

**UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS**



**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**TESIS**

**CLIMA LABORAL Y GESTIÓN CONTABLE EN EL  
ÁREA DE CONTABILIDAD DE LA EMPRESA  
HERBERT SALAZAR CARDENAS, LIMA 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR  
PUBLICO**

**AUTOR:**

GARCIA CAMARENA MEYLIN NANCY  
CÓDIGO ORCID: 0000-0001-6934-1493

**ASESOR:**

Dr. VEINTEMILLA SANCHEZ LUIS JOSE  
CÓDIGO ORCID: 0000-0001-9408-9066

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CONTABILIDAD Y FINANZAS**

LIMA, PERÚ

MAYO, 2022



## **Dedicatoria**

Dedicado especialmente a Dios por darme fuerza y con ello llegar a dar este gran paso tan especial e importante de mi vida profesional, a mi familia; mi hijo, mi esposo, mis padres y mi único hermano por ser la inspiración de lograr esta meta.

## **Agradecimientos**

Agradezco a mi asesor de tesis, Dr. Luis Jose Veintemilla Sanchez, por orientarme y brindarme consejos pertinentes para el desarrollo del presente trabajo de investigación. Su respaldo y acompañamiento han sido fundamentales para el logro de las metas previstas y, a la vez, esenciales para la mejora continua del trabajo resultante.

Asimismo, quiero agradecer a la Universidad Peruana de las Américas, por la educación y preparación profesional brindada durante todos estos años de estudio, por la constante actualización y orientación a la mejora.

Por último, de manera especial, a la Empresa de transporte HSC de Herbert Salazar Cárdenas quien es como mi padre, por el permiso concedido para elaborar este trabajo y las facilidades de la información necesaria con el cual se desarrolló.

## **Resumen**

La empresa necesita saber que necesidades laborales tiene la población por ende mi presente trabajo se centra en saber cómo se logra tener a un personal con un clima laboral estable y con una gestión contable ideal , así puede brindar un servicio profesional de calidad. En mi presente trabajo tiene como objetivo es ver la relación significativa que existe entre el clima laboral en el entorno del área de contabilidad y su gestión contable de la empresa de Herbert Salazar Cárdenas con RUC: 10407020915, domicilio fiscal Cal. Los ecónomos N° 260 Int. 301 – Urb. Las Acacias – La Molina – Lim, en el periodo 2021.

El estudio de la investigación es de tipo básico, el diseño es no experimental transversal, nivel de investigación correlacional y el enfoque es cuantitativo que se realizará mediante estadística. La población total estuvo conformada por 16 trabajadores de la área, para esta encuesta se tomó una muestra piloto de 10 trabajadores; la encuesta se envió por correo mediante Formulario Google y su estructura estará conformada por preguntas de método escala likert por respuestas cerradas. El instrumento para el análisis y procesamiento de datos será Microsoft Excel.

**Palabras clave:** clima laboral, Liderazgo, Motivación

### **Abstract**

The company needs to know what labor needs the population has, therefore my present work focuses on knowing how it is possible to have a staff with a stable work environment and with an ideal accounting management, so that it can provide a quality professional service. In my present work, the objective is to see the significant relationship that exists between the work environment in the environment of the accounting area and its accounting management of the company of Herbert Salazar Cardenas with RUC: 10407020915, fiscal address Cal. Los economos N° 260 Int. 301 – Urb. Las Acacias – La Molina – Lima, in the period 2021.

The study of the research is of a basic type, the design is non-experimental cross-sectional, level of correlational research and the approach is quantitative that will be carried out through statistics. The total population was made up of 16 workers from the area. For this survey, a pilot sample of 10 workers was taken; The survey was sent by mail using Google Form and its structure will be made up of questions using the Likert scale method for closed answers. The instrument for data analysis and processing will be Microsoft Excel.

**Keywords:** work environment, Leadership, Motivation

## Lista de contenido

Dedicatoria	3
Agradecimientos	4
Resumen	5
Abstract	6
Lista de Tablas	10
Lista de figuras	11
Introducción	12
Capítulo I: Planteamiento de la Investigación	14
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	14
1.2. Planteamiento del Problema	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3.	14
1.3.1.	14
1.3.2.	14
1.4.	15
1.4.1. Justificación teórica	16
1.4.2. Justificación práctica	16
1.5. Limitaciones.	17
1.5.1. Limitación temporal	17
1.5.2. Limitación económica	17
1.5.3. Limitación de información	17
Capítulo II: Marco Teórico	18
2.1.	17
2.1.1.	17
2.1.2.	19
2.2.	23
2.2.1. Clima Laboral	24
2.2.1.1. Definición de Clima Laboral.	24
2.2.1.2. Organización y Estructura. Según los autores referente a la palabra detallan:	26
2.2.1.2.1. <i>Tipos de estructuras organizacionales.</i>	27

	8
2.2.1.2.2. <i>Importancia de una estructura organizacional.</i>	28
2.2.1.3. Motivación. Según los autores referente a la palabra detallan:	29
2.2.1.4. Liderazgo. Según los autores referente a la palabra detallan:	31
2.2.2. Gestion Contable	33
2.2.2.1. Definición de Gestión Contable.	33
2.2.2.2. Sistematización. Según los autores referente a la palabra detallan:	34
2.2.2.3. Procesamiento. Según los autores referente a la palabra detallan:	36
2.2.2.4. Toma de Decisiones. Según los autores referente a la palabra detallan:	37
2.2.2.4.1. <i>Decisiones programadas.</i>	37
2.2.2.4.2. <i>Decisiones no programadas.</i>	38
2.3. 37	
2.3.1 Sistema de información financiera. Según el autor:	38
2.3.2. Actividad o giro de la entidad. Según el autor:	38
2.3.2.1. <i>Empresa de giro industrial. Según el autor:</i>	38
2.3.2.2. <i>Empresa de giro de servicios. Según el autor:</i>	39
2.3.2.3. <i>Empresa de giro comercial. Según el autor:</i>	39
2.3.3. Tamaño de la entidad. Según el autor :	39
2.3.4. Elaboración de EEFF. Según el autor:	39
2.3.4.1. <i>Cuaderno de trabajo. Según el autor:</i>	39
2.3.4.2. <i>Distinción entre activo, pasivo, patrimonio, gasto e ingreso. Según el autor:</i>	39
2.3.5. Organización empresarial. Según el autor:	40
2.3.6. Misión , Visión y Valores. Según el autor:	42
2.3.7. Organigrama. Según el autor:	42
2.3.8. Compromiso laboral. Según el autor:	42
2.3.8.1. <i>Compromiso afectivo o deseo:</i>	42
2.3.8.2. <i>Compromiso de continuación o necesidad:</i>	43
2.3.8.3. <i>Compromiso normativo o deber:</i>	43
Capítulo III: Metodología de la Investigación	44
3.1. 43	
3.2. Variables	44
3.2.1 43	
3.2.2 45	
3.3. 46	
3.3.1 46	
3.3.2 46	

3.4.	46	
3.5.	46	
3.6.	47	
3.6.1	47	
3.6.2	47	
3.7.	48	
3.7.1.	48	
3.7.2.	48	
3.7.2.1. Validez.		50
3.7.2.2. Confiabilidad.		50
Capítulo IV: Resultados		53
4.1. Análisis de los Resultados		53
4.2. Discusión		58
Conclusiones		61
Recomendaciones		63
Referencias Bibliográficas		64
Apéndices		69
Anexo 1: Matriz de consistencia		70
Anexo 2: Instrumento de medición		71
Anexo 3: Cuestionario realizado		74
Anexo 4: Formulario de respuestas		76
Anexo 5: Informe Experto N°1		77
Anexo 6: Informe Experto N°2		79
Anexo 7: Informe Experto N°3		80
Anexo 8: Carta de autorización.		82

### Lista de Tablas

<b>Tabla 1.</b> <i>Matriz de operacionalización de la variable Clima Laboral.</i>	36
<b>Tabla 2.</b> <i>Matriz de operacionalización de la variable Gestión Contable.</i>	37
<b>Tabla 3.</b> Validación por juicio de experto	41
<b>Tabla 4.</b> <i>Criterios de fiabilidad</i>	41
<b>Tabla 5 .</b> <i>Fiabilidad de los Ítems de los instrumentos de la variable Clima Laboral</i>	42
<b>Tabla 6 .</b> <i>Fiabilidad de los Ítems de los instrumentos de la variable Gestión Contable</i>	42
<b>Tabla 7.</b> <b>Correlación de Hipótesis general .-</b> <i>Clima Laboral y Gestión contable.</i>	45
<b>Tabla 8 .</b> <i>Correlación de Hipótesis específica 1 .- Organización y estructura y Gestión contable.</i>	45
<b>Tabla 9.</b> <i>Correlación de Hipótesis específica 2.- Motivación y Gestión contable.</i>	46
<b>Tabla 10 .</b> <i>Correlación de Hipótesis específica 3.- Liderazgo y Gestión contable.</i>	47

## Lista de figuras

<b>Figura 1.</b> <i>El clima Laboral:</i>	23
<b>Figura 2.</b> <i>Estructura organizacional</i>	24
<b>Figura 3.</b> <i>Tipos de estructura organizacional</i>	25
<b>Figura 4.</b> Diseño de una organización	26
<b>Figura 5.</b> <i>Pirámide de Maslow</i>	27
<b>Figura 6.</b> <i>Flujo de relaciones e influencias del Clima laboral</i>	28
<b>Figura 7.</b> Proceso gestión contable	31
<b>Figura 8.</b> Organización empresarial	38
<b>Figura 9.</b> De correlaciones de Spearman.	48

## **Introducción**

El tema de investigación del presente tesis lleva como título: “ clima laboral y la gestión contable de la área de contabilidad de la empresa de Herbert Salazar Cardenas, distrito de la Molina – Lima periodo 2021”; en tal sentido la problemática planteada es la existencia de relación entre el clima laboral y gestión contable. Para el buen desempeño del personal de las diferentes áreas, este trabajo se baja en la área de contabilidad.

El desarrollo del esquema o estructura de la investigación fue la siguiente:

En el Capítulo I, se describe el planteamiento del problema es decir la realidad problemática, la formulación del problema general y los problemas específicos, establecimiento de los objetivos de la investigación tanto general como específico indicando la justificación, importancia y limitaciones.

En el Capítulo II, se describe el marco teórico, siendo este la base de la investigación con los antecedentes de autores internacionales y nacionales de esta forma se analiza y describe las bases teóricas con las variables establecidas, sus dimensiones, teniendo en cuenta los indicadores para la realización del cuestionario.

En el Capítulo III, se describe la metodología de la investigación presentada, definiendo en enfoque ,la hipótesis, tipo, diseño,método; así mismo presentando la población, muestra y procedimiento para la recolección de datos con la estadística inferencial,las técnicas y los instrumentos utilizados.

En el Capítulo IV, se describen los resultados y las discusiones del trabajo, comparando las incidencias con los diferentes autores de la misma línea.

Finalmente se presentan las conclusiones, considerando nuestra problemática, objetivos generales y específicos, las recomendaciones, aportes.

## **Capítulo I: Planteamiento de la Investigación**

### **1.1. Descripción de la Realidad Problemática**

En Ecuador, según Alarcon y Cea (2007), el clima laboral es la influencia directa e indirecta de las condiciones laborales, de tal forma las características del entorno laboral son objetivos de estudio de muchas investigaciones, con la preocupación de poder identificar cuales son los motivos o razones que afectan el clima laboral y buscan soluciones a problemas existentes; Así mismo para Cajas (2019), la gestión contable lo plantea como un problema de investigación la carencia de técnicas administrativas contables , que ello perjudica la presentación razonable de los estados financieros y plantea el mejoramiento, brindando herramientas de gestión, plantea flujogramas de procesos y la aplicación de índices financieros que servirán para la evaluación de información económica y toma de decisiones gerenciales.

En el Perú, según Asteria (2015), el clima laboral menciona que está abordado principalmente desde perspectivas administrativas, sin embargo la organización requiere depender del estado emocional, del compromiso de sus miembros. Donde el trabajador tiene que estar en las mejores condiciones laborales y con un ambiente agradable para desarrollarse plenamente. Así mismo según Bravo, S. y Roque, R. (2019), la gestión contable influye en la información que se presenta mediante reportes y estados financieros, que favorece a cualquier inversionista y/o prestamista ya que el buen uso disminuye significativamente los costos que incurren, de esta manera el registro correcto de la contabilización es alternativamente más eficaz y eficiente.

En cuanto a la empresa de Herbert Salazar Cardenas, actualmente se quiere realizar actividades de control con relación a la gestión contable y promocionar el clima laboral, dando a sus colaboradores un ámbito de trabajo estable y aplicando la mejora continua para el aumento de productividad.

## **1.2. Planteamiento del Problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera el clima laboral se relaciona con la gestión contable de la empresa de Herbert Salazar Cardenas, Lima 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿De qué manera la organización y estructura se relaciona con la gestión contable de la empresa de Herbert Salazar Cardenas, Lima 2021?

¿De qué manera la motivación se relaciona con la gestión contable de la empresa de Herbert Salazar Cardenas, Lima 2021?

¿De qué manera el liderazgo se relaciona con la gestión contable de la empresa de Herbert Salazar Cardenas, Lima 2021?

## **1.3. Objetivo de la Investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar de qué manera el clima laboral se relaciona con la gestión contable de la empresa de Herbert Salazar Cardenas, Lima 2021.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar de qué manera la organización y estructura se relaciona con la gestión contable de la empresa de Herbert Salazar Cardenas, Lima 2021.

Determinar de qué manera la motivación se relaciona con la gestión contable de la empresa de Herbert Salazar Cardenas, Lima 2021.

Determinar de qué manera el liderazgo se relaciona con la gestión contable de la empresa de Herbert Salazar Cardenas, Lima 2021.

#### **1.4. Justificación e Importancia**

##### **1.4.1. Justificación teórica**

Este trabajo tiene como meta lograr que el Clima laboral y la gestión contable de una entidad sean pilares para obtener una satisfacción laboral y que el profesional pueda lograr sus metas en el lugar donde labora, por ellos se busca su relación. Así mismo sea un aporte para las futuras investigaciones.

##### **1.4.2. Justificación práctica**

Además, el tipo de trabajo es básico, podría describirse los diferentes problemas o dificultades que suceden en la empresa de Herbert Salazar Cardenas y se relacionan con los temas de la investigación, lo cual es muy importante para mejorar el clima laboral y la gestión contable. Además los resultados se podrán utilizar para el beneficio de la empresa y poder identificar las deficiencias y darles una mejora continua.

## **1.5. Limitaciones.**

### **1.5.1. Limitación temporal**

El trabajo tiene limitación temporal por desarrollarse sólo en el año 2021.

### **1.5.2. Limitación económica**

El trabajo tendrá limitación económica, ya que no contamos con muchos recursos económicos para poder contratar a especialistas que nos apoyen para el mejoramiento de los problemas detectados.

### **1.5.3. Limitación de información**

EL trabajo tendrá limitación de información, porque aún estamos en proyecto de realizar un sistema adecuado que logre que todas nuestras operaciones y registros contables estén direccionados adecuadamente y esto ayude a lograr una clima laboral agradable.

## Capítulo II: Marco Teórico

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Internacionales

(Tamara, 2019), Realizar su trabajo de investigación titulado: “ Modelo de gestión contable y financiera para el sector hotelero en el Ecuador”, presentada por la Dra. Tamara Alexandra Cajas Sigüencia, para obtener el Título de Magister en Contabilidad y Auditoría: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Ecuador. En la cual señala:

El objetivo general que determinó fue la influencia de un modelo de gestión contable y financiero para la presentación razonable de los estados financieros del sector hotelero y como herramienta de gestión administrativa. Asimismo, la metodología es deductiva por ser un proceso sistemático de indagación, enfoque mixto; llegando a una conclusión que a las empresas no le dan importancia a la contratación de contadores internos que realicen las operaciones con éxito y esto conlleva a una inconsistencia de información. Así mismo los EEFF carecen de un análisis detallado que facilite la toma de decisiones gerenciales, conllevando a la carencia de herramientas.

(Solano & Gutierrez, 2021), Realizar su trabajo de investigación titulado: “Clima Laboral en las instituciones educativas de la margen izquierda de la zona rural de Lórica. Revista Internacional Faeco sapiens, 216 – 234 – Colombia. En el cual señala:

El objetivo es medir el clima organizacional en las instituciones educativas. Asimismo, la metodología de escala; llegando a una conclusión que el instrumento muestra un alto índice de validez y confiabilidad ya que para su realización tomaron algunos cuestionarios ya validados y después se aplicó el análisis de fiabilidad.

(Mayra, 2017), Realizó su trabajo de investigación titulado: "Evaluación de la gestión contable – financiera de Súper Ferretería S.A. – Ecuador", presentada por Mayra Cristina Gonzales Aguayo, para obtener el título de Ingeniería Comercial. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. En la cual señala:

El objetivo es contribuir con las herramientas que sirvan de apoyo a la toma de decisiones y mejore el sistema contable. Asimismo, la metodología se utilizó la técnica de la entrevista como instrumento guía; llegando a una conclusión al no tener un sistema contable, ha originado una carencia de información contable lo cual conlleva a no poder determinar la situación de la empresa.

(Arizaga & Borja, 2022), Realizó su trabajo de investigación titulada: "Los estilos de liderazgo y el clima laboral en los colaboradores de una empresa del sector de comercio exterior en Ecuador", presentado por Arizaga Oscar, Borja Taco Elizabeth del Roció, para obtener la maestría en Gestión del talento Humano. Universidad Internacional SEK Ecuador. En la cual señala:

El objetivo es describir los estilos de liderazgo y clima laboral en la empresa. Asimismo, la metodología es de carácter descriptivo transversal en una población de 227 personas; llegando a una conclusión los resultados permiten a identificar que el liderazgo transformacional tiene mayor significancia en el área administrativa y así mismo evidencio que el clima laboral está marcado por un alto nivel de indiferencias. Tiene un bajo nivel de satisfacción en el área operativa y existe una predominancia de clima laboral positivo.

(Quiñonez, 2017), Realizó su trabajo de investigación titulada: "Procedimiento de gestión contable y administrativa del almacén de repuestos Cooperativa de transportes del pacifico", presentado por Quiñonez Torres Mirna Lisste, para obtener el

título de ingeniería en Contabilidad y Auditoría CPA. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. En la cual señala:

El objetivo es plantear la elaboración de un manual de procedimientos de gestión contable y determinar los procedimientos administrativos. Así mismo la metodología es de recolección de datos no experimental descriptivo con un método deductivo; llegando a una conclusión que se reconoce la importancia de los manuales y procedimientos de la gestión realizada en los almacenes y se propone implementar una herramienta que ayude a la aplicación de manuales.

### **2.1.2. Nacionales**

(Chacon, 2017), Realizó una Tesis titulada: “Clima laboral y gestión de Calidad de la Red de Salud Abancay – 2017”, presentada por Chacón Ponce, Ana Luz, para obtener el título profesional de Maestra en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. En el cual señala:

El objetivo fue encontrar la relación que existe entre clima laboral y la gestión de calidad para mejorar el clima laboral. Asimismo, la metodología de la investigación es de tipo sustantiva básica de investigación es descriptivo – correlacional tiene un diseño no experimental con enfoque cuantitativo, el resultado se encontró sobre nivel clima laboral en la red de salud Abancay 2017, el 2.1% (1) señala que es malo, con el mayor indicador de 75% (36) señala que es regular y con el 22.9% (11) indica que es bueno.

Y la conclusión es que existe un nivel de relación directa y significativa entre lo experimentado. Asimismo, se puede concluir con un nivel de confianza del 95% además de acuerdo al baremo de Rho de Spearman podemos concluir que existe un nivel

coeficiente de correlación de 0.427 de manera directa positiva moderada entre las variables.

(Tamay, 2021). En su Tesis titulada: “ La auditoría financiera y su relación con la gestión contable en la empresa restaurant & cevicheria los Delfines SAC. Distrito de Barranco, Lima 2019”, presentada por Tamay Carranza Dani Osnar, para obtener el título profesional de Contador público. Universidad Peruana de las Americas, Lima, Peru. En el cual señal:

El objetivo es establecer la relación entre la auditoría financiera y la gestión contable. Asimismo la metodología es de enfoque cuantitativo, de tipo básica de nivel descriptivo, de diseño no experimental correlacional, de metodo hipotetico deductivo analitico, el resultado la hipotesis alterna se acepta y la hipótesis nula se rechaza; llegando a una conclusión que debe implementar una auditoría financiera para incrementar el registro adecuado de la gestión contable de tal manera reduce la posibilidad de robos financieros dentro del establecimiento experimental.

(Urbina, 2019) , En su Tesis Titulada: “Clima laboral y rotación del personal del programa de formación general de una Universidad Privada de Trujillo”, presentada por Urbina Reinoso, Claudia Lissete, para obtener el título de Magister en Dirección de gestión del Talento Humano. Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú. En el cual señala:

El objetivo principal es determinar la relación de clima laboral y la rotación de personal, para lograr su potencial constructivo que logren ser capaces de adaptarse a los cambios del entorno. Asimismo, la metodología es de estudio tipo correlacional, con diseño no experimental usando un muestreo no probabilístico; llegando a una conclusión que los resultados nos indican un nivel medio de clima laboral y un bajo nivel de rotación, se aceptaron las hipótesis nulas encontrándose que no existe relación

entre dichas dimensiones y las variables de rotación. Lo que demuestra que a pesar que existe ciertas limitaciones en el clima laboral. Los colaboradores se encuentran comprometidos en la institución que laboran.

(Barrientos & Huacho, 2019), Realizó una Tesis titulada: “Síndrome de Burnout y Clima Laboral de los ejecutivos de la cooperativa de ahorro y créditos de andes Cotarusi Aymaraes agencia Abancay- 2018”, presentada por Barrientos Pozo, María Elena & Huacho Félix, Ronel para obtener el título profesional de Licenciado en administración. Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Perú. En el cual señala:

El objetivo es analizar e investigar el síndrome de Burnout y el clima laboral y su relación entre ellas, ya que eso involucra el desarrollo laboral y por ende las relaciones cotidianas de convivencia entre los colaboradores. Asimismo, la metodología es de tipo básica de nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental – transversal; llegando a una conclusión que existe una relación inversa entre el síndrome de burnout y el clima laboral de los colaboradores, también que la supervisión en cuanto al cumplimiento de metas es muy estricta esto trae como consecuencia el agotamiento de los trabajadores tanto física y emocional.

(Duran, 2019), Realizó una Tesis titulada: “La gestión contable y los procesos de control interno en la oficina de contabilidad de la organización no gubernamental centro de estudios y promoción del desarrollo (ONG DESCO) Huancavelica – Año 2015”, presentada por Duran Pumacahua, Margaret Julieta para obtener el título profesional de contador público. Universidad Nacional de Huancavelica, Perú. En el cual señala:

El objetivo es establecer la relación entre gestión contable y los procesos de control interno en la oficina de contabilidad. Asimismo, la metodología fue de tipo

aplicada de nivel correlacional con diseño no experimental de tipo descriptivo; llegando a una conclusión se evidencia que la gestión contable tiene una correlación positiva alta con el control interno de la organización.

(Zapana, 2020), Realizó una Tesis titulada: "Organización contable y el clima laboral en las pequeñas y medianas empresas, en la provincia de Huaura Huacho 2020", presentada por Zapana Choque, Karen Janneth para obtener el grado de Bachiller en Ciencias Contables y Financieras. Universidad Peruana de las Américas, Perú. En el cual señala:

El objetivo es establecer la relación entre la organización contable y el clima laboral. Asimismo, la metodología fue de tipo básica, Nivel descriptivo correlacional; llegando a una conclusión que la organización contable y el clima laboral es favorable.

(Trelles, 2018), Realizó una Tesis titulada: "Clima laboral y su relación con la rotación de personal del área de operaciones en un call center del distrito de el agustino, 2018", presentada por Trelles Tadeo Ericka Liliana para obtener el título profesional de licenciada en gestión de recursos humanos. Universidad de San Martín de Porres, Perú. En el cual señala:

El objetivo es establecer la relación que existe entre el clima laboral y la rotación de personal del área de operaciones en un call center. Asimismo, la metodología es la técnica estadística de análisis cuantitativo llamada R de pearson, de tipo descriptivo correlacional y se empleó la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario a los trabajadores; llegando a una conclusión que si existe la relación entre el clima laboral y la rotación de personal, con la recomendación a tomar para reducir el índice de rotación de personal.

(Falcón, 2019), Realizó una Tesis titulada: "La gestión contable y el sistema integrado de gestión administrativa en la dirección regional de agricultura huanuco,

2019”, presentada por Falcon Elias Gina Alida para obtener el título profesional de contador público. Universidad de Huanuco, Peru. En el cual señala:

El objetivo es determinar la relación que tiene la gestión contable y el sistema integrado de Gestión administrativa en la Dirección Regional de Agricultura-Huanuco 2019. Asimismo, la metodología es de tipo de investigación es aplicada ya que existe relación entre las variables, teniendo un enfoque cuantitativo que requiere la recolección de datos mediante encuestas es descriptivo de diseño no experimental – transversal; llegando a una conclusión que tiene una correlación de Pearson de valor correlacional de -0,36 que manifiesta que hay una correlación negativa débil entre las variables de estudio del tal forma se acepta la Hipótesis general para ello recomendamos dar capacitación al personal para mejorar su gestión.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Clima Laboral**

#### **2.2.1.1. Definición de Clima Laboral.**

(Ganga, Piñones, & Saavedra, 2015), Mencionan que históricamente el comienzo del concepto de Clima laboral nace a través de la teoría de campo de Kurt Lewin a fines de los años 30, menciona la relación que tiene el individuo con su ambiente, donde la persona evalúa su entorno y esto influye en su conducta. Así mismo Lewin la llama “Atmósfera “ o “Clima Psicológico”; es decir es una realidad empírica que se debe demostrar en la organización como cualquier hecho físico (Lewin 1988. 112).

Para los teóricos Katz y Kahn (1970, 85), definen como a toda organización que crea su propio clima, costumbres y estilos. El clima laboral refleja tanto las normas y valores del sistema formal o informal.

Según Mendez (2006), el clima organizacional destaca en la gestión de las personas, buscando permanentemente técnicas para su medición. Se tiene algunas investigaciones empíricas, que los mejores resultados laborales con alto desempeño, compromiso o cooperación, es cuando las personas se sienten satisfechos en su grupo de trabajo.

Bordas, M. (2016, p.28), Se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y afecta a las actitudes, motivación y comportamientos de sus miembros y por tanto al desempeño de organización.

**Figura 1.** *El clima Laboral:*



Fuente: (Bordas, 2016)

**2.2.1.2. Organización y Estructura.** Según los autores referente a la palabra detallan:

Bordas, M. (2016, p.30), menciona sobre los procesos de trabajo que estén bien organizados y coordinados, sean claros y eficientes, sin excesivas restricciones organizacionales o burocráticos.

Brume, M. (2019), Según su libro Estructura organizacional define que las empresas deben contar con una organización correcta que su estructura permita establecer sus funciones para establecer la jerarquía, organigramas y departamentalizaciones. Con la finalidad de producir sus servicios o productos, mediante un orden, un control para alcanzar metas y objetivos.

Quiroa, M (2020), Define como la estructura organizacional es la forma como asignar las funciones, roles y responsabilidades que cada trabajador tiene que cumplir para obtener objetivos propuestos.

**Figura 2.** Estructura organizacional



Fuente: (Quiroa, 2020)

#### ***2.2.1.2.1. Tipos de estructuras organizacionales.***

Lineal, se basa fundamentalmente en los niveles de autoridad y su decisión es centralizada. Esta se estructura de forma piramidal, mientras más alta es la jerarquía disminuye los puestos, pero aumenta en cada cargo su número de responsabilidades.

Horizontal, en esta estructura existen pocos mandos medios de autoridad, por lo que las personas que ocupan los niveles más altos entran en contacto directo con todos los trabajadores de primera línea.

Funcional, es un sistema funcional agrupa y ordena por cada puesto dentro de la compañía. Se basa en las tareas que tiene que desarrollar cada jefe y su grupo.

Divisional, organiza a los trabajadores por un tipo de producto o servicio específico que ofrece el mercado.

Matricial, la organización divide el esquema de trabajo por funciones y por tipo de proyecto que desarrollan. Funciona como una matriz en la que cada empleado reporte a dos jefes inmediatos; un supervisor de proyecto y un supervisor de funciones.

Central, se usa más en empresas que son muy grandes y por lo tanto su forma de trabajo es más compleja. Por eso cada empleado debe responder a muchos supervisores que se encuentran en diferentes áreas o en diferentes localizaciones.

**Figura 3.** *Tipos de estructura organizacional.*



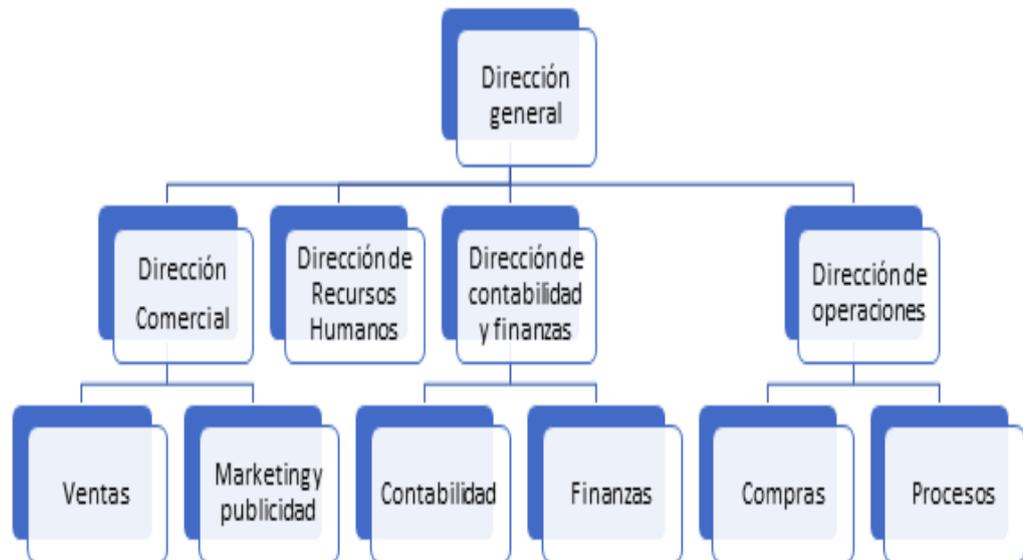
Fuente: (Quiroa, 2020)

#### **2.2.1.2.2. Importancia de una estructura organizacional.**

Brinda orden y permite seguir una determinada dirección, cada trabajador sabe quién es su jefe inmediato y ubica su área. Al delimitar responsabilidades, permite que un gerente sepa controlar los roles que tiene su subordinado. Por ende, se logra tener una comunicación más accesible y ordenada en la empresa.

Podemos concluir que toda empresa tiene que contar con una buena estructuración organizacional para que tenga mayor probabilidad de obtener buenos resultados. Donde pueda delimitar claramente las responsabilidades de cada miembro y ello permita un desempeño mejor y más eficiente.

**Figura 4.** *Diseño de una organización.*



Fuente: (Quiroa, 2020)

**2.2.1.3. Motivación.** Según los autores referente a la palabra detallan:

Bordas, M. (2016, p.31), Menciona que la organización debe haber motivación al buen desempeño y la producción destacada, generando implicación y compromiso con las actividades realizadas.

Maslow (1991), Para él la motivación es parte de la naturaleza y es para lograr la satisfacción de sus necesidades.

**Figura 5.** *Pirámide de Maslow*



Fuente: (Maslow, 1991)

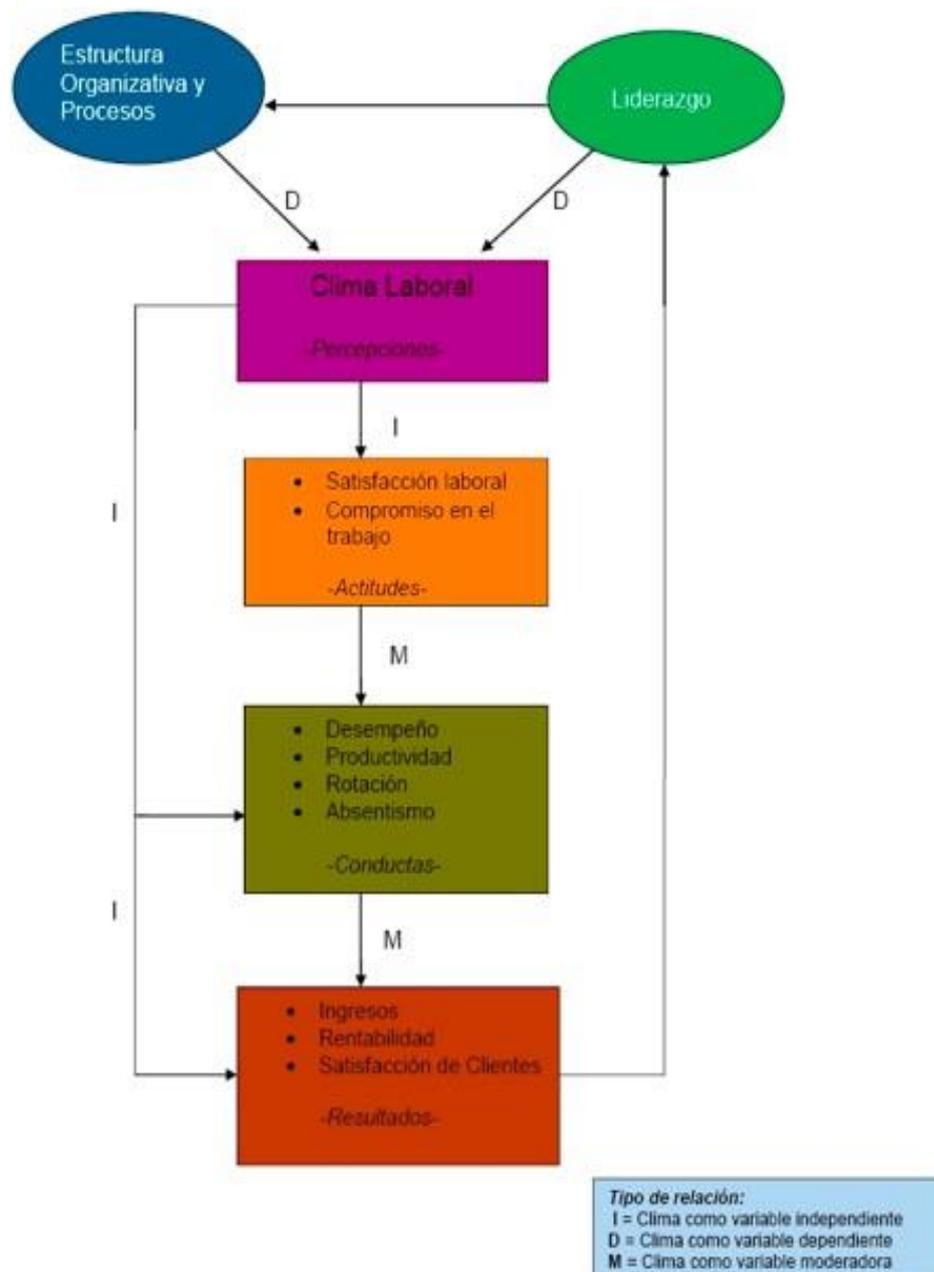
Chiavenato (2009), Menciona que la motivación es el resultado de la comunicación de los individuos y depende de que situación en particular este viviendo, para estar más o menos motivados.

Peña, H. (2017), Menciona que el ser humano diariamente crea miles de necesidades, las cuales por ausencia, carencia o falta de elementos materiales desean satisfacer. Es decir, la motivación se convierte en un elemento idóneo para suplir esas necesidades. Por ende la motivación laboral es cuando el empleado logra sentirse satisfecho y logra un mejor desempeño.

#### 2.2.1.4. Liderazgo. Según los autores referente a la palabra detallan:

Bordas, M. (2016, p.31), Menciona que los miembros de la organización perciban la dirección y los líderes ,su comportamiento como un estilo de relación con el resto de los empleados.

**Figura 6.** Flujo de relaciones e influencias del Clima laboral



Fuente: (Bordas, 2016)

Ralph M. Stogdill, menciona que es “el proceso de conducir las actividades de un grupo e influir sobre las conductas que estos desarrollen”.

John Maxwell, menciona que “los buenos líderes son quienes logran que los grupos y equipos de trabajo que dirigen desempeñen un rendimiento superior”.

También mencionó “Los buenos líderes no son por su poder, sino que por su habilidad de motivar a otras personas”.

Raymond B. Cattell “ El líder es quien produce una personalidad grupal diferente de la que habría si él no estuviese presente, y se mide su capacidad de liderazgo por la magnitud de los cambios efectivos en el rendimiento del grupo”.

Peter Senge “ La creación de un ámbito en el que los seres humanos continuamente profundizan en su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que tiene que ver con la creación de nuevas realidades”.

Idalberto Chiavenato “ Es un proceso en el que el líder ejerce la habilidad de influir y conducir a un grupo de personas, motivándolos a trabajar con entusiasmo hacia el cumplimiento de objetivo de la organización.”

John Kotter “ No es más que la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo.”

Fred Fiedler, describe la manera en que se consigue una alta efectividad con un equipo de trabajo u organización mediante la personalidad del líder y el control situacional. Así mismo el propone 2 tipos de liderazgo:

Uno más orientado a las personas (socioemocional) y el otro más orientado a la productividad (tarea).

## **2.2.2. Gestion Contable**

### **2.2.2.1. Definición de Gestión Contable.**

Elizalde, M. (2019, p.32), El propósito de su artículo está centrado en analizar la gestión contable como base fundamental para las decisiones gerenciales.

Perez y Casó (2013) sostiene que la gestión contable es necesaria para dar seguimiento a todas las transacciones llevadas en una empresa, permite determinar los resultados financieros producidos en un periodo determinado.

En ese sentido se puede mencionar que es el conjunto de operaciones que desarrolla una entidad y se realiza a través de un registro, control y análisis oportuno para lograr los resultados establecidos.

Por su parte, Elizondo (2013), menciona que la gestión contable, nace dentro del ámbito de la contabilidad para poder reconocer las diversas funciones o actividades relacionadas entre sí, para obtener los EEFF.

Hidroeléctrica Ituango (2011), Tiene como objetivo obtener información confiable, comparable, útil y oportuna para la toma de decisiones en la planeación, dirección y control de la compañía para optimizar rendimiento económico.

**Figura 7.** *Proceso gestión contable*

## Proceso Gestión Contable



Fuente: (Hidroeléctrica, 2011)

**2.2.2.2. Sistematización.** Según los autores referente a la palabra detallan:

Elizalde, M. (2019, p.35), la define como aquella que establece el sistema de información financiera en una entidad económica, considerada como la fase inicial del proceso de gestión contable.

Se integra la fase de sistematización del proceso contable son: selección, diseño e instalación.

De igual manera, plantea que para la selección del sistema de información financiero es necesario conocer los siguientes aspectos: Actividad o giro, marco legal, políticas de operación, tamaño de entidad, procedimiento manual, procedimiento mecánico y procedimiento electrónico.

Silva, A. (2016), Tiene como objetivo o producto final los EEEF y el registro contable de todas las operaciones de la empresa. El registro es diario para luego obtener reportes contables.

Asimismo se puede mencionar como el conjunto de procedimientos diseñados en la empresa para recopilar datos, procesar transacciones y luego cumplir con los registros contables.

Una sistematización contable será eficaz, si existe una serie de métodos que aseguren ello:

Se identifican y registran todas las transacciones validadas.

Se describe el tipo de transacción y se mide el valor de la misma.

Se determina el momento que ocurre la transacciones.

Balanzategui, Ramirez, A; Soto, V y Gavilanes R. (2021), La sistematización no es nuevo, su aparición y desarrollo ha estado ligado al desarrollo del método científico y lo encontramos en dos campos:

La sistematización de información o sistematización de datos; y

La sistematización de experiencias.

Se refiere al ordenamiento y clasificación de todo tipo de datos e información, teniendo criterio de clasificación de todo tipo de datos e información, bajo categorías, relaciones, etc.

La sistematización de experiencias vistas como proceso para el desarrollo de un periodo determinado, en las que intervienen diferentes personas en el contexto económico y social. (FAO, 2004, pág. 15).

### **2.2.2.3. Procesamiento.** Según los autores referente a la palabra detallan:

Cabrita (2015), Argumenta que la valuación es la cuantificación en unidades monetarias de los recursos obligaciones que adquiere una entidad económica en la celebración de transacciones financieras.

A juicio de Valencia(2015), argumenta que consiste en el registro de las operaciones o transacciones de la entidad, con el fin de elaborar los estados financieros y de manera accesible para los usuarios.

Para Zabala (2014), Argumenta que es una fase se captura, clasifica, registran, calculan y extraen los datos que conforman cada de las operaciones de las entidades y la contabilidad controla todo ello para poder elaborar los estados financieros.

En toda organización ya sea comercial, servicios e industrial, pública o privada. Se realizan muchas operaciones o actos de comercio tales como compra de bienes y servicios , se realizan depósitos en instituciones financieras, cuentas por pagar, cuentas cobrar, devoluciones de bienes, importar materiales o maquinarias. Todo ello son los hechos económicos que modifican directamente la economía y las finanzas de la empresa. Alaña,C, & Solorzano, S, 2015, pag. 55).

Las funciones del sistema de información contable se enmarcan dentro de estas: Elaboración de la información. Qué sucesos han de ser registrado, identificación y captación de los datos (hechos contables). Medición y valoración homogeneización de los flujos identificados en término económico. Para posterior utilización en los procesos de toma de decisiones. (García Sanchez, 2017, págs. 33,34).

#### **2.2.2.4. Toma de Decisiones.** Según los autores referente a la palabra detallan:

Según Certo (2013, pág. 150), La toma de decisiones comprende las etapas que cada quien toma en las decisiones para llegar a una meta.

Para Espinoza (2016, pág. 7), Son actitudes que se toma para elegir, usar diversas herramientas y técnicas para las tomas de decisiones es optar por una o más alternativas.

Según Robbins y Decenzo (2012), es un proceso que inicia por identificar el problema, se debe elegir una alternativa, la cual ayude a resolver el problema de manera eficaz y la calidad de estas decisiones tiene mucho que ver al tener éxito o fracaso de una organización.

De la misma manera, Herrera (2013), da a conocer que la toma de decisiones es la selección de una acción entre varias opciones, aspecto fundamental en la toma de decisiones.

Laoyan, S. (2021), Lo define como decision making, es un método de reunir la información, evaluar y luego tomar la mejor decisión final posible.

Según Fremont, K. (2003), define que la toma de decisiones se basa en la conducta de la organización. Con medios de control y permite la coherencia en los sistemas.

##### **2.2.2.4.1. Decisiones programadas.**

También conocido como decisiones estructuradas, el trabajador que toma este tipo de decisión no tiene la necesidad de diseñar ninguna solución. Se toma de acuerdo con políticas, reglas escritas o no escritas.

Las decisiones programadas son problemas recurrentes. Limitan nuestra libertad porque la persona tiene menos espacio para decir que hacer.

#### **2.2.2.4.2. Decisiones no programadas.**

También conocido como decisiones no estructuradas, son tomadas ante problemas o situaciones que se presentan con poca frecuencia, problemas como asignar los recursos de una organización que ayuda para la toma de decisiones.

### **2.3. Definición de Términos Básicos**

#### **2.3.1 Sistema de información financiera. Según el autor:**

(Barrios, 2009) Comenta que cuando existe exceso de trabajo, el equipo disponible no es suficiente por ende se debe establecer un sistema de información financiera más sencillos, rápidos y confiables, que cubra las necesidades, utilizando la tecnología como herramienta para poder fortalecer las debilidades encontradas.

#### **2.3.2. Actividad o giro de la entidad**

Según el autor: Torres , (2019) Define qué se utiliza para designar el tipo de actividad productiva y económica de una entidad, por ende se clasifica por diferentes ámbitos de trabajo y negocio.

Los cuales cuentan con tipos de giros de la empresa.

##### **2.3.2.1. Empresa de giro industrial. Según el autor:**

Se dedican a crear productos con valor añadido mediante procesos de materias primas. Es decir son cadenas de producción que su fin es crear productos manufacturados aptos para ser distribuidos y vendidos.

### **2.3.2.2. Empresa de giro de servicios. Según el autor:**

En esta categoría no ganan dinero aportando productos concretos, por ende son ofrecidos a personas u otras organizaciones. Se caracteriza por ser más cambiante y flexible.

### **2.3.2.3. Empresa de giro comercial. Según el autor:**

Esta categoría se dedica a poner en contacto a vendedores y compradores, por ende pueden ser clasificados como mayoristas, minoristas y comisionistas.

### **2.3.3. Tamaño de la entidad. Según el autor :**

(Bueno, 2002) Lo define como el conocimiento del tamaño permitirá el poder diferenciar entre mayores y menores empresas. La tecnología marca mucho y ayuda con el desarrollo y especialización productiva del mismo.

### **2.3.4. Elaboración de EEFF. Según el autor:**

(Paredes Reategui, 2018). Según este autor lo define en:

#### **2.3.4.1. Cuaderno de trabajo. Según el autor:**

Tiene como objetivo proporcionar recursos de aprendizaje, reforzar lo aprendido en clase y adquirir mediante lectura los libros texto del curso. También identificar oportunidades de mejora en su aprendizaje.

#### **2.3.4.2. Distinción entre activo, pasivo, patrimonio, gasto e ingreso. Según el autor:**

Se menciona que cada operación es independiente.

### **Activos corrientes**

NIC 1.66 se clasificará los activos corriente cuando: cumple su ciclo normal de operación, cuando se mantiene el activo con el fin de negocio, cuando se realiza el movimiento dentro de los 12 meses.

### **Pasivo corrientes**

NIC 1.69 Una entidad clasifica pasivo corriente cuando: se liquida en su ciclo normal, cuando se mantiene el activo para fines de negocio, cuando el pasivo de liquidar dentro de los 12 meses.

### **Materialidad o importancia relativa y agregación de datos**

NIC 1.29 cuando la entidad presentará individualmente cada clases de partida similares. Se clasificaron por naturaleza o función.

### **Compensación**

NIC 1.32 Según lo que permita una NIIF la entidad compensará los activos con los pasivos o los ingresos con los gastos.

NIC 1.34 La NIIF 15 ingresos de actividades ordinarias procedentes de contratos con cliente requiere que una entidad mide los ingresos de actividades ordinarias procedentes de contratos .

### **2.3.5. Organización empresarial.** Según el autor:

(García, 2018) Lo define como el uso correcto de recursos y funciones precisas para satisfacer los objetivos de cualquier negocio. Tiene como estructura adecuada para la sistematización de los recursos existentes, con jerarquía, correlación, disposición y agrupación de tareas. Tiene como objetivo principal hacer que todo resulte más fácil y cómodo, con una correcta coordinación y optimización de recursos.

Utilizan los mejores medios que hay dispuestos en la compañía.

Facilita la comprensión y comunicación entre los distintos componentes de una organización.

Se realizan actividades en la entidad de una manera más eficiente, con un esfuerzo mínimo.

Acaba con la duplicidad de esfuerzos al realizar las tareas.

Aumenta la productividad y disminuye los costos.

**Figura 8.** *Organización empresarial*



Fuente: (García, 2018)

### **2.3.6. Misión , Visión y Valores.** Según el autor:

Es más que un cartel, leyenda de una empresa porque tiene elementos muy importantes.

(Taylor, 2010), según el autor la palabra Misión indica lo que hacemos, hacia donde está direccionado nuestro esfuerzo y lo que nos hace diferente. Asimismo la Visión es lo que deseamos lograr a un plazo muy largo, es la motivación de los integrantes de la organización.

### **2.3.7. Organigrama.** Según el autor:

(Alvear, 2015), Orienta a cada de su miembro conocer claramente la estructura: “Es la representación gráfica de la estructura orgánica de una institución o de una de sus áreas, en la que se muestra la composición de las unidades administrativas que se integran, sus relaciones, niveles jerárquicos”.

### **2.3.8. Compromiso laboral.** Según el autor:

(Mesa, 2017), lo conceptualiza como compromiso como una obligación contraída. Según Stephen Robbins, es un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos. Para Idalberto Chiavenato es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de la organización.

#### **2.3.8.1. Compromiso afectivo o deseo:**

Según el autor es cuando existe un vínculo emocional del trabajador hacia la organización, sintiendo orgullo por su representada.

**2.3.8.2. *Compromiso de continuación o necesidad:***

Según el autor es cuando el profesional se siente comprometido con la empresa ya que se ve apoyado por el tiempo que labora y siente escasez de oportunidades en otro trabajo, es decir no es capaz de abandonar su puesto actual.

**2.3.8.3. *Compromiso normativo o deber:***

Según el autor el trabajador se siente fuertemente involucrado con la empresa porque cree ese compromiso ya sea por recibir.

## **Capítulo III: Metodología de la Investigación**

### **3.1. Enfoque de la Investigación**

(Cook & Reichardt, 1986), describe el enfoque cuantitativo, con la búsqueda de hechos o causas de los fenómenos sociales, realizando medición penetrante y controlada. Para obtener un objetivo orientado al resultado, asume una realidad estable.

Por lo tanto, este trabajo es de enfoque cuantitativo, basado en los datos estadísticos.

### **3.2. Variables**

#### **3.2.1 Variable 1: Clima laboral.**

Definición operacional

La variable Clima Laboral está compuesta por las siguientes dimensiones:

Organización y estructura, motivación y liderazgo.

**Tabla 1.** *Matriz de operacionalización de la variable Clima Laboral.*

<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>E. LIKERT</b>
<b>Clima Laboral</b>	Bordas M (2016, p.28), Se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y afecta a las actitudes, motivación y comportamientos de sus miembros y por tanto al desempeño de organización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Organización y estructura</li> <li>● Motivación</li> <li>● Liderazgo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Misión y Visión</li> <li>○ Organigrama</li> <li>○ Dirección de negocio</li> <li>○ Compromiso en el trabajo</li> <li>○ Satisfacción laboral</li> <li>○ Desempeño</li> <li>○ Mando de la dirección</li> <li>○ Democrático</li> <li>○ Coaching</li> </ul>	<p>1 y 4</p> <p>2 y 5</p> <p>3 y 6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p> <p>11</p> <p>12</p>	<p>1.- Nunca</p> <p>2.- Algunas veces</p> <p>3.- Quizás</p> <p>4.- Casi siempre</p> <p>5.- Siempre</p>

*Nota.* –Los datos fueron recabados del libro Gestión estratégica del clima laboral – María Jesús Bordas Martínez 2016.

### 3.2.2 Variable 2: Gestión Contable

Definición operacional

La variable Gestión Contable está compuesta por las siguientes dimensiones: Sistematización, Procesamiento y Toma de decisiones.

**Tabla 2.** *Matriz de operacionalización de la variable Gestión Contable.*

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	E. LIKERT
<b>Gestión Contable</b>	Elizalde M (2019, p.32), El propósito de su artículo está centrado en analizar la gestión contable como base fundamental para las decisiones gerenciales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sistematización</li> <li>● Procesamiento</li> <li>● Toma de decisiones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sistema de información financiera</li> <li>○ Actividad o Giro de la entidad</li> <li>○ Tamaño de entidad</li> <li>▪ Clasificación y cálculo</li> <li>▪ Registro de operaciones o transacciones</li> <li>▪ Elaboración de EEFF</li> <li>● Organización empresarial</li> <li>● Decisiones no programadas</li> <li>● Herramientas y técnicas</li> </ul>	13 y 14 15 16  17 y 18 19 20  21 22 23 y 24	1.- Nunca  2.- Algunas veces  3.- Quizás  4.- Casi siempre  5.- Siempre

*Nota.* –Los datos fueron recabados de la revista de Contabilidad y Auditoría – Letty Karina Elizalde Marín 2019.

### **3.3. Hipótesis**

#### **3.3.1 Hipótesis general**

El clima laboral se relaciona significativamente con la gestión contable de la empresa de Herbert Salazar Cárdenas, del distrito de La Molina, Lima 2021.

#### **3.3.2 Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre organización y estructura con la gestión contable de la empresa de Herbert Salazar Cardenas, Lima 2021.

Existe relación significativa entre la motivación con la gestión contable de la empresa de Herbert Salazar Cardenas, Lima 2021.

Existe relación significativa entre el liderazgo con la gestión contable de la empresa de Herbert Salazar Cardenas, Lima 2021.

### **3.4. Tipo de Investigación**

Esteban, N. (2018), La investigación es básica y se viene realizando desde que el ser humano tuvo la curiosidad científica por desentrañar los misterios del origen de todos los fenómenos de la naturaleza, la sociedad, el pensamiento.

Valderrama, S. y Jaimes, C. (2019), En su libro da a conocer el nivel de investigación correlacional y la relación que puede presentar los dos variables en investigación.

### **3.5. Diseño de la Investigación**

Álvarez, A. (2020), conceptualiza al Diseño de la investigación de este trabajo No experimental; es decir no existe manipulación de las variables por parte del

investigador. Así mismo es de tipo Transversal; es decir se mide una sola vez las variables y con esa información se realiza el análisis, se miden las características de uno o más grupos de unidades en un momento específico, sin evaluar la evolución de esas unidades y en este trabajo es correlacional.

### **3.6. Población y Muestra**

#### **3.6.1 Población**

Según el autor Arias (2006, pág. 81) define población como “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para las cuales se realizará el estudio y se dará las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”.

Por lo tanto, la población de este trabajo estuvo conformada por 16 trabajadores de la empresa de Herbert Salazar Cardenas, que están involucrados en las dos variables “el Clima Laboral y su Gestión Contable.

#### **3.6.2 Muestra**

Según el autor Arias(2001, Pág. 83) define muestra como” un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”.

En este sentido, se llevó a cabo mediante una muestra representativa o conocida también como piloto ya que sus características son similares a las del conjunto, permite generar resultados al resto de la población con un margen de error conocido.

Por lo tanto, la muestra de este trabajo estuvo conformada por 10 trabajadores de la empresa de Herbert Salazar Cardenas, que estaban laborando en ese momento, por lo tanto el muestreo fue no probabilístico por conveniencia.

Fue utilizada la escala de Likert.

### **3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

#### **3.7.1. Técnica**

Arias, F. (1999), Con esta técnica de recolección de datos para obtener la información. Se establece tener contacto con las unidades de observación por medio de cuestionarios previamente establecidos.

Los instrumentos son los medios materiales que se utilizan para recoger y almacenar la información. Ejemplo: Formatos de cuestionario, guías de entrevista, escala de actitudes u opinión (tipo Likert), etc.

De acuerdo con la información el presente trabajo utilizó la técnica de la encuesta.

#### **3.7.2. Instrumento**

El instrumento de recolección más popular se encuentran el cuestionario y las escalas de actitudes, las cuales están compuestas por preguntas con respecto a la variable que están sujetas a medición.

### 3.7.2.1. Validez.

Tamayo, C. y Silva, I. (2016), Se refiere a la exactitud con que un instrumento es medido, es decir la eficacia de la prueba a representar, describir o pronosticar el atributo del examinador.

Por ende el trabajo fue validado por dos juicios expertos, lo que demostraron que el instrumento utilizado es confiable, según consta en los Anexos 5,6 y 7.

**Tabla 3.** *Validación por juicio de experto*

Experto	Apellidos y Nombre	Grado	Resultado
1	Guzman Rosales, Mercedes Edith	Magister	Aplicado
2	Loli Bonilla, Cesar Enrique	Maestro	Aplicado
3	Ángulo Pomiano William Peter	Doctor	Aplicado

*Nota.* En la tabla se muestran los expertos que han validado el instrumento de la investigación cada uno con sus respectivos nombres y grados.

### 3.7.2.2. Confiabilidad.

Los resultados del instrumento fueron sometidos al análisis de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach.

**Tabla 4.** *Criterios de fiabilidad*

Coeficiente	Criterio
Coeficiente alfa $>.9$	Es excelente
Coeficiente alfa $>.8$	Es bueno
Coeficiente alfa $>.7$	Es aceptable
Coeficiente alfa $>.6$	Es cuestionable
Coeficiente alfa $>.5$	Es pobre
Coeficiente alfa $<.5$	Es inaceptable

*Nota.*-Fuente elaborado por la facultad de estadística de la universidad Santo tomas.

### **Variable 1 Clima Laboral**

**Tabla 5.** *Fiabilidad de los Ítems de los instrumentos de la variable Clima*

*Laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.780	12

*Nota.*- Habiendo realizado el análisis de Fiabilidad de Alfa de Cronbach mediante una prueba piloto de 10 encuestados, los resultados de la  $V1 = .780$ , el cual se encuentra dentro del Criterio “ es aceptable”, por lo tanto, el instrumento utilizado es fiable la variable Clima Laboral.

## **Variable 2 Gestión Contable**

**Tabla 6 .** *Fiabilidad de los Ítems de los instrumentos de la variable Gestión Contable*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.918	12

*Nota.*- Habiendo realizado el análisis de Fiabilidad de Alfa de Cronbach mediante una prueba piloto de 10 encuestados, los resultados de la  $V2 = .918$ , el cual se encuentra dentro del Criterio “ es excelente”, por lo tanto, el instrumento utilizado es fiable la variable Gestión Contable.

## Capítulo IV: Resultados

### 4.1. Análisis de los Resultados

*Figura 9. De correlaciones de Spearman.*

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

Culminando el desarrollo de los datos obtenidos mediante el programa SPSS, en este capítulo de la investigación se explicó y se detalla los resultados por cada variable y dimensiones sobre las correlaciones y el nivel de significancia en nuestro trabajo.

### Hipótesis General

#### Planteamiento de la hipótesis

#### H1: Hipótesis alterna

El Clima Laboral se relaciona significativamente con la Gestión contable de la empresa Herbert Salazar Cardenas, Lima 2021.

#### Ho: Hipótesis nula

El Clima Laboral no se relaciona significativamente con la Gestión contable de la empresa Herbert Salazar Cardenas, Lima 2021.

**Nivel de confianza:** 95 %

**Tabla 7. Correlación de Hipótesis general .-Clima Laboral y Gestión contable.**

		<b>Correlación</b>		
			Clima Laboral	Gestión Contable
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.982**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	10	10
Gestión Contable	Gestión Contable	Coeficiente de correlación	.982**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	10	10

*Nota.* De acuerdo con los resultados obtenidos del p-valor = 0,000 < 0,05 por lo tanto se rechaza la Hipótesis nula y se acepta Hipótesis alternativa, indicando que existe relación entre las variables y asimismo la correlación es “ muy alta” de = 0,982.

### **Planteamiento de la hipótesis específico 1**

#### **H1: Hipótesis específica 1**

La organización y estructura se relaciona significativamente con la Gestión contable de la empresa Herbert Salazar Cardenas. Del distrito de La Molina, Lima 2021.

**Ho: Hipótesis nula**

La organización y estructura no se relaciona significativamente con la Gestión contable de la empresa Herbert Salazar Cardenas. Del distrito de La Molina, Lima 2021.

**Nivel de confianza:** 95 %

**Tabla 8 . Correlación de Hipótesis específica 1 .- Organización y estructura y Gestión contable.**

**Correlación**

			Org_y_estruc	Gestión Contable
Rho de Spearman	Org_y_estruc	Coeficiente de correlación	1.000	.846**
		Sig. (bilateral)	.	.002
		N	10	10
	Gestión Contable	Coeficiente de correlación	.846**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	.
		N	10	10

*Nota.* De acuerdo con los resultados obtenidos del p-valor = 0,002 < 0,05 por lo tanto se rechaza la Hipótesis nula y se acepta Hipótesis alternativa, indicando que existe correlación entre la dimensión Organización y estructura y variable Gestión Contable es así que la correlación es “ alta” de = 0,846.

**Planteamiento de la hipótesis específico 2****H1: Hipótesis específico 2**

La motivación se relaciona significativamente con la Gestión contable de la empresa Herbert Salazar Cardenas. Del distrito de La Molina, Lima 2021.

**Ho: Hipótesis nula**

La motivación no se relaciona significativamente con la Gestión contable de la empresa Herbert Salazar Cardenas. Del distrito de La Molina, Lima 2021.

**Nivel de confianza:** 95 %

**Tabla 9.** *Correlación de Hipótesis específica 2.- Motivación y Gestión contable.*

**Correlación**

			Motivación	Gestión Contable
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	.751*
		Sig. (bilateral)	.	.012
		N	10	10
	Gestión Contable	Coeficiente de correlación	.751*	1.000
		Sig. (bilateral)	.012	.
		N	10	10

*Nota.* De acuerdo con los resultados obtenidos del p-valor = 0,012 < 0,05 por lo tanto se rechaza la Hipótesis nula y se acepta Hipótesis alternativa, indicando que existe correlación entre la dimensión Motivación y la variable Gestión Contable es así que la correlación es “ alta” de = 0,751.

**Planteamiento de la hipótesis específico 3****H1: Hipótesis específico 3**

El Liderazgo se relaciona significativamente con la Gestión contable de la empresa Herbert Salazar Cardenas. Del distrito de La Molina, Lima 2021.

**Ho: Hipótesis nula 3**

El Liderazgo no se relaciona significativamente con la Gestión contable de la empresa Herbert Salazar Cardenas. Del distrito de La Molina, Lima 2021.

**Nivel de confianza:** 95 %

**Tabla 10 . Correlación de Hipótesis específica 3.- Liderazgo y Gestión contable.**

**Correlación**

			liderazgo	Gestión Contable
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1.000	.904**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	10	10
	Gestión Contable	Coefficiente de correlación	.904**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	10	10

*Nota.* De acuerdo con los resultados obtenidos del p-valor = 0,000 < 0,05 por lo tanto se rechaza la Hipótesis nula y se acepta Hipótesis alternativa, indicando que existe correlación entre la dimensión Liderazgo y la variable Gestión Contable es así que la correlación es “ muy alta” de = 0,904.

#### 4.2. Discusión

Comparando los resultados obtenidos de la investigación titulada. “ Clima Laboral y gestión Contable del área de contabilidad de la empresa de Herbert Salazar Cardenas, Lima 2021”. Cuyo objetivo general fue determinar la relación del clima

laboral y la gestión contable; la hipótesis general fue que el clima laboral se relaciona significativa con la gestión contable, teniendo un resultado de correlación de Rho de Spearman es “muy alta” de  $= 0,982$ , obtenidos del p-valor  $= 0,000 < 0,05$  por lo tanto se rechaza la Hipótesis nula y se acepta Hipótesis alternativa, indicando que existe relación entre las variables.

Con los resultados de investigación realizada por (Zapana, 2020), llega a la conclusión que existe una relación favorable con respecto a la organización y clima laboral, teniendo una investigación básica correlacional.

Así mismo para (Duran, 2019) llega a una conclusión que la gestión contable tiene una correlación positiva alta con el control interno de la organización. Con una intensidad de la relación hallada es de  $r = 0,84$  correlación es positiva alta, donde se puede determinar que existe una relación significativa entre lo investigado.

En la relación de la hipótesis específica 1, el resultado fue que la dimensión organización y estructura se relacione significativamente con la gestión contable de la empresa de Herbert Salazar Cardenas, Lima 2021; logrando un resultado de Rho de Spearman, donde la correlación es “alta” de  $= 0,846$  de acuerdo con los resultados obtenidos del p-valor  $= 0,002 < 0,05$  por lo tanto se rechaza la Hipótesis nula y se acepta Hipótesis alternativa, indicando que existe correlación entre la dimensión Organización y estructura y variable Gestión Contable de la empresa de Herbert Salazar Cardenas, Lima 2021.

El resultado mencionado por (Bordas, 2016), menciona sobre los procesos de trabajo que estén bien organizados y coordinados, sean claros y eficientes, sin excesivas

restricciones organizacionales o burocráticos. En la cual se concluye que la variable organización y estructura se relaciona directamente con la gestión contable que tienen las empresas; así mismo para (Elizalde, 2019) El propósito de su artículo está centrado en analizar la gestión contable como base fundamental para las decisiones gerenciales. En este caso estos antecedentes van de la mano con los resultados obtenidos en la investigación.

En la relación de la hipótesis específica 2, el resultado fue que la dimensión motivación se relaciona significativamente con la gestión contable de la empresa de Herbert Salazar Cardenas, Lima 2021; logrando un resultado de Rho de Spearman, donde la correlación es “alta” de  $= 0,751$  de acuerdo con los resultados obtenidos del  $p$ -valor  $= 0,012 < 0,05$  por lo tanto se rechaza la Hipótesis nula y se acepta Hipótesis alternativa, indicando que existe correlación entre la dimensión motivación y la variable Gestión Contable de la empresa de Herbert Salazar Cardenas; Lima 2021.

El Resultado mencionado por (Bordas, 2016), la organización debe haber motivación al buen desempeño y la producción destacada, generando implicación y compromiso con las actividades realizadas. El cual tiene como objetivo buscar la estabilidad laboral con tener una herramienta base que es la motivación que se puede lograr con cada trabajador así se logre obtener una gestión contable adecuada y menciona la relación que tiene una sobre la otra. Así mismo para el autor (Maslow, 1943), la motivación es parte de la naturaleza y es para lograr la satisfacción de sus necesidades. De esa manera se logra una satisfacción laboral con la motivación que se da a cada personal para que pueda lograr un desempeño en la gestión contable.

En la relación de la hipótesis específica 3, el resultado fue que la dimensión liderazgo se relaciona significativamente con la gestión contable de la empresa de Herbert Salazar Cardenas, Lima 2021; logrando un resultado de Rho de Spearman, donde la correlación es “ muy alta” de = 0,904 de acuerdo con los resultados obtenidos del p-valor = 0,000 < 0,05 por lo tanto se rechaza la Hipótesis nula y se acepta Hipótesis alternativa, indicando que existe correlación entre la dimensión Liderazgo y la variable Gestión Contable de la empresa de Herbert Salazar Cardenas; Lima 2021.

El Resultado mencionado por (Bordas, 2016) Menciona que los líderes de la organización son los miembros de la compañía y su comportamiento es la relación con el resto del personal en el cual influye directamente el clima laboral y los líderes realizan gestión de actitudes y conductas para obtener como resultado la satisfacción laboral, compromiso en el trabajo, productividad, fidelidad a la compañía, buen desempeño, actitud innovadora y ello se logra la orientación al cliente. Asimismo para (Fuentes, 2019) menciona que el líder es la figura más importante dentro de las organizaciones, son las personas que impulsan, marcan, crean y define las estrategias que ayudan a alcanzar las metas propuestas y influyen en el desarrollo de los demás miembros de la organización para crear equipos organizados que conozcan el enfoque, políticas de su representada.

## Conclusiones

Conclusión de la Hipótesis General.- De acuerdo los resultados obtenidos de la prueba estadística de Rho de Spearman se halló que el p-valor =  $0.000 < 0.05$  (nivel de significancia) por lo tanto se concluye que el Clima Laboral tiene relación significativa con la Gestión Contable y se acepta la hipótesis alterna, con un coeficiente de correlación 0.982 que ello significó que la relación es “Muy alta” entre las variables de la empresa de Herbert Salazar Cardenas, del distrito de La Molina, Lima 2021.

Conclusión de la Hipótesis específico 1 .- De acuerdo a los resultados obtenidos de la prueba estadística de Rho de Spearman se halló que el p-valor =  $0.002 < 0.05$  (nivel de significancia) por lo tanto se concluye que la Organización y estructura tiene una relación con la Gestión Contable y se acepta la hipótesis alterna, con un coeficiente de correlación 0.846 que ello significó una relación “Alta” de la empresa Herbert Salazar Cardenas, del distrito de La Molina, Lima 2021.

Conclusión de la Hipótesis específico 2.-De acuerdo a los resultados obtenidos de la prueba estadística de Rho de Spearman se halló que el p-valor =  $0.012 < 0.05$  (nivel de significancia) por lo tanto se concluye que la Motivación tiene una relación significativa con la Gestión Contable y se acepta la hipótesis alterna, con un coeficiente de correlación 0.751 que ello significa una relación “Alta” de la empresa Herbert Salazar Cardenas, del distrito de La Molina, Lima 2021.

Conclusión de la Hipótesis específico 3.- De acuerdo a los resultados obtenidos de la prueba estadística de Rho de Spearman se halló que el p- valor =  $0.000 < 0.05$  (nivel de significancia) por lo tanto se concluye que el Liderazgo tiene una relación significativa con la Gestión Contable y se acepta la hipótesis alterna, con un coeficiente

de correlación 0.904 que ello significa una relación “ Muy Alta” de la empresa Herbert Salazar Cardenas, del distrito de La Molina, Lima 2021.

## Recomendaciones

La recomendación a la conclusión de hipótesis general, es que se continúe con un ambiente positivo se debe crear una atmósfera de entusiasmo y desarrollo para los empleados, quienes mejorarán su rendimiento en la organización. La gestión contable va de la mano con el clima laboral ya que una buena gestión contable es clave para el éxito.

La recomendación a la conclusión de la hipótesis específica 1, es que la empresa tenga una organización y estructura que fortalezca la asignación de funciones y responsabilidades que cumple cada miembro y ello se logra la productividad. Con ello la gestión contable se vuelve más organizada y se logran metas.

La recomendación a la conclusión de la hipótesis específica 2, es que la motivación se logra con el reconocimiento de logros y ello establecerá que cada miembro tenga objetivos claramente definidos, eso quiere decir que cuando se cumplen esos objetivos, se debe celebrar el trabajo bien hecho. El reconocimiento ayuda a crear un clima laboral positivo y también alientan a los empleados a sobresalir en sus roles.

La recomendación a la conclusión de la hipótesis específica 3, es que el liderazgo se da cuando una persona logra influir, motivar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren al equipo de trabajo. Esta habilidad logrará que el clima laboral tenga un equilibrio como fuente de motivación.

## Referencias Bibliográficas

- Chacon, A. (2017). *Clima laboral y gestión de calidad de la red de salud*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37481/chacon\\_pa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37481/chacon_pa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Urbina, C. (2019). *Clima laboral y rotación del personal del programa de formación general de una Universidad Privada de Trujillo*. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21752/Urbina%20Reinoso%20Claudia%20Lisete.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tamay, D. (2021). *La auditoría financiera y su relación con la gestión contable en la empresa restaurant & cevicheria los Delfines SAC*. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1908/01.%20Ejemplar%20Tesis%20Tamay%20Carranza%20Dani.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barrientos, M., Huacho, R. (2019). *Síndrome de burnout y clima laboral de los ejecutivos de la cooperativa de ahorro y créditos de andes cotarusi aymaraes agencia abancay*. Obtenido de [http://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/911/T\\_0549.pdf?sequence=1](http://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/911/T_0549.pdf?sequence=1)
- Duran, M. (2019). *La gestión contable y los procesos de control interno en la oficina de contabilidad de la organización no gubernamental centro de estudios y promoción del desarrollo (ONG DESCO) Huancavelica*. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3137/TESIS-CONTABILIDAD-2019-DURAN%20PUMACAHUA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Tamara, C. (2019). *Modelo de gestión contable y financiera para el sector hotelero en el Ecuador*. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/3180/1/TM-ULVR-0160.pdf>
- Mayra, G. (2017). *Evaluación de la gestión contable - financiera de la super ferreteria s.a. - Ecuador*. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14529/TESIS%20Mayra%20González.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Asteria, O. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique Lopez Albujar de Piura - Perú*. Obtenido de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE\\_EDUC\\_130.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arizaga, O., & Borja, E. (2022). *Los estilos de liderazgo y el clima laboral en los colaboradores de una empresa del sector de comercio exterior en Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4672>
- Quiñonez, M. (2017). *Procedimiento de gestión contable y administrativo del almacén de repuestos cooperativa de transportes del pacifico - Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1044/1/QUIÑÓNEZ%20TORRES%20MIRNA%20LISSETTE.pdf>
- Ramos, V., & Tejera, E. (2017). *Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344054646015.pdf>

- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral - España*. Obtenido de [https://play.google.com/books/reader?id=2YaxCwAAQBAJ&pg=GBS.PT73\\_228&hl=es&printsec=frontcover](https://play.google.com/books/reader?id=2YaxCwAAQBAJ&pg=GBS.PT73_228&hl=es&printsec=frontcover)
- Solano, k., & Gutierrez, R. (2021). *Clima laboral en las instituciones educativas de la margen izquierda de la zona rural de Lorica*. *Revista internacional Faeco Sapiens*, 216 - 234 - Colombia. Obtenido de [https://www.revistas.up.ac.pa/index.php/faeco\\_sapiens/article/view/2682/2424](https://www.revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens/article/view/2682/2424)
- Olaz, A., & Ortiz, P. (2022). *Como lograr un buen clima laboral: diagnostico, medicion - España*. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=MadhEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=CÓMO+LOGRAR+UN+BUEN+CLIMA+LABORAL:+Diagnóstico,+medición+y+.&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=CÓMO%20LOGRAR%20UN%20BUEN%20CLIMA%20LABORAL%3A%20Diagnóstico%2C%20medición%20y%20.&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=MadhEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=CÓMO+LOGRAR+UN+BUEN+CLIMA+LABORAL:+Diagnóstico,+medición+y+.&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=CÓMO%20LOGRAR%20UN%20BUEN%20CLIMA%20LABORAL%3A%20Diagnóstico%2C%20medición%20y%20.&f=false)
- Rodriguez, O., Marcial, A., Hernandez, U., Cecilia, Y., Ortega, S., & Agustin, J. (2021). *Neurótica en el clima laboral de una empresa industrial peruana*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 278 - 293 - Venezuela. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29066223018/29066223018.pdf>
- Albino, J. (2017). *Gestión contable para una empresa textil de Carabayllo - Peru*. Obtenido de <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1181>
- Elizalde, L. (2019). *Gestión contable como base fundamental para las decisiones generales - Ecuador*. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/fade/public/docs/contauditar/Articulo3.pdf>

- Bravo, S., & Roque, R. (2019). *Gestión contable para mejorar la situación financiera de la empresa Herzab SAC - 2018 - Perú*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6141/Bravo%20V%C3%A9lez%20%26%20Roque%20de%20la%20Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ganga, F., Piñones, M., & Saavedra, L. (2015). *Clima organizacional: Algunos basamentos históricos y conceptuales para la reflexión - Chile*. Obtenido de <http://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-hist%C3%B3ricos-y-conceptuales-para-la-reflexi%C3%B3n-por-francisco>
- Brume, M. (2019). *Estructura organizacional*. Obtenido de <https://www.itsa.edu.co/docs/ESTRUCTURA-ORGANIZACIONAL.pdf>
- Quiroa, M. (2020). *Estructura organizacional*. *Economipedia.com - Guatemala*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/estructura-organizacional.html>
- Maslow, A. (1943). *Pirámide de Maslow*. Obtenido de [https://es.wikipedia.org/wiki/Pir%C3%A1mide\\_de\\_Maslow](https://es.wikipedia.org/wiki/Pir%C3%A1mide_de_Maslow)
- Peña, H. (2017). *Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional - Ecuador*. Obtenido de [https://scholar.google.com.pe/scholar?q=motivacion+laboral+autores&hl=es&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=motivacion+laboral+autores&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart)
- Ahora Liderazgo. (2020). *Definición de liderazgo según autores*. Obtenido de <https://ahoraliderazgo.com/liderazgo-segun-autores/>
- Hidroeléctrica, I. (2011). *Proceso de gestión contable*. Obtenido de [https://www.hidroituango.com.co/documentos/Administrativos/Manuales\\_politica/Proceso\\_gestion\\_contable.pdf](https://www.hidroituango.com.co/documentos/Administrativos/Manuales_politica/Proceso_gestion_contable.pdf)

- Silva, A. (2016). *Sistematización contable*. Obtenido de <http://blog.uta.edu.ec/aracellysilva/2016/02/09/hola-mundo/>
- Balanzategui, R., Ramirez, A., Soto, V., & Gavilanes, R. (2021). *Procesos de sistematización de la gestión de contabilidad en las empresas industriales*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es › descarga › articulo>
- Laoyan, S. (2021). *Toma de decisiones: definición, pasos, tipos y características*. Obtenido de <https://asana.com/es/resources/decision-making-process>
- Cook, T., & Reichardt, C. (1986). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Obtenido de [https://www.fceia.unr.edu.ar/geii/maestria/2014/DraSanjurjo/12de20/Cook\\_Reichardt.pdf](https://www.fceia.unr.edu.ar/geii/maestria/2014/DraSanjurjo/12de20/Cook_Reichardt.pdf)
- Esteban, N. (2018). *Tipos de investigación*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Valderrama, S., & Jaimes, C. (2019). *El desarrollo de la tesis*. Obtenido de <http://isbn.bnpp.gob.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=101917>
- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones - Lima*. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Académica%20C%20%20Clasificación%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Anónimo. (2020). *Metodología de la investigación*. Obtenido de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092660/cap03.pdf>

Arias, F. (1999). *El proyecto de investigación ( 3era. Edición Caracas - Venezuela*. Obtenido de

[https://www.researchgate.net/publication/27288131\\_El\\_Proyecto\\_de\\_Investigacion\\_Guia\\_para\\_su\\_Elaboracion](https://www.researchgate.net/publication/27288131_El_Proyecto_de_Investigacion_Guia_para_su_Elaboracion)

Tamayo, C., & Silva, I. (2016). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos Chimbote - Lima*.

Obtenido de <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/22.pdf>

Liderazgo, T. d. (2020). *Definición de toma de decisiones*. Obtenido de

<https://sites.google.com/site/taniagabrielcar/unidad-4/4-0-concepto-de-toma-de-desiciones>

Barrios, s. (2009). *El sistema de información financiero para la toma de decisiones y control de la Alcaldía de Barinas visión Gerencial*. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545882002.pdf>

Torres, A. (2019). *Giro de la empresa: que es, tipos, características y clasificación*. Obtenido de

<https://psicologiamente.com/empresas/giro-de-empresa>

Bueno, c. y. (2002). *Concepto de tamaño y crecimiento de la empresa*. Obtenido de

<https://blogs.udima.es/administracion-y-direccion-de-empresas/libros/introduccion-a-la-organizacion-de-empresas-2/unidad-didactica-9-tamano-concentracion-y-crecimiento-de-la-empresa/1-introduccion-concepto-de-tamano-y-crecimiento-de-la-empresa/>

Paredes Reategui, C. (2018). *Estados financieros: Cuaderno de trabajo*. Obtenido de

[https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/6833/Paredes\\_Reategui\\_estados\\_financieros.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/6833/Paredes_Reategui_estados_financieros.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

- García, I. (2018). *Que es la organización empresarial*. Obtenido de <https://www.emprendepyme.net/que-es-la-organizacion-empresarial.html>
- Taylor, E. (2010). *Misión, visión y Valores*. Obtenido de <https://jemager.wordpress.com/2010/10/06/mision-vision-y-valores/>
- Alvear, A. (2015). *Elaboración del organigrama y manual de funciones para Anpestrid construcciones Cia. Ltda. de la ciudad de Cuenca*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/8731/1/UPS-CT004997.pdf>
- Mesa, J. (2017). *El compromiso laboral: La llave del éxito empresarial*. Obtenido de <https://grupo-pya.com/12984-2/>
- Zapana, K. (2020). *Organización contable y el clima laboral en las pequeñas y medianas empresas, en la provincia de Huaura Huacho 2020*. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1527/ZAPANA%20CHOQUE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fuentes, E. (2019). *11 Definiciones que describen la figura del líder*. Obtenido de <https://liderexponencial.es/11-definiciones-que-describen-la-figura-del-lider/>
- Trelles, E. T. (2018). *Clima laboral y su relación con la rotación de personal del área de operaciones en un call center del distrito de el agustino, 2018*. Obtenido de [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6420/trelles\\_tel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6420/trelles_tel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Falcón, G. E. (2019). *La gestión contable y el sistema integrado de gestión administrativa en la dirección regional de agricultura huanuco, 2019*. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2371/FALCON%20ELIAS%20Gina%20Alida.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## **Apéndices**

### Anexo 1: Matriz de consistencia

#### Clima laboral y Gestión Contable del área de contabilidad de la empresa Herbert Salazar Cárdenas, 2021.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Fundamentación Metodológica
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿De qué manera el clima laboral se relaciona con la gestión contable de la empresa de Herbert Salazar Cárdenas del distrito de la Molina, Lima 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿De qué manera la organización y estructura se relaciona con la gestión contable de la empresa de Herbert Salazar Cárdenas del distrito de la Molina, Lima 2021?</p> <p>¿De qué manera la motivación se relaciona con la gestión contable de la empresa de Herbert Salazar Cárdenas del distrito de la Molina, Lima 2021?</p> <p>¿De qué manera el liderazgo se relaciona con la gestión contable de la empresa de Herbert Salazar Cárdenas del distrito de la Molina, Lima 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar si el clima laboral se relaciona con la gestión contable de la empresa de Herbert Salazar Cárdenas del distrito de la Molina, Lima 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar si la organización y estructura se relaciona con la gestión contable de la empresa de Herbert Salazar Cárdenas del distrito de la Molina, Lima 2021.</p> <p>Determinar si la motivación se relaciona con la gestión contable de la empresa de Herbert Salazar Cárdenas del distrito de la Molina, Lima 2021.</p> <p>Determinar si el liderazgo se relaciona con la gestión contable de la empresa de Herbert Salazar Cárdenas del distrito de la Molina, Lima 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>El clima laboral se relaciona significativamente con la gestión contable de la empresa de Herbert Salazar Cárdenas, del distrito de La Molina, Lima 2021.</p> <p><b>Hipótesis específica:</b></p> <p>Existe relación significativa entre organización y estructura con la gestión contable de la empresa de Herbert Salazar Cárdenas, del distrito de La Molina, Lima 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación con la gestión contable de la empresa de Herbert Salazar Cárdenas, del distrito de La Molina, Lima 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo con la gestión contable de la empresa de Herbert Salazar Cárdenas, del distrito de La Molina, Lima 2021.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <hr/> <p>Tipo: básica</p> <hr/> <p>Diseño: No experimental transversal</p> <hr/> <p>Población: 16</p> <hr/> <p>Muestra: 10</p> <hr/> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <hr/> <p>Técnica: Encuesta (escala de Likert)</p>

## Anexo 2: Instrumento de medición

Encuesta referida a “clima laboral y la gestión contable en la área de contabilidad de la empresa Herbert Salazar Cárdenas,2021.”

Estimado(a) trabajador(a) espero que se encuentre bien de salud; reciba mi cordial saludo, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información para elaborar una tesis acerca de “**Clima Laboral y La Gestión contable en la Área de contabilidad de la empresa Herbert Salazar cardenas,2021.**”

Solicito su colaboración para que responda con sinceridad el presente instrumento de medición que es confidencial y de carácter anónimo.

Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis para optar el grado de Contador Público; se resguardará la información enviada.

Por favor, exprese con sinceridad marcando con “x” en una sola opción de las siguientes alternativas.

- 1.- Nunca
- 2.- Algunas veces
- 3.- Quizás
- 4.- Casi siempre
- 5.- Siempre

### Variable: Clima laboral

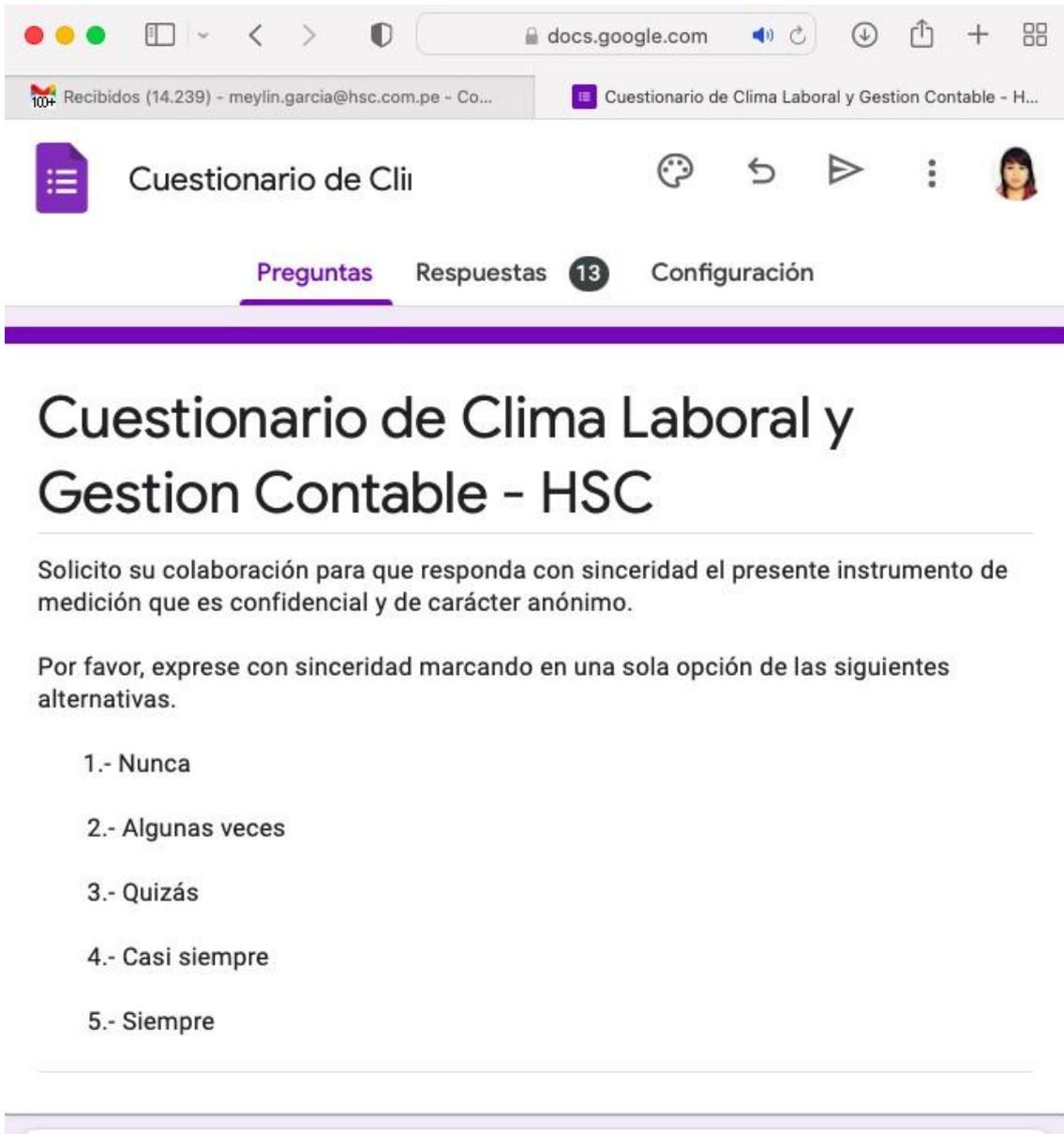
PREGUNTAS		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>Organización y estructura</b>						
1	Te agrada el clima laboral de la empresa HSC.					
2	Sabes quién es tu jefe inmediato					
3	Te agrada saber que si no tienes soporte de parte de tu jefe, puedes acudir a su superior.					
4	Estas conforme con la misión y visión de la empresa.					
5	Conoces el organigrama de la empresa					

6	Sabes a dónde se dirige (metas) la empresa donde laboras					
<b>Motivación</b>						
7	Sientes compromiso en el trabajo, cuando te sientes motivado por tu jefe inmediato.					
8	Sientes satisfacción laboral, porque sabes que cuando no puedes cumplir un rol, tus compañeros e inclusive tu jefe te puede dar soporte.					
9	Estás de acuerdo con recibir un bono por desempeño.					
<b>Liderazgo</b>						
10	Las charlas y orientación por parte del mando de la dirección, te ayuda a conocer los cambios que sufre la empresa HSC.					
11	Estás de acuerdo con la democracia que se tiene en la empresa HSC					
12	Sientes que tu jefe inmediato es como un Coaching					

### Variable: Gestión contable

PREGUNTAS		VALORACIÓN				
		11	22	33	44	5
<b>Sistematización</b>						
13	Por tener fecha de declaraciones de impuestos estás de acuerdo con los plazos que tienen para entregar los documentos					
14	Estás de acuerdo con las mejoras que se están realizando en la empresa, para sistematizar la información financiera.					
15	Sabes y te sientes agusto con la actividad o giro de la empresa HSC.					
16	Estás de acuerdo y conoces el tamaño de la empresa donde laboras.					
<b>Procesamiento</b>						
17	Estás de acuerdo con la técnica de registro financiero que realiza la empresa HSC					
18	Estás de acuerdo con la clasificación de los documentos de la empresa					
19	Se cumple con el buen registro de las operaciones o transacciones de la empresa HSC.					
20	Sientes que tu trabajo influye con la elaboración de EEFF.					
<b>Toma de decisiones</b>						
21	Estás de acuerdo con la organización empresarial que tiene tu área.					
22	Estás de acuerdo con los cambios y las decisiones no programadas.					
23	Te sientes agusto con las herramientas que te dan para cumplir tus roles.					
24	Estás de acuerdo con la gestión contable que realiza tu jefe inmediato					

### Anexo 3: Cuestionario realizado



The image shows a screenshot of a Google Docs document. The browser address bar shows 'docs.google.com'. The document title is 'Cuestionario de Clima Laboral y Gestion Contable - HSC'. The document content includes a request for collaboration and a list of five response alternatives.

100+ Recibidos (14.239) - meylin.garcia@hsc.com.pe - Co... Cuestionario de Clima Laboral y Gestion Contable - H...

Cuestionario de Clima Laboral y Gestion Contable - HSC

Preguntas Respuestas 13 Configuración

## Cuestionario de Clima Laboral y Gestion Contable - HSC

Solicito su colaboración para que responda con sinceridad el presente instrumento de medición que es confidencial y de carácter anónimo.

Por favor, exprese con sinceridad marcando en una sola opción de las siguientes alternativas.

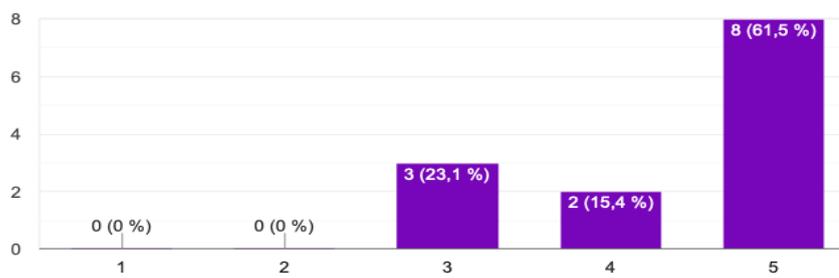
- 1.- Nunca
- 2.- Algunas veces
- 3.- Quizás
- 4.- Casi siempre
- 5.- Siempre

\*Resumen obtenido del Cuestionario realizado.



2P.- Sabes quién es tu jefe inmediato Copiar

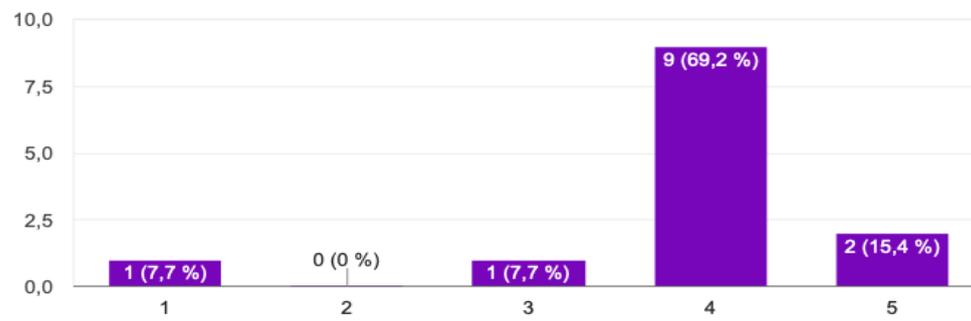
13 respuestas



Al

24P.-Te sientes ajusto con las herramientas que te dan para cumplir tus roles. [Copiar](#)

13 respuestas



Muchas Gracias!!!



## Anexo 5: Informe Experto N°1

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

#### I DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: Guzmán Rosales, Mercedes Edith

1.2. Grado Académico: Magister

1.3. Institución donde labora: Universidad Peruana Las Americas

1.3.1. Especialidad del validador: Administración de la educación

Título de la investigación: "Clima Laboral y La Gestión contable en la Area Contable de la empresa Herbert Salazar Cárdenas, Lima 2021."

1.3.2. Autor del Instrumento: García Camarena, Meylin Nancy

1.3.3. Instrumento: Cuestionario Clima Laboral y La Gestión Contable

---

## ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.				X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PUNTAJE TOTAL: 49... OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

( X ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha Lima, 15 de mayo 2022



Firma del Experto Informante.  
DNI. 09431501  
Teléfono 997464885

## Anexo 6: Informe Experto N°2

### VALIDACION CON JUICIO DE EXPERTO: CUESTIONARIO DE ENCUESTA

TEMA: "Clima Laboral y La Gestión contable en la Área Contable de la empresa Herbert Salazar Cárdenas, Lima 2021."

Bachiller: García Camarena, Meylin Nancy JUICIO

#### DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con aspa "X" dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión para el cuestionario.

1: Muy Malo, 2 Malo, 3 Regular, 4 Bueno y 5 Muy bueno

N°	CRITERIOS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	<b>Claridad</b> Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible				x	
2	<b>Objetividad</b> Permite medir hechos observables				x	
3	<b>Actualidad</b> Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				x	
4	<b>Organización</b> Presentación Ordenada				x	
5	<b>Suficiencia</b> Comprende los aspectos en cantidad y claridad				x	
6	<b>Pertinencia</b> Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					x
7	<b>Consistencia</b> Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					x
8	<b>Coherencia</b> Hay coherencia entre las variables indicadores y items				x	
9	<b>Metodología</b> La estrategia responde al propósito de la investigación					x
10	<b>Aplicación</b> Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				x	

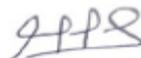
El trabajo se valida con 43 puntos

Apellidos y Nombres del juez experto: César Enrique Loli Bonilla

DNI: 25406615

Especialidad del juez experto: Auditor, contador docente investigador

Grado del juez experto: Maestro



Firma y Nombre del Juez experto

## Anexo 7: Informe Experto N°3

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: Angulo Pomiano William Peter
- 1.2. Grado Académico: Doctor
- 1.3. Institución donde labora: Universidad peruana de las Américas
- 1.3.1. Especialidad del validador: Contador público  
Título de la investigación: "Clima Laboral y La Gestion contable en la Area Contable de la empresa Herbert Salazar cárdenas, Lima 2021."
- 1.3.2. Autor del Instrumento: García Camarena, Meylin Nancy
- 1.3.3. Instrumento: Cuestionario Clima Laboral y La Gestión Contable

## ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.				X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				X	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9.. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	

PUNTAJE TOTAL: 40... OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

( X ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha Lima, 16 de mayo 2022



Firma del Experto Informante.  
DNI. N.º 43590201  
Teléfono N.º 9946437055

**Anexo 8: Carta de autorización.**

Lima, 20 de mayo del 2022

Estimados Sres.  
Universidad Peruana de las Américas  
Oficina de Grados y Títulos

Me es grato saludarlos por medio de la presente yo, **Herbert Salazar Cárdenas** Con RUC: **10407020915** con dirección fiscal: Calle Los Ecuónomos N° 260 Intr. 301 Urb. Las Acacias - La Molina - Lima, les remito para comunicarles que autorizo al bachiller **Meylín Nancy García Camarena** con DNI: **47850627**, para que realice su trabajo de investigación en mi mencionada empresa, con el fin de obtener su título profesional como Contador público.

La información que solicitará será con fines académicos.

Agradecemos su atención brindada.



Herbert Salazar C.  
RUC: 10407020915