



FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS

TESIS

**Clima organizacional y gestión del cambio en la Empresa
J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C.,
Ucayali 2025**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

AUTORES:

William Devis Pinedo Arirama (orcid.org/0009-0000-7855-0318)
Franklin Elias Huaman Salvador (orcid.org/0009-0007-3966-089X)
Miguel Del Castillo Rucoba (orcid.org/0009-0006-0772-4775)

ASESOR:

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales (orcid.org/0000-0001-6465-7763)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y Desarrollo Organizacional

Sub línea:
Desarrollo Organizacional

UCAYALI - PERÚ

2025

JURADO EVALUADOR



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente



Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Secretario



Mg. Arlen Panduro Pinchi
Vocal



Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 11:05 am del día sábado 13 de septiembre del 2025 a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la tesis titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL CAMBIO EN LA EMPRESA J&A PROMOTORA Y DESARROLLADORA INMOBILIARIA S.A.C", elaborado por los bachilleres FRANKLIN ELIAS HUAMAN SALVADOR, MIGUEL DEL CASTILLO RUCOBA y WILLIAM DEIVIS PINEDO ARIRAMA.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: **Presidente Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio, Secretario Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas y Vocal Mg. Arlen Panduro Pinchi**; designados con RESOLUCIÓN N° 079-2025-FCCyA-UPP de fecha 25 de agosto del 2025; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición a los bachilleres **FRANKLIN ELIAS HUAMAN SALVADOR, MIGUEL DEL CASTILLO RUCOBA y WILLIAM DEIVIS PINEDO ARIRAMA**, para que seguidamente absolvieran las preguntas de cada jurado en su área.

Al terminar la sustentación, el Presidente indica a las bachilleres y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.

Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los bachilleres **FRANKLIN ELIAS HUAMAN SALVADOR, MIGUEL DEL CASTILLO RUCOBA y WILLIAM DEIVIS PINEDO ARIRAMA** fueron:

- | | | |
|------------------------------|-------|-------------------------------------|
| - Aprobado por Excelencia | 19-20 | <input type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Unanimidad | 17-18 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Mayoría | 14-16 | <input type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Mayoría | 11-13 | <input type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Unanimidad | 00-10 | <input type="checkbox"/> |

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado por unanimidad con nota 17 que los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. **Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado**, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 12:00 pm del mismo día, de lo que se da fe.



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente



Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Secretario



Mg. Arlen Panduro Pinchi
Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Nosotros, **WILLIAM DEIVIS PINEDO ARIRAMA, FRANKLIN ELIAS HUAMAN SALVADOR y MIGUEL DEL CASTILLO RUCOBA**, egresados de la Carrera Profesional de Administrador de Negocios, identificados con DNI **42677534, 73752500 y 70498188**.

Declaro bajo juramento que:

1. Somos autores del trabajo titulado: "Clima organizacional y gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C." El mismo que presento bajo la modalidad de **Tesis**¹ para optar el **Título Profesional**² de Licenciado en Administración de Negocios.
2. Bajo la asesoría del **Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales**.
3. El texto de nuestro trabajo final respeta y no vulnera los derechos de terceros, incluidos los derechos de propiedad intelectual. En tal sentido, el texto de nuestro trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para la cual hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.
4. El texto del trabajo final que presentamos no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico.
5. La investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a nuestra autoría son veraces.
6. Declaro que nuestro trabajo final cumple con todas las normas de la Universidad Privada de Pucallpa.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumimos frente a terceros y la Universidad Privada de Pucallpa toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Fecha: 30/07/2025

 William Deivis Pinedo Arirama DNI N° 42677534	 Franklin Elias Huaman Salvador DNI N° 73752500	 Miguel Del Castillo Rucoba DNI N° 70498188	 Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales Asesor
--	---	--	--

¹ Indicar si es tesis, trabajo de investigación, trabajo académico o trabajo de suficiencia profesional.

² Grado de Bachiller, Título de profesional, Grado de Maestro o Grado de Doctor

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N°022-2025

El Coordinador de Investigación de la Universidad Privada de Pucallpa, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) Titulado:

“Clima organizacional y gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025.”

Facultad	:	Ciencias Contables y Administrativas
Escuela Profesional	:	Administración de Negocios.
Asesor(a)	:	Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Cuyos autores	:	William Devis Pinedo Arirama Franklin Elías Huamán Salvador Miguel Del Castillo Rucoba

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio PlagScan, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **6.4%**.

En tal sentido, el cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que no se debe superar el **30%** de similitud.

Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 12/08/2025

Atentamente,

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Coordinador de Investigación

DEDICATORIA

Dedicamos esta tesis a nuestras familias, pilares fundamentales en nuestra formación, por brindarnos su amor, comprensión y apoyo incondicional en cada etapa de este camino.

Los autores

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro sincero agradecimiento a todas las personas e instituciones que hicieron posible la realización de este trabajo. En especial, a nuestro asesor de tesis, por su guía oportuna y constante acompañamiento académico.

Los autores

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación de Clima organizacional y gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025. La metodología fue de tipo correlacional, enfoque cuantitativo, método deductivo, diseño No experimental. La población estuvo conformada por 15 trabajadores. La muestra fue la misma, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Los resultados de la variable Clima organizacional, se observó que el 55.0% de los 15 trabajadores, manifestó que no es considerada la variable clima organizacional, mientras que el 33.9% manifestó que a veces es considerada y el 11.1% manifestó que sí. Con respecto a la variable gestión de cambio, se observó que el 47.9% de los 15 trabajadores, manifestó que no es considerada la variable gestión del cambio, mientras que el 22.9% manifestó que a veces es considerada y el 29.2% manifestó que sí. Se concluyó que el clima organizacional se relaciona significativamente con la gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025. Con un valor $r = 0.798$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Palabras clave: Clima organizacional, gestión del cambio, comunicación, liderazgo.

ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between organizational climate and change management at the company J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025. The methodology was correlational, quantitative approach, deductive method, non-experimental design. The population consisted of 15 workers. The sample was the same, the sampling was non-probabilistic for convenience. The results of the organizational climate variable, it was observed that 55.0% of the 15 workers stated that the organizational climate variable is not considered, while 33.9% stated that it is sometimes considered and 11.1% stated that it is. Regarding the change management variable, it was observed that 47.9% of the 15 workers stated that the change management variable is not considered, while 22.9% stated that it is sometimes considered and 29.2% stated that it is. It was concluded that organizational climate is significantly related to change management at J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025. The r value was estimated at 0.798 using Pearson's correlation coefficient.

Keywords: Organizational climate, change management, communication, leadership.

ÍNDICE

PORTADA	i
JURADO EVALUADOR	ii
ACTAS DE SUSTENTACIÓN	iii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE	x
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del Problema	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3. Formulación de Objetivos	2
1.3.1. Objetivo general	2
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	3
1.4.1. Justificación teórica	3
1.4.2. Justificación Práctica	3
1.4.3. Justificación Metodológica	3
1.4.4. Implicancias Social	4
1.5. Delimitación del estudio	4
1.5.1. Delimitación Espacial	4
1.5.2. Delimitación Temporal	4
1.6. Viabilidad del estudio	4
1.6.1. Viabilidad Técnica	4
1.6.2. Viabilidad Financiera	4

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	5
2.1. Antecedentes del problema	5
2.2. Bases Teóricas	10
2.2.1. Clima organizacional	10
2.2.2. Gestión del cambio	12
2.3. Definición de términos básicos	14
2.4. Formulación de hipótesis	16
2.4.1. Hipótesis general	16
2.4.2. Hipótesis específicas	16
2.5. Variables	17
2.5.1. Definición conceptual de la variable	17
2.5.2. Definición operacional de la variable	17
2.5.3. Operacionalización de la variable	18
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	20
3.1. Diseño de la investigación	20
3.2. Población y muestra	21
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento	22
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	23
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	24
4.1. Presentación de resultados	24
4.2. Discusión	37
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
ANEXOS	45
Anexo 1: Matriz de consistencia	45
Anexo 2: Instrumentos de aplicación	46
Anexo 3: Matriz de validación	48
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	63
Anexo 5: Base de datos	64
Anexo 6: Galería de fotos	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Clima organizacional	18
Tabla 2. Gestión del cambio	19
Tabla 3. Validadores	23
Tabla 4. Frecuencia de la variable clima organizacional	25
Tabla 5. Frecuencia de la dimensión comunicación	26
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión liderazgo	27
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión motivación y satisfacción laboral	28
Tabla 8. Frecuencia de la variable gestión del cambio	29
Tabla 9. Frecuencia de la participación y compromiso	30
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión gestión de la resistencia	31
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión cultura organizacional	32
Tabla 12. Correlación clima organizacional y gestión del cambio	33
Tabla 17. Correlación comunicación y gestión del cambio	34
Tabla 18. Correlación liderazgo y gestión del cambio	35
Tabla 19. Correlación motivación y satisfacción laboral y gestión del cambio	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Frecuencia de la variable clima organizacional	25
Figura 2. Frecuencia de la dimensión comunicación	26
Figura 3. Frecuencia de la dimensión liderazgo	27
Figura 4. Frecuencia de la dimensión motivación y satisfacción laboral	28
Figura 5. Frecuencia de la variable gestión del cambio	29
Figura 6. Frecuencia de la participación y compromiso	30
Figura 7. Frecuencia de la dimensión gestión de la resistencia	31
Figura 8. Frecuencia de la dimensión cultura organizacional	32

INTRODUCCIÓN

En Ucayali, se observa como problemática la falta de un buen desarrollo Climático organizacional, evidencia la deficiencia en la gestión de cambio de muchos trabajadores de las distintas instituciones y/o empresas, la cual no hace eficiente las labores que realizan en estas.

Esta investigación está estructurada en:

CAPÍTULO I: Se describe el problema de la investigación, en ella se aborda el planteamiento del problema, la formulación del problema y objetivos, así como la justificación, delimitación y viabilidad.

CAPÍTULO II: En este capítulo se da a conocer los antecedentes del problema, las bases teóricas y las definiciones de los términos básicos, las hipótesis y el estudio de las variables.

CAPÍTULO III: En este capítulo trata sobre la metodología, el diseño de la investigación. A su vez, se menciona también la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como también la validez y confiabilidad y las técnicas para el procesamiento de la información.

CAPÍTULO IV: En este capítulo se presenta los resultados y la discusión.

Finalmente, se da a conocer las conclusiones y recomendaciones y se describe las referencias bibliográficas y anexos

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional, el clima organizacional es un tema de gran importancia para las organizaciones que encaminan su gestión en el continuo mejoramiento del ambiente de trabajo, por ello se considera que es un factor clave en el desarrollo de las instituciones y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización (Inafuko y Morales, 2023).

En el Perú, el mismo entorno competitivo, dinámico y complejo, hace que cada vez más se necesite de capacitaciones, motivados por la mejora de calidad de atención a los clientes, en este sentido se tomó en consideración y de mayor importancia la satisfacción laboral, es una pieza clave para toda empresa que el recurso humano este en buenas condiciones así obtener resultados positivos, pues su trabajo principal es lograr el objetivo organizacional, por lo tanto se obtiene un clima organizacional satisfactorio. (Córdova y Soto, 2018)

En Ucayali, se observa como problemática la falta de un buen desarrollo Clima organizacional, evidencia la deficiencia en la gestión de

cambio de muchos trabajadores de las distintas instituciones y/o empresas, la cual no hace eficiente la labores que realizan en estas.

Es por ello que formulamos el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación de Clima organizacional y gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025?

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación de Clima organizacional y gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025?

1.2.2. Problemas Específicos

1. ¿Cuál es la relación de Comunicación y gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025?
2. ¿Cuál es la relación de Liderazgo y gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025L?
3. ¿Cuál es la relación de Motivación y satisfacción laboral y gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025?

1.3. Formulación de Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación de Clima organizacional y gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Determinar la relación de Comunicación y gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025
2. Determinar la relación de Liderazgo y gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025
3. Determinar la relación de Motivación y satisfacción laboral y gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

La investigación se justificó teóricamente porque se amplió los conceptos teóricos del Clima organizacional y gestión del cambio, así como sus dimensiones e indicadores.

1.4.2. Justificación Práctica

La investigación se justificó porque usó el Clima organizacional y gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025.

1.4.3. Justificación Metodológica

Se utilizó el método deductivo, el cual consiste en partir de lo general para llegar a lo particular. En este caso, se aplicó los conceptos teóricos en la elaboración de los cuestionarios que respondió de manera individual la muestra.

1.4.4. Justificación Social

Los trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación Espacial

Estuvo limitada en los trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C

1.5.2. Delimitación Temporal

La delimitación temporal fue desde el mes de abril a julio del 2025.

1.6. Viabilidad del estudio

1.6.1. Viabilidad Técnica

El proceso investigativo contó con laptop, internet y materiales de escritorio, además, tendrá acceso a la información directa de los trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C

1.6.2. Viabilidad Financiera

El estudio de investigación se realizó con recursos propios de los investigadores.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel Internacional

Macías (2021), en su investigación titulada “Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional”, tesis de maestría en la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, se llegó a la conclusión que existe una relación positiva y significativa entre el Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional, siendo que el conjunto de percepciones que el colectivo tiene sobre el medio físico y humano donde se desempeñan; revelan los anales de lo que sucede a lo interno, sus procesos, el tipo de personas, su comunicación, infraestructura y como es ejercida la autoridad; aspectos estos externos al trabajador.

Mogrovejo (2020), en su investigación titulada “El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor”, tesis de maestría en la Universidad Católica de Santiago Guayaquil, tuvo como objetivo analizar la influencia del clima

organizacional sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, la muestra fue de 218 trabajadores, a quienes se les hizo una encuesta usando un cuestionario, se llegó a la conclusión que existe relación entre las dos variables por medio de la correlación de Pearson, donde se obtuvo un coeficiente de 0.937 con una significancia del 0.000, que significa una correlación positiva y fuerte.

Wilches, N. (2019), en su investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia”, tesis de maestría en la Universidad Externado de Colombia, tuvo como objetivo Identificar de qué manera el clima organizacional incide en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa minería Texas Colombia, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de alcance descriptivo y correlacional, la 40 trabajadores de la empresa Minera 8 Texas Colombia, a quienes se les una encuesta mediante un cuestionario, llegando a la conclusión de que el Clima organizacional incide de manera positiva a la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa minería Texas Colombia.

2.1.2. A nivel nacional

Barrientos (2020), en su investigación titulada “Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020”, tesis para obtener título profesional, en la Universidad Autónoma del Perú, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020., la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional, la población fueron los trabajadores de la empresa, siendo la muestra un total de 20 trabajadores, se aplicó una encuesta usando un cuestionario, llegando a la conclusión que existe correlación positiva alta entre motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación

Estratégica, Chilca – 2020, mediante un coeficiente R de Pearson de 0,733 a un nivel de significancia $p=0,000$ menor al 0,05.

Zuñiga (2021), “Clima laboral y motivación en el área de fiscalización de trámites del Reniec - Lima, 2020”, tesis para obtener título profesional, en la Universidad Señor de Sipan, tuvo como objetivo determinar la influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores en el Área de Fiscalización de Trámites del RENIEC - Lima, 2020, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y alcance correlacional, la población fue de 42 trabajadores, a quienes se les aplicó una encuesta usando un cuestionario, se llegó a la conclusión que se determinó que existe la influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores en el Área de Fiscalización de Trámites del RENIEC - Lima, 2020, donde el 42,9% del personal presentó un clima laboral aceptable y una alta motivación también.

Vargas (2019), en su investigación titulada “Clima Organizacional y Motivación Laboral del usuario interno en el Cap I-3 Melitón Salas Tejada de Essalud – Arequipa 2017”, tesis de titulación en la Universidad Nacional San Agustín, tuvo como objetivo analizar la relación que existe entre el clima Organizacional con la Motivación Laboral de los usuarios internos tanto asistenciales como administrativos, el enfoque fue cuantitativo, de diseño no experimental y alcance descriptivo correlacional y de corte transversal, se realizó en 65 trabajadores a quienes se les aplicó cuestionarios, se llegó a la conclusión que existe relación significativa entre el clima organizacional y motivación laboral del usuario interno en el Cap I-3 Melitón Salas Tejada de Essalud – Arequipa 2017.

2.1.3. A nivel local

Inafuko y Morales (2023) en su tesis Clima organizacional y motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022, tuvo como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en el

personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022, la investigación es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y alcance descriptivo correlacional, el método usado fue el hipotético deductivo, la muestra del objeto de estudio estuvo conformada por los trabajadores de la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, siendo un total de 18 trabajadores, a quienes se les aplicó como instrumento de recolección de datos un cuestionario, el mismo que fue elaborado a partir de la técnica de la encuesta, entre los principales resultados se obtuvo que respecto a la variable clima organizacional indican que, sobre el clima organizacional, un 33.3% indico que casi siempre, el 27.7% indico que a veces, un 16.7% indicó que casi nunca y un 11.1% indico que siempre y un 11.1% indico que nunca, lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de esta sub dirección el clima organizacional es buena, respecto a la variable motivación laboral, un 33.3% indico que a veces, el 27.8% indico que casi siempre, un 16.7% indicó que casi nunca y un 16.7% indico que siempre y un 5.5% indico que nunca, lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de esta sub dirección la motivación laboral es buena, se llegó a la conclusión que existe un nivel de relación positiva entre clima organizacional y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022, de acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró un valor $\rho = 0.840$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, lo que indica un grado de correlación alta.

Linares (2022) en su tesis titulada clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019, fue una investigación de tipo aplicada, nivel no experimental y diseño descriptivo correlacional, la técnica fue la encuesta y sus instrumentos fueron dos cuestionarios aplicados a una muestra poblacional de tamaño 58. Con respecto a los resultados se tuvo que el 27.6% de trabajadores precisaron que el clima organizacional fue bueno y

la satisfacción laboral regular en la empresa Industria Forestal Cabrera S.A.C. del Distrito de Callería; en cuanto a la comprobación de la hipótesis general se tuvo una correlación positiva alta de 0.597 y un Sig. aceptable de 0.000 menor de 0.05. En consecuencia, existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería Pucallpa 2019.

Huamani (2023) en su tesis titulada gestión del talento humano y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022, tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022. Responde a una investigación básica, nivel descriptivo, con diseño no experimental transeccional correlacional. La muestra la conformaron 70 trabajadores administrativos de los diferentes regímenes laborales. Los resultados evidencian que la gestión del talento humano alcanza un nivel medio, según el 71 % de los encuestados; mientras que el clima organizacional alcanza también un nivel medio, según el 56% de los encuestados. De acuerdo a ello, se puede deducir que más de la mitad de los encuestados consideró que estas variables tienen un nivel medio. Se concluye la existencia de una relación directa muy fuerte 0.800 y significativa 0.000 de la gestión del talento y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022. Esto significa que la forma cómo la UGEL gestiona la incorporación, la capacitación, la evaluación del desempeño y los incentivos del talento humano le alcanza para lograr una relación directa y significativa con el clima organizacional.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Variable: Clima organizacional

Definición

Chiavenato (2009) explica que “El clima organizacional es la

atmósfera psicológica que, en un momento dado, envuelve a la organización y que influye directamente en la motivación y comportamiento de sus miembros”.

Robbins y Judge (2013) explican que “El clima organizacional se refiere a la percepción que los empleados comparten sobre las políticas, prácticas y procedimientos de su lugar de trabajo”.

Litwin y Stringer (1968) manifiestan que “El clima organizacional consiste en un conjunto de características medibles del entorno organizacional que influyen en la motivación de los individuos y en su comportamiento.”.

Características del Clima Organizacional

En el clima organizacional se da un cambio temporal de las actitudes de los trabajadores, que podría originarse por diversos motivos tales como: incremento de sueldos, entrega de bonos, reducción de personal, desplazamientos o rotaciones, cambio de directivos, etc. Es así que se identifican ciertas características que predominan en él.

Silva, (1996) anota las siguientes características del clima organizacional:

- «Es externo al individuo
- Le rodea, pero es diferente a las percepciones del sujeto
- Existe en la organización
- Se puede registrar a través de procedimientos varios
- Es distinto a la cultura organizacional»

Rodríguez, (2001) señala que el clima se caracteriza por:

- «Ser permanente, es decir, las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.

- El comportamiento de los trabajadores es modificado por el clima de una empresa.
- El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.
- Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma y a su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.
- Problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser una alarma de que en la empresa hay un mal clima laboral, es decir que sus empleados pueden estar insatisfechos»

Dimensiones de Clima Organizacional

1. Comunicación

Berlo (1960) indica que la comunicación es el proceso mediante el cual una fuente transmite un mensaje a un receptor a través de un canal, y este proceso está influido por las habilidades, actitudes, conocimientos y sistemas sociales de los participantes

Sus indicadores son: Claridad en la transmisión de información y Frecuencia de retroalimentación.

2. Liderazgo

Chiavenato (2009) indica que el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana al logro de uno o varios objetivos específicos.

Sus indicadores son: Respeto y cooperación entre compañeros y Clima de confianza

3. Motivación y satisfacción laboral

Chiavenato (2009) La motivación es lo que impulsa a las personas a actuar y a comportarse de cierta manera para satisfacer una

necesidad. En el ámbito laboral, es lo que moviliza al trabajador hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Sus indicadores son: Grado de satisfacción y Compromiso con la organización.

2.2.2. Variable: Gestión del cambio

Definición

Kotter (1996) sugiere que la gestión del cambio es el proceso mediante el cual una organización se adapta a nuevas condiciones del entorno, transformando su cultura, estructura y comportamientos para lograr una ventaja competitiva sostenible.”

Prosci (2020) indica que la gestión del cambio es la aplicación de un enfoque estructurado para apoyar a los individuos y equipos en la transición desde un estado actual hacia un estado futuro, con el objetivo de lograr los beneficios deseados del cambio

Cummings y Worley (2015) La gestión del cambio organizacional se refiere a un enfoque sistemático para rediseñar estrategias, estructuras, procesos y comportamientos, con el fin de mejorar la eficacia de la organización.

Importancia de la gestión del cambio

Pola (2022) indica que las personas son el activo más relevante de las empresas, por lo que la contribución de las personas es fundamental en cualquier proceso de cambio, indistintamente de su impacto o tamaño. En general, suelen mostrarse reacios a aceptar el cambio, lo que les genera ansiedad e inseguridad. De ello nace la necesidad de una gestión del cambio organizacional que facilite a los empleados adaptarse y aceptar el escenario actual de la organización.

Según Velázquez (2022), toda organización tiene como propósito ser más competitiva y eficiente. Es así que la gestión del cambio organizacional es a menudo la forma correcta de hacer esto posible. La transformación organizacional, digital y de gestión es la respuesta de la organización para enfrentar los cambios actuales y desafíos de los mercados.

Asimismo, añade Rojas (2012), que la gestión de cambio organizacional en las empresas es esencial ya que deben adaptarse constantemente a las condiciones ambientales, a las nuevas tecnologías, a las fluctuaciones del mercado y a la competencia cada vez mayor, de lo contrario les resultará más difícil sobrevivir en un entorno globalizado que requiere estar a la par de las demandas y tendencias cambiantes.

Dimensiones de Gestión del cambio

1. Participación y compromiso

Robbins y Judge (2013) indica que el compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización y sus metas, y desea mantenerse como parte de ella

Sus indicadores son: Espacios para aportar ideas y Actitud positiva frente al cambio.

2. Gestión de la resistencia

Kotter y Schlesinger (2008) indica que La resistencia al cambio es cualquier conducta que trata de mantener el status que, frente a presiones para alterarlo, y su gestión requiere comprender sus causas y aplicar estrategias adecuadas para superarla

Sus indicadores son: Identificación temprana de focos de resistencia y Estrategias activas.

3. Cultura organizacional

Schein (1992) menciona que La cultura organizacional es el conjunto de supuestos básicos que un grupo ha inventado, descubierto o desarrollado al aprender a enfrentar sus problemas de adaptación externa e integración interna, y que han funcionado suficientemente bien como para ser considerados válidos y enseñados a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir.

Sus indicadores son: Nivel de alineación de la cultura y Adaptabilidad de la organización ante transformaciones.

2.3. Definiciones de términos básicos

Claridad en la transmisión de información

Koontz y Wehrich (2012) La comunicación efectiva se logra cuando los mensajes se expresan con claridad y se comprenden correctamente, minimizando distorsiones y malentendidos.

Frecuencia de retroalimentación

Kinicki y Kreitner (2003) La retroalimentación efectiva debe ser frecuente, específica y centrada en el comportamiento, ya que los empleados necesitan saber constantemente cómo están rindiendo.

Respeto y cooperación entre compañeros

Goleman (2006) El respeto y la empatía son componentes de la inteligencia emocional que permiten relaciones laborales saludables, fomentando la cooperación y la colaboración efectiva.

Clima de confianza

Covey (2006) La confianza es el capital invisible de las organizaciones. Un clima basado en la confianza reduce los costos, mejora las relaciones y

acelera los resultados.

Grado de satisfacción

Locke (1976) La satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva del individuo sobre su experiencia laboral.

Compromiso con la organización

Meyer y Allen (1991) El compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización y que tiene implicaciones para la decisión de continuar o no siendo parte de ella. Este compromiso incluye tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo.

Espacios para aportar ideas

Nonaka y Takeuchi (1995) El conocimiento tácito puede ser convertido en explícito mediante espacios de diálogo y reflexión, donde los empleados pueden compartir sus experiencias y generar nuevas ideas.

Actitud positiva frente al cambio

Porras y Robertson (1992) La actitud positiva hacia el cambio está asociada con la confianza en los líderes, el sentido de autoeficacia y la percepción de que el cambio es necesario y beneficioso.

Identificación temprana de focos de resistencia

Kotter (1996) La resistencia al cambio es un fenómeno natural que debe ser identificado a tiempo para ser gestionado adecuadamente. La resistencia temprano puede detectar actitudes, comportamientos o comentarios negativos que surgen a medida que el cambio es introducido.

Estrategias activas

Kotter (1996) Las estrategias activas en el cambio organizacional

involucran la creación de un sentido de urgencia, la formación de coaliciones de apoyo y el empoderamiento de los empleados para que actúen de manera alineada con el cambio.

Nivel de alineación de la cultura

Schein (1992) El nivel de alineación cultural se refiere a la medida en que los valores, creencias y prácticas dentro de la organización están sincronizados con las metas y estrategias de la misma. Un alto nivel de alineación permite una organización cohesionada, mientras que la falta de alineación crea fricciones y obstáculos.

Adaptabilidad de la organización ante transformaciones

Kotter (1996) La adaptabilidad de la organización ante el cambio es esencial para el éxito en un entorno competitivo. Las organizaciones deben ser flexibles y ágiles en sus estructuras y procesos para poder sobrevivir y prosperar ante cambios significativos en su entorno.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona significativamente con la gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025

2.4.2. Hipótesis específicas

1. Comunicación se relaciona significativamente con gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025

2. Liderazgo se relaciona significativamente con gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025

3. Motivación y satisfacción laboral se relaciona significativamente con gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de las variables

Clima organizacional

Schein (1992) El clima organizacional es una manifestación visible de la cultura organizacional, evidenciada en las políticas, prácticas y normas que guían el comportamiento diario.

Gestión del cambio

Senge (1990) El cambio organizacional efectivo ocurre cuando las personas aprenden juntas a ver la organización como un sistema en constante evolución, desarrollando una cultura de aprendizaje continuo.

2.5.2. Definición operacional de las variables

Clima organizacional

Se elaboró el instrumento “Encuesta Clima organizacional”, se ha considerado 3 dimensiones y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

Gestión del cambio

Se elaboró el instrumento “Encuesta Gestión del cambio”, se ha considerado 3 dimensiones y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y

12 ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

2.5.3.Operacionalización de la variable

a. Variable 1: Clima organizacional

Tabla 1

Clima organizacional

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Comunicación	Claridad en la transmisión de información.	1. ¿Considera usted que la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C. existe claridad en la transmisión de información?	(1) No (2) A veces (3) Si
		2. ¿Considera usted que es importante que los trabajadores de una empresa tengan claridad en la transmisión de información?	
	Frecuencia de retroalimentación	3. ¿Considera usted que la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C. realiza frecuentemente charlas de retroalimentación?	
		4. ¿Considera usted que es importante la frecuencia de retroalimentación para que el trabajador sea más eficiente?	
Liderazgo	Respeto y cooperación entre compañeros.	5. ¿Cree usted que en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C. exista el respeto y cooperación entre compañeros de trabajo?	
		6. ¿Considera usted que el Respeto y cooperación entre compañeros se da por que existe un buen líder?	
	Clima de confianza	7. ¿Cree usted que es importante el clima de confianza en una empresa?	
		8. ¿Considera usted que en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C exista un buen clima de confianza?	
Motivación y satisfacción laboral	Grado de satisfacción.	9. ¿Considera usted que los trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C están satisfechos con su trabajo?	
		10. ¿Considera usted que la satisfacción laboral en una empresa es importante para que los trabajadores sean más eficientes?	
	Compromiso con la organización.	11. ¿Considera usted que los trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C tienen el compromiso con la organización?	
		12. ¿Considera usted que el compromiso con la organización depende de la motivación y la satisfacción laboral que brinda una empresa a sus trabajadores?	

b. Variable 2: Gestión del cambio

Tabla 2

Gestión de cambio

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Participación y compromiso	Espacios para aportar ideas.	1. ¿Considera usted que en los ambientes de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C existe un espacio para aportar ideas?	(1) No (2) A veces (3) Si
		2. ¿Considera usted que es importante que los trabajadores compartan ideas y aportes para ser eficiente en la empresa?	
	Actitud positiva frente al cambio.	3. ¿Cree usted que los trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C muestren una actitud positiva frente al cambio?	
		4. ¿Cree usted que es importante que los trabajadores muestren una actitud positiva frente al cambio?	
Gestión de la resistencia	Identificación temprana de focos de resistencia.	5. ¿Cree usted que la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C cuenta con una identificación temprana de focos de resistencia?	
		6. ¿Considera usted que la Identificación temprana de focos de resistencia es importante para una empresa?	
	Estrategias activas.	7. ¿Considera usted que la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C tiene estrategias activas para la gestión de resistencia?	
		8. ¿Considera usted que las estrategias activas son importantes para la eficiencia de una empresa?	
Cultura organizacional	Nivel de alineación de la cultura.	9. ¿Cree usted que en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C tiene un óptimo nivel de alineación de la cultura?	
		10. ¿Cree usted que, si no existiera el nivel de alineación de la cultura en una empresa, esta no sería eficiente?	
	Adaptabilidad de la organización ante transformaciones.	11. ¿Considera usted que en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C se adapta fácilmente a las transformaciones que pueda tener?	
		12. ¿Considera usted que es importante que una empresa tenga la adaptabilidad de la organización ante transformaciones?	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue correlacional, según Hernández et al. (2014), en resumen, podemos decir que la Investigación correlacional es aquel tipo de investigación en la cual podemos medir dos o más variables y de esa forma establecer una relación estadística entre cada una de ellas.

El enfoque fue cuantitativo, Hernández et al. (2014) El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

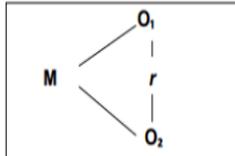
Métodos de investigación

El método de investigación fue deductivo, según Hernández et al. (2014), el método deductivo es un procedimiento de investigación que utiliza un tipo de pensamiento que va desde un razonamiento más general y lógico, basado en leyes o principios, hasta un hecho concreto. Es decir, es un método lógico que sirve para extraer conclusiones a partir de una serie de principios.

Diseño de investigación

El diseño del estudio fue No experimental, según Hernández et al. (2014), en un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes.

Diagrama:



Donde:

M=Muestra de los trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C.,

O1=Observación de Clima organizacional

O2=Observación de Gestión del cambio

r =Coeficiente de correlación.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo conformada por 15 trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C. Según Hernández et al. (2014), es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros".

3.2.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 15 trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C. Según Hernández et al. (2014) es un subconjunto de la población que está siendo estudiada.

Representa la mayor población y se utiliza para sacar conclusiones de esa población. Es una técnica de investigación ampliamente utilizada en las ciencias sociales como una manera de recopilar información sin tener que medir a toda la población.

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, se eligen todos los elementos de la población sin necesidad de recurrir a la elección al azar y es por conveniencia porque la población fue pequeña.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

La técnica que se utilizó fue la encuesta, según Hernández et al. (2014), que define como encuesta el conjunto de herramientas, procedimientos e instrumentos utilizados para obtener información y conocimiento. Se aplican de acuerdo a los protocolos establecidos en cada metodología.

3.3.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, Hernández et al. (2014), el cual es un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas, de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información necesaria.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Validado a través de "Fichas de validación", por 03 profesionales con el grado académico mínimo de Magister.

Tabla 3
Validadores

N°	Nombre y apellidos del validador	DNI	GRADO
1	Hugo Vicente Flores Bonifacio	08457230	Doctor
2	Adrián Marcelo Sifuentes Rosales	44795562	Magister
3	Rolando Percy Noriega Matute	44447080	Magister

Confiabilidad

Se utilizó el índice “Alfa de Cronbach”, para medir el grado de confiabilidad. Se utilizó el software SPSS versión 25.

La Prueba Piloto fue aplicada a 15 trabajadores. Obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach para el Instrumento: “Clima organizacional” de $\alpha=0.770$ (altamente confiable) y para el instrumento “Gestión del cambio” de $\alpha=0.790$ (altamente confiable).

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

3.5.1. Recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó métodos estadísticos, se codificó la escala de Likert, se elaboró una base de datos en Excel. Para el análisis, se utilizó el software SPSS V.25. Primero, se calculó el Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los instrumentos, posteriormente se analizó la muestra, para conocer cuál al coeficiente de correlación. Finalmente, elaboramos la prueba de hipótesis, discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

A continuación, presentamos los resultados de la investigación a través, de la estadística descriptiva. Este enfoque propone el análisis de las variables y sus dimensiones a partir de la descripción de los datos. Este tipo de estadística tiene como objetivo organizar y establecer una clasificación de los datos obtenidos de la muestra, a partir de la presentación de tablas de frecuencia y gráficas, que muestran las percepciones de los encuestados.

Posteriormente, se presenta la estadística inferencial, donde se extrae conclusiones. Los análisis que ejecuta este tipo de estadística quieren ser capaces de predecir el comportamiento de unas informaciones determinadas y se categorizan en la estadística inferencial en dos grandes grupos: Pruebas de hipótesis y cálculo de coeficiente de correlación.

Variable 1: Clima organizacional

De la Tabla 4 y Figura 1, se observó que el 55.0% de los 15 trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., manifestó que no es considerada la variable clima organizacional, mientras que el 33.9% manifestó que a veces es considerada y el 11.1% manifestó que sí.

Tabla 4
Frecuencia de la variable clima organizacional

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	8	55.0%
A veces	5	33.9%
Si	2	11.1%
Total	15	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

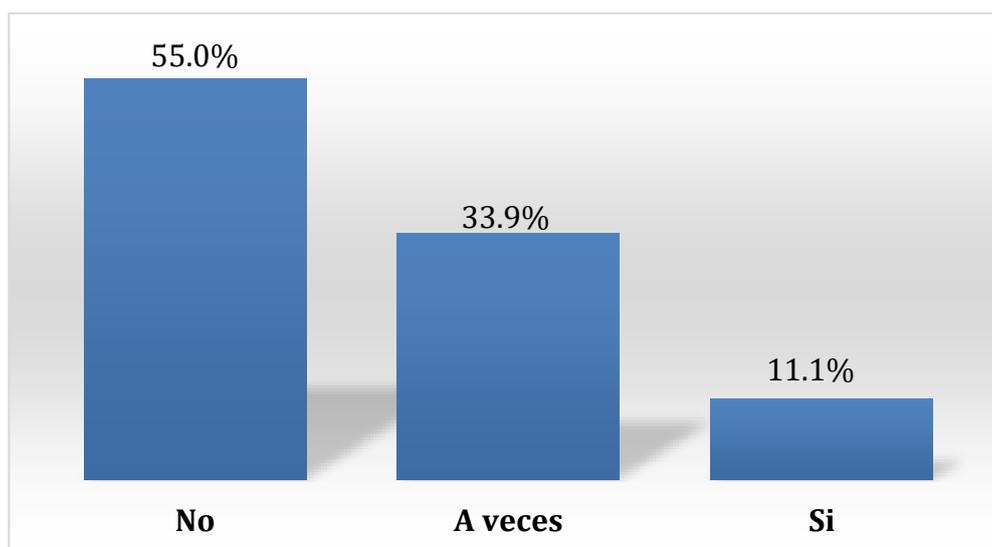


Figura 1. Frecuencia de la variable clima organizacional

Fuente: Tabla 4

De la Tabla 5 y Figura 2, se observó que el 58.3% de los 15 trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., manifestó que no es considerada la dimensión comunicación, mientras que el 36.7% manifestó que a veces es considerada y el 5.0% manifestó que sí.

Tabla 5
Frecuencia de la dimensión comunicación

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	8	58.3%
A veces	6	36.7%
Si	1	5.0%
Total	15	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

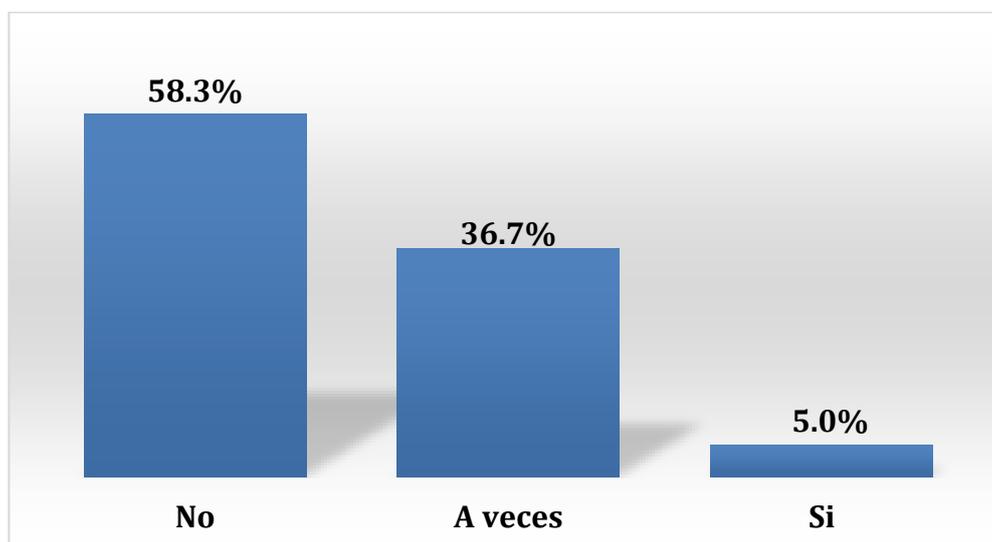


Figura 2. Frecuencia de la dimensión comunicación
Fuente: Tabla 5

De la Tabla 6 y Figura 3, se observó que el 40.0% de los 15 trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., manifestó que no es considerada la dimensión liderazgo, mientras que el 40.0% manifestó que a veces es considerada y el 20.0% manifestó que sí.

Tabla 6
Frecuencia de la dimensión liderazgo

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	6	40.0%
A veces	6	40.0%
Si	3	20.0%
Total	15	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

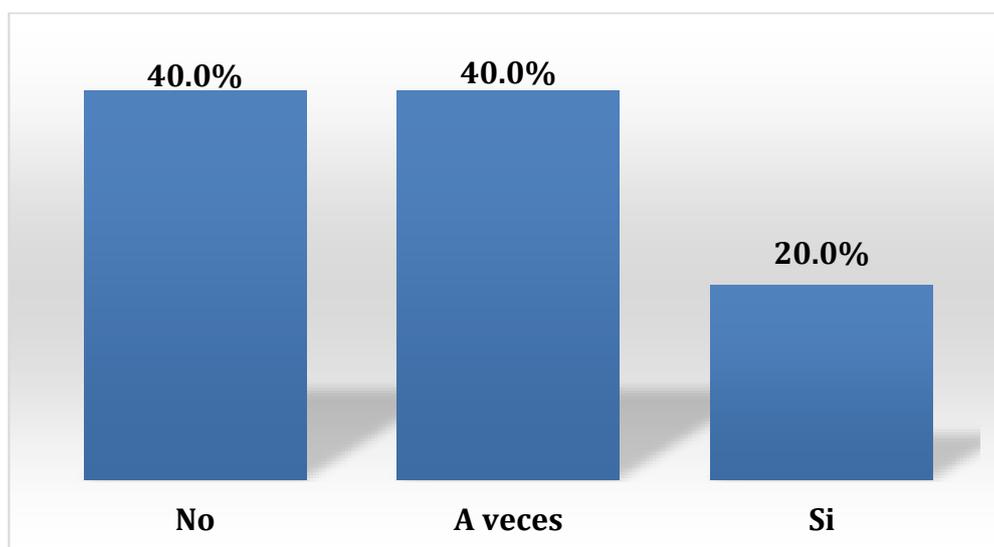


Figura 3. Frecuencia de la dimensión liderazgo

Fuente: Tabla 6

De la Tabla 7 y Figura 4, se observó que el 66.7% de los 15 trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., manifestó que no es considerada la dimensión motivación y satisfacción laboral, mientras que el 23.3% manifestó que a veces es considerada y el 10.0% manifestó que sí.

Tabla 7
Frecuencia de la dimensión motivación y satisfacción laboral

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	10	66.7%
A veces	4	23.3%
Si	1	10.0%
Total	15	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

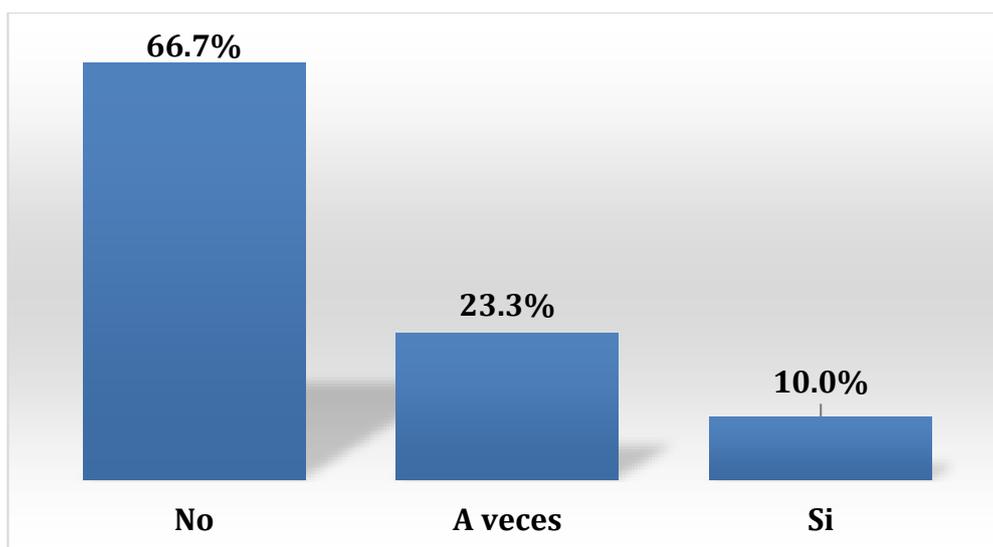


Figura 4. Frecuencia de la dimensión motivación y satisfacción laboral
Fuente: Tabla 7

Variable 2: Gestión del cambio

De la Tabla 8 y Figura 5, se observó que el 47.9% de los 15 trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., manifestó que no es considerada la variable gestión del cambio, mientras que el 22.9% manifestó que a veces es considerada y el 29.2% manifestó que sí.

Tabla 8
Frecuencia de la variable gestión del cambio

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	7	47.9%
A veces	3	22.9%
Si	5	29.2%
Total	15	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

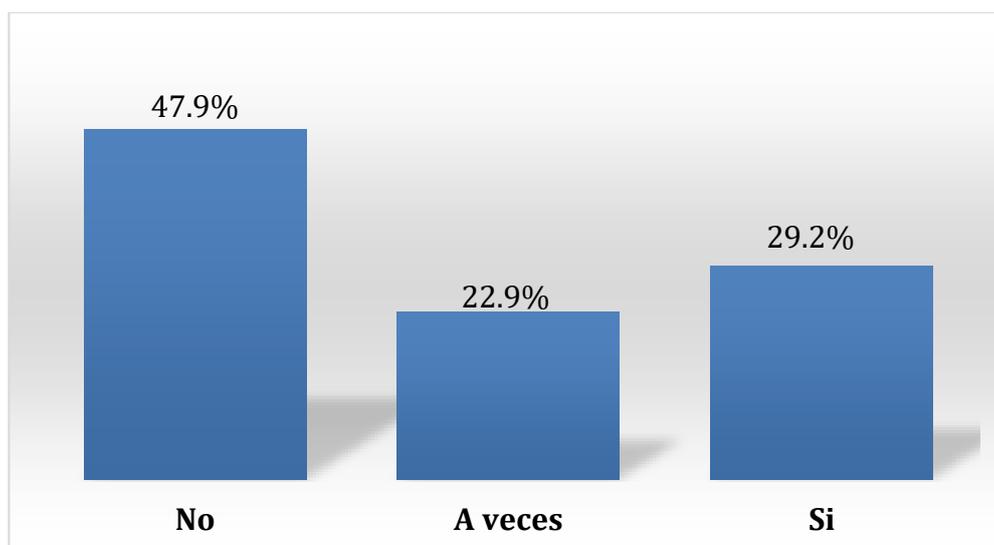


Figura 5. Frecuencia de la variable gestión del cambio
Fuente: Tabla 8

De la Tabla 9 y Figura 6, se observó que el 50.0% de los 15 trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., manifestó que no es considerada la dimensión participación y compromiso, mientras que el 31.2% manifestó que a veces es considerada y el 18.8% manifestó que sí.

Tabla 9
Frecuencia de la dimensión participación y compromiso

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	8	50.0%
A veces	5	31.2%
Si	2	18.8%
Total	15	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

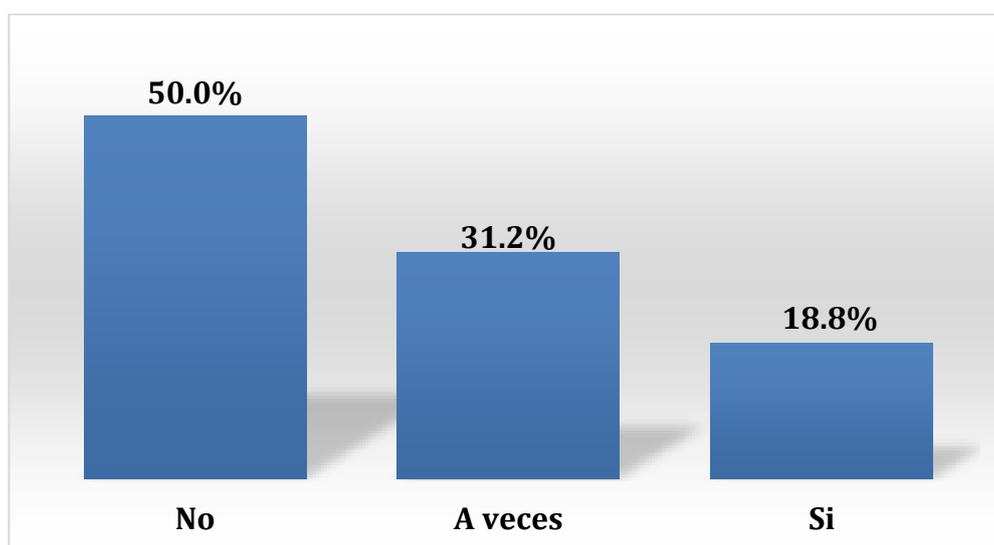


Figura 6. Frecuencia de la dimensión participación y compromiso
Fuente: Tabla 9

De la Tabla 10 y Figura 7, se observó que el 50.0% de los 15 trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., manifestó que no es considerada la dimensión gestión de la resistencia, mientras que el 18.8% manifestó que a veces es considerada y el 31.2% manifestó que sí.

Tabla 10
Frecuencia de la dimensión gestión de la resistencia

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	8	50.0%
A veces	2	18.8%
Si	5	31.2%
Total	15	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

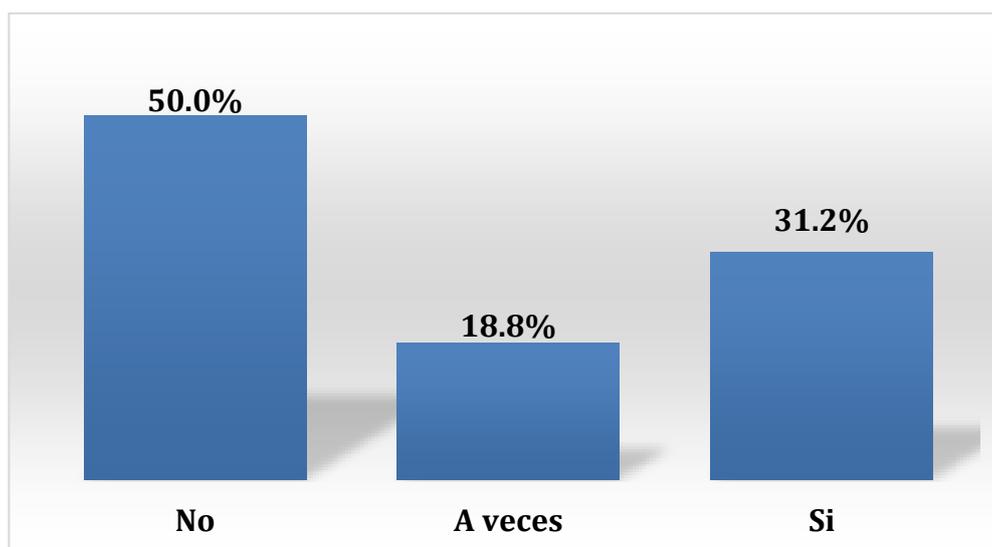


Figura 7. Frecuencia de la dimensión gestión de la resistencia
Fuente: Tabla 10

De la Tabla 11 y Figura 8, se observó que el 43.8% de los 15 trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., manifestó que no es considerada la dimensión cultura organizacional, mientras que el 18.8% manifestó que a veces es considerada y el 37.4% manifestó que sí.

Tabla 11
Frecuencia de la dimensión cultura organizacional

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	7	43.8%
A veces	3	18.8%
Si	5	37.4%
Total	15	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

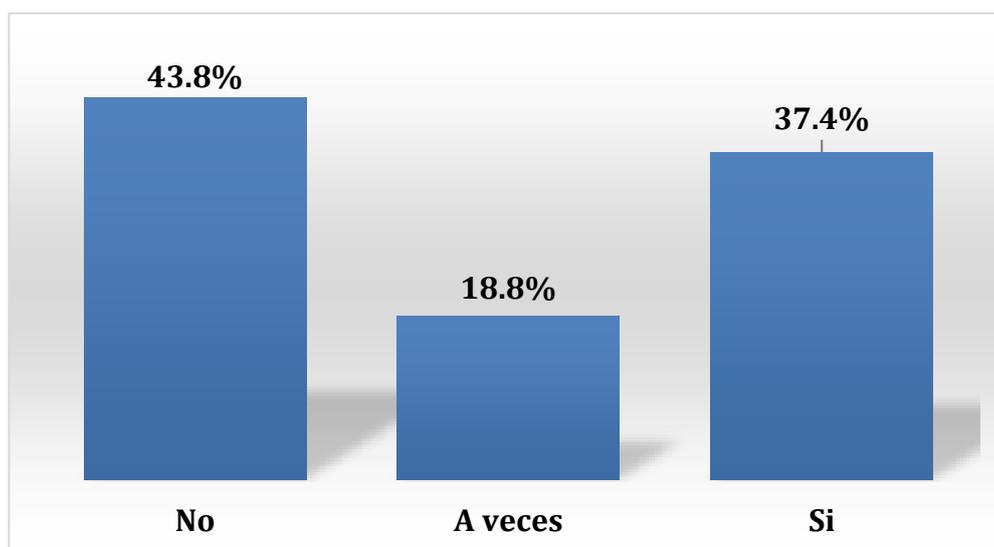


Figura 8. Frecuencia de la dimensión cultura organizacional
Fuente: Tabla 11

Prueba de hipótesis y correlación

En lo referente a la hipótesis general:

H_a: El clima organizacional se relaciona significativamente con la gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025.

H₀: El clima organizacional no se relaciona significativamente con la gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025.

En la Tabla 12, aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula.

El clima organizacional se relaciona significativamente con la gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025. Con un valor $r = 0.798$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 12

Correlación clima organizacional y gestión del cambio

Correlaciones			
		Clima	
		organizacional	Gestión del cambio
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,798*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
Gestión del cambio	Correlación de Pearson	,798*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En lo referente a las hipótesis específicas:

Ha: La comunicación se relaciona significativamente con la gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025.

H₀: La comunicación no se relaciona significativamente con gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025.

En la Tabla 13, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

La comunicación se relaciona significativamente con la gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025. Con un valor $r = 0.776$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 13

Correlación comunicación y gestión de cambio

Correlaciones			
		Comunicación	Gestión del cambio
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,776*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
Gestión del cambio	Correlación de Pearson	,776*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Ha: El liderazgo se relaciona significativamente con gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025.

H₀: El liderazgo no se relaciona significativamente con gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025

En la Tabla 14, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

El liderazgo se relaciona significativamente con gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025 Con un valor $r = 0.781$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 14

Correlación liderazgo y gestión del cambio

Correlaciones			
		Liderazgo	Gestión del cambio
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,781*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
Gestión del cambio	Correlación de Pearson	,781*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Ha: La Motivación y satisfacción laboral se relaciona significativamente con gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025.

H₀: La Motivación y satisfacción laboral no se relaciona significativamente con gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025.

En la Tabla 15, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

La Motivación y satisfacción laboral se relaciona significativamente con gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025. Con un valor $r = 0.714$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 15

Correlación motivación y satisfacción laboral y gestión del cambio

		Correlaciones	
		Motivación y satisfacción laboral	
		Gestión del cambio	
Motivación y satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,714*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
Gestión del cambio	Correlación de Pearson	,714*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

4.2. Discussion

La investigación demostró que el clima organizacional se relaciona significativamente con la gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025.

La investigación coincidió en los resultados de Macías (2021), quien llegó a la conclusión que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y motivación laboral. También Mogrovejo (2020), llegó a la conclusión que existe relación entre las dos variables por medio de la correlación de Pearson, donde se obtuvo un coeficiente de 0.937 con una significancia del 0.000, que significa una correlación positiva y fuerte.

Asimismo, Wilches (2019) concluye que el clima organizacional incide de manera positiva a la satisfacción laboral de los trabajadores. Barrientos (2020), llega a la conclusión que existe correlación positiva alta entre motivación laboral y clima organizacional. Zúñiga (2021) llegó a la conclusión que existe la influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores.

Del mismo modo, Vargas (2019), llegó a la conclusión que existe relación significativa entre el clima organizacional y motivación laboral. Inafuko y Morales (2023) llegaron a la conclusión que existe un nivel de relación positiva entre clima organizacional y la motivación laboral. Linares (2022) estableció que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Finalmente, Huamani (2023) estas variables tienen un nivel medio. Se concluye la existencia de una relación directa muy fuerte 0.800 y significativa 0.000 de la gestión del talento y el clima organizacional.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- El clima organizacional se relaciona significativamente con la gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025. Con un valor $r = 0.798$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- La comunicación se relaciona significativamente con la gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025. Con un valor $r = 0.776$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- El liderazgo se relaciona significativamente con gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025. Con un valor $r = 0.781$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- La Motivación y satisfacción laboral se relaciona significativamente con gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025. Con un valor $r = 0.714$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Recomendaciones

- Se recomienda mejorar el clima organizacional, a través de una cultura organizacional saludable con valores compartidos, fomentando la colaboración, promoviendo el trabajo en equipo.
- Se recomienda mejorar la comunicación, fomentando la transparencia, compartiendo decisiones, objetivos y cambios de forma clara.
- Se recomienda mejorar el liderazgo, capacitando a los líderes, ser ejemplo y reconocer logros.
- Se recomienda mejorar la motivación y satisfacción laboral, a través de Programas de incentivos, dando oportunidades de crecimiento y el Feedback constructivo: Corregir sin castigar, y reforzar lo positivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barrientos, O. (2020). Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2022. [tesis de título, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio institucional Uap. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1260>.
- Berlo, D. K. (1960). The process of communication: An introduction to theory and practice. Holt, Rinehart and Winston.
- Chiavenato, I. (2009). Introducción a la teoría general de la administración (7.^a ed.). McGraw-Hill.
- Córdova, J., y Soto, J. (2018). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32914/cordova_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Covey, S. M. R. (2006). The speed of trust: The one thing that changes everything. Free Press.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2015). Organization development and change (10th ed.). Cengage Learning.
- Goleman, D. (2006). Inteligencia social: La nueva ciencia de las relaciones humanas. Editorial Kairós.
- Hernández et al. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta edición por McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México.

- Huamani, E. (2023) Gestión del talento humano y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022. Universidad Nacional de Ucayali. Ucayali. Perú.
- Inafuko, D y Morales, R (2023) Clima organizacional y motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022. Universidad Privada de Pucallpa. Ucayali. Perú.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2003). Organizational behavior: Key concepts, skills & best practices. McGraw-Hill/Irwin.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2012). Administración: Una perspectiva global y empresarial (14.^a ed.). McGraw-Hill.
- Kotter, J. P. (1996). Leading change. Harvard Business School Press.
- Kotter, J. P., & Schlesinger, L. A. (2008). Choosing strategies for change. Harvard Business Review, 86(7/8), 130–139.
- Linares, S (2022) Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019. Universidad Nacional de Ucayali. Ucayali. Perú.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). Motivation and organizational climate. Harvard University Press.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 1297–1349). Rand McNally.

- Macías, E. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Manabí, Ecuador]. Repositorio Redalyc. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/>.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Mogrovejo, M. (2020). El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago Guayaquil]. Repositorio institucional Ucsq. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14220>.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
- Pola, C. (2022). La importancia de la gestión del cambio organizacional. Tactic. <https://tactic.es/la-importancia-de-la-gestion-del-cambioorganizacional/#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20del%20cambio%20organizacional%20fomenta%20la%20estabilidad%2C%20el%20posicionamiento>
- Porras, J. I., & Robertson, P. J. (1992). Organizational development: Theory, practice, and research. En M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 719–822). Consulting Psychologists Press.
- Prosci. (2020). *Change management: The people side of change*. Prosci Learning Center Publications.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Comportamiento organizacional (15.^a ed.). Pearson.
- Rodríguez, D. (2001) "Diagnóstico Organizacional. Editorial Alfaomega". México.
- Rojas, C. (2012). La gestión del cambio como estrategia en los diferentes procesos de transformación organizacional en Partime S.A. [Tesis posgrado, Universidad Jorge Tadeo Lozano]. Repositorio UTADEO.<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1654/T226.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Schein, E. H. (1992). Organizational culture and leadership (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Senge, P. M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. Doubleday.
- Silva, M. (1996) "El Clima en las Organizaciones. Editorial EUB. Barcelona"
- Vargas, L. (2019). Clima Organizacional y Motivación Laboral del usuario interno en el Cap. I-3 Melitón Salas Tejada de Essalud – Arequipa 2017. [tesis de pre grado, Universidad Nacional San Agustín] <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8775>.
- Velázquez, J. (2022, febrero 8). La importancia de la gestión del cambio. Harvard Deusto. <https://www.harvard-deusto.com/la-importancia-de-la-gestion-del-cambio>
- Wilches, N. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia. [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/c0968c0d8903-4c6a-89e3-654ce8531416/content>

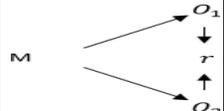
Zúñiga, D. (2021). Clima laboral y motivación en el área de fiscalización de trámites del Reniec - Lima, 2020. [tesis de pre grado, Universidad Señor de Sipán]

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8502/Z%C3%BA%C3%B1iga%20Champi%20Dami%C3%A1n%20Ra%C3%BAI.pdf?sequence=1>.

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

Tesis: “Clima organizacional y gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025”

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación de Clima organizacional y gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025?	Determinar la relación de Clima organizacional y gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025	El clima organizacional se relaciona significativamente con la gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025	Variable 1: Clima organizacional	1. Comunicación	Claridad en la transmisión de información. Frecuencia de retroalimentación.	Tipo de Investigación: Cuantitativa Nivel de investigación: Descriptivo Esquema:  Población: 15 trabajadores Muestra: 15 trabajadores Instrumento: Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		2. Liderazgo	Respeto y cooperación entre compañeros. Clima de confianza	
1. ¿Cuál es la relación de Comunicación y gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025?	1. Determinar la relación de Comunicación y gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025	1. Comunicación se relaciona significativamente con gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025	Variable 2: Gestión del cambio	3. Motivación y satisfacción laboral	Grado de satisfacción. Compromiso con la organización.	
2. ¿Cuál es la relación de Liderazgo y gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025L?	2. Determinar la relación de Liderazgo y gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025	2. Liderazgo se relaciona significativamente con gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025		1. Participación y compromiso	Espacios para aportar ideas. Actitud positiva frente al cambio.	
3. ¿Cuál es la relación de Motivación y satisfacción laboral y gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025?	3. Determinar la relación de Motivación y satisfacción laboral y gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025	3. Motivación y satisfacción laboral se relaciona significativamente con gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025		2. Gestión de la resistencia	Identificación temprana de focos de resistencia. Estrategias activas.	
				3. Cultura organizacional	Nivel de alineación de la cultura. Adaptabilidad de la organización ante transformaciones.	

ANEXO 2: Instrumentos de aplicación

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: No = 1, A veces=2, Si= 3, según corresponda a la realidad.

Nº	Preguntas	No	A veces	Si
VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL				
1	¿Considera usted que la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C. existe claridad en la transmisión de información?	1	2	3
2	¿Considera usted que es importante que los trabajadores de una empresa tengan claridad en la transmisión de información?	1	2	3
3	¿Considera usted que la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C. realiza frecuentemente charlas de retroalimentación?	1	2	3
4	¿Considera usted que es importante la frecuencia de retroalimentación para que el trabajador sea más eficiente?	1	2	3
5	¿Cree usted que en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C. exista el respeto y cooperación entre compañeros de trabajo?	1	2	3
6	¿Considera usted que el Respeto y cooperación entre compañeros se da por que existe un buen líder?	1	2	3
7	¿Cree usted que es importante el clima de confianza en una empresa?	1	2	3
8	¿Considera usted que en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C exista un buen clima de confianza?	1	2	3
9	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C están satisfechos con su trabajo?	1	2	3
10	¿Considera usted que la satisfacción laboral en una empresa es importante para que los trabajadores sean más eficientes?	1	2	3
11	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C tienen el compromiso con la organización?	1	2	3
12	¿Considera usted que el compromiso con la organización depende de la motivación y la satisfacción laboral que brinda una empresa a sus trabajadores?	1	2	3

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: No = 1, A veces=2, Si= 3, según corresponda a la realidad.

Nº	Preguntas	No	A veces	Si
VARIABLE: GESTION DE CAMBIO				
1	¿Considera usted que en los ambientes de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C existe un espacio para aportar ideas?	1	2	3
2	¿Considera usted que es importante que los trabajadores compartan ideas y aportes para ser eficiente en la empresa?	1	2	3
3	¿Cree usted que los trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C muestren una actitud positiva frente al cambio?	1	2	3
4	¿Cree usted que es importante que los trabajadores muestren una actitud positiva frente al cambio?	1	2	3
5	¿Cree usted que la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C cuenta con una identificación temprana de focos de resistencia?	1	2	3
6	¿Considera usted que la Identificación temprana de focos de resistencia es importante para una empresa?	1	2	3
7	¿Considera usted que la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C tiene estrategias activas para la gestión de resistencia?	1	2	3
8	¿Considera usted que las estrategias activas son importantes para la eficiencia de una empresa?	1	2	3
9	¿Cree usted que en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C tiene un óptimo nivel de alineación de la cultura?	1	2	3
10	¿Cree usted que, si no existiera el nivel de alineación de la cultura en una empresa, esta no sería eficiente?	1	2	3
11	¿Considera usted que en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C se adapta fácilmente a las transformaciones que pueda tener?	1	2	3
12	¿Considera usted que es importante que una empresa tenga la adaptabilidad de la organización ante transformaciones?	1	2	3

ANEXO 3: Matriz de validación

Tesis: "Clima organizacional y gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)		Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si		No
Clima organizacional	Comunicación	Claridad en la transmisión de información.	¿Considera usted que la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C. existe claridad en la transmisión de información?				x			x			x		
			¿Considera usted que es importante que los trabajadores de una empresa tengan claridad en la transmisión de información?				x			x			x		
		Frecuencia de retroalimentación	¿Considera usted que la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C. realiza frecuentemente charlas de retroalimentación?				x			x			x		
			4 ¿Considera usted que es importante la frecuencia de retroalimentación para que el trabajador sea más eficiente?				x			x			x		
	Liderazgo	Respeto y cooperación entre compañeros.	¿Cree usted que en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C. exista el respeto y cooperación entre compañeros de trabajo?				x			x			x		
			¿Considera usted que el Respeto y cooperación entre compañeros se da por que existe un buen líder?				x			x			x		
		Clima de confianza	¿Cree usted que es importante el clima de confianza en una empresa?				x			x			x		
			¿Considera usted que en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C exista un buen clima de confianza?				x			x			x		
	Motivación y satisfacción laboral	Grado de satisfacción.	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C están satisfechos con su trabajo?				x			x			x		
			¿Considera usted que la satisfacción laboral en una empresa es importante para que los trabajadores sean más eficientes?				x			x			x		
		Compromiso con la organización.	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C tienen el compromiso con la organización?				x			x			x		
			¿Considera usted que el compromiso con la organización depende de la motivación y la satisfacción laboral que brinda una empresa a sus trabajadores?				x			x			x		

Pucallpa, abril del 2025


 Validador
 Hugo Vicente Flores Bonifacio

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)		Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación		
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si		No	
Gestión del cambio	Participación y compromiso	Espacios para aportar ideas.	¿Considera usted que en los ambientes de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C existe un espacio para aportar ideas?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que es importante que los trabajadores compartan ideas y aportes para ser eficiente en la empresa?				x		x		x		x			
		Actitud positiva frente al cambio.	¿Cree usted que los trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C muestren una actitud positiva frente al cambio?				x		x		x		x			
			¿Cree usted que es importante que los trabajadores muestren una actitud positiva frente al cambio?				x		x		x		x			
	Gestión de la resistencia	Identificación temprana de focos de resistencia.	¿Cree usted que la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C cuenta con una identificación temprana de focos de resistencia?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la Identificación temprana de focos de resistencia es importante para una empresa?				x		x		x		x			
		Estrategias activas.	¿Considera usted que la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C tiene estrategias activas para la gestión de resistencia?				x		x		x		x			
	¿Considera usted que las estrategias activas son importantes para la eficiencia de una empresa?					x		x		x		x				
	Cultura organizacional	Nivel de alineación de la cultura.	¿Cree usted que en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C tiene un óptimo nivel de alineación de la cultura?				x		x		x		x			
			¿Cree usted que, si no existiera el nivel de alineación de la cultura en una empresa, esta no sería eficiente?				x		x		x		x			
		Adaptabilidad de la organización ante transformaciones.	¿Considera usted que en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C se adapta fácilmente a las transformaciones que pueda tener?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que es importante que una empresa tenga la adaptabilidad de la organización ante transformaciones?				x		x		x		x			

Pucallpa, abril del 2025



Validador
Hugo Vicente Flores Bonifacio

Tesis: "Clima organizacional y gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025

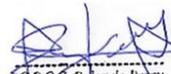
Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)		Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si		No
Clima organizacional	Comunicación	Claridad en la transmisión de información.	¿Considera usted que la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C. existe claridad en la transmisión de información?				x			x			x		
			¿Considera usted que es importante que los trabajadores de una empresa tengan claridad en la transmisión de información?				x			x			x		
		Frecuencia de retroalimentación	¿Considera usted que la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C. realiza frecuentemente charlas de retroalimentación?				x			x			x		
	4 ¿Considera usted que es importante la frecuencia de retroalimentación para que el trabajador sea más eficiente?					x			x			x			
	Liderazgo	Respeto y cooperación entre compañeros.	¿Cree usted que en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C. exista el respeto y cooperación entre compañeros de trabajo?				x			x			x		
			¿Considera usted que el Respeto y cooperación entre compañeros se da por que existe un buen líder?				x			x			x		
		Clima de confianza	¿Cree usted que es importante el clima de confianza en una empresa?				x			x			x		
	¿Considera usted que en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C exista un buen clima de confianza?					x			x			x			
	Motivación y satisfacción laboral	Grado de satisfacción.	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C están satisfechos con su trabajo?				x			x			x		
			¿Considera usted que la satisfacción laboral en una empresa es importante para que los trabajadores sean más eficientes?				x			x			x		
		Compromiso con la organización.	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C tienen el compromiso con la organización?				x			x			x		
			¿Considera usted que el compromiso con la organización depende de la motivación y la satisfacción laboral que brinda una empresa a sus trabajadores?				x			x			x		

Pucallpa, abril del 2025

NONBRES Y APELLIDOS:

DNI: 44447986

FIRMA:


 C.P.C.C. Roxana Pérez
 Noroeste
 COLEG. 15-783

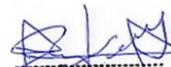
Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)		Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación		
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si		No	
Gestión del cambio	Participación y compromiso	Espacios para aportar ideas.	¿Considera usted que en los ambientes de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C existe un espacio para aportar ideas?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que es importante que los trabajadores compartan ideas y aportes para ser eficiente en la empresa?				x		x		x		x			
		Actitud positiva frente al cambio.	¿Cree usted que los trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C muestran una actitud positiva frente al cambio?				x		x		x		x			
			¿Cree usted que es importante que los trabajadores muestren una actitud positiva frente al cambio?				x		x		x		x			
	Gestión de la resistencia	Identificación temprana de focos de resistencia.	¿Cree usted que la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C cuenta con una identificación temprana de focos de resistencia?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la Identificación temprana de focos de resistencia es importante para una empresa?				x		x		x		x			
		Estrategias activas.	¿Considera usted que la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C tiene estrategias activas para la gestión de resistencia?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que las estrategias activas son importantes para la eficiencia de una empresa?				x		x		x		x			
	Cultura organizacional	Nivel de alineación de la cultura.	¿Cree usted que en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C tiene un óptimo nivel de alineación de la cultura?				x		x		x		x			
			¿Cree usted que, si no existiera el nivel de alineación de la cultura en una empresa, esta no sería eficiente?				x		x		x		x			
		Adaptabilidad de la organización ante transformaciones.	¿Considera usted que en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C se adapta fácilmente a las transformaciones que pueda tener?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que es importante que una empresa tenga la adaptabilidad de la organización ante transformaciones?				x		x		x		x			

Pucallpa, abril del 2025

NOBRES Y APELLIDOS:

DNI: 44447986

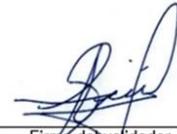
FIRMA:


 C.P.C. Rolando Pery
 Noroeste Monte
 COLEG. 16-783

Tesis: "Clima organizacional y gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)		Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si		No
Clima organizacional	Comunicación	Claridad en la transmisión de información.	¿Considera usted que la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C. existe claridad en la transmisión de información?				x			x			x		
			¿Considera usted que es importante que los trabajadores de una empresa tengan claridad en la transmisión de información?				x			x			x		
		Frecuencia de retroalimentación	¿Considera usted que la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C. realiza frecuentemente charlas de retroalimentación?				x			x			x		
			4 ¿Considera usted que es importante la frecuencia de retroalimentación para que el trabajador sea más eficiente?				x			x			x		
	Liderazgo	Respeto y cooperación entre compañeros.	¿Cree usted que en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C. exista el respeto y cooperación entre compañeros de trabajo?					x			x			x	
			¿Considera usted que el Respeto y cooperación entre compañeros se da por que existe un buen líder?				x			x			x		
		Clima de confianza	¿Cree usted que es importante el clima de confianza en una empresa?						x			x			x
	¿Considera usted que en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C exista un buen clima de confianza?					x			x			x			
	Motivación y satisfacción laboral	Grado de satisfacción.	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C están satisfechos con su trabajo?					x			x			x	
			¿Considera usted que la satisfacción laboral en una empresa es importante para que los trabajadores sean más eficientes?				x			x			x		
		Compromiso con la organización.	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C tienen el compromiso con la organización?					x			x			x	
			¿Considera usted que el compromiso con la organización depende de la motivación y la satisfacción laboral que brinda una empresa a sus trabajadores?				x			x			x		

Pucallpa, abril del 2025



Firma del validador
Mg Adrian Marcelo Fuentes Rosales
DNI: 44795562

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)		Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación		
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si		No	
Gestión del cambio	Participación y compromiso	Espacios para aportar ideas.	¿Considera usted que en los ambientes de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C existe un espacio para aportar ideas?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que es importante que los trabajadores compartan ideas y aportes para ser eficiente en la empresa?				x		x		x		x			
		Actitud positiva frente al cambio.	¿Cree usted que los trabajadores de la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C muestran una actitud positiva frente al cambio?				x		x		x		x			
			¿Cree usted que es importante que los trabajadores muestren una actitud positiva frente al cambio?				x		x		x		x			
	Gestión de la resistencia	Identificación temprana de focos de resistencia.	¿Cree usted que la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C cuenta con una identificación temprana de focos de resistencia?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la identificación temprana de focos de resistencia es importante para una empresa?				x		x		x		x			
		Estrategias activas.	¿Considera usted que la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C tiene estrategias activas para la gestión de resistencia?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que las estrategias activas son importantes para la eficiencia de una empresa?				x		x		x		x			
	Cultura organizacional	Nivel de alineación de la cultura.	¿Cree usted que en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C tiene un óptimo nivel de alineación de la cultura?				x		x		x		x			
			¿Cree usted que, si no existiera el nivel de alineación de la cultura en una empresa, esta no sería eficiente?				x		x		x		x			
		Adaptabilidad de la organización ante transformaciones.	¿Considera usted que en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C se adapta fácilmente a las transformaciones que pueda tener?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que es importante que una empresa tenga la adaptabilidad de la organización ante transformaciones?				x		x		x		x			

Pucallpa, abril del 2025



Firma del validador
Mg Adrian Marcelo Fuentes Rosales
DNI: 44795562

ANEXO 4: Confiabilidad del instrumento

Variable 01: Clima organizacional

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach * otra prueba que considere	Ítems
0.770	12

Fuente: Base de datos

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.770, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Variable 02: Gestión del cambio

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach * otra prueba que considere	Ítems
0.790	12

Fuente: Base de datos

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.790, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, abril del 2025



Validador
Hugo Vicente Flores Bonifacio

* Se debe hacer el informe por cada instrumento acompañando la base datos que ha trabajado.

ANEXO 5: Base de datos de la Confiabilidad

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

	D1. COMUNICACIÓN					D2. LIDERAZGO					D3. MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E2	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E3	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E4	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E5	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E6	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E7	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E8	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E9	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E10	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E11	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E12	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E13	1	1	2	1	5	2	2	3	3	10	1	1	2	1	5	20
E14	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E15	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19

VARIABLE 2: GESTION DEL CAMBIO

	D1. PARTICIPACION Y COMPROMISO					D2. GESTION DE LA RESISTENCIA					D3. CULTURA ORGANIZACIONAL					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E2	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E3	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E4	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E5	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E6	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E7	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E8	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E9	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E10	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E11	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E12	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	2	2	3	8	23
E13	1	2	1	3	7	1	1	3	2	7	1	3	3	3	10	24
E14	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	19
E15	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20

Anexo 6: Autorización de publicación de tesis



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

OGyT – REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Franklin Elias Huaman Salvador, Miguel Del Castillo Rucoba y William Deivis Pinedo Arirama, autor(es) de la tesis de pregrado titulada:

“Clima organizacional y gestión del cambio en la Empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025”

Sustentada el año: 2025

Con la asesoría de: Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales

En la Facultad: Ciencias Contables y Administrativas

Escuela Profesional: Administración de Negocios

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite el VRI UPP.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Pucallpa (<http://repositorio.upp.edu.pe/>), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Privada de Pucallpa licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UPP, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Privada de Pucallpa y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 13/09/2025

DNI: 42677534

DNI: 73752500

DNI: 70498188

<http://repositorio.upp.edu.pe/>
repositorio@upp.edu.pe

Anexo 7: Informe de conformidad del asesor



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

INFORME N° 0020-2025-UPP-\AMSR

A : Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Decano de la Facultad
Asunto : Conformidad del informe final de tesis
Fecha : Pucallpa, 30 de julio de 2025.

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del informe final de tesis, denominado **Clima organizacional y gestión del cambio en la empresa J&A Promotora y Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali 2025** pertenecientes a **Willian Devis Pinedo Arirama, Franklin Elías Huamán Salvador y Miguel Del Castillo Rucoba** de la Escuela Profesional **ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**, en calidad de **Asesor**.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del del informe final de tesis, para continuar con los trámites correspondientes.

Es todo lo que le puedo informar por el momento a usted señor Decano

Atentamente,

Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales

Anexo 8: Informe de conformidad del revisor



INFORME N° 093-2025-CI-AMSR- UPP

Al : **Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales**
Decano de la Universidad

Facultad : **Ciencias Contables y Administrativas**

Escuela Profesional : **Administración de Negocios.**

Asesor(a) : **Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales**

Cuyos autores : **William Devis Pinedo Arirama**
Franklin Elías Huamán Salvador
Miguel Del Castillo Rucoba

Tema : **Clima organizacional y gestión del cambio**
en la empresa J&A Promotora y
Desarrolladora Inmobiliaria S.A.C., Ucayali
2025

Fecha : **Pucallpa, 12 de agosto de 2025.**

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a la **APROBACIÓN DE LA TESIS** correspondiente y la **CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**, en tal sentido, el cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que no se debe superar el 30% de similitud.

Se declara, que el trabajo de investigación: SI contiene un porcentaje aceptable de **6.4%** de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

Es todo lo que le puedo informar por el momento a usted señor Decano.

Atentamente,

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Coordinador de Investigación

Anexo 9: Evidencias (imágenes y/o fotos)

