Finalmente, el ambiente de trabajo permite conocer las impresiones de los colaboradores sobre su ambiente laboral, donde participan los componentes sociales y dimensionales de la organización. Por su parte Martín Bris no está de acuerdo en dar una definición del clima laboral por no tener una base científica que permita conocer sus procesos, dimensiones y variables. Por este planteamiento algunos investigadores resaltan los diversos conceptos del clima, en relación con distintas ratios de medida. Revista de Educación, Año 13, Número 24, 2007 295

Likert indica que son 3 constantes que determinan las cualidades de una institución: Las constantes racionales conocidas también como constantes autónomas, son las que están enfocadas a determinar la organización de la institución y su gerencia, actitudes, leyes, capacidades y decisiones. En el caso que las constantes autónomas cambien, también cambian las demás constantes. Las constantes medias, están referidas a la situación interna de una organización y sus procesos organizacionales. Entre ellas están la toma de decisiones, comunicación efectiva, las metas, la actitud y la motivación. Las constantes definitivas, son también denominadas anexos porque son el resultado de las constantes autónomas y las medias, por lo que muestran los objetivos cumplidos

por la empresa, podemos mencionar los ingresos y egresos, gastos de la empresa y la utilidad.

Palma (2004) conceptualiza “El ambiente de trabajo desde la impresión del empleado de su lugar de labores y la opción de crecimiento individual, compromiso con el trabajo, la revisión de su trabajo, facilidad para acceder a temas laborales igual que sus colegas y circunstancias del trabajo que ayuden a su labor”.

Dessler concluye que no existe un solo concepto, los conceptos están basados en la organización, habilidad y leyes, incluidos preceptos personales como la amabilidad y la ayuda. Así existen varias definiciones; el primero es el planteamiento fundamentalista de Forehand y Gilmer ellos señalan que el ambiente es: “Todas las cualidades que diferencian a una empresa de otra y causa influencia en la conducta de sus colaboradores.” Y el planteamiento subjetivo, creado por Halpin y Crofts: “la percepción del colaborador respecto de la empresa”. Existe otro planteamiento con visión estructural y subjetiva, elaborado por Litwin y Stringer, para éstos el ambiente de trabajo son: “Las consecuencias personales, captados del procedimiento oficial, el “carácter” irresponsable de los gerentes y de otros factores elementos a considerar sobre las posturas, convicciones, méritos y estímulo de los trabajadores.” Waters, genera el planteamiento de síntesis define el clima como: “la imagen que el colaborador tenga de su empresa, y la apreciación referente a la independencia, conformación, retribución, atención, afecto y amparo.”

Luc Brunet menciona a los estudiosos James y Jones quienes conceptualizan al ambiente de trabajo desde 3 ángulos: La dimensión plural de las cualidades de la empresa establece al ambiente como: “El total de cualidades que: a) representan una empresa de otras (producción, atención), b) aparentemente se mantienen con los años, y c) afectan en la conducta de los colaboradores.” La dimensión receptiva de las cualidades personales simboliza al ambiente como: “Características personales enfocadas con los principios y cualidades de los empleados, por encima de la empresa”. En la dimensión receptiva de las cualidades institucionales el ambiente está definido como: “la apreciación que los colaboradores tienen de la institución, respecto al funcionamiento, remuneración,

los administradores, y que influye en el rendimiento de los trabajadores de la organización.”

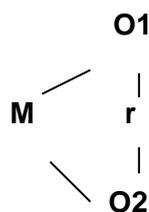
Los significados de ambiente de trabajo dan a conocer que: El ambiente trabajo está relacionado con las propiedades del lugar de trabajo. Estas propiedades son percibidas por los colaboradores que se desenvuelven en el centro de trabajo. El Clima laboral que se percibe repercute en el comportamiento de los colaboradores. El ambiente laboral es una variable que influye en el plan institucional y el comportamiento personal. Estas cualidades institucionales permanecen conforme pasan los años, se distinguen de una empresa a otra y dentro de la misma empresa en sus distintas áreas. Por otro lado, la fundamentación teórica con respecto a la constante clima laboral tiene sustento conceptual teniendo en cuenta a este autor Vroom quien, en su teoría de las expectativas, de forma objetiva y de una amplia explicación indica que es fundamental la motivación, a través de identificar plenamente motivaciones personales y otras necesidades. A diferencia de Maslow (1954) y Herzberg (1954) este autor adquiere un concepto más real y objetivo. Para Furnham (2000), “Psicología organizacional” el autor plantea un modelo de expectativas de la motivación orientado a metas medias y por escala (medios) que caminan hacia una meta final. Por ello Vroom (1964) es el autor que se asemeja a la idea de “Armonía de objetivos” que comprende a los trabajadores con objetivos personales muy distintos a los de la empresa, pero que en un mismo ambiente pueden conciliar las dos. Esta teoría es sólida, así lo demuestra el “plan gerencial por metas”. Para el presente esquema el estímulo como tal es un sistema que nivela la elección de las conductas. Este tipo de modelo, por el contrario, no se ejecuta en función de cubrir necesidades, o de incentivar con premios o sancionar, sino piensa que las personas son racionales con intuición y emociones de posibles hechos, los mismos que participan en la forma de actuar.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de Investigación:

El actual estudio según la recopilación de datos es cuantitativo, tomando datos primarios recogidos en el campo, con un boceto de estudio correlacional; que en palabras de Hernández et al (2010); analiza las variables en un determinado periodo de tiempo, el mismo que ayudó a desarrollar las conjeturas expuestas encima del contexto conceptual aprobado. Del mismo modo esta tesis contó como sinopsis el diseño descriptivo simple donde el responsable de la investigación tiene como finalidad reunir referencias importantes para el objeto de estudio, estos se encuentran figurando en

El esquema siguiente:



*Dónde:*

**M:** Colaboradores de Financiera Confianza.

**O<sub>1</sub>:** Variable Equidad Laboral.

**O<sub>2</sub>:** Variable Clima Organizacional.

**r:** Vínculos entre constantes.

#### 3.2 Variables y Operacionalización:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Equidad Laboral	La <b>teoría de la equidad</b> o justicia un aporte de <u>John Stacey Adams</u> en la que señala la percepción de recursos y conservar la igualdad entre el desempeño del trabajador y los ingresos recibidos frente a los ingresos de los otros colaboradores de la empresa.	En la investigación la equidad laboral se considera la percepción laboral que percibe los trabajadores de la Institución Confianza el cual se midió en 3 dimensiones que son desarrollo profesional, ambiente laboral y comunicación no sexista.	- Desarrollo Profesional	Posibilidad Desarrollo Profesional	Nominal, permite denominar objetos, seleccionar y designar números a escalas cuantitativas diferentes entre ellas.  Escala:  ✓ Adecuado (4-5)  ✓ Regular (3)  ✓ Inadecuado (1-2)
				Participación Convocatorias	
				Sistemas de pagos	
				Sistema Incentivos y premios	
			- Ambiente laboral	Buen trato del supervisor	
				Realiza labores que le compete	
				Participación en diversas actividades	
			Comunicación no sexista	Comunicación al margen género.	
				Miembros reciben mismo trato.	
				Género no es determinante para puesto.	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Clima Organizacional	Vamos a tomar para nuestro estudio con concepto de Palma (2004) explica “El ambiente de trabajo desde la impresión del empleado de su lugar de trabajo y la posibilidad de desarrollo profesional, compromiso con el trabajo, la revisión de su trabajo, facilidad para acceder a temas laborales igual que sus colegas y circunstancias del trabajo que ayuden a su labor”.	En la investigación de ambiente de trabajo de los colaboradores de la Institución Confianza se consideró en 3 dimensiones que son: remuneración, estructura y relaciones sociales.	Remuneración	Sueldos igualitarios	Nominal, permite denominar objetos, seleccionar y designar números a escalas cuantitativas diferentes entre ellas.  Escala: ✓ Adecuado (4-5) ✓ Regular (3) ✓ Inadecuado (1-2)
				Reconocimiento al desempeño	
				Bonificaciones y premios	
			Estructura	Acceso información	
				Ambientes adecuados	
				Medios de comunicación	
			Relaciones Sociales	Ambiente de igualdad	
				Opinión del personal	
				Personal recibe el mismo trato.	

### **3.3 Población, muestra y muestreo.**

La muestra está conformada por 15 colaboradores de Financiera Confianza agencia Chiclayo – Lambayeque.

#### **Criterios de Selección**

**Inclusión:** Tiempo laborando en la organización mínimo de 06 meses. Condición laboral nombrado o contratado. Personal Administrativo (administrador, asesores de negocios y cajeros). Trabajadores de ambos sexos. Trabajadores con edades en el rango entre 22 – 38 años.

**Exclusión:** Trabajadores que laboren a través de servís o agencias. Trabajadores que invalidaron sus respuestas en los cuestionarios. Personal que se encuentre de licencia, vacaciones o por algún motivo tuvo inasistencia el día de la evaluación. Trabajadores que invaliden la prueba. Trabajadores que se abstengan de llenar el cuestionario. Trabajadores que no pertenecen al área Administrativa. Talentos (practicantes)

**Muestreo:** Al ser la muestra pequeña se consideró a todos los empleados de la Financiera.

### **3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

**a) Métodos:** Dinámicas de Integración laboral, estas dinámicas servirán para integrar a los empleados, permitiendo bajar las resistencias a la evaluación, las dinámicas pueden consistir en juegos sencillos para la interacción y romper el hielo.

El procedimiento de reunir información según Encinas (2001); es una manera de conseguir datos para una investigación. Cada técnica reúne una serie instrumentos; así tenemos que: el procedimiento es la encuesta y sus herramientas son el cuestionario, relación de comparación además de otros. En la actual tesis empleamos la técnica de la “Encuesta”, siendo ésta una técnica cuantitativa, que presenta información vinculada a la cantidad, empleándose herramientas de alternativa plural como es el caso de la equidad laboral y el clima organizacional conformada por los colaboradores de la Financiera Confianza estimando que, las encuestas permiten recoger datos de los colaboradores mediante interrogantes, de tipo individual, celular o electrónica.

Se utilizará la observación, para describir las situaciones que se pueden suscitar durante la evaluación del personal.

En la actual tesis de acuerdo con las cualidades de este trabajo se empleó dos herramientas para la agrupación de información:

Cuestionario para medir la equidad laboral: La herramienta está conformada por 15 preguntas, repartidos en tres estructuras: desarrollo individual (preguntas del 1 al 5), ambiente laboral (preguntas del 6 al 10) y para acabar comunicación no sexista (preguntas del 11 al 15) de acuerdo a la manipulación realizada a la constante. La misma presenta dos alternativas de contestación: si (1) no (0); tomando en cuenta la contestación obtenida por los colaboradores se medirá la equidad laboral como un rango acertado (4 – 5), un rango moderado (3) o un rango desacertado (1 – 2).

Cuestionario para medir el clima organizacional: La herramienta conformada por 20 ítems, repartido en tres estructuras: remuneración (preguntas 5,15 y 20), estructura (ítems 1,2,3,4,6,7,8,9,10,11,17,18 y 19) y relaciones sociales (ítems 12,13,14 y 16) de acuerdo a la manipulación realizada a la constante. La misma presenta dos alternativas de contestación: si (1) no (0); tomando en cuenta la contestación obtenida por los colaboradores se considerará la equidad laboral como un rango acertado (4 – 5), un rango moderado (3) o un rango desacertado (1 – 2).

**Validez:** Esto se logró a través de la evaluación de opinión de especialistas. Las preguntas que conforman la presente encuesta mostraron unas cualidades de igualdad y de marginación bastante sostenible.

**Fiabilidad:** Se empleó un muestreo no probabilístico conveniencia, constituido por 15 colaboradores que no están relacionados con la muestra, a través de la exanimación de solidez interior, se midió el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach el mismo que estableció una medida de 0,844 para la constante equidad laboral, respecto a la constante clima organizacional estableció una medida de 0,919; por estos mismos resultados se puede concluir en la confiabilidad de esta aplicación que superó el 0.70.

3.5 **Procedimiento.** En este estudio investigativo se consideró las siguientes variables:

**Variable 1:** Equidad laboral

En el estudio investigativo la cultura organizacional se considera la equidad laboral que percibe los colaboradores de Institución Confianza el cual se midió en 3 dimensiones que son desarrollo profesional, ambiente laboral y comunicación no sexista.

**Variable 2:** Clima organizacional

En el estudio investigativo el clima organizacional de los empleados de Financiera Confianza se consideró en 3 dimensiones que son: remuneración, estructura y relaciones sociales.

3.6 **Método de Análisis de datos.**

Para la evaluación se utilizó conforme con la codificación que se eligió para la recopilación de información. Se efectuó un padrón en un sistema de información listo para las evaluaciones mediante sistemas Excel 2013 y SPSS v23 (Statistical Package for the Social Sciences). Empleando estos sistemas se definió las cantidades dependiendo de la cuantificación de acontecimientos de las constantes. Las cantidades logradas permitieron la ejecución de tablas para cada una de las constantes definidas en este trabajo investigativo. Del producto final de la examinación de la información se alcanzó las conclusiones y recomendaciones. (Quezada, 2010). Interpretación de datos: esta información después de ser evaluada y sistematizada a través de los sistemas nombrados con anterioridad, fueron entregados en un documento detallado conteniendo tablas explicativas, cruzadas y reparto de información, además de figuras que facilitaron una explicación minuciosa y simple del producto final como el contraste de la hipótesis de este trabajo investigativo.

**Instrumento N° 01: Escala Equidad Laboral**

**Nombre** : EQUIDAD LABORAL

**Administración** : Individual o colectiva.

**Duración** : 5 a 10 min. Aprox.  
**Aplicación** : Colaboradores dependientes  
**Significación** : Nivel de Intención global del ambiente laboral con relación al desarrollo profesional, ambiente laboral y comunicación no sexista.  
Los puntos a evaluar para este instrumento toman en cuenta los porcentajes directos; considerando a mayor porcentaje es más favorable la consideración del lugar de trabajo y a menor porcentaje es lo contrario. Se suma a la interpretación, la percepción de la empresa para cada caso y se presenta también en una figura el perfil de acuerdo con las conclusiones.

## **Instrumento 2: Escala de Clima organizacional:**

### **Ficha técnica**

- Nombre de la Escala: Clima organizacional.
- Administración: Personal o grupal.
- N° de ítems: 20.
- Duración: 5 a 10 minutos aproximadamente.
- Dimensiones: Remuneración, estructura y relaciones sociales.
- Puntuación: Calificación manual. Escala de 1 a 5, donde respuestas cercanas a 1 reflejan un clima inadecuado y 5 muestran un clima adecuado.
- Objetivo de la Escala: Medir la actitud de clima organizacional.

3.7 **Aspectos Éticos:** Esta tesis no considera ningún tipo de concepto, opinión o apreciación que dañe los cánones de respeto a las personas, instituciones y nuestra sociedad en general. Se constituye dentro los estándares permitidos por la Universidad Cesar Vallejo. Se practica dentro de la misma, conceptos y definiciones de acuerdo con un contexto dogmático basados en el conocimiento administrativo, validados por la agrupación científica.

## IV. RESULTADOS

**TABLA FRECUENCIA 8.5**

NIVEL	DIMENSIONES						VARIABLE	
	REMUNERACIÓN		ESTRUCTURA		RELACIONES SOCIALES		CLIMA ORGANIZACIONAL	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
<b>Inadecuado</b>	1	6,67%	0	0,00%	2	13,33%	0	0,00%
<b>Regular</b>	11	73,33%	7	46,67%	1	6,67%	1	6,67%
<b>Adecuado</b>	3	20,00%	8	53,33%	12	80,00%	14	93,33%
<b>TOTAL</b>	15	100,00%	15	100,00%	15	100,00%	15	100,00%

FIGURA 3.1 tomando como referencia la tabla de frecuencia 8.5 de la base datos

### FIGURA 3.1

#### Descripción:

En la Figura 3.1 se visualiza de acuerdo a la medida "REMUNERACIÓN", se obtiene un 6,67 %, esto equivale que está en un nivel inadecuado; además un 73.33 % de los evaluados dirige su pensar en un rango regular y un 20,00 % permanece en un rango excelente, de acuerdo a la impresión de los participantes de la encuesta. Respecto a la medida "ESTRUCTURA", que un 0,00 % permanece en un rango inadecuado; un 46,67 % en el rango regular y un 53,33 % permanece en un rango excelente. Respecto a la medida "RELACIONES SOCIALES", que un 13,33 % permanece en un rango inadecuado; un 6,67 % en

el rango regular y un 80,00 % permanece en el rango excelente. Respecto a la medida “CLIMA ORGANIZACIONAL”, que un 0,00 % permanece en un rango inadecuado; un 6,67 % en el rango regular y un 93,33 % permanece en el rango excelente. Conforme al proceso podemos concluir que la constante clima organizacional es considerada por el rango excelente de acuerdo al consenso de los participantes.

NIVEL	DIMENSIONES						VARIABLE	
	DESARROLLO PROFESIONAL		AMBIENTE LABORAL		COMUNICACIÓN SEXISTA		NO	EQUIDAD LABORAL
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
<b>Inadecuado</b>	7	46,67%	3	20,00%	11	73,33%	0	0,00%
<b>Regular</b>	4	26,67%	9	60,00%	4	26,67%	5	33,33%
<b>Adecuado</b>	4	26,67%	3	20,00%	0	0,00%	10	66,67%
<b>TOTAL</b>	15	100,00%	15	100,00%	15	100,00%	15	100,00%

Figura 3.2 tomando como referencia la tabla de frecuencia 8.6 de la base de datos

### **FIGURA 3.2**

#### **Descripción:**

En la Figura 3.2 se observa de acuerdo con la medida “DESARROLLO PERSONAL” se alcanza un 46.67%, que la ubica en un rango inadecuado, además un 26,67% de los evaluados permanece en un rango regular y un 26,67% permanece en el rango excelente, conforma a la opinión de los participantes. Respecto a la medida “AMBIENTE LABORAL” que un 20% permanece en un rango inadecuado, un 60% en un rango regular y un 20% en un rango excelente. Si nos referimos a la medida “COMUNICACIÓN NO SEXISTA” que un 73.33% permanece en un rango inadecuado, un 26,67% en un rango regular y un 0,0% permanece en un rango excelente. Si mencionamos la medida “EQUIDAD LABORAL”, que un 0,0% permanece en un rango inadecuado, un 33,33% en el rango regular y un 66,67% permanece en un rango excelente. Conforme al proceso podemos concluir que la constante equidad laboral es considerada por el rango regular de acuerdo con el consenso de los participantes.

## V. DISCUSIÓN

Una de las finalidades de este trabajo investigativo es describir la equidad laboral de la Institución Confianza de la ciudad de Chiclayo. Es así que en la figura 3.2 se aprecia que, en la constante equidad laboral, una mayor proporción de los trabajadores se ubican en la categoría excelente. Tomamos como base la teoría de la equidad, estudiada por John Stacey Adams, el autor afirma que los colaboradores tienen como finalidad alcanzar la igualdad entre los ingresos que reciben y los resultados de los demás. Otro de los objetivos planteados es el Clima Organizacional, y si tomamos la figura 3.1, podemos apreciar que una gran cantidad de trabajadores se ubican en el nivel excelente. Como lo menciona Zambrano Camacho Yudy Jeanne (2019) en su investigación Relación del Clima Organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción para el cumplimiento misional en la unidad para la atención y reparación integral a las víctimas (Sede Bogotá) pudo comprobar la relación que existe entre Satisfacción Laboral y Clima Organizacional. Para esta investigación de tipo descriptiva se trabajó con una muestra. En este trabajo se estableció un enlace entre ambiente laboral con la complacencia organizacional. Podemos reforzar y mencionar a Likert, este autor en su estudio de ambiente de trabajo se refiere a la conducta de los colaboradores es producto de la gestión gerencial y por los términos empresariales que los mismos reciben. También se consideró que factores afectan el Clima Organizacional, para ello tomamos como dimensiones a la Remuneración, estructura y relaciones sociales. Podemos apreciar que en las dimensiones estructura y relaciones sociales se observa picos altos en adecuado, y existe un considerable número de trabajadores que se ubican en regular, respecto a la dimensión Remuneración. Este resultado coincide con la investigación Pastor Guillén, Andrea Paola (2018), en su Tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017”, Universidad San Ignacio de Loyola. De acuerdo con lo indicado en la dimensión Remuneraciones de la variable Clima Organización se encuentran en la categoría medianamente favorable. Esto nos indica que los trabajadores administrativos consideran que existe un nivel regular en elementos materiales, psicosociales y económicos en la empresa. Referente a la dimensión Remuneración tomamos la teoría de John M.

Ivancevich (2002) quien se refiere a la remuneración como un sistema de recompensa al empleado en la empresa. Respecto a la Equidad Laboral diremos que se consideraron tres dimensiones en este trabajo de investigativo: Desarrollo Profesional, Ambiente Laboral y Comunicación no Sexista. De acuerdo a la figura 3.2 podemos verificar que existe un importante grupo que se ubican en Inadecuado para Comunicación no Sexista, seguido por la dimensión Desarrollo Profesional con un alto número de trabajadores que se ubican en Inadecuado. Aquí tomamos como soporte teórico respecto a la medida Comunicación no Sexista, al Ministerio del Trabajo de Colombia (2013) con la participación técnica del PNUD lograron la instalación del Programa de Certificación del SGIG-EQUIPARES. Que representa un hito para conseguir la equidad entre hombres y mujeres.

## **VI.CONCLUSIONES**

Después de analizar los resultados se concluye:

1. Respecto al objetivo general podemos concluir que existe una relación entre Clima Organizacional y Equidad laboral, de acuerdo con los resultados obtenidos donde podemos apreciar que la Equidad Laboral se encuentra en favorable para los trabajadores de Financiera Confianza y de igual modo permite que el Clima Organizacional sea favorable, porque es la percepción que tienen los trabajadores de la empresa, donde perciben trato justo e igualitario, para estructura y relaciones sociales.
2. Respecto a los objetivos específicos podemos caracterizar a la equidad laboral como favorable, con características específicas como el ambiente laboral, desarrollo profesional y comunicación no sexista. Con respecto a la dimensión ambiente laboral se ubican en la categoría regular; por otro lado, en las dimensiones comunicación sexista y desarrollo profesional, se ubican en la categoría inadecuado.
3. Respecto a las dimensiones del Clima Organizacional, lo podemos ubicar como favorables. Con dimensiones específicas como estructura, relaciones sociales y remuneración. Con respecto a las dimensiones relaciones

sociales y estructura la ubican en el nivel desfavorable, mientras que para la dimensión remuneración la ubican en nivel regular

4. Para conocer que factores afectan al Clima Organizacional de Financiera Confianza, podemos concluir que los factores como la estructura y relaciones sociales son percibidos como desfavorables por los trabajadores y por ello afectan el Clima Organizacional de Financiera Confianza.
5. Para conocer que factores afectan la Equidad laboral de Financiera Confianza, podemos concluir que los factores como comunicación no sexista y desarrollo profesional son percibidos como desfavorables por los trabajadores y por ello afectan la Equidad Laboral de Financiera Confianza.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Con la investigación y sus resultados acerca de la equidad en el trabajo y el ambiente laboral de la Financiera Confianza podemos brindar estas sugerencias:

A la gerencia de Financiera Confianza a estar pendiente de la equidad laboral que perciben los trabajadores sobre la institución porque esta influye en el clima laboral ambiente de trabajo.

A la administración gestión de personas a plantear talleres de capacitación sobre técnicas para mejorar la equidad laboral del personal administrativo de Financiera Confianza.

A los colaboradores administrativos de la Institución Confianza a involucrarse con la institución y sus compañeros de trabajo para alcanzar la cristalización de los proyectos y planes de la Institución.

Con la presente tesis se genera un precedente importante para desarrollar distintos procesos de investigación con estas dos variables, incrementando la muestra (otras agencias de la región) y también ampliar mecanismos de recopilación de información y evaluación de la información.

Con nuestro trabajo investigativo buscamos generar un punto de partida, para establecer la férrea vinculación entre equidad laboral y clima organizacional, porque se determinó que la apreciación del ambiente de trabajo genera una resistencia de los empleados a su organización, a los diversos procesos o procedimientos de reestructuración que involucran de una u otra manera a los colaboradores.

Además, se sugiere una investigación sobre la relación entre motivación y productividad, porque existe una intención de las empresas de retener el talento para desarrollar más de una función en la misma empresa, buscando alcanzar un nivel significativo de productividad que ubique a la empresa por encima de sus competidores, para ello requiere de personal ampliamente motivado por factores intrínsecos y extrínsecos.

De acuerdo con la investigación podemos recomendar:

Mejora del clima laboral.

Las personas responsables de manejar los recursos humanos de la organización deben considerar sistemas de formación, ofreciendo a cada uno de los colaboradores de las distintas áreas mecanismos para el desarrollo individual, y sea este el cimiento o punto de partida para ejecutar de mejor manera sus labores.

Encontrar la manera más efectiva para erradicar una cultura vertical, en su defecto desarrollar canales de comunicación más horizontales que permitan en mayor medida acercar más las áreas y sentir una conectividad dentro del campo laboral y organizacional.

Toda organización que pretende estar a la vanguardia debe estar a la par de los avances tecnológicos en tal sentido los altos ejecutivos y directivos de la organización, no deben escatimar esfuerzos para contratar equipos modernos para el máximo desarrollo de su personal, con la finalidad de aminorar recursos y maximizar la productividad de la propia organización.

Para mejorar el Clima Organizacional se recomienda:

En las instituciones quienes en su mayoría realizan los cambios son los administradores. Su responsabilidad al momento de decidir, y su aptitud

frente al modelo organizacional, casi siempre diseñan la cultura al cambio de la organización. Los administradores toman decisiones enfocadas a la estructura, la cultura y las políticas del área de gestión de personas, ellos deciden en gran medida las directrices que generan alto impacto dentro de la organización. Del mismo modo son las políticas, tareas administrativas y sus decisiones las cuales perfilan el cambio de la organización, su aclimatación y su apertura frente a los retos asumidos en beneficio de un buen ambiente organizacional.

Considerando que hoy en día estamos sujetos a cambios constantes producto de la exigencia del mercado y la alta competitividad, algo que las empresas no son ajenas en su afán de existir, permanecer y desarrollarse. Como parte importante de las empresas la cultura organizacional se auto regula, se rige a la forma y se alinea. Por ello es importante seguir investigando estas dos variables y su influencia en las organizaciones de Chiclayo.

## REFERENCIAS

“Clima Laboral Municipal José Leonardo Ortiz de Chiclayo entre el período de mayo - agosto del 2016”. (15 de junio de 2017). SRIBD. Obtenido de <https://www.scribd.com/doc/225712653/Cuestionario-Tesis-Clima-Laboral-Sonia-PalmaCarrillo>

ACNUDH (Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos) (2014), “Observaciones finales sobre el informe inicial y los informes periódicos segundo a quinto combinados de las Bahamas” (CEDAW/C/ BHS/CO/1-5/Add.1), Nueva York.

Adalberto, C. (2004). Comportamiento Organizacional, la Dinámica del éxito en las Organizaciones. *Internacional Thomson Editores SA de CV*.

Aguirre, Rosario y Fernanda Ferra (2015), “Las encuestas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado en América Latina y el Caribe Caminos recorridos y desafíos hacia el futuro”, serie Mujer y Desarrollo, N° 122 (LC/L.3678/Rev.1), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Ancarani, A., Di Mauro, C. & Giammanco, M.D. (2009). How are organizational climate models and patient satisfaction related? A competing value framework approach. *Magazine Social Science & Medicine*, N° 69(12), Pp.1813–1818.

Arnetz, B.B., Lucas, T. & Arnetz, J.E. (2011). Organizational Climate, Occupational Stress, and Employee Mental Health: Mediating Effects of Organizational Efficiency. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, N° 53(1), Pp. 34-42.

Balkar Betül. (27 de marzo de 2015). The Relationships between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, págs. 81 - 92

Bonder, G. y otros (2015), "Ecos feministas de la Conferencia de Beijing: vivencias, reflexiones y visiones a futuro", Decisiones en contextos de cambios: interpelaciones e inspiraciones de la Conferencia de Beijing, SinerGias, N° 5, Área Género, Sociedad y Políticas, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), 23 de agosto.

Bordas Martínez, María Jesús (2016). Gestión estratégica del clima laboral. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia

Bris, M. M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprender. *Educar*, N°(27), Pp.103-117.

Cabrera, A. M. G., Vera, F. R. A., & Hernández, F. G. B. (2011). Antecedentes de la resistencia al cambio: factores individuales y contextuales. *Cuadernos de economía y dirección de la empresa*, N° 14(4), Pp 231-246.

Cadena Inostroza, Cecilia (2015). Transparencia y opacidad: mediciones y prácticas organizacionales en municipios. Ilustrado con casos del Estado de México. México. El Colegio Mexiquense, A.C.

Cardona D., y Zambrano R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional.

Cardona, D. y Zambrano, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Generales* 30.

Carús, S. R., Santes, J. F. R., & Jiménez, A. A. (2012). Percepción del clima y satisfacción laboral en la empresa Bimbo de Papantla Veracruz. México. Recuperado de: [http://www.medicinasaludysociedad.com/site/images/stories/3\\_3/08\).pdf](http://www.medicinasaludysociedad.com/site/images/stories/3_3/08).pdf)

- Cerdá Bertoméu, María José - Rodríguez Gómez, Alfredo - García Torre, Manuel (2018). La empresa comunica: protocolo y lenguaje organizacional. Editorial Gedisa.
- Céspedes (2008). Relación entre los factores del clima laboral y desempeño laboral por competencias en los agentes de la empresa de seguridad G45 Perú S.A Piura.
- Chacón, G. G. (2005). Herramienta para el diagnóstico de la resistencia al cambio durante el desarrollo de proyectos mayores. *Estudios Gerenciales*, (96), 57-106.[http://www.proesa.org.co/revistas/index.php/estudios\\_gerenciales/article/view/169](http://www.proesa.org.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/169)
- Chiaburu, D. & Harrison, D. (2008). Do Peers Make the Place? Conceptual Synthesis and Meta-Analysis of Coworker Effects on Perceptions, Attitudes, OCBs, and Performance. *Journal of Applied Psychology*. N° 93(5), Pp. 1082-1103.
- Chiang, M.; Salazar C. & Núñez A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal *Theoría: Ciencia, Arte y Humanidades*. 2007, Vol. 16 Issue 2, Pp. 61-76.
- Chiovenato, I. (2000), "Administración de Recursos Humanos", Edición Quinta, Best Seller Internacional, Colombia, Editorial Mc Graw Hill.
- Clarke, S. (2006). The Relationship between Safety Climate and Safety Performance: A Meta-Analytic Review. *Journal of Occupational Health Psychology*, N° 11(4), Pp. 315–27.
- Coello, Raquel (2016), "Presupuestos con perspectiva de género en América Latina: una mirada desde la economía institucionalista y feminista", tesis para optar al grado de doctor, Madrid, Universidad Complutense [en línea] <http://eprints.ucm.es/37376/1/T37122.pdf>.

- Coordinación Talento Humano UARIV. (2017). Empleados UARIV. Bogotá: UARIV
- Córdoba Gómez, A., y Tejada Galeano, M. C. (2015). Análisis del Clima Laboral de los servidores públicos en el sector central de la defensoría del pueblo. Bogotá: Propia.
- Cuestas, A. (2017). Gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá: Ecoe ediciones. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Danna, K. & Griffin, R.W. (1999). Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, N°25, Pp. 357–384.
- Denison, D.R. (1996). What is the Difference between Organizational Culture and Organizational Climate? A Native's Point of View on a Decade of Paradigm Wars. *The Academy of Management Review*, N°21(3), Pp. 619-654.
- Fink, E. L. & Chen, S.-S. (1995). A Galileo analysis of organizational climate. *Human Communication Research*, N° 21, Pp. 494-521.
- Furnham, A., Ortega, G. P., & Domínguez, R. V. (2001). *Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Oxford University Press.
- García, M; Gómez, G & Londoño, O. (2009) Relación entre motivación y resistencia al cambio en personas que trabajan en una empresa del sector público, en Bogotá - Colombia. Universidad Católica de Colombia. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982009000100012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982009000100012&script=sci_arttext)
- García, M; Rubio, P& Bravo, L. (2007) Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario. Bogotá- Colombia. Universidad Católica de Colombia. Disponible en:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982007000200011&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982007000200011&script=sci_arttext)

- Gary D. (2009), "Administración de Recursos Humanos", Edición Decimoprimer, Capítulo 12 página 472, México, Editorial Pearson Educación,
- Gelambi-Torrell, Mónica (2015), "Los planes de Igualdad como Instrumento para lograr la igualdad de género en América Latina ¿Algo más que un objetivo?", Boletín Científico Sapiens Research, vol. 5, N° 1 [en línea] [https://www.academia.edu/11842259/Los\\_Planes\\_de\\_Igualdad\\_como\\_instrumento\\_para\\_lograr\\_la\\_igualdad\\_de\\_g%C3%A9nero\\_en\\_Am%C3%A9rica\\_Latina\\_Algo\\_m%C3%A1s\\_que\\_un\\_objetivo](https://www.academia.edu/11842259/Los_Planes_de_Igualdad_como_instrumento_para_lograr_la_igualdad_de_g%C3%A9nero_en_Am%C3%A9rica_Latina_Algo_m%C3%A1s_que_un_objetivo).
- Gestiopolis. (15 de febrero de 2018). [gestiopolis.com](https://www.gestiopolis.com). Obtenido de [https://www.gestiopolis.com: https://www.gestiopolis.com/clima-laboral/](https://www.gestiopolis.com:https://www.gestiopolis.com/clima-laboral/)
- Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC), 38.
- González Cornejo, Aurelio (2019) Desarrollo organizacional de la A a la Z. Editorial PACJ.
- Grey, F. & Janeline, M. (2006). Relación entre los factores de clima laboral y las competencias del desempeño laboral en docentes del consorcio de colegios parroquiales del Departamento de Piura. Pura.
- Gullo, Javier - Juan Pablo Nardulli (2015). Gestión organizacional. Editorial Maipue.
- Gullo, Javier - Nardulli, Juan Pablo (2018). Gestión organizacional. Editorial Maipue.
- Hernández Palomino, Jorge Arturo (2017). Desarrollo organizacional: teoría, prácticas y casos. Pearson Educación.
- Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill.

Ivancevich, J. (2005) "Administración de RRHH", Edición Novena, México, Editorial Mc Graw Hill.

Jesús Felipe Uribe Prado (2015) Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales, Editorial El Manual Moderno.

Jáuregui, Kety - Louffat, Enrique (2019) Cultura y clima organizacional: fundamentos e instrumentos, Editorial: Pearson Educación

Kelloway, E.K. & Day, A.L. (2005). Building Healthy Workplaces: What We Know So Far. Canadian Journal of Behavioral Science, N° 37(4), Pp. 223-235.

Kuenzi, M. & Schminke, M. (2009) Assembling fragments into a lens: A review, critique, and proposed research agenda for the organizational work climate literature. Journal of Management, N° 35, Pp. 634-717.

Labarca, N., de Romero, J. F., & Villegas, E. (2006). Cambio organizacional: Aspecto trascendental para las instituciones de educación superior en Venezuela. Revista de ciencias sociales, N° 12(1), Pp. 62-71.

Lefcovich, M. (2006). Superando la resistencia al cambio. Disponible en: [http://www.degerencia.com/articulo/superando\\_la\\_resistencia\\_al\\_cambio](http://www.degerencia.com/articulo/superando_la_resistencia_al_cambio)

León, S. (2016). Influencia del clima organizacional y el desempeño laboral de la Institución Fondo Mivivienda S.A. - Lima 2015. Lima.

Le Roy Ladurie, Emmanuel (2017). Historia humana y comparada del clima. FCE - Fondo de Cultura Económica.

Leyva del Toro, Caridad (2016). Tecnología para la evaluación del desempeño individual alineada al desempeño organizacional: aplicación en organizaciones turísticas de Holguín. Editorial Universitaria.

- Light, R.J. & Smith, P.V. (1971). Accumulating Evidence: Procedures for Resolving Contradictions Among Different Research Studies. Harvard Educational Review, N° 41(4), Pp. 429-471.
- Londoño Ardila, Luis Felipe (2015). Eliminando tensiones: los procesos organizacionales y la selección por competencias. Editorial Lasallista.
- López Posada, Laura Marcela (2016). Cultura organizacional: entre el individualismo y el colectivismo. Colombia. Sello Editorial Universidad del Tolima.
- Margarita, V. C. (2015). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño laboral en una empresa de retail. Chile.
- Marrero R., Juan C. - Polanco Borges, Yanett (2019). Conflictos interpersonales que amenazan el clima organizacional en la U.E. Doctor Rafael Guerra Méndez: una aproximación a su génesis desde la hermenéutica. Venezuela. D - Universidad de Carabobo.
- Mazuela Llanos, Alberto (2015). 10 herramientas de gestión organizacional: 1° parte. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Mazuela Llanos, Alberto (2015). 10 herramientas de gestión organizacional: 2° parte UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Méndez Álvarez, Carlos Eduardo (2020). Innovación organizacional: cultura, condición para la estrategia. Editorial Universidad del Rosario.
- Mijares, Katuska - Escalante, Glenda (2018). Clima organizacional y motivación en el trabajo desde la perspectiva de los trabajadores: caso de estudio: dirección ejecutiva de talento humano en una Empresa Petroquímica. Municipio Valencia, Estado Carabobo. D - Universidad de Carabobo.
- Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social – MCDS (20 de agosto de 2014). Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos. Acuerdo Ministerial No. 015. Quito, Pichincha, Ecuador.

- Moran, E.T., & Volkwein, J.F. (1992). The cultural approach to the formation of organizational climate. *Human Relations*, N° 45, Pp. 19–4.
- Neal, A., Griffin, M.A. & Hart, P.M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, N° 34, Pp. 99–109.
- Ninahuanca Espinoza, Andrés. (2017). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Empresa Plásticos Crismez S.R.L*, San Juan De Lurigancho. Lima.
- OEA (Organización de los Estados Americanos) (2015), Segundo Informe de Seguimiento a la Implementación de las Recomendaciones del Comité de Expertas del MESECVI (OEA/Ser.L/II), Washington, D.C, Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI).
- OMS/UNICEF/UNFPA/Banco Mundial/Naciones Unidas (Organización Mundial de la Salud/Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia/Fondo de Población de las Naciones Unidas/Banco Mundial/Naciones Unidas) (2015), Trends in Maternal Mortality: 1990 to 2015 [en línea] [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/194254/1/9789241565141\\_eng.pdf?ua=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/194254/1/9789241565141_eng.pdf?ua=1).
- Ortiz, A. E. (2012). Evaluación del clima laboral en el contexto de los procesos de reestructuración organizacional del grupo metro, sede Quito, periodo 2010.
- Oscoco, H. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Pacucha-Andahuaylas 2014. Apurímac.
- Palma, S (2004). Construcción de una escala de clima laboral CL-SPC.

- Palma, S. (2001) Factores de Satisfacción Laboral. Revista Debates N° 3, Lima. Instituto de Ciencias y Tecnología. U.R.P.
- Panta Rivadeneira, Luis Alberto (2015). En su tesis Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo, Chiclayo, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.
- Pastor Guillén, Andrea Paola (2018) "Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017", Universidad San Ignacio de Loyola.
- Patlán, J.; Martínez, E. & Hernández, R. (2002). The impact of organizational climate, organizational justice on job satisfaction. *Revista Internacional Administración & Finanzas (RIAF)*. 2012, Vol. 5 Issue 5, Pp. 1-19.
- Peña, M., Díaz, M., y Carrillo, A. (2015). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(1), 33-45.
- Pérez Mayo, Augusto Renato - Vallejo Trujillo, Luz Stella (2017). Organización y teoría organizacional: una visión transdisciplinaria entre cuerpos académicos. Bonilla Artigas Editores.
- Pérez, C., y Rivera, M. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013. Corporación Universitaria del Caribe, CECAR
- Pupo Guisado, Beatriz (2018). Tecnología para la gestión del clima organizacional con enfoque estratégico y sistémico. Cuba. D - Universidad de Holguín "Oscar Lucero Moya"
- Royuela, V., y Suriñach, J. (2016). Quality of work and aggregate productivity. *Social Indicators Research*, 113(1), 37-66.

- Quiroz & Zarate (2007). Clima laboral en las empresas de Telefonía fija y móvil de servicios digitales S.A.C y Elite.com. Chiclayo.
- Rascón Larios, Angélica María - Espinoza Morales, Francisco - Rochín Wong, Francisca Elena (2018). Gestión estratégica organizacional para la competitividad, innovación y sustentabilidad. Pearson Educación.
- Restrepo, H. (2015). Clima Organizacional y productividad en las empresas u organizaciones. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Reig, E., Fernández J. & Jauli, I (2003) "Colección Negocios Los Recursos Humanos", España, Editorial Thomson.
- R., H. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.
- Robbins, S. (2009). Comportamiento organizacional. México: Prentice Hall.
- Robbins. S. (2010) Comportamiento Organizacional. México. 14 ed. Prentice Hall.
- Rodríguez Guerrero, Hugo René (2015). Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social. Ecuador. Universidad de las Fuerzas Armadas.
- Sackmann, A., Bengolea, M. & Suárez A. (2000) "Administración de Recurso Humanos", Argentina, Ediciones Macchi.
- Sáez, Isabel (2015), "El horizonte de la igualdad de género: Colombia y Cuba frente a los retos del cuidado", serie Asuntos de Género, N° 131 (LC/L.4110), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Salvador, S. (2015), "Políticas de cuidado en El Salvador. Opciones, metas y desafíos", serie Asuntos de Género, N° 129 (LC/L.4086), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Saratxaga, Koldo (2016). Un nuevo estilo de relaciones: para el cambio organizacional pendiente. Pearson Educación.

- Sotelo Asef, J. G., Arrieta Diaz, D., & Figueroa González, E. G. (2015). Medición del clima organizacional gubernamental utilizando calidad en el servicio como parámetro. *Revista Global de Negocios* vol.3, No.4, 12.
- Soto, B. (15 de febrero de 2018). *gestion.org*. Obtenido de <https://www.gestion.org>: <https://www.gestion.org/recursos-humanos/clima-laboral/4004/que-es-el-clima-organizacional/>
- Tapia, Gustavo Norberto (2015). *Resiliencia y valor organizacional*. Delta Publicaciones.
- Valdivia, C. (2014). *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DANPER - Trujillo S.A.C.* Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo - Perú.
- Viviana Maldonado - Gallardo, Delia (2016). *Proyectos organizacionales*. Editorial Maipue.
- Zambrano Camacho Yudy Jeanne (2019). *Relación del Clima Organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción para el cumplimiento misional en la unidad para la atención y reparación integral a las víctimas (Sede Bogotá)*.

## ANEXOS

### Base datos

Tabla Tabulación Clima Organizacional Tabla 8.1

Clima organizacional																								
N°	REMUNERACION				ESTRUCTURA														RELACIONES SOCIALES				SUB	TOTAL
	5	15	20	SUB	1	2	3	4	6	7	8	9	10	11	17	18	19	SUB	12	13	14	16		
1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	4	20
2	1	0	1	2	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	4	17
3	1	1	1	3	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	4	19
4	1	1	0	2	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	7	0	0	1	0	1	10
5	1	1	0	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	11	1	1	1	1	4	17
6	1	1	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	4	19
7	1	1	1	3	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	0	0	2	16
8	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	4	17
9	1	1	0	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	11	1	1	0	1	3	16
10	1	1	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	4	19
11	1	1	0	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	11	1	1	1	1	4	17
12	1	1	0	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	4	18
13	1	1	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	4	19
14	1	1	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	4	19
15	1	1	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	11	1	1	1	1	4	17

Tabla Tabulación Equidad Laboral 8.2

EQUIDAD LABORAL																					
N°	DESARROLLO PROFESIONAL					SUB	AMBIENTE LABORAL					SUB	COMUNICACIÓN NO SEXISTA					SUB	TOTAL		
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15				
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	0	3	1	1	0	0	1	3	11		
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	0	1	0	0	0	1	11		
3	0	1	1	1	1	4	0	1	0	1	1	3	0	1	0	0	0	1	8		
4	0	1	1	1	0	3	1	0	1	1	1	4	0	1	0	1	0	2	9		
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	0	1	0	1	0	2	12		
6	1	0	1	0	1	3	1	0	1	1	1	4	0	1	1	1	0	3	10		
7	0	1	1	0	0	2	1	1	1	1	1	5	1	1	0	1	1	4	11		
8	1	0	0	1	1	3	0	1	0	1	1	3	1	1	0	0	1	3	9		
9	0	1	1	1	1	4	1	0	1	1	1	4	0	1	1	1	1	4	12		
10	1	1	0	1	1	4	1	1	0	1	1	4	0	1	1	1	0	3	11		
11	0	1	1	1	1	4	0	1	1	1	1	4	1	0	0	1	1	3	11		
12	0	1	0	1	1	3	1	1	1	0	1	4	1	1	1	1	0	4	11		
13	0	0	1	1	1	3	1	1	0	1	1	4	1	1	1	0	1	4	11		
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	0	4	1	1	0	0	0	2	11		
15	1	0	1	0	1	3	0	1	1	1	1	4	0	1	0	0	1	2	9		

**TABLA FRECUENCIA 8.3**

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIÓN: REMUNERACIÓN		DIMENSIÓN: ESTRUCTURA		DIMENSIÓN: RELACIONES SOCIALES		VARIABLE	
	Subtotal	Niveles	Subtotal	Niveles	Subtotal	Niveles	TOTAL	NIVELES
1	3	ADECUADO	13	ADECUADO	4	ADECUADO	20	ADECUADO
2	2	REGULAR	11	REGULAR	4	ADECUADO	17	ADECUADO
3	3	ADECUADO	12	ADECUADO	4	ADECUADO	19	ADECUADO
4	2	REGULAR	7	REGULAR	1	INADECUADO	10	REGULAR
5	2	REGULAR	11	REGULAR	4	ADECUADO	17	ADECUADO
6	2	REGULAR	13	ADECUADO	4	ADECUADO	19	ADECUADO
7	3	ADECUADO	11	REGULAR	2	INADECUADO	16	ADECUADO
8	1	INADECUADO	12	ADECUADO	4	ADECUADO	17	ADECUADO
9	2	REGULAR	11	REGULAR	3	REGULAR	16	ADECUADO
10	2	REGULAR	13	ADECUADO	4	ADECUADO	19	ADECUADO
11	2	REGULAR	11	REGULAR	4	ADECUADO	17	ADECUADO
12	2	REGULAR	12	ADECUADO	4	ADECUADO	18	ADECUADO
13	2	REGULAR	13	ADECUADO	4	ADECUADO	19	ADECUADO
14	2	REGULAR	13	ADECUADO	4	ADECUADO	19	ADECUADO
15	2	REGULAR	11	REGULAR	4	ADECUADO	17	ADECUADO

INADECUADO	1	0	2	0
REGULAR	11	7	1	1
ADECUADO	3	8	12	14

**TABLA  
FRECUENCIA  
8.4**

**VARIABLE: EQUIDAD LABORAL**

N°	DIMENSIÓN: DESARROLLO PROFESIONAL		DIMENSIÓN: LABORAL		DIMENSIÓN: AMBIENTE COMUNICACIÓN SEXISTA		NO VARIABLE	
	Subtotal	Niveles	Subtotal	Niveles	Subtotal	Niveles	TOTAL	NIVELES
1	5	ADECUADO	3	INADECUADO	3	INADECUADO	11	ADECUADO
2	5	ADECUADO	5	ADECUADO	1	INADECUADO	11	ADECUADO
3	4	REGULAR	3	INADECUADO	1	INADECUADO	8	REGULAR
4	3	INADECUADO	4	REGULAR	2	INADECUADO	9	REGULAR
5	5	ADECUADO	5	ADECUADO	2	INADECUADO	12	ADECUADO
6	3	INADECUADO	4	REGULAR	3	INADECUADO	10	REGULAR
7	2	INADECUADO	5	ADECUADO	4	REGULAR	11	ADECUADO
8	3	INADECUADO	3	INADECUADO	3	INADECUADO	9	REGULAR
9	4	REGULAR	4	REGULAR	4	REGULAR	12	ADECUADO
10	4	REGULAR	4	REGULAR	3	INADECUADO	11	ADECUADO
11	4	REGULAR	4	REGULAR	3	INADECUADO	11	ADECUADO
12	3	INADECUADO	4	REGULAR	4	REGULAR	11	ADECUADO
13	3	INADECUADO	4	REGULAR	4	REGULAR	11	ADECUADO
14	5	ADECUADO	4	REGULAR	2	INADECUADO	11	ADECUADO
15	3	INADECUADO	4	REGULAR	2	INADECUADO	9	REGULAR

INADECUADO	7		3		11		0
REGULAR	4		9		4		5
ADECUADO	4		3		0		10

**TABLA  
FRECUENCIA  
8.5**

NIVEL	DIMENSIONES				VARIABLE			
	REMUNERACIÓN		ESTRUCTURA		RELACIONES SOCIALES		CLIMA ORGANIZACIONAL	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
<b>Inadecuado</b>	1	6,67%	0	0,00%	2	13,33%	0	0,00%
<b>Regular</b>	11	73,33%	7	46,67%	1	6,67%	1	6,67%
<b>Adecuado</b>	3	20,00%	8	53,33%	12	80,00%	14	93,33%
<b>TOTAL</b>	15	100,00%	15	100,00%	15	100,00%	15	100,00%

**TABLA FRECUENCIA 8.6**

NIVEL	DIMENSIONES						VARIABLE	
	DESARROLLO PROFESIONAL		AMBIENTE LABORAL		COMUNICACIÓN NO SEXISTA		EQUIDAD LABORAL	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
<b>Inadecuado</b>	7	46,67%	3	20,00%	11	73,33%	0	0,00%
<b>Regular</b>	4	26,67%	9	60,00%	4	26,67%	5	33,33%
<b>Adecuado</b>	4	26,67%	3	20,00%	0	0,00%	10	66,67%
<b>TOTAL</b>	15	100,00%	15	100,00%	15	100,00%	15	100,00%

NOMBRE:

FECHA:

1. Ud. Siente que tiene la posibilidad de ascender en su puesto
  - a) Si
  - b) No
2. ¿Estás de acuerdo con el sistema de incentivos y premios de Financiera Confianza?
  - a) Si
  - b) No
3. ¿Encuentras equidad en el sistema de pagos de Financiera Confianza?
  - a) Si
  - b) No
4. ¿Existe equidad para participar cuándo hay convocatorias en Financiera Confianza?
  - a) Si
  - b) No
5. ¿Existe la posibilidad de desarrollo profesional en Financiera Confianza?
  - a) Si
  - b) No
6. ¿Recibes un trato de equidad por parte de tu supervisor?
  - a) Si
  - b) No
7. ¿El personal recibe tareas respecto de sus funciones asignadas?
  - a) Si
  - b) No
8. ¿Sientes que las tareas que te son asignadas están dentro de las funciones que te competen?

a) Si b) No

9. ¿Existe participación de las diversas áreas de Financiera Confianza en reuniones y eventos?

a) Si b) No

10. ¿Cuándo existe alguna actividad invitan a todo el personal en Financiera Confianza?

a) Si b) No

11. ¿Existe un trato o comunicación respecto al género?

a) Si b) No

12. ¿Tanto hombres y mujeres reciben un trato por equidad en Financiera Confianza?

a) Si b) No

13. ¿Al momento de postular el género no es determinante para obtener un puesto?

a) Si b) No

14. ¿Piensas que los hombres son mayor número que las mujeres en Financiera Confianza?

a) Si b) No

15. ¿Piensas que las mujeres son mayor número que los hombres en Financiera Confianza?

a) Si b) No

NOMBRE:

FECHA:

1. Estás de acuerdo con el plan operativo de Financiera Confianza

a) Si

b) No

2. ¿Ud. considera que hombres y mujeres tienen igual acceso a la información sobre los cursos de capacitación en Financiera Confianza?

a) Sí

b) no

3. ¿Está usted de acuerdo con los criterios de promoción en Financiera Confianza?

a) sí

b) no

4. ¿Usted considera que tanto mujeres como hombres tienen igual oportunidad para acceder a los puestos de dirección de Financiera Confianza?

a) Sí

b) no

5. ¿Las retribuciones, sueldos y salarios para hombres y mujeres son igualitarios en Financiera Confianza?

a) Sí

b) no

6. ¿En Financiera Confianza todo el personal cuenta con el espacio y las instalaciones necesarias para hacer su trabajo eficientemente?

a) Sí

b) no

7. En Financiera Confianza ¿considera que los sanitarios de su área de trabajo están limpios?

a) Sí b) no

8. ¿Usted considera que los servicios sanitarios se encuentran a distancias razonables y sin restricciones de uso?

a) Sí b) no

9. En su área de trabajo ¿hay agua purificada disponible para beber?

a) Sí b) no

10. ¿Cuándo Ud. escucha la palabra “organización” lo asocia principalmente con la palabra estructura?

a) Si b) No

11. ¿Usted cree que es importante aplicar el Modelo de Equidad de Género para detectar o disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres en Financiera Confianza?

a) Sí b) no

12. ¿Las condiciones en que desempeña su trabajo en Financiera Confianza se dan en un ambiente de igualdad y equidad, sin favoritismos de ninguna clase?

a) Sí b) no

13. ¿Existe justicia e igualdad en la división de cargas de trabajo y asignación de responsabilidades para hombres y mujeres en el mismo puesto?

a) Sí b) no

14. ¿Las opiniones del personal se toman en cuenta en Financiera Confianza para mejorar su trabajo?

a) Sí b) no

15. ¿En Financiera Confianza se brinda reconocimiento al trabajo bien desempeñado?

a) Sí b) no

