



Universidad  
**Inca Garcilaso de la Vega**

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CIENCIAS  
ECONÓMICAS

Formulación del diagnóstico del clima organizacional del Fondo de

Bienestar de la Policía Nacional - 2023

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración

**AUTOR**

Nolasco Solis, Leslie Karolay ORCID 0009-0001-9321-8927

**ASESOR**

Mg. Burmester Andreu Hans Federico Issac ORCID 0000-0002-4890-1154

Lima-Perú, 2023

# NOLASCO SOLIS LESLIE KAROLAY TURNITIN

## INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://www.gestiopolis.com">www.gestiopolis.com</a> Fuente de Internet	2%
2	<a href="http://acero1313.blogspot.com">acero1313.blogspot.com</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="http://repositorio.uigv.edu.pe">repositorio.uigv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://intra.uigv.edu.pe">intra.uigv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://repositorio.ulasamericas.edu.pe">repositorio.ulasamericas.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
9	<a href="http://repositorio.una.ac.cr">repositorio.una.ac.cr</a> Fuente de Internet	<1%



## Dedicatoria

*Dedico mi tesis a mis padres por brindarme su soporte incondicional y  
paciencia cada día.*

*A mis hermanos por apoyarme y alentarme para que pueda cumplir este logro.*



## Agradecimiento

*Agradecer a Dios por permitirme hacer posible unos de mis objetivos más  
anhelados.*

*A la persona quien me brindó su apoyo y me motivo en lo profesional y  
personal, dándome los consejos indispensables.*

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal Formular un diagnóstico del clima organizacional del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional - 2023. La investigación corresponde a un estudio de tipo básica, de diseño no experimental, de corte transversal y de enfoque cuantitativo.

La población se conforma por 35 colaboradores del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional - 2023. La muestra es censal, es decir el 100% de la población. Las técnicas e instrumentos que se utilizaron son la encuesta y el cuestionario estructurado enfocado en las dimensiones de la variable Clima Organizacional.

Se procesó los datos obtenidos en el software SPSS V25, de los resultados estadísticos obtenidos se concluyó que existe un nivel medio sobre la percepción del clima organizacional en un 46%, en un nivel bajo en un 29% y en un nivel alto en un 26%, determinándose que existe actualmente una percepción regular respecto al Clima organizacional con una tendencia a convertirse en ineficiente, lo cual puede afectar de manera considerable el desempeño de los colaboradores del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional - 2023. Razón por la cual se recomienda tomar acciones inmediatas para corregir esta situación.

Palabras Claves: Clima Organizacional, comunicación, incentivos, involucración, desempeño.

## Abstract

The main objective of this research work is to formulate a diagnosis of the organizational climate of the National Police Welfare Fund, period 2023. The research corresponds to a basic type study, with a non-experimental design, cross-sectional and quantitative approach.

The population is made up of 35 collaborators of the National Police Welfare Fund - 2023. The sample is census, that is, 100% of the population. The techniques and instruments that were used are the survey and the structured questionnaire focused on the dimensions of the Organizational Climate variable.

The data obtained was processed in the SPSS V25 software, from the statistical results obtained it was concluded that there is a medium level on the perception of the organizational climate at 46%, at a low level at 29% and at a high level at 26%. %, determining that there is currently a regular perception regarding the organizational climate with a tendency to become inefficient, which can considerably affect the performance of the collaborators of the National Police Welfare Fund - 2023. Reason for which it is recommends taking immediate action to correct this situation.

Keywords: Organizational Climate, communication, incentives, involvement, performance.

Índice	de	Contenidos
Dedicatoria .....		2
Resumen .....		4
Abstract.....		5
Índice de Contenidos .....		6
Índice de tablas.....		8
Índice de Figuras .....		9
Introducción.....		10
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACION .....</b>		<b>11</b>
1.1. Marco histórico .....		11
1.2. Bases teóricas .....		14
1.3. Marco legal .....		17
1.4. Antecedentes del estudio .....		18
1.5. Marco conceptual.....		22
<b>CAPITULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>		<b>24</b>
2.1. Descripción de la realidad problemática.....		24
2.2. Formulación del problema general y específicos .....		26
<b>CAPITULO III: JUSTIFICACION Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACION .....</b>		<b>27</b>
3.1. Justificación e importancia del estudio .....		27
3.2. Delimitación del estudio .....		28
<b>CAPITULO IV: FORMULACION DEL DISEÑO .....</b>		<b>29</b>
4.1 Formulación del diseño.....		29
4.2 Diseño esquemático .....		29
4.3. Descripción de los aspectos básicos del diseño.....		32
<b>CAPITULO V: PRUEBA DE DISEÑO .....</b>		<b>35</b>
5.1. Aplicación de la propuesta de solución .....		35
<b>CONCLUSIONES .....</b>		<b>41</b>

RECOMENDACIONES ..... 42

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS ..... 43

ANEXOS ..... 48





## Índice de tablas

Tabla 1 Rango de Cronbach .....	33
Tabla 2 Nivel de fiabilidad de la variable y sus dimensiones .....	34
Tabla 3 Validación por Juicio de expertos .....	34
Tabla 4 Nivel de aceptación del Clima organizacional .....	35
Tabla 5 Nivel de aceptación de la D1 Realización personal .....	36
Tabla 6 Nivel de aceptación de la D2 Condiciones laborales .....	37
Tabla 7 Nivel de aceptación de la D3 Comunicación.....	38
Tabla 8 Nivel aceptación de la D4 Involucramiento personal .....	39
Tabla 9 Estadísticos descriptivos .....	40
Tabla 10 Prueba de Normalidad.....	40



## Índice de Figuras

Figura 1 Diagrama de Ishikawa del Clima organizacional.....	24
Figura 2 Organigrama del Fondiepol.....	31
Figura 3 Comparativo del nivel de aceptación.....	35
Figura 4 Comparativo del nivel de aceptación de Realización Personal.....	36
Figura 5 Comparativo del nivel de aceptación de Condiciones laborales.....	37
Figura 6 Comparativo del nivel de aceptación de Comunicación.....	38
Figura 7 Comparativo del nivel de aceptación de Involucramiento personal.....	39



## Introducción

El clima organizacional en los últimos años ha tomado mayor relevancia en los departamentos o área de recursos humanos y gestión humana de las organizaciones, representa de interés para buscar el bienestar físico y emocional en los colaboradores, existe una razón principal pues un colaborador que se desenvuelva sus actividades en un ambiente saludable, aumentara su productividad, beneficiando con el cumplimiento de los objetivos planeados por las organizaciones.

En el Perú en los últimos años se evidencia en menor proporción un cambio por parte de las organizaciones, pues aún persiste sobre todo en las entidades públicas una resistencia al cambio, que influyen en el rendimiento de los funcionarios y trabajadores. Entre las principales causas se puede mencionar la carga laboral por la cantidad de usuarios por atender al día, la inestabilidad de los líderes o jefes por los constantes cambios ya sea por razones políticas o la falta de meritocracia lo que se conoce como los recomendados. A ellos también debemos sumarles el hecho que no exista oportunidades de línea de carrera, por los requisitos exigidos, la falta de modernización en la infraestructura como el ambiente donde se realiza las actividades, escasez de herramientas de trabajo adecuados para la demanda actual, todo ello recae en los colaboradores en su falta de compromiso e identificación con las organizaciones.

Por esta razón muchas organizaciones en el Perú, deben concientizar sobre la importancia del Clima organizacional y como contribuye para alcanzar las metas, siempre ligado a la integración con sus colaboradores, generando un ambiente más agradable, impulsando la mejora en el desempeño y el compromiso de los colaboradores con la organización.

## CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACION

### 1.1. Marco histórico

Mediante Resolución Ministerial N° 041-98-IN/PNP, el 08 de enero del año 1998, se crea el Fondo de Bienestar de la Policía Nacional – FONBIEPOL, una institución de carácter económico y financiero, cuya finalidad principal es fomentar acciones en pro de la policía, donde sus recursos proceden de diferentes movimientos financieros como subvenciones con otras instituciones, donaciones de asociaciones, transferencias, préstamos, convenios con instituciones del sector educación , salud, prestación de servicios a terceros y otros favorecidos por la Ley.

El 06 de febrero de 1998, se aprueba el reglamento de la FONBIEPOL, mediante resolución ministerial N° 0121-98-IN/PNP, el cual norma la naturaleza, finalidad y objetivos, estableciendo ante todo el régimen económico, cuyo propósito es buscar generar ingresos mediante la atracción de activos que son destinados además para fines de proyección social, que busca beneficiar a los miembros de la comunidad de la PNP.

El 29 de setiembre de 1998, con la Partida N° 11058652, en el Registro de Personas Jurídicas en la Oficina Registral de Lima y Callao, se inscribe la FONBIEPOL.

La entidad en estudio, cuenta con más de 24 años de funcionamiento en el país, asegurando un deber primordial del estado, que es el bienestar general del personal de la PNP, dentro del contexto de modernización, promoviendo para ello acciones de bienestar, procurando el desarrollo integral de sus miembros a fin de motivar y mejorar su rendimiento. Ante la limitación de asignación de recursos presupuestarios por parte del estado, resulto necesario incursionar en el ámbito empresarial, diseñando un modelo económico financiero que permita cumplir con la finalidad del Fondo en beneficio de sus integrantes.

El FONBIEPOL aspira alcanzar, sobre la base de sus ventajas competitivas y valores organizacionales, la generación de recursos económicos para financiar los proyectos de la familia policial, considerando la población objetivo y la manera particular como lo hace, es decir de una manera sencilla y

rápida se busca fomentar diversos programas y proyectos de carácter social en beneficio de los integrantes de la PNP y sus familiares.

Los valores son las creencias, principios y prácticas que guían la conducta de los trabajadores de FONIEBPOL en busca de su visión, para es indispensable la calidad, ética, eficiencia, constancia, innovación y sensibilidad social.

Habiendo analizado la situación del FONBIEPOL para el cumplimiento de sus objetivos y finalidad, se aprecia que tiene fortalezas como contar con infraestructura propia, experiencia con más de 24 años de funcionamiento, contar con convenios que significan ingresos bajo la denominación, además de contar con oportunidades de seguir creciendo debido a que cuenta con un mercado potencial como es el personal policial a nivel nacional, contar con alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas.

Los objetivos estratégicos que permitirán a la institución alcanzar el cumplimiento de su visión, son los siguientes:

1. La captación y generación de ingresos propios que permitan financiar los proyectos de bienestar que realice la entidad.
2. Ejecutar los proyectos, planes de ámbito social con la finalidad de beneficiar a los integrantes de la PNP y sus familiares.
3. Los recursos que permitan optimizar el manejo de los recursos económicos y financieros proveniente de subvenciones, donaciones, transferencias, empréstitos, convenios, prestación de servicios a terceros y otros de hecho o de derecho le favorezca por ley.
4. Fortalecer las capacidades de los colaboradores.

El ámbito empresarial del FONBIEPOL se basó principalmente en ofrecer productos como:

1. Préstamos a tasas preferenciales a favor del personal policial.

Préstamos personales a los miembros de la PNP que se encuentren en actividad, retiro y sus derechohabientes.

Financiamiento para seguro oncológico a los miembros de la PNP, en situación de actividad, retiro y sus derechohabientes.

2. Convenio con empresas privadas y entidades públicas por servicio de descuento por planilla al personal policial.

Servicio de descuento al personal policial para la empresa TOURING por concepto de auxilio mecánico.

Servicio de descuento al personal policial para la empresa GALINDO por concepto de ventas de prendas de vestir policiales.

Servicio de descuento al personal policial para la empresa CADDIN por concepto de ventas de equipos de seguridad policial.

Servicio de descuento al personal policial por concepto de alquiler de viviendas de la PNP a nivel nacional.

3. Convenios con instituciones financieras por servicio de descuento al personal policial por concepto de préstamos personales.

Convenio con el Banco Continental para otorgamiento de préstamos al personal policial.

Convenio con el Banco GNB para otorgamiento de préstamos al personal policial.

Convenio con el Banco Pichincha para otorgamiento de préstamos al personal policial.

Tal es así, que durante la primera década de funcionamiento, el FONBIEPOL había generado ingresos de manera considerable, que le permitieron ejecutar acciones y proyectos de bienestar en cumplimiento de su finalidad. Luego se ejecutaron ciertos cambios en la gerencia, designando a gerentes por periodos demasiados cortos (1 año) así como en el Directorio, y con desconocimiento del ámbito empresarial en el que se desenvuelve el Fondo, todos los cambios ejecutados por el comando institucional, se realizaron sin tomar en cuenta las capacidades y especialidad de los gerentes y directorio designados para guiar la gestión empresarial de la entidad.

En medio de esta serie movimientos y rotación de gerentes y directorio, se generó un clima de inestabilidad laboral en el Fondo, despidos de personal, demandas laborales a nivel nacional, contrataciones de personal sin cumplir con los procesos de contratación adecuados, escalas salariales por debajo de las que ofrece el mercado, contrataciones de familiares y amigos de los gerentes. Situaciones que han conllevado a que existan hechos de fraude por parte de trabajadores, apropiándose de recursos del Fondo, perjudicándolo económicamente y poniendo el riesgo la generación de acciones de bienestar en favor de la familia de la PNP.

Además, es necesario precisar que en el FONBIEPOL no existen antecedentes de la aplicación de diagnóstico de clima organizacional, en consecuencia nunca se tomó en cuenta el nivel de satisfacción que pudo haber tenido el personal en las diferentes gestiones que el Fondo ha tenido en el transcurso del tiempo, situación que manifiesta el nulo interés en el buen clima organizacional con el que debe contar una entidad para coadyuvar al desarrollo empresarial de una organización.

## 1.2. Bases teóricas Diagnóstico Organizacional

Según Rojas, Muñoz, Vera y Arana (2019) señala que es una herramienta de mucha importancia para muchas organizaciones que buscan su crecimiento y ser competitivos, cuyos aportes teóricos son utilizados para la evaluación organizacional, como son la delimitación de estrategias que se adapten a los resultados logrados; para identificar cualquier amenaza con la finalidad de corregirlo que son utilizados en los procesos de consultoría; además permiten tomar las oportunidades en función a sus potencialidades, mediante la generación de estrategias; por ello la posibilidad de identificar dentro del entorno organizacional, buscando mitigar la incertidumbre, enfocándose a una mayor estabilidad y aumento competitivo.

Asimismo González, Antúnez y Palacios (2021) lo definen como un apoyo en la efectividad de decisiones en base a los procesos y resultados, por ello es una herramienta importante que busca analizar el status actual de la organización e

identificar fortalezas y debilidades en los procedimientos con la finalidad de proponer mejoras.

Por lo tanto Asencio, Guarnizo, Caiche y Medina (2017) señalan que la aplicación del diagnóstico organizacional, está enlazado con el desarrollo de la organización, es decir es un cambio planificado bajo conocimiento del status actual de la organización y el estudio de los resultados posterior a las propuestas sugeridas o implementadas. Por ello el diagnóstico puede ser metódico, si su objetivo es analizar el constante cambio y desarrollo; dinámico si presentan cambio haciendo impredecible el análisis desde el enfoque económico; profundo, ya que permiten mayores posibilidades para potenciar las fortalezas y reducir las amenazas para el desarrollo de una organización; holística ya que permite obtener un conocimiento del desarrollo organizacional de la estructura y los procedimientos en la operatividad en las diferentes áreas de la empresa.

Por todo lo anteriormente mencionado (Frías, Lerma, García y Rendón 2018) enfatizan que el diagnóstico es el segundo paso del proceso, para la evaluación de las potencialidades y deficiencias de la empresa, bajo un aspecto técnico y organizativo para garantizar su funcionamiento.

#### Clima Organizacional

Según (García 2008, como se citó en Guevara, 2018)) señala que es fundamental para el desarrollo dentro de la empresa, en especial al estudio basado en su profundidad, diagnóstico y mejoramiento que influyen directamente en la organización, es decir “Es la manera de reconocer las cualidades o particularidades en los tipos o sujetos que conforman la organización y que incide en su comportamiento, razón por la cual es necesario realizar un estudio, considerando los aspectos físicos y humanos, primando la percepción de sujeto dentro del contexto organizacional”.

Asimismo (Chiavenato, 2020) señala la importancia dentro de una organización o entidad, el estudio del clima organizacional, pues fortalece el aumento de la eficiencia y eficacia en los colaboradores en las diferentes áreas, lo cual es medible mediante el seguimiento del desempeño de las tareas o roles diarios de los trabajadores.



En efecto Guerrero, Neira y Vásconez (2019) señalan que es primordial dentro de los lineamientos de una organización según sus necesidades, porque adquieren una importancia por su efecto inmediato, en los procesos que se visualizan en los resultados, siendo factores determinantes en la calidad del propio sistema y su desarrollo de los procesos.

Por otro lado Canales, López y Napán (2021) señalan que el clima organizacional es la evaluación de factores internos y externos, que permite evaluar cómo se relacionan desde la percepción de los colaboradores. Mediante esta evaluación se determina su nivel de relación con el estado emocional del trabajador ya que puede afectar el rendimiento y las realizaciones de sus actividades dentro de la empresa, es decir cómo ve el trabajador a la empresa y el equipo de trabajo.

Asimismo Rivera, Rincón y Florez (2018) señala que el clima organizacional se fundamenta en la aplicación de estrategias e instrumentos elaborados de acuerdo, a la particularidades de cada organización diseñados en base a las percepciones adquiridas de las experiencias objetivas y subjetivas de los trabajadores, es decir el clima organizacional incide motivacionalmente en las personas involucrando diferentes aspectos como la organización, la tecnología, la situación política, las metas operacionales y factores sociales.

#### Dimensiones de la variable Clima Organizacional

Se determinó las dimensiones de la variable Clima organizacional, según Iglesias, Torres y Mora (2020) este enfoque permitirá evaluar cómo influyen las dimensiones como la realización personal, las condiciones laborales, la comunicación y el involucramiento personal y en función a los resultados obtenidos si presenta resultados medianamente favorables dado el nivel de las condiciones de trabajo de la organización.

#### Realización Personal

Según (Quevedo, 2018) señalan que la realización personal conlleva a auto superarse, pese a los obstáculos, también la realización no solo se restringe a una satisfacción temporal, además en el ámbito laboral implica buscar una línea de carrera, reconocimientos por una actividad realizada que se produce en

reconocimiento, por ello no es una meta considerada de consecución masiva. Es decir son una serie de actividades o pasos que para alcanzarlo representa un nivel alto de dificultad.

#### Condiciones laborales

Menciona que “las condiciones laborales hacen referencia a un enfoque personal que está relacionado con la estabilidad, el buen estado y la calidad de vida, desde un enfoque laboral está relacionado con lo que ofrece la empresa para desarrollar sus actividades cotidianos en un centro de labores como la tecnología, los recursos y la capacitación dichos elementos normativos que determinan una serie de obligaciones y ciertos derechos que se deben de cumplir por el bienestar del colaborador” (Ezpeleta 1992, como se citó en Nakamura et al., 2018).

#### Comunicación

Según (Montoya, 2018) la comunicación organizacional se define como una comunicación general es decir con todos y cada miembro en la organización que engloba un enfoque integral, es decir es una serie de sistemas de caminos mediante el cual se sincronizan los mensajes y se determinan los indicadores de interacción entre los participantes en un determinado momento, donde se considera la información, el trabajo en equipo y las funciones y roles del involucrado para que realice una actividad dentro de la organización.

#### Involucramiento personal

Según (Parraguez, 2019) señalan que el involucramiento laboral, implica consecuencias favorables y perjudiciales que están relacionados en la acción del colaborador en un entorno laboral, lo cual impacta en cierto nivel según la evaluación de la organización, el cual recae en su compromiso frente a los ideales de la institución o empresa como el compromiso y la identificación con la misma.

#### 1.3. Marco legal

El 08 de enero del año 1998, se funda la FONBIEPOL mediante la resolución ministerial N° 0041-98-IN/PNP, con la facultad de realizar procesos y actividades en el sector económico - financiero, que busquen generar ingresos propios enfocados en el beneficio de la PNP y su familia. (Sierra, 2019)

Luego el 06 de febrero del año 1998, la FONBIEPOL es reglamentada, estableciéndose, segmentando los órganos y funciones de cada uno de los cargos, mediante la resolución ministerial N° 0121-98-IN/PNP.

Todas estas resoluciones ministeriales son respaldadas por la Ley de Gestión Presupuestaria del Estado, en su título I, Capítulo II, artículo 11, literal a) menciona lo siguiente: “Los ingresos corrientes procedente de Impuestos, Tasas de contribución, Ventas de Bienes y Servicios, Rentas de la Propiedad, Penalidades y otros que se establecen como Ingresos Corrientes”. (Congreso de la República del Perú, Ley 27209, Artículo 11). Esta norma mantiene una armonía con la Ley de la PNP y sus disposiciones, normados en el sector de administración pública, estableciéndose que las fuentes de financiamiento del Presupuesto del Estado, precisándose como recursos recaudados a las ventas de bienes, las prestaciones de servicios, así como las multas y sanciones.

#### 1.4. Antecedentes del estudio

Nacionales

Universidad: Universidad San Ignacio de Loyola

Título: “Análisis del Clima Organizacional de la Empresa Nacional Petroperú a partir del teletrabajo durante la pandemia del COVID-19”

Autor: (Alvarez y Deceno, 2022) 1964

Objetivo: “Analizar cómo el teletrabajo ha cambiado el clima organizacional de la Empresa Nacional Petroperú durante la pandemia de la COVID-19”

Conclusión: “De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos se concluye que el clima organizacional en Petroperú ha variado, debido a que no se puede medir mediante la observación de las actividades que realiza la empresa para sus colaboradores por la falta de trato presencial e interacción cara a cara entre ellos. Por ello el clima organizacional se percibe a través de las acciones de reconocimiento y el sentido de pertenencia al grupo de trabajo”

Universidad: Universidad de Piura

Título: “Evaluación del clima organizacional en la Empresa DEMEM S.A.- Ejecutora de servicios electromecánicos y obra civiles complementarias en la refinería de Talara”

Autor: (Yarlequé, 2018)

Objetivo: “Describir el clima organizacional dentro de la empresa Demen S.A.”

Conclusión: “Los resultados obtenidos parten de una investigación coherente, practica y realista por la objetividad con que se ha llevado a cabo, con apreciación directa de los trabajadores, tanto en la ejecución de los servicios desarrollados en la refinería de Petroperú, como en las instalaciones internas de Demen S.A.”

Universidad: Universidad Señor de Sipán

Título: “Diagnostico del clima organizacional del personal de la Municipalidad de Jayanca, 2019”

Autor: (Chevez, 2021)

Objetivo: “Identificar los factores que favorecen al clima organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Jayanca”

Conclusión: “Del promedio de los reactivos se evidencia que el 55% de los colaboradores percibe un nivel medio en la variable clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Jayanca”

Universidad: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Título: “Diagnóstico organizacional basado en el modelo de las 7'S Mckinsey en la empresa Inversiones Muchik S.A.C. en la ciudad de Mochumi-Lambayeque”

Autor: (García y Mendoza, 2018)

Objetivo: “Contar con la satisfacción de entregar a tiempo todos los productos alimentarios a las Instituciones Educativas y poblaciones vulnerables”

Conclusión: “Respecto al objetivo, diagnosticar y determinar las estrategias presentes utilizadas en la empresa, se concluyó que la variable estratégica tiene un funcionamiento desfavorable en la organización pues no ha definido con claridad

una estrategia empresarial que guie sus actividades para cumplir con los objetivos, ocasionados que los procesos internos y recursos no estén orientados al desarrollo de una estrategia, además de no tener estrategias de diferenciación y ventajas competitivas ya que la empresa no lleva a cabo el análisis interno y externo que permita conocer los factores de amenaza y debilidad a los que se enfrenta”

Universidad: Universidad Nacional de la Amazonia Peruana

Título: “Diagnóstico del clima organizacional en ARTP AN Industria Alimentaria EIRL, periodo 2018”

Autor: (Puga y Villacorta, 2018)

Objetivo: “Identificar el factor predominante en el clima organizacional de la empresa Artpan Industria Alimentaria EIRL, periodo 2018”

Conclusión: “El estudio de diagnóstico de Artpan nos demuestra en términos generales que los nueve factores analizados del clima organizacional alcanzan una evaluación superior al 60% en la escala de calificación de acuerdo y muy de acuerdo, siendo las de más baja calificación el factor recompensa y el factor conflicto, lo que demuestra que los colaboradores perciben que el esfuerzo realizado en sus trabajo no está siendo recompensado adecuadamente y que además existe un desequilibrio entre los diferentes niveles de la organización o entre sus integrantes sin diferenciar niveles jerárquicos”

Internacionales

Universidad: Universidad del Valle

Título: “Diagnóstico de Clima Organizacional para la Empresa Servimantemiento Eléctrico Industrial DAPP”

Autor: (Guerra y Pérez, 2020)

Objetivo: “Realizar un estudio del sector al cual pertenece la organización para conocer su perfil competitivo”

Conclusión: “En la presente investigación se realizó un estudio para medir el clima organizacional en la empresa SERVIMANTENIMIENTO ELECTRICO INDUSTRIAL DAPP por medio del desarrollo de los objetivos que permitieron

reconocer aspectos importantes de la organización, como lo son el entorno en que se desenvuelve, reconocimiento del ambiente externo o interno y el diagnóstico del clima a través de una encuesta denominada escala de clima organizacional EDCO, en la que se identificaron diferentes situaciones positivas y con oportunidades de mejora”

Universidad: Fundación Universitaria los Libertadores

Título: “Diagnóstico del clima organización de la empresa Estaciones Martigo S.A.S”

Autor: (Barrios, Gómez y Guzmán, 2018)

Objetivo: “Diagnosticar el clima laboral entre los trabajadores de la Empresa Estaciones Martigo S.A.S, a través del estudio de las dimensiones de organizaciones, compensación y beneficios, comunicación relaciones interpersonales, condiciones de trabajo e identidad y pertenencia”

Conclusión: “Se da una contratación equitativa, donde no existen preferencias en función del género”

Universidad: Universidad Nacional de CUYO

Título: “Diagnóstico del clima organizacional en Empresa de televisión por cable de Mendoza”

Autor: (Rodriguez, 2019)

Objetivo: “Conocer la Visión, Misión y demás elementos de la cultura organizacional y comunicarlos al personal”

Conclusión: “Supercanal es una empresa del área de las comunicaciones, que trascendió de la Provincia de Mendoza y se extendió a nivel nacional. Tiene un claro posicionamiento de marca, producto y precio entre los usuarios y los diferentes productos y servicios gozan de buena popularidad”

Universidad: Universidad Nacional Sede Regional Brunca

Título: “Metodología para diagnóstico del clima organizacional en las pequeñas y medianas empresas del sector manufactura e industria del cantón de Pérez Zeledón durante el primer semestre 2020”

Autor: (Guillén, Alegría, Altamirano, Vargas y León, 2020)

Objetivo: “Identificar los principales factores que impactan el clima organizacional y las herramientas utilizadas en la medición del clima organizacional en las empresas del sector manufactura e industria en el cantón de Pérez Zeledón”

Conclusión: “De acuerdo con el trabajo de investigación realizado sustentado en bases teóricas de diferentes autores sobre el clima organizacional, además de trabajo de campo como lo fue la aplicación de cuestionarios a colaboradores del sector de manufactura e industria en el cantón de Pérez Zeledón, seguidamente se extraen varias conclusiones determinadas en base a los resultados obtenidos por cada objetivo planteado dentro del estudio”

Universidad: Universidad Santo Tomás

Título: “Diagnostico Organizacional para la empresa D-IMPRESOS”

Autor: (Castro y Quintero, 2021)

Objetivo: “Identificar los factores vinculados al clima organizacional de la empresa D-IMPRESOS que influyen en el desarrollo laboral de sus colaboradores”

Conclusión: “Por consiguiente, la mayoría de las respuestas de la categoría relación con el jefe, requieren de una intervención inmediata, para evitar un deterioro progresivo en la comunicación de los colaboradores de la organización D-IMPRESOS. Por otra parte, programas de bienestar orientado a mejorar la inteligencia emocional y a optimizar aspectos psicoactivos entre quienes laboran en esta organización, para evitar una afección en el clima organizacional de la empresa”

### 1.5. Marco conceptual

Clima Organizacional: Es la medición y/o evaluación del desempeño de uno o varios colaboradores, en base a sus funciones, con la finalidad de determinar la calidad en sus servicios, es decir se define como la relación entre su aspecto laboral y personal.

**Línea de carrera:** Es el mapa o recorrido que un colaborador debe cumplir para crecer profesionalmente dentro de una entidad, los cuales se consideran beneficios, roles y tareas que deberá asumir al alcanzar un nuevo status laboral.

**Reconocimiento:** Es la acción que ejecuta un superior frente a sus subordinados respecto a su desempeño y compromiso con la entidad.

**Incentivos:** Son los beneficios que la entidad ofrece a sus colaboradores ya sea de manera económica, premios, descanso y/u otros.

**Capacitación:** Es la acción de brindar conocimientos, habilidades por parte de la entidad a sus colaboradores, para la ejecución de sus funciones y/o roles.

**Información:** Hace referencia a un conjunto de datos que serán utilizados por los colaboradores con el fin de poder desempeñar sus tareas.

**Tecnología:** Es aquellos bienes tangibles e intangibles que la entidad proporciona a sus colaboradores para desempeñar sus actividades laborales.

**Supervisión:** Es la acción o actividad realizado por un encargado o líder de un grupo de colaboradores de una entidad, con la finalidad de cuidar, preservar y ofrecer respaldo a sus subordinados respecto a las actividades laborales.

**Trabajo en equipo:** Es el proceso en cadena de varias actividades realizada por dos o más colaboradores, que se realiza para cumplir una tarea con el fin de alcanzar una meta.

**Identificación:** Es aquel sentimiento manifestado por los colaboradores de la entidad, dentro del entorno laboral.

**Compromiso:** Es la obligación adquirida por un colaborador para comprometerse con algo.



## CAPITULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción de la realidad problemática

En el ámbito laboral, entre los principales problemas que se identifican en muchas empresas e instituciones está vinculados a los trabajadores y el clima organizacional, en ese camino de buscar ser competitivos y ser rentables, por lo cual el recurso humano toma mayor relevancia, siendo idóneo desempeñarse en un ambiente agradable donde puedan realizar sus tareas cotidianas para cumplir con los objetivos propuestos y está vinculado principalmente a las políticas que las empresas e instituciones ejerzan dentro de ellas.

En efecto tal como señalan (Rivera et al., 2018) el clima organizacional es una disciplina de la gestión del conocimiento humano ligado a ciertas similitudes de las empresas y su ambiente, es decir se basa en contingencias y situaciones inmersas en cada organización y que dependen muchos de la estructura organizacional, los procesos internos que se adopte para la toma de decisiones, dependiendo de quienes participan en cada organización.

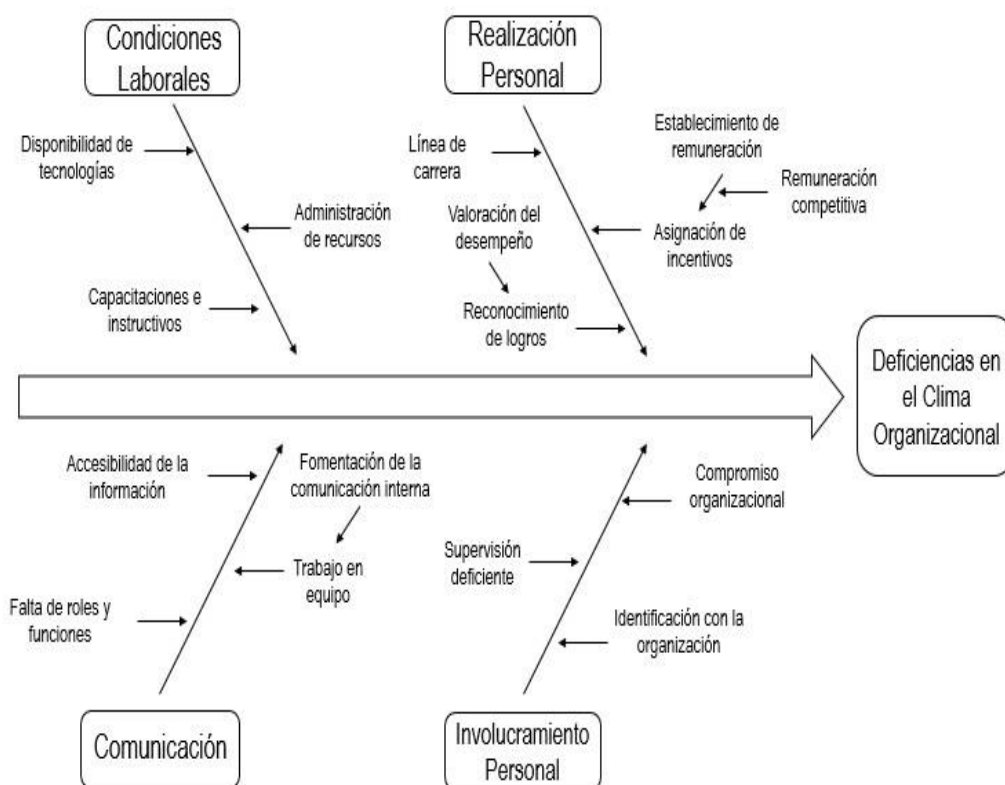
A nivel mundial de acuerdo al informe realizado por Global Workforce of the Future 2022, señalan que un 27% de los trabajadores a nivel mundial, estiman dejar su puesto laboral en los siguientes 12 meses, siendo el 45% de ellos pendientes al mercado laboral con expectativas de mejores puestos. Por ejemplo España un 25% dejaran su trabajo y 51% están buscando activamente nuevas oportunidades. Entre sus principales causas salarios insatisfactorios, falta de apoyo, falta de reconocimiento y exceso de trabajo, todo se engloba en la falta de apatía, pues la falta de motivación repercute en efectos económicos. (elEconomista.es, 2023)

En América Latina, de acuerdo a una encuesta realizada en por la agencia empleos Bumerán, que un 54% manifiestan insatisfacción con el clima organizacional en su trabajo, siendo entre sus principales razones, con un 64% el desinterés por partes de los empleadores, 19% falta de compañerismo, 14% falta de comunicación y/o desatención con sus superiores, 3% la competencia entre compañeros. A su vez un 86% de este grupo manifiesta cambiarse de trabajo, es consecuencia del poco interés de un adecuado manejo del clima organizacional en las organizaciones. (Infobae, 2019)

A nivel local, un estudio realizado por Aptitus, señalan que un 81% de los encuestados, el clima organizacional es fundamental para el desempeño de los trabajadores, entre su principales causales, en el Perú, se segmenta de la siguiente manera un 27% es por tema remunerativo, 23% el clima organizacional, el 22% los empleos formales con los beneficios completos, un 19% oportunidades de realizar líneas de carreras sobre todo aquellos con estudios superiores y un 9% con los incentivos por ejemplo flexibilidad de horarios, días de descanso. (El Comercio, 2018)

En base a la información recopilada se elaboró la espina del pescado o diagrama de Ishikawa con la finalidad de identificar las problemáticas respecto a nuestra variable a estudiar. Por ello formular un diagnóstico del clima organizacional es de mucha importancia para poder presentar alternativas de solución que puedan considerarse como medidas preventivas y/o correctivas en una organización.

Figura 1  
Diagrama de Ishikawa del Clima organizacional



Nota: En el diagrama de Ishikawa o espina de pescado se elaboró en base a las problemáticas identificados de los datos obtenidos con la aplicación de las herramientas de recolección de datos.

## 2.2. Formulación del problema general y específicos

### 2.2.1 Problema general

¿Cuál es el nivel del clima organizacional en los colaboradores del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional - 2023?

### 2.2.2 Problemas específicos

¿Identificar los factores que favorecen al clima organizacional en los colaboradores del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional - 2023?

¿Cuál es la situación del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional en relación con cada una de las dimensiones del clima organizacional - 2023?

## 2.3. Objetivo general y específico

### 2.3.1 Objetivo general

Formular un diagnóstico del clima organizacional del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional - 2023.

### 2.3.2 Objetivos específicos

Determinar los factores que favorecen al clima organizacional en los colaboradores del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional - 2023.

Determinar situación del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional en relación con cada una de las dimensiones del clima organizacional - 2023.

## CAPITULO III: JUSTIFICACION Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

### 3.1. Justificación e importancia del estudio

#### 3.1.1 Justificación teórica

El presente trabajo de investigación se justifica porque en la actualidad la competitividad de las instituciones y empresas, están ligados principalmente al desempeño de los trabajadores, alineados al clima organizacional, siendo una de las principales herramientas dentro de la empresa. En efecto se hace implicancia a la utilización de nuevos aportes, con la finalidad de interpretar, desarrollar o mejorar los recursos teóricos dentro de la disciplina.

#### 3.1.2 Justificación práctica

El presente trabajo de investigación se justifica porque los resultados obtenidos representaran una alternativa de solución que permitirá analizar posibles soluciones en la toma de decisiones importantes con la finalidad de satisfacer las necesidades o demandas de los trabajadores de la mejor manera, adoptando medidas, evaluando estrategias para la toma de decisiones que se presentan en la problemática del clima organizacional, asimismo este aporte permitirá aquellos profesionales y trabajadores dentro del área de recursos humanos, tengan o imiten la propuesta de solución.

#### 3.1.3 Justificación Metodológica

El presente trabajo de investigación se justifica porque para la obtención de los resultados se aplicara un cuestionario conformado por dos encuestas estructuradas de acuerdo a las dimensiones enfocados a los objetivos, cuyo procesamiento de la información permitirá dar una alternativa o solución a una problemática, es decir dichos resultados servirán como un medio de información para futuras investigaciones.

#### 3.1.4 Importancia

El clima organizacional es de gran importancia para cualquier institución y/o empresa, ya que les permite visualizar y proyectar el desarrollo en los niveles de compromiso y la productividad dentro de la empresa.

### 3.2. Delimitación del estudio

#### 3.2.1 Temporal

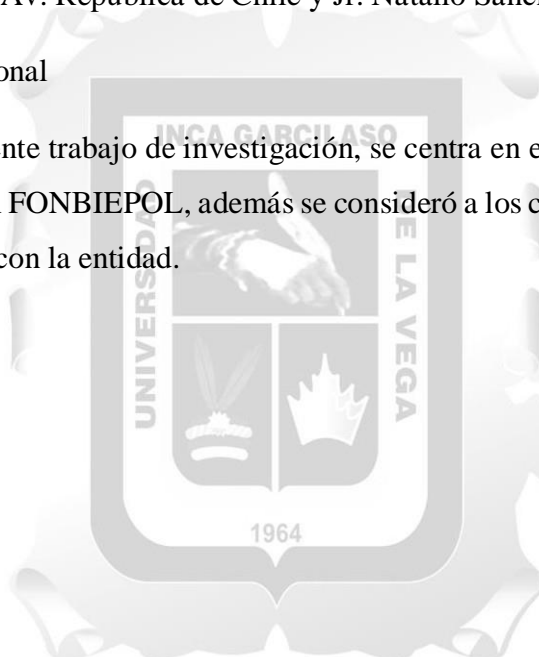
El presente estudio, se centra en el periodo 2023, periodo que permitirá evaluar el diagnóstico del clima organizacional dentro del FONBIEPOL, lo cual permitirá realizar o desarrollar fundamentado en una buena evaluación y/o pensamiento analítico, estimulando a un análisis comparativo respecto a otras investigaciones.

#### 3.2.2 Espacial

El presente trabajo de investigación, se centra en el distrito de Jesús María, delimitado con Av. República de Chile y Jr. Natalio Sánchez.

#### 3.2.3 Poblacional

El presente trabajo de investigación, se centra en el total de colaboradores de la institución FONBIEPOL, además se consideró a los colaboradores en calidad de contratistas con la entidad.



## CAPITULO IV: FORMULACION DEL DISEÑO

### 4.1 Formulación del diseño

Consiste en la aplicación del cuestionario para la Formulación del diagnóstico del clima organizacional del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional - 2023.

### 4.2 Diseño esquemático

En el FONBIEPOL existen departamentos de recursos humanos, encargados de evaluar, implementar y ejecutar medidas sobre el Clima Organizacional, mediante la cuantificación para obtener evidencias en los resultados aplicados mediante un cuestionario estructura para identificar los factores que favorecen y determinar la situación actual de la relación institución – trabajador.

#### 4.2.1 Misión

El FONBIEPOL, fue creado con el objetivo de promover actividades y proyectos sociales, brindando una mejor calidad de vida y satisfacción de los miembros de la PNP y su familia.

#### 4.2.2 Visión

Consolidarse como una organización a la vanguardia a nivel empresarial respecto a sus procedimientos y sistematización, desarrollando y permitiendo brindar y captar mayores ingresos en beneficio de la familia de la PNP y sus usuarios.

#### 4.2.3 Análisis Foda

##### Fortalezas

- Proactividad en la gestión
- Personal con experiencia
- Organización jerarquizada ordenada
- Cobertura nacional y capacidad de coordinación
- Cobertura de los servicios financieros como el crédito bancario, de manera permanente a la familia policial.

## Debilidades

- Insuficiente asignación del presupuesto para realizar las acciones de bienestar en beneficio de la familia de la PNP a nivel nacional.
- Insuficiente personal profesional especializado en áreas como Psicología, Asistencia Social y Derecho, que puedan asesorar a los miembros de la PNP a nivel nacional.
- A nivel nacional los convenios con institucionales educativas con nivel superior son insuficientes, sobre todo en provincias.
- Falta de infraestructura tecnológica en las diferentes área de la oficinas del FONDIEPOL.
- Insuficientes medios logísticos y económicos para proporcionar ayuda social al personal policial, mermando la capacidad de respuesta.

## Amenazas

- Carencia de normas legales con el fin de incentivar, promover a los ciudadanos en una participación activa y de organizaciones públicas y privadas.
- Existencia de entidades particulares que ofrecen mejores ventajas respecto a préstamos, financiamientos con mejores tasas de interés.
- El cambio de nuestra realidad socioeconómica nacional y mundial por la globalización.

## Oportunidades

- Accesibilidad a las tecnologías de información.
- Firmar alianzas con instituciones educativas con nivel superior.
- Apoyo económico y financiero de los padres de familia a las Instituciones Educativas de la PNP
- Impulsar en la participación de la seguridad ciudadana con las organizaciones públicas y privadas.
- Firmar alianzas y convenios con más instituciones del sector salud, a fin de satisfacer la demanda de los miembros de la PNP y sus familiares.

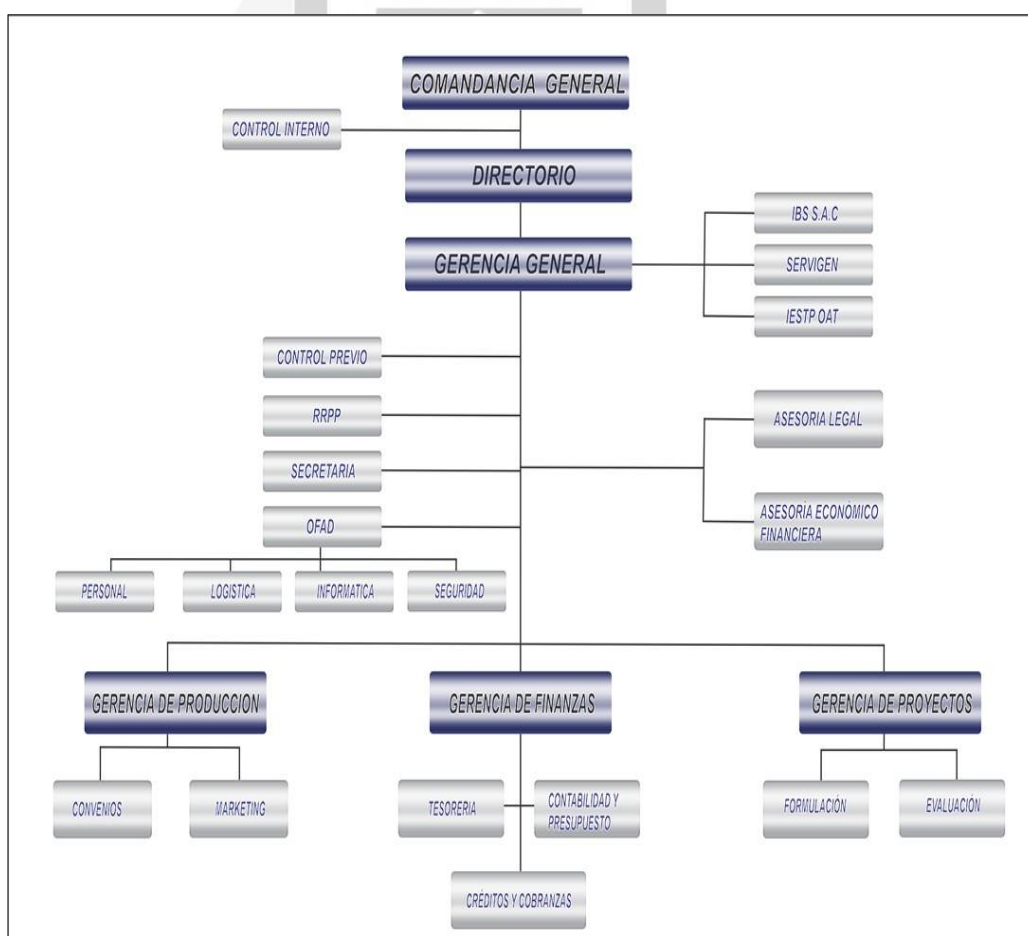
#### 4.2.4 Objetivos institucionales

- Atraer e impulsar nuevos ingresos externos e internos dentro de los asociados, con la finalidad de garantizar la realización de los proyectos en beneficios de la familia de la PNP.
- Concretar el plan anual de carácter social en beneficio en beneficio de la familia de la PNP y sus beneficiarios.
- Garantizar el adecuado manejo de los recursos y activos económicos y financieros originados de ingresos como subvenciones, donaciones de diferentes entidades, transferencias, empréstitos, convenios, prestación de servicios a terceros y otros.

#### 4.2.5 Organigrama

Figura 2

Organigrama del Fondiepol INCA GARCILASO



Nota: En el organigrama se detalla la estructura de las diferentes áreas del Fondo de Bienestar de la PNP, obtenido de <https://www.fonbiepol.pe/organigrama.html>



### 4.3. Descripción de los aspectos básicos del diseño

#### 4.3.1. Aspectos Metodológicos

El presente trabajo de investigación es de tipo básico, se utilizará la teoría para proporcionar una respuesta o una serie de opciones que busquen resolver la problemática del clima organizacional en los colaboradores del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional, período 2023. Según (Valderrama, 2013) un estudio es de carácter básico, por que buscara el sustento teórico en lo existente, donde los hallazgos encontrados, serán utilizados para beneficiar o contribuir en la solución de un problema que se presente en una situación.

El presente trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo, se utilizará la recopilación de información, con el propósito de responder un cuestionamiento, basándose en la cuantificación de la variable y dimensiones mediante el análisis estadístico. Según (Bernal, 2010) un estudio es de enfoque cuantitativo porque los datos tendrán un valor numérico asignado para que sean medibles y de esa manera se realice el análisis de las mismas.

El presente trabajo de investigación es de diseño no experimental y de corte transversal, porque no se realizó ningún experimento, ni manipularán las variables y la información que se recolecto gran parte de la información y los datos en un determinado momento, en efecto (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), señalan que la investigación es no experimental, cuando el observador no interviene es decir no existe manipulación ni control en la variable y sus dimensiones es transversal porque la recopilación de la información se realiza en un determinado momento determinado por el investigador.

#### 4.3.2 Población

Según Hernández (2014), es el conjunto de elementos o individuos que coinciden con ciertas cualidades respecto al estudio de un fenómeno o eventualidad. En la investigación se trabajó con todos los colaboradores del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional – FONBIEPOL 2023. Siendo un total de 15 empleados directos y 20 colaboradores indirectos.

### 4.3.3 Muestra

Según Latorre, Rincón y Arnal (2003), es el conjunto de casos extraídos de la población, escogidos por un proceso de muestreo. En la investigación se trabajó con un muestreo censal, se consideró al total de los colaboradores del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional – FONBIEPOL 2023. Es decir la muestra será censal.

### 4.3.4 Cuestionario

Según Bernal, C. (2010), señala que es un conjunto de preguntas diseñadas con fin de obtener datos suficientes para alcanzar las metas del estudio. En el presente trabajo de investigación se utilizó el cuestionario sobre clima organizacional en los colaboradores del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional - FONBIEPOL 2023.

### 4.3.5 Encuesta

Según Palella y Martins (2006), señala que es una técnica que tiene la finalidad de obtener datos de una serie de individuos cuyas opiniones es de interés del investigador. Para la elaboración del estudio, se utilizó la encuesta como técnica sobre el clima organizacional en los colaboradores del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional – FONBIEPOL 2023.

Para la confiabilidad del instrumento de los datos recopilados se validó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, de acuerdo con (Virla, 2010) permite calificar el nivel de correlación de las preguntas formuladas respecto a las variables.

Tabla 1 *Rango de Cronbach*

Nivel ( $\alpha$ )	Status de fiabilidad
0.9 a 1	Alta
0.76 a 0.89	Fuerte
0.5 a 0.75	Moderada
0.01 a 0.49	Baja
-1 a 0	No es confiable

Fuente: Elaboración en base a Virla (2010).

Se ingresó los datos en el software SPSS v25, para determinar el nivel de confiabilidad de instrumento

Tabla 2 *Nivel de fiabilidad de la variable y sus dimensiones*

Escala: Nivel de confiabilidad		Alfa de Cronbach	N de elementos
Variable	Clima Organizacional	0.979	24
Dimensión 1	Realización Personal	0.932	6
Dimensión 2	Condiciones laborales	0.947	6
Dimensión 3	Comunicación	0.944	6
Dimensión 4	Involucramiento Personal	0.895	6

Fuente: Elaboración SPSS v25.

Por medio del juicio de expertos se validó el instrumento, cuyo propósito de su elaboración es demostrar la existencia de una relación de las preguntas formuladas con el objetivo de la investigación, Bernal, C. (2010), señala que para determinar si un instrumento es aplicable debe ser analizado por profesionales calificados de diversas universidad, dando fe de la correlación entre las preguntas y los objetivos del estudio.

Tabla 3 *Validación por Juicio de expertos*

Experto	Nombre	Nivel de aplicación
Nro. 1	Lic. López Hidalgo, Eddy Enrique	Aplicable
Nro. 2	Lic. Salazar Jiménez, Claudia Esthefany	Aplicable
Nro. 3	Mg. Cubas Bustamante Alex Iván	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Escala de Likert, según (Hernández et al., 2014), señala que es la metodología utilizara para medir y evaluar las opiniones de los encuestados, mediante una serie de alternativas, que están cuantificados por un determinado valor numérico.

El diseño del cuestionario se centra en la escala de Likert, según el propósito del estudio será por frecuencia de realización acciones, hechos u ocurrencias, para nuestras variables Clima Organizacional emplearemos cinco alternativas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

## CAPITULO V: PRUEBA DE DISEÑO

### 5.1. Aplicación de la propuesta de solución

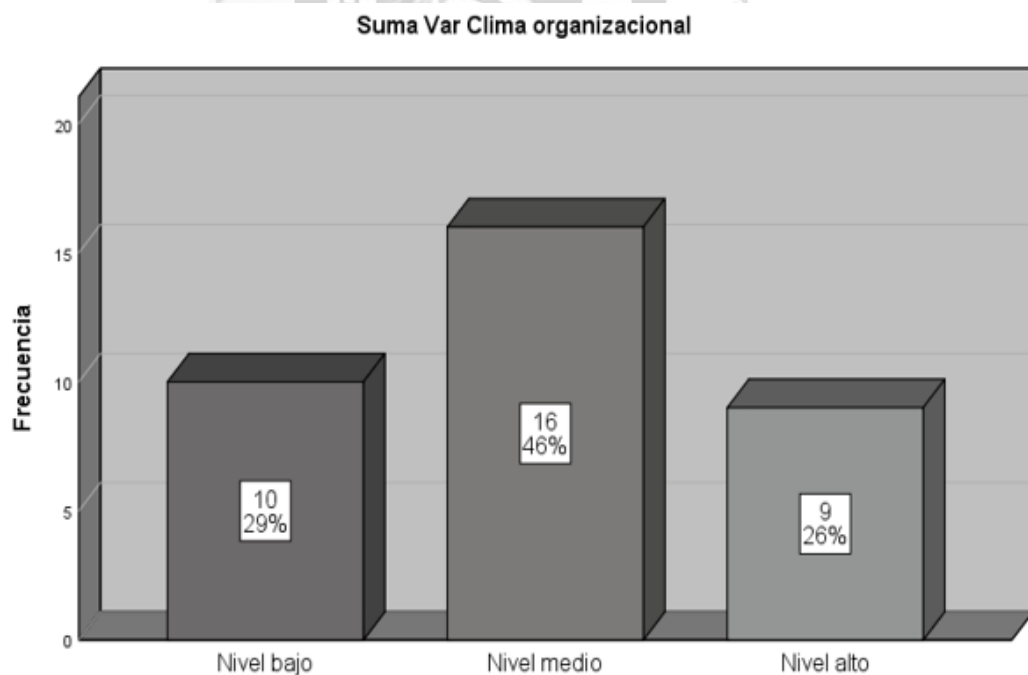
Para el presente trabajo de investigación, se ha utilizado el cuestionario como instrumento de investigación, cuya elaboración se basó en función a la variable Clima organizacional y sus dimensiones.

Tabla 4 Nivel de aceptación del Clima organizacional

Clima Organizacional		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Nivel	Bajo	10	28.6	28.6	28.6
	Medio	16	45.7	45.7	74.3
	Alto	9	25.7	25.7	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración SPSS v25.

Figura 3 Comparativo del nivel de aceptación



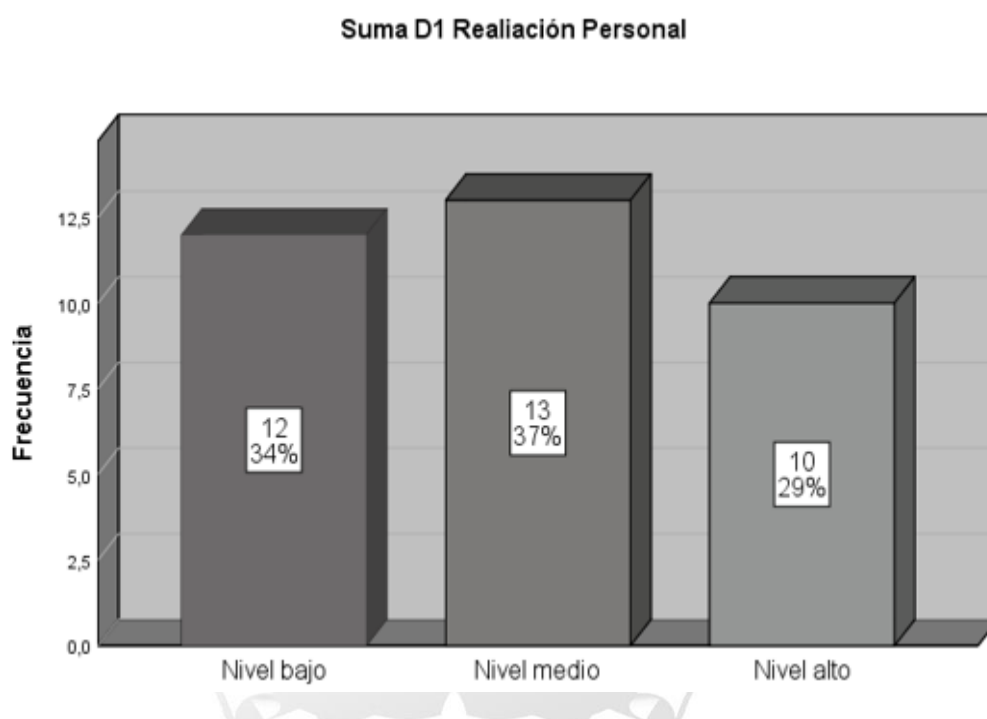
Interpretación: Del total de encuestados se percibe pocas posibilidades de incrementar el desempeño de los colaboradores, debido a la baja aceptación del nivel del Clima organizacional en la FONBIEPOL. Tal como se muestra los resultados en la Fig. 3, el nivel del Clima organizacional en los colaboradores del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional, en un 46% es medio, seguido por un 29% que lo percibe como bajo y un 26% lo percibe como alto

Tabla 5 Nivel de aceptación de la D1 Realización personal

D1 : Realización Personal		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Nivel	Bajo	12	34.3	34.3	34.3
	Medio	13	37.1	37.1	71.4
	Alto	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración SPSS v25.

Figura 4 Comparativo del nivel de aceptación de Realización Personal



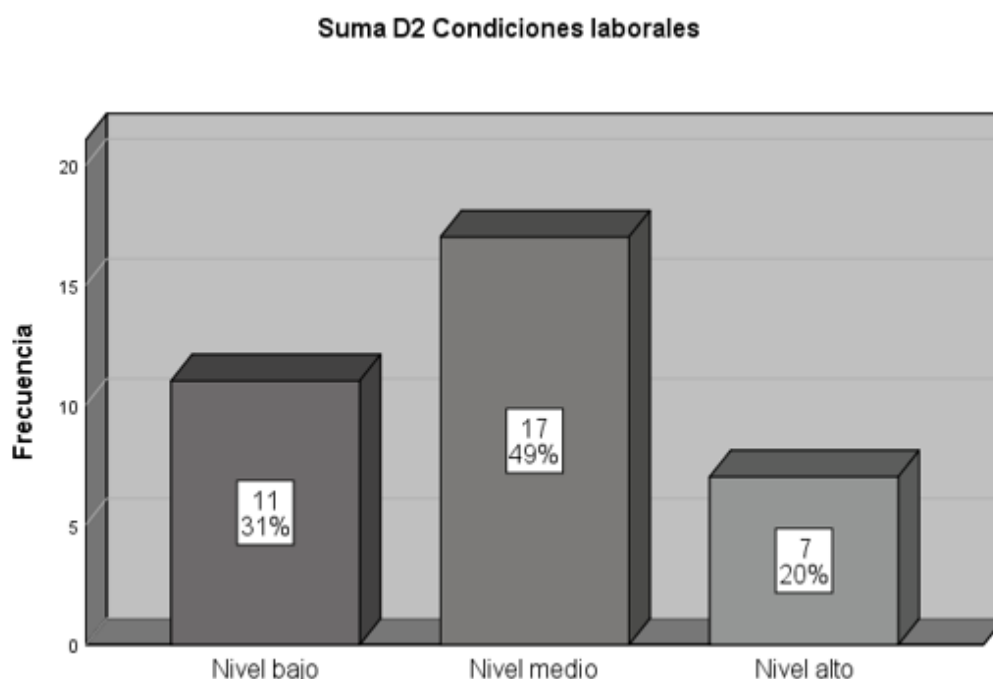
Interpretación: De total de encuestados se percibe la poca motivación de los colaboradores, líderes por alcanzar la totalidad de los objetivos, pues al haber poco reconocimiento por parte de los supervisores y gerentes, además las pocas oportunidades de realizar línea de carrera, pues sienten que no se valora su desempeño, tal como se visualiza en la Fig. 4 el nivel de la dimensión realización personal en los colaboradores del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional, en un 34% es bajo, seguido por un 37% que lo percibe como nivel medio y un 29% lo percibe como alto.

Tabla 6 Nivel de aceptación de la D2 Condiciones laborales

D2 : Condiciones laborales		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Nivel	Bajo	11	31.4	31.4	31.4
	Medio	17	48.6	48.6	80.0
	Alto	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración SPSS v25.

Figura 5 Comparativo del nivel de aceptación de Condiciones laborales



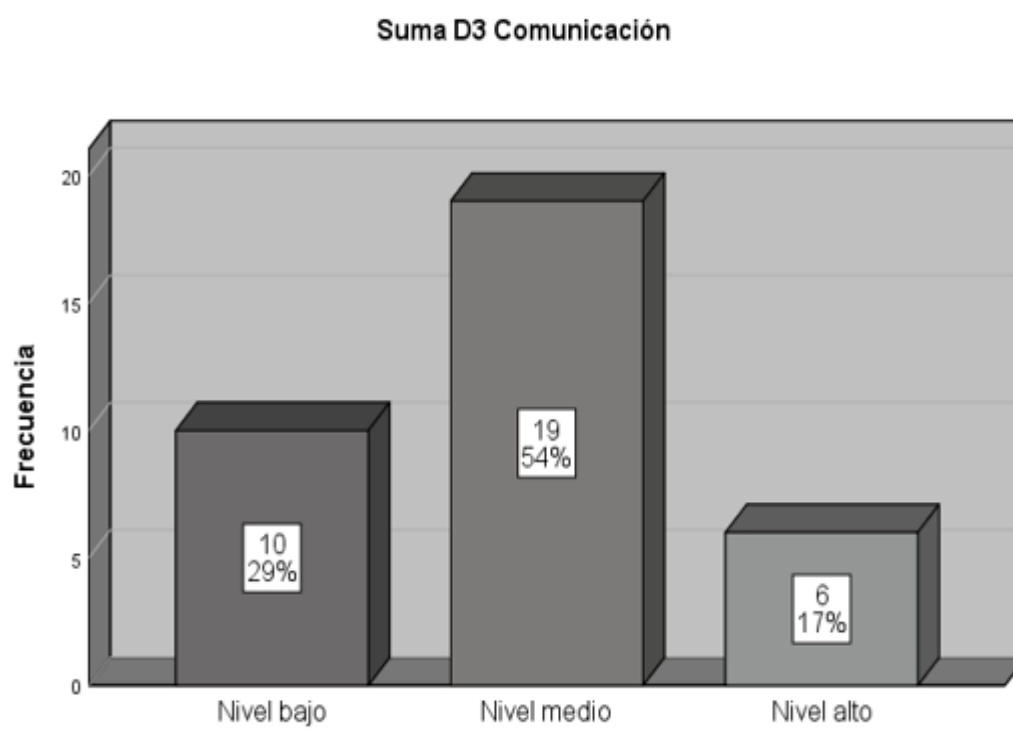
Interpretación: Del total de encuestados se percibe el poco interés en la administración de recursos por mejorar con equipamiento moderno y adecuado para la ejecución de las tareas asignadas de manera eficiente de los colaboradores del FONBIEPOL, esto se le suma la falta de programas de capacitación para optimizar la parte operativa de los colaboradores, en consecuencia los objetivos no están acorde con la visión de la institución. De los resultados obtenidos, detallados en la Fig. 5, se determina que el nivel de la dimensión Condiciones laborales en los colaboradores del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional, en un 31% es bajo, seguido por un 49% que lo percibe como medio y un 20% lo percibe como alto.

Tabla 7 Nivel de aceptación de la D3 Comunicación

D3 Comunicación		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Nivel	Bajo	10	28.6	28.6	28.6
	Medio	19	54.3	54.3	82.9
	Alto	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración SPSS v25.

Figura 6 Comparativo del nivel de aceptación de Comunicación



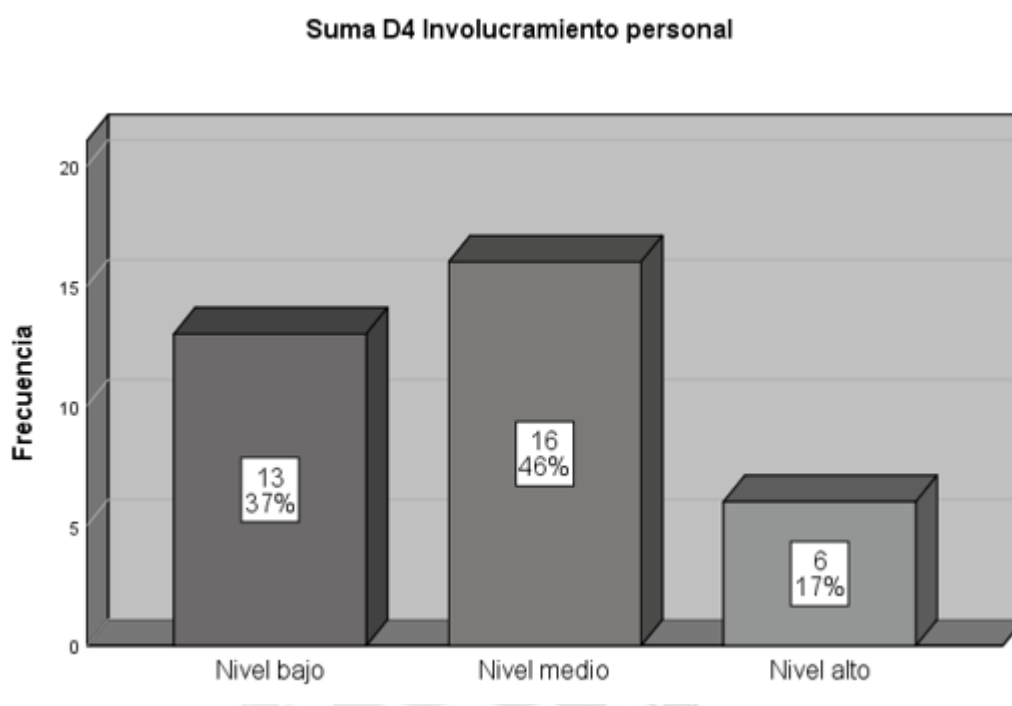
Interpretación: Del total de encuestados se percibe el poco acceso a la información, que es fundamental para un correcto desempeño del colaborador, además la poca colaboración entre los colaboradores y responsables en la FONBIEPOL, lo cual repercute en un nivel insuficiente de conocimientos y cumplimientos en sus funciones y roles que corresponde a cada colaborador. Según los resultados obtenidos detallados en la Fig. 6, se determina que el nivel de la dimensión comunicación en los colaboradores del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional, en un 54% es medio, seguido por un 29% que lo percibe como bajo y un 17% lo percibe como alto.

Tabla 8 Nivel aceptación de la D4 Involucramiento personal

D4 Involucramiento personal		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Nivel	Bajo	13	37.1	37.1	37.1
	Medio	16	45.7	45.7	82.9
	Alto	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración SPSS v25.

Figura 7 Comparativo del nivel de aceptación de Involucramiento personal



Interpretación: De total de encuestados se percibe que los colaboradores no se identifican, ni se sienten comprometidos con la FONBIEPOL, además la poca supervisión de los jefes, son factores importantes para la institución que influyen en los niveles de desempeño de los colaboradores. En base a los resultados obtenidos detallados en la Fig. 7, se determina que el nivel de la dimensión 3 involucramiento personal en los colaboradores del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional, en un 46% es medio, seguido por un 37% que lo percibe como bajo y un 17% lo percibe como alto.



Tabla 9 *Estadísticos descriptivos*

<b>Descriptivos</b>			Estadístico	Desv. Error
Variable Clima Organizacional	Media		85.46	3.356
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	78.64	
		Límite superior	92.28	
	Media recortada al 5%		85.95	
	Mediana		89.00	
	Varianza		394.138	
	Desv. Desviación		19.853	
	Mínimo		50	
	Máximo		112	
	Rango		62	
	Rango intercuartil		35	
	Asimetría		-0.403	0.398
	Curtosis		-1.083	0.778

Fuente: Elaboración SPSS v25.

Tabla 10 *Prueba de Normalidad*

Variable	<b>Pruebas de normalidad</b>					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	0.113	35	,200*	0.925	35	0.021

Fuente: Elaboración SPSS v25.

Interpretación: La prueba de Shapiro Wilk, para muestras de menos de 50 elementos, muestra un elemento  $p=0.005$ , por lo cual se establece que los datos son normales.

## CONCLUSIONES

En base a los hallazgos y los análisis obtenidos de la institución del Fondo de Bienestar de la PNP, se concluye lo siguiente:

Primero: El diagnóstico del Clima Organizacional de la institución del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional del Perú, de acuerdo a la percepción de los colaboradores, es de nivel medio con un 46%, sin embargo con una ligera tendencia a un nivel bajo con un 29%, lo cual determina existe un regular manejo del clima Organizacional, por lo cual es necesario que la institución en el corto plazo realice las correcciones necesarias.

Segundo: Los factores que favorecen el Clima Organizacional de la institución del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional del Perú, de acuerdo a la percepción de los colaboradores, son la Realización personal y las Condiciones laborales que están relacionados con el desempeño de los colaboradores, por lo cual es necesario que la institución en el corto plazo realice las correcciones necesarias para su fortalecimiento.

Tercero: La situación del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional del Perú en relación con las dimensiones del Clima Organizacional, de acuerdo a la percepción para la dimensión Realización personal es bajo con 34%, medio con 37% y alto con 29%; la dimensión Condiciones laborales es bajo con 31%, medio con 49% y alto con 20%; la dimensión Colaboración es bajo con 29%, medio con 54% y alto con 17%; finalmente la dimensión Involucramiento personal con un 37%, medio con 46% y alto con 17%, por lo cual se evidencia una deficiente percepción del clima organizacional respecto a los colaboradores.

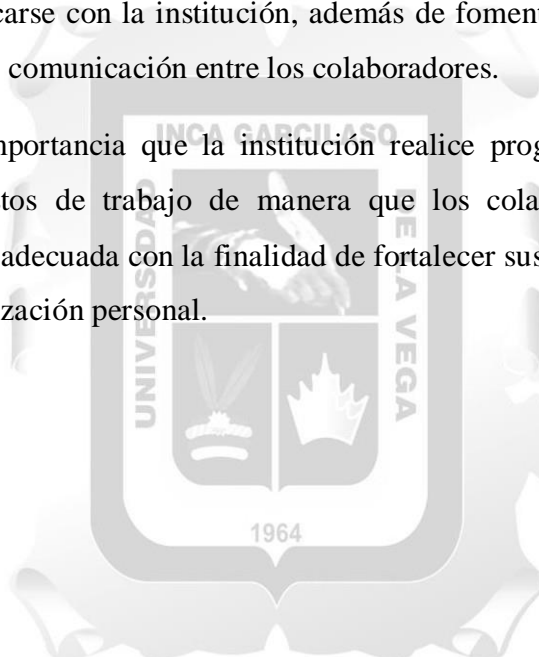
## RECOMENDACIONES

En base a los hallazgos y los análisis obtenidos de la institución del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional del Perú, se recomienda lo siguiente:

Primero: La oficina de administración (OFAD) de la institución del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional del Perú - FONBIEPOL, deben proponer e implementar un plan de políticas de incentivos para motivar, involucrar a los colaboradores con las metas de la institución.

Segundo: La institución debe fortalecer las dimensiones que presentan deficiencias, mediante un programa y políticas del clima organizacional que permita a los colaboradores identificarse con la institución, además de fomentar el trabajo en equipo como iniciativa para la comunicación entre los colaboradores.

Tercero: La importancia que la institución realice programas de inducción y actualización de puestos de trabajo de manera que los colaboradores realicen sus actividades de manera adecuada con la finalidad de fortalecer sus competencias y tengan esa percepción de realización personal.



## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alvarez Valera, S. J., & Deceno Reyes, G. V. (2022). *Análisis del clima organizacional de la empresa nacional petroperú a partir del teletrabajo durante la pandemia de la Covid-19* [Universidad San Ignacio de Loyola].  
<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/51b4b339-d882-4003-885d-5d16dba3c49a>
- Asencio, L. C., Guarnizo Crespo, S., Caiche Rosales, W., & Medina Vergara, V. V. (2017). El diagnóstico organizacional, contextualizado en los negocios fabriles de la provincia de Santa Elena-Ecuador 2015-2016. *INNOVA Research Journal*, 2(5), 137-147.
- Barrios Mercado, S. P., Gómez Baldiris, T. P., & Guzmán Agámez, Y. (2018). *Diagnóstico del clima organizacional de la empresa Estaciones Martigo S.A.S.*  
<https://repository.libertadores.edu.co/handle/11371/3233>
- Bernal Torres, C. A. (2010). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra ed). PEARSON EDUCACIÓN.
- Canales Farah, A. M., López Gómez, J. A., & Napán Yactayo, A. C. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(Extra 1), 124-142.
- Castro Cardenas, F. F., & Quintero Aranda, J. S. (2021). *Diagnostico organizacional para la empresa D-Impresos* [Bachelor thesis, Pregrado Administración de Empresas Agropecuarias]. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/37676>
- Chevez Uriarte, L. C. (2021). *Diagnóstico del clima organizacional del personal de la Municipalidad de Jayanca, 2019* [Universidad Señor de Sipán].  
<http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8521>

- El Comercio. (2018, agosto 20). *Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral* / *ECONOMIA* / *EL COMERCIO PERÚ*.  
<https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>
- elEconomista.es. (2023, octubre 3). *¿La era de la insatisfacción laboral? Los trabajadores infelices crecer más que nunca*. elEconomista.es.  
<https://www.economista.es/empleo/noticias/12472827/10/23/la-era-de-la-insatisfaccion-laboral-los-trabajadores-infelices-crecer-mas-que-nunca.html>
- Frías, C. G., Lerma, J. A. R., García, J. L. B., & Rendón, J. C. M. (2018). La importancia del diagnóstico organizacional en las mipymes; caso: El restaurant galería la casona. *EDUCATECONCIENCIA*, 19(20), Article 20.  
<https://doi.org/10.58299/edu.v19i20.82>
- García Figueroa, H. S., & Mendoza Untiveros, J. E. (2018). *Diagnóstico organizacional basado en el modelo de las 7's de Mckinsey en la empresa inversiones Muchik S.A.C. en la ciudad de Mochumí -Lambayeque* [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1408>
- González, R. F., Antúnez Saiz, V. I., & Palacios Hidalgo, Á. (2021). Propuesta de procedimiento para el diagnóstico organizacional. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 9(3).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2308-01322021000300018&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2308-01322021000300018&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Guerra Bedoya, L. de la C., & Pérez Cortés, S. (2020). *Diagnóstico de clima organizacional para la empresa Servimantenimiento Eléctrico Industrial DAPP*. [Universidad del Valle].

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/entities/publication/8114b3a1-4a18-495e-89c5-884fdf3358e4>

Guerrero Chávez, F. F., Neira Altamirano, L. F., & Vásquez Vásquez, H. D. (2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(Extra 1 (Edición Especial)), 231-244.

Guevara Pazmiño, X. (2018). *Clima organizacional: Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa* [masterThesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6169>

Guillén Carranza, I. M., Alegría Barrantes, J., Altamirano Amador, M., Vargas Elizondo, N., & León Alvarado, R. (2020). *Metodología para diagnóstico del clima organizacional en las pequeñas y medianas empresas del sector manufactura e industria del cantón de Pérez Zeledón, durante el primer semestre 2020*. [Universidad Nacional, Costa Rica]. <https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/20208>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación—Hernández/ Fernández / Baptista. Librería Servicio Médico / Libro Dental / Libro Od...* (Sexta). McGRAW-HILL Editores. <http://www.libreriaserviciomedico.com/product/399915/metodologia-de-la-investigacion---hernandez--fernandez---baptista>

Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esperón, J. M., & Mora Pérez, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: Revisión integrativa. *MediSur*, 18(6), 1189-1197.

infobae. (2019, abril 25). *Clima laboral: Según una encuesta, el 54% de las personas no se siente cómoda en el trabajo*. infobae. <https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2019/04/25/clima->

laboral-segun-una-encuesta-el-54-de-las-personas-afirma-que-no-se-siente-comoda-en-el-trabajo/

- Montoya Robles, M. de J. (2018). Comunicación organizacional: Revisión de su concepto y prácticas de algunos autores mexicanos. *Razón y palabra*, 100, 778-795.
- Nakamura, D. A., Díaz, C. C. G., & López, S. R. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 4(1), Article 1.
- Parella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2006). *Metodología de Investigación Cuantitativa* (2a ed). Fedupel.
- Parraguez Sanchez, I. N. (2019). *El involucramiento laboral en el siglo XXI* [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].  
<http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2626>
- Puga Ismiño, L. A., & Villacorta Arteaga, P. (2018). *Diagnóstico del Clima Organizacional en ARTPAN Industria Alimentaria EIRL, periodo 2018* [Universidad Nacional de la Amazonía Peruana].  
<https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/5727>
- Quevedo Tello, H. C. (2018). *La realización personal y la creatividad del estudiante de diseño arquitectónico I, de la universidad César Vallejo de Trujillo en el ciclo 2016-II* [Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17574>
- Rivera, D., Rincon, J. E., & Florez, S. R. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Revista ESPACIOS*, 39(19).  
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>

- Rodríguez Berruezo, A. C. (2019). *Diagnóstico del clima organizacional en empresa de televisión por cable de Mendoza* [Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas]. <https://bdigital.uncu.edu.ar/13966>
- Rojas, L. M. B., Muñoz, A. V., Vera, P. M. R., & Arana, A. A. T. (2019). Perspectiva teórica del diagnóstico organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(88), 1316-1328.
- Sierra Gómez, E. (2019). *Guía de fundamentos para la dirección de proyectos para mejorar la gestión de adquisiciones en proyectos* [Universidad Peruana Los Andes]. <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1354>
- Valderrama Mendoza, S. (2013). *PASOS PARA ELABORAR PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta* (2a ed). Editorial San marcos E.I.R.L.
- Virla, M. Q. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252.
- Yarlequé Elías, J. (2018). *Evaluación del clima organizacional en la empresa DEMEM S.A. - Ejecutora de servicios electromecánicos y obra civiles complementarias en la Refinería de Talara* [Universidad de Piura]. <https://hdl.handle.net/11042/3446>



## ANEXOS

### Anexo 1 Matriz de consistencia

Formulación del diagnóstico del clima organizacional del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional - 2023		
Problema General	Objetivo General	Metodología
¿Cuál es el nivel del clima organizacional en los colaboradores del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional - 2023?	Formular un diagnóstico del clima organizacional del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional - 2023.	La investigación es de tipo básico, diseño no experimental, de corte transversal y con un enfoque cuantitativo.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Población y Muestra
¿Identificar los factores que favorecen al clima organizacional en los colaboradores del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional -2023?	Determinar los factores que favorecen al clima organizacional en los colaboradores del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional - 2023.	La población de estudio está comprendida por 35 los colaboradores del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional - 2023
¿Cuál es la situación del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional en relación con cada una de las dimensiones del clima organizacional - 2023?	Determinar situación del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional en relación con cada una de las dimensiones del clima organizacional - 2023.	N = 35 colaboradores La muestra de estudio es de tipo censal, dado que está constituida por la totalidad de la población, es decir los 35 colaboradores del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional - 2023

Anexo 2 Matriz de Operacionalización

Título: Formulación del diagnóstico del clima organizacional del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional - 2023							
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice	Instrumento
Clima Organizacional	Pacheco (2019) lo define como la relación laboral y personal en el lugar de trabajo en la que se miden y evalúan el desempeño de sus funciones con el objetivo de lograr calidad en sus servicios; así mismo las relaciones laborales entre los empleados, gerentes y los responsables de la empresa deben de tener un nivel alto de satisfacción para que se sientan comprometidos, mejorar la calidad de producción y puedan posicionarse en el mercado.	Se mide mediante el análisis de los datos obtenidos del cuestionario enfocados en las dimensiones del clima organizacional como Realización personal, Condiciones laborales, Comunicación e Involucramiento personal	D1 Realización Personal	I1 Línea de carrera I2 Reconocimiento I3 Incentivos	1 - 2 3 - 4 5 - 6	Escala de Likert por frecuencia Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Encuesta
			D2 Condiciones laborales	I4 Tecnología I5 Recursos I6 Capacitación	7 - 8 9 - 10 11 - 12		
			D3 Comunicación	I7 Información I8 Trabajo en equipo I9 Funciones y roles	13 - 14 15 - 16 17 - 18		
			D4 Involucramiento personal	I10 Compromiso I11 Supervisión de los superiores I12 Identificación con la institución	19 - 20 21 - 22 23 - 24		
						Nivel y Rango Bajo < 50, 74 > Medio < 75, 101 > Alto < 112, 120 >	

### Anexo 3 Instrumento de recolección

Seleccione con una aspa la respuesta que considere adecuado, desde su punto de vista, según

1 Nunca   
  2 Casi nunca   
  3 A veces   
  4 Casi siempre   
  5 Siempre

Clima Organizacional		1	2	3	4	5
<b>D1 : Realización Personal</b>						
1	¿Considera Ud, que en la institución existen oportunidades para realizar una linea de carrera?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	¿Considera Ud, que la institución promueve el desarrollo del personal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	¿Considera Ud, que en la institución se reconocen el desempeño de los colaboradores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	¿Considera Ud, que en la institución se reconocen los logros de los colaboradores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	¿Considera Ud, que la remuneración que ofrece la institucion es competitiva frente a lo que me pueden ofrecer otras empresas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	¿Considera Ud, que la institución otorga incentivos económicos o felicitaciones por un buen desempeño laboral?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>D2 : Condiciones laborales</b>						
7	¿Considera Ud, que las instalaciones de la institución presentan las condiciones ambientales adecuadas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	¿Considera Ud, que la institución dispone de tecnología que facilite sus actividades laborales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	¿Considera Ud, que la administración de los recursos que realiza la institución, facilita el desarrollo de las actividades de los colaboradores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	¿Considera Ud, que los recursos que cuenta la institución permitirar alcanzar los objetivos propuestos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	¿Considera Ud, que la institución realiza un diagnostico de necesidades de capacitacion para los colaboradores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	¿Considera Ud, que el plan mensual, semestral, anual de capacitaciones de la institución es la adecuada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>D3 Comunicación</b>						
13	¿Considera Ud, que la empresa toma en cuenta y aprovecha las sugerencias de los trabajadores relacionadas a las tareas que se realizan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	¿Considera Ud, que la información que un colaborador requiera se reciba oportunamente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	¿Considera Ud, que sus superiores le permite aportar informacion que ayude en la toma de decisiones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	¿Considera Ud, que las funciones y roles del puesto están claramente definidas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	¿Considera Ud, que existe colaboración entre el personal de las diversas areas de la institución?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	¿Considera Ud, que existe una comunicación constante con sus superiores para evaluar y tratar diversos temas respecto a su desempeño?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>D4 Involucramiento Personal</b>						
19	¿Considera Ud, que se siente comprometido con el éxito de la institución?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	¿Considera Ud, que la institución brinda un servicio honesto, confiable y de calidad a sus clientes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	¿Considera Ud, que sus superiores le brinda soporte para superar los obstáculos que se presentan en sus actividades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	¿Considera Ud, que sus superiores incentiva el espíritu de ayuda y solidaridad entre los colaboradores en la institución?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	¿Considera Ud, que se siente identificado con los objetivos de la institución?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	¿Considera Ud, que se siente identificado con los valores d ela institución?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Anexo 4 Juicio de Expertos



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
Y CIENCIAS ECONÓMICAS

### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

#### DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Salazar Jiménez, Claudia Esthefany

1.2. Grado académico: Licenciada en Administración

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: CLIMA ORGANIZACIONAL

1.4. Autor(A) de Instrumento: Bach Nolasco Solís, Leslie Karolay

1.5. Criterios de aplicabilidad:

- a. De 01 a 09: (No válido, reformular)    c. De 13 a 15: (Válido, mejorar)    e. De 19 a 20: (Válido aplicar)  
b. De 10 a 12: (No válido, modificar)    d. De 16 a 18: (Válido, precisar)

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología				X	
3. ORGANIZACION	Presenta las variables o categorías en forma clara. Existe una organización lógica.				X	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad. Comprende los objetivos bien definidos				X	
5. INTENCIONALIDAD	Valora aspectos del estudio.					X
6. CONSISTENCIA	Presenta aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
9. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
10. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA: ..... OK .....

VALORACION CUALITATIVA: ..... OK .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ..... CONFORME .....

Lugar y fecha: Lima 06 diciembre del año 2023

  
Firma del experto  
DNI: 72558008

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**  
**JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: López Hidalgo, Eddy Enrique

1.2. Grado académico: Licenciada en Administración

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: CLIMA ORGANIZACIONAL

1.4. Autor(A) de Instrumento: Bach Nolasco Solís, Leslie Karolay

1.5. Criterios de aplicabilidad:

- a. De 01 a 09: (No válido, reformular)    c. De 13 a 15: (Válido, mejorar)    e. De 19 a 20: (Válido aplicar)  
 b. De 10 a 12: (No válido, modificar)    d. De 16 a 18: (Válido, precisar)

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología				X	
3. ORGANIZACION	Presenta las variables o categorías en forma clara. Existe una organización lógica.				X	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad. Comprende los objetivos bien definidos				X	
5. INTENCIONALIDAD	Valora aspectos del estudio.					X
6. CONSISTENCIA	Presenta aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
9. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
10.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA: ..... OK

VALORACION CUALITATIVA: ..... OK

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ..... CONFORME

Lugar y fecha: Lima 05 de diciembre del año 2023

  
 .....  
 Firma del experto  
 DNI: 44045951

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**  
**JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: Cubas Bustamante Alex Iván

1.2. Grado académico: Magister en Gestión Pública

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: CLIMA ORGANIZACIONAL

1.4. Autor(A) de Instrumento: Bach Nolasco Solís, Leslie Karolay

1.5. Criterios de aplicabilidad:

- a. De 01 a 09: (No válido, reformular)    c. De 13 a 15: (Válido, mejorar)    e. De 19 a 20: (Válido aplicar)  
 b. De 10 a 12: (No válido, modificar)    d. De 16 a 18: (Válido, precisar)

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología			X		
3. ORGANIZACION	Presenta las variables o categorías en forma clara. Existe una organización lógica.				X	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad. Comprende los objetivos bien definidos				X	
5. INTENCIONALIDAD	Valora aspectos del estudio.					X
6. CONSISTENCIA	Presenta aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
9. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
10.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA: ..... OK

VALORACION CUALITATIVA: ..... OK

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ..... CONFORME

Lugar y fecha: Lima 07 de diciembre del año 2023

  
 .....  
 Firma del experto  
 DNI: 45652189

# Anexo 5 Ingreso de datos al SPSS V.25

\*Encuesta Leslie.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 34 de 34 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	
1	A veces	A veces	A veces	Casi n...	Casi n...	Casi n...	A veces	A veces	A veces	Casi n...	A veces	A veces	A veces	Casi n...	A veces	Casi n...	A veces	A veces	Casi s...	A veces	A veces	A veces	Casi s...	
2	Casi s...	A veces	Casi s...	A veces	A veces	A veces	Casi s...	Casi s...	Casi s...	Casi n...	Casi s...	Casi s...	Casi s...	A veces	Casi s...	A veces	Casi s...	Casi s...	Siempre	A veces	Casi s...	Casi s...	Siempre	
3	Casi n...	Casi n...	A veces	Casi n...	A veces	Casi n...	A veces	A veces	A veces	Casi s...	A veces	A veces	A veces	Casi s...	A veces	Casi s...	A veces	Casi s...	Casi s...	Casi s...	A veces	A veces	A veces	Casi s...
4	Nunca	Casi n...	Casi n...	Nunca	Casi n...	Casi n...	Casi n...	Casi n...	Casi n...	A veces	Casi n...	A veces	Casi n...	A veces	Casi n...	A veces	Casi n...	A veces	Casi s...	Casi s...	Casi n...	A veces	A veces	A veces
5	A veces	Casi s...	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi s...	Casi s...	Casi s...	A veces	Casi s...	Casi s...	Casi s...	A veces	Casi s...	A veces	Casi s...	Casi s...	Casi s...	Siempre	Casi s...	Casi s...	Casi s...	Casi s...
6	Siempre	Casi s...	Casi s...	Siempre	A veces	A veces	Casi s...	Casi s...	A veces	Casi s...	Casi s...	Casi s...	A veces	Casi s...	A veces	Casi s...	Casi s...	Casi s...	Casi s...	Siempre	Casi s...	Casi s...	Casi s...	Casi s...
7	Casi n...	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi s...	A veces	Casi s...	A veces	Casi s...	A veces	Casi s...	A veces	Casi s...	A veces	Casi s...	Casi s...	Casi s...	A veces	A veces	Casi s...	Casi s...
8	Casi n...	A veces	A veces	Casi s...	A veces	Casi n...	Casi s...	A veces	Casi s...	A veces	Casi s...	A veces	Casi s...	A veces	Casi s...	A veces	Casi s...	A veces	Casi s...	Casi s...	A veces	A veces	Casi s...	Casi s...
9	Casi s...	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi s...	Siempre	Siempre	Siempre	Casi s...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi s...	Siempre	Siempre	Siempre	Casi s...	Siempre	
10	A veces	Casi s...	Casi s...	Casi s...	A veces	A veces	Siempre	Casi s...	Siempre	Casi s...	Siempre	Casi s...	Siempre	Casi s...	Siempre	Casi s...	Siempre	Casi s...	Siempre	Casi s...	Siempre	Casi s...	Siempre	Siempre
11	A veces	Casi n...	Casi n...	A veces	A veces	A veces	Casi n...	A veces	Casi n...	A veces	Casi n...	A veces	Casi n...	A veces	Casi n...	A veces	Casi n...	A veces	Casi n...	A veces	A veces	A veces	Casi n...	A veces
12	Nunca	A veces	Nunca	Casi n...	Casi n...	Nunca	Casi n...	Casi n...	A veces	Casi n...	Casi n...	A veces	Casi n...	A veces	Casi n...	Casi n...	Casi n...	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi n...	Casi n...	A veces
13	Nunca	A veces	Casi n...	A veces	Casi n...	A veces	A veces	Casi s...	A veces	Casi n...	A veces	Casi s...	A veces	Casi n...	A veces	Casi n...	A veces	Casi s...	A veces	Casi s...	A veces	Casi s...	Casi s...	A veces
14	Nunca	A veces	Casi n...	A veces	Casi n...	A veces	A veces	Casi s...	A veces	Casi n...	A veces	Casi s...	A veces	Casi n...	A veces	Casi n...	A veces	Casi s...	A veces	Casi s...	A veces	Casi s...	Casi s...	A veces
15	A veces	Casi s...	Casi s...	Casi s...	A veces	Casi n...	Casi s...	Casi s...	Casi s...	A veces	Casi s...	Casi s...	Casi s...	A veces	Casi s...	A veces	Casi s...	Casi s...	Casi s...	A veces	Casi s...	Casi s...	Casi s...	Casi s...
16	A veces	A veces	Casi s...	Casi s...	A veces	A veces	Siempre	Casi s...	Siempre	Casi s...	Siempre	Casi s...	Siempre	Casi s...	Siempre	Casi s...	Siempre	Casi s...	Siempre	Casi s...	Siempre	Casi s...	Siempre	Siempre
17	Casi n...	A veces	A veces	A veces	Casi n...	Casi n...	A veces	A veces	Casi s...	Casi s...	A veces	Casi s...	Casi s...	Casi s...	Casi s...	Casi s...	A veces	A veces	Casi s...	Casi s...	A veces	A veces	Casi s...	Casi s...
18	Casi n...	Casi n...	A veces	A veces	Casi n...	Nunca	A veces	Casi s...	Casi s...	Casi s...	A veces	Casi s...	Casi s...	Casi s...	Casi s...	Casi s...	A veces	Casi s...	Casi s...	Casi s...	A veces	Casi s...	Casi s...	Casi s...
19	Nunca	A veces	Nunca	Casi n...	Casi n...	Nunca	Casi n...	Casi n...	A veces	Casi n...	Casi n...	Casi n...	A veces	Casi n...	A veces	Casi n...	Casi n...	Casi n...	A veces	A veces	Casi n...	Casi n...	A veces	A veces
20	Nunca	Casi n...	Nunca	Casi n...	Casi n...	Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
21	Nunca	A veces	Casi n...	A veces	Casi n...	A veces	A veces	Casi s...	A veces	Casi n...	A veces	Casi s...	A veces	Casi n...	A veces	Casi n...	A veces	Casi s...	A veces	Casi s...	A veces	Casi s...	A veces	A veces
22	A veces	Casi s...	Casi s...	Casi s...	A veces	Casi n...	Casi s...	Casi s...	Casi s...	A veces	Casi s...	Casi s...	Casi s...	A veces	Casi s...	A veces	Casi s...	Casi s...	Casi s...	A veces	Casi s...	Casi s...	Casi s...	Casi s...
23	A veces	A veces	Casi s...	Casi s...	A veces	A veces	Siempre	Casi s...	Siempre	Casi s...	Siempre	Casi s...	Siempre	Casi s...	Siempre	Casi s...	Siempre	Casi s...	Siempre	Casi s...	Siempre	Casi s...	Siempre	Siempre

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	N Numérico	8	0	01 ¿Considera ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	N Numérico	8	0	02 ¿Considera ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	N Numérico	8	0	03 ¿Considera ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	N Numérico	8	0	04 ¿Considera ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	N Numérico	8	0	05 ¿Considera ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	N Numérico	8	0	06 ¿Considera ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	N Numérico	8	0	07 ¿Considera ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	N Numérico	8	0	08 ¿Considera ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	N Numérico	8	0	09 ¿Considera ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	N Numérico	8	0	10 ¿Considera ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	N Numérico	8	0	11 ¿Considera ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	N Numérico	8	0	12 ¿Considera ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	N Numérico	8	0	13 ¿Considera ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	N Numérico	8	0	14 ¿Considera ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	N Numérico	8	0	15 ¿Considera ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	N Numérico	8	0	16 ¿Considera ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	N Numérico	8	0	17 ¿Considera ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	N Numérico	8	0	18 ¿Considera ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	N Numérico	8	0	19 ¿Considera ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	N Numérico	8	0	20 ¿Considera ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	N Numérico	8	0	21 ¿Considera ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	N Numérico	8	0	22 ¿Considera ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	N Numérico	8	0	23 ¿Considera ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	N Numérico	8	0	24 ¿Considera ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
25	Variable Clima	N Numérico	8	0	Variable Clima	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables



Anexo 6 Carta de Autorización de uso de datos de la institución



"APOYANDO AL BIENESTAR DE LA  
GRAN FAMILIA POLICIAL"

"Año de la Unidad, Paz y Desarrollo"

Jesús María, 14 de noviembre de 2023

Dr.: Francisco Javier Wong Cabanillas  
Rector de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Es grato saludarlo cordialmente expresándole a nombre del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional – FONBIEPOL para expresarle los sinceros deseos y éxitos profesionales, así como logros en la gestión Institucional que tan dignamente dirige.

En esta oportunidad, en condición de Gerente General (E) del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional – FONBIEPOL con RUC N° 20388425360, Autoriza a la Bachiller en Ciencias Administrativa Leslie Karolay Nolasco Solis con DNI N° 75388514 como aspirante a la Licenciatura en Administración de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega (UIGV), la autorización es para realización de un trabajo netamente académico, titulado "Formulación del diagnóstico del clima organizacional del Fondo de Bienestar de la Policía Nacional – 2023".

Se expide el presente a la solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.



  
09 372619  
Miguel Angel ALVITRES LEVANO  
MAYOR S. PNP  
GERENTE GENERAL (E)  
FONBIEPOL

Av. Republica de Chile 614 – Jesús María  
Telf fijo: 433 – 4450 / Cel: 997 509 109  
www.fonbiepol.pe