

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**“La contabilidad gerencial y su impacto en el clima organizacional del sector  
vitivinícola en San Vicente de Cañete, 2021”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
CONTADOR PÚBLICO**

**Autor:**

Bach. Manuel Enrique Sánchez Luyo (ORCID: 0009-0008-3444-8520)

**Asesor:**

Dr. Herbert Christian Córdova Solís (ORCID: 0000-0001-5764-8164)

**San Vicente de Cañete**

**2025**

**Perú**

## HOJA DEL JURADO



Firmado digitalmente por:  
BUENDIA APARCANA ROBERTO  
REYMUNDO FIR 21576727 hard  
Motivo: En señal de  
conformidad  
Fecha: 03/11/2025 21:02:31-0500

Dr. Roberto Reymundo Buendía Aparcana  
Presidente

Mg. Paula Milagros Chiok Pérez  
Secretario

Mg. María Cristina Ramos Toledo  
Vocal

Dr. Herbert Christian Córdova Solís  
Asesor

### **Dedicatoria**

En primer lugar, a Dios por los días de vida, a mi madre que es la razón de mi vida y a la vez a mi padre y hermanos que son las personas que siempre están a mi lado con su amor y sacrificio.

## **Agradecimiento**

A mi alma mater la Universidad Nacional de Cañete, por ser mi casa de estudios durante toda mi carrera profesional, y donde me nutrí de nuevos conocimientos a través de sus docentes que con su metodología, dedicación y sacrificio me apoyaron para ser exitoso en mi vida profesional.

A quienes apoyaron en mi trabajo de investigación, padres, familia, amigos y colegas. Para todos ellos hago llegar mi eterno agradecimiento.

## ÍNDICE

<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	6
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos	6
1.3. Objetivos	7
1.3.1. Objetivo general	7
1.3.2. Objetivo específico	7
1.4. Justificación	8
1.5. Delimitación de la investigación	9
1.5.1. Delimitación teórica	9
1.5.2. Delimitación temporal	10
1.5.3. Delimitación espacial	10
<b>II. MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO</b>	11
2.1. Marco teórico	11
2.1.1. Contabilidad Gerencial	11
A. Definición	11
B. Dimensiones	11
C. Indicadores	13
D. Teorías	18
2.1.2. Clima Organizacional	19
A. Definición	19
B. Dimensiones	20
C. Indicadores	22
D. Teorías	28
2.2. Antecedentes	29
A. Antecedentes nacionales	29
B. Antecedentes internacionales	36
2.3. Definición de términos básicos	42
<b>III. HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	50

<b>3.1. Hipótesis</b>	50
<b>3.1.1. Hipótesis general</b>	50
<b>3.1.2. Hipótesis específica</b>	50
<b>3.2. Definición conceptual de las variables</b>	51
<b>3.3. Operacionalización de las variables</b>	52
<b>IV. DISEÑO METODOLÓGICO</b>	55
<b>4.1. Tipo de investigación</b>	55
<b>4.2. Diseño de investigación</b>	55
<b>4.3. Método de investigación</b>	56
<b>4.4. Población y muestra</b>	56
<b>4.5. Lugar de estudio</b>	58
<b>4.6. Técnicas e instrumentos para la recolección de los datos</b>	59
<b>4.7. Análisis y procesamiento de datos</b>	59
<b>V. RESULTADOS</b>	63
<b>5.1. Resultados descriptivos</b>	63
<b>5.2. Resultados inferenciales</b>	79
<b>VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	87
<b>VII. CONCLUSIONES</b>	90
<b>VIII. RECOMENDACIONES</b>	93
<b>IX. REFERENCIAS</b>	96
<b>X. ANEXO</b>	112

## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de la variable Contabilidad Gerencial	<b>36</b>
<b>Tabla 2</b> Operacionalización de la variable Clima Organizacional	<b>37</b>
<b>Tabla 3</b> Empresas del sector vitivinícolas del distrito de San Vicente de Cañete	<b>39</b>
<b>Tabla 4</b> Distribución de la muestra	<b>41</b>
<b>Tabla 5</b> Valores de la correlación Rho de Spearman	<b>43</b>
<b>Tabla 6</b> Descripción de contabilidad gerencial	<b>45</b>
<b>Tabla 7</b> Descripción de calidad en la información	<b>46</b>
<b>Tabla 8</b> Descripción del control de la información	<b>47</b>
<b>Tabla 9</b> Descripción de las actividades de sistema de costos	<b>48</b>
<b>Tabla 10</b> Descripción de la toma de decisiones	<b>49</b>
<b>Tabla 11</b> Descripción de la clima organizacional	<b>50</b>
<b>Tabla 12</b> Descripción de liderazgo	<b>51</b>
<b>Tabla 13</b> Descripción de motivación	<b>52</b>
<b>Tabla 14</b> Descripción de reciprocidad	<b>53</b>
<b>Tabla 15</b> Descripción de participación	<b>54</b>
<b>Tabla 16</b> Distribución de frecuencias entre el liderazgo y la contabilidad gerencial en tablas cruzadas	<b>55</b>
<b>Tabla 17</b> Distribución de frecuencias entre la motivación y la contabilidad gerencial en tablas cruzadas	<b>56</b>
<b>Tabla 18</b> Distribución de frecuencias entre el sistema de costos y la contabilidad gerencial en tablas cruzadas	<b>58</b>
<b>Tabla 19</b> Distribución de frecuencias entre la toma de decisiones y la contabilidad gerencial en tablas cruzadas	<b>59</b>
<b>Tabla 20</b> Correlaciones entre el clima organizacional y la contabilidad gerencial	<b>61</b>
<b>Tabla 21</b> Correlaciones entre el liderazgo y la contabilidad gerencial	<b>62</b>
<b>Tabla 22</b> Correlaciones entre la motivación y la contabilidad gerencial	<b>63</b>

<b>Tabla 23</b> Correlaciones entre la reciprocidad y la contabilidad gerencial	<b>64</b>
<b>Tabla 24</b> Correlaciones entre la participación y la contabilidad gerencial	<b>66</b>
<b>Tabla 25</b> Correlaciones entre la comunicación y la contabilidad gerencial	<b>67</b>

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> Descripción de contabilidad gerencial	<b>45</b>
<b>Gráfico 2</b> Descripción de calidad en la información	<b>46</b>
<b>Gráfico 3</b> Descripción de control de la información	<b>47</b>
<b>Gráfico 4</b> Descripción de actividades de sistema de costos	<b>48</b>
<b>Gráfico 5</b> Descripción de la toma de decisiones	<b>49</b>
<b>Gráfico 6</b> Descripción de clima organizacional	<b>50</b>
<b>Gráfico 7</b> Descripción de liderazgo	<b>51</b>
<b>Gráfico 8</b> Descripción de motivación	<b>52</b>
<b>Gráfico 9</b> Descripción de reciprocidad	<b>53</b>
<b>Gráfico 10</b> Descripción de participación	<b>54</b>
<b>Gráfico 11</b> Niveles entre el liderazgo y la contabilidad gerencial	<b>55</b>
<b>Gráfico 12</b> Niveles entre la motivación y la contabilidad gerencial	<b>57</b>
<b>Gráfico 13</b> Niveles entre el sistema de costos y la contabilidad gerencial	<b>58</b>
<b>Gráfico 14</b> Niveles entre la toma de decisiones y la contabilidad gerencial	<b>60</b>

## Resumen

En San Vicente de Cañete, en el contexto del año 2021, las empresas vitivinícolas a menudo ignoraban el impacto de la contabilidad gerencial como instrumento clave para llevar a cabo sus dictámenes. Esta falta de enfoque les impedía mejorar el clima organizacional, ya que no comprenden cómo esta disciplina podía ayudarlas a perfeccionar la calidad, el control y los costos relacionados con su personal. La omisión de la contabilidad gerencial ponía en riesgo su crecimiento y desarrollo a corto y mediano plazo.

Así, el objetivo primordial de esta tesis fue examinar el impacto directo que tiene la contabilidad gerencial en el clima organizacional de las organizaciones del rubro vitivinícola en esa región durante el periodo mencionado.

En esta investigación se utilizó un enfoque básico, cuyo principal objetivo es perfeccionar teorías existentes en lugar de buscar una aplicación práctica inmediata. El diseño es transversal y no experimental, lo que significa que no se hicieron cambios a las variables ni se crearon grupos de control. En cambio, se examinaron los hechos y fenómenos tal como se presentaron en un momento específico.

El estudio tiene un nivel descriptivo, ya que busca detallar y caracterizar los rasgos y propiedades de los fenómenos observados. La población de estudio incluyó a los empleados de seis empresas vitivinícolas de San Vicente de Cañete. Se empleó un muestreo por conveniencia para determinar una muestra que fuera simbólica de la población total.

Para validar el instrumento de medición, se ejecutó una prueba piloto con 18 personas, también seleccionadas por muestreo no probabilístico de conveniencia. El objetivo fue asegurar que el cuestionario se entendiera correctamente y cumpliera con los pautas de validez y

fiabilidad. El cuestionario final se aplicará a un total de 18 trabajadores.

Finalmente, para la exploración de la dtse utilizará el software SPSS V 25. Este programa permitirá recodificar las variables, generar tablas de frecuencia, porcentajes y figuras, facilitando la interpretación de los resultados.

El trabajo contribuirá a mejorar los procesos, procedimientos y mejorar la calidad del clima organizacional que impactan en el liderazgo, la motivación, la reciprocidad, la participación y la comunicación entre sus integrantes, ofreciendo información de que la contabilidad gerencial ayuda a determinar decisiones para implementar la política de mejora continua en los índices de calidad, el control y el sistema de costos en el factor humano de la organización, lo cual a un mediano y corto plazo impacta en la evolución de este tipo de organizaciones. Como resultado de esta tesis se concluye que la implementación de la Contabilidad Gerencial es importante porque nos permite realizar una evaluación objetiva sobre las decisiones importantes en donde la empresa logre tener una incidencia positiva en el clima organizacional.

**Palabras claves:** Toma de decisiones, contabilidad gerencial, clima organizacional, organizaciones.

## **Abstract**

In San Vicente de Cañete, during 2021, wine companies often ignored the importance of management accounting as a key decision-making tool. This lack of focus prevented them from improving their organizational climate, as they failed to understand how this discipline could help them improve quality, control, and costs related to their personnel. The omission of management accounting jeopardized their short- and medium-term growth and development.

Therefore, the main objective of this study was to analyze the direct impact that management accounting has on the organizational climate of companies in the wine sector in that region during the aforementioned period.

This research used a basic approach, the main objective of which is to refine existing theories rather than seek immediate practical application. The design is non-experimental and cross-sectional, meaning that no variables were manipulated nor control groups created. Instead, facts and phenomena were examined as they occurred at a specific point in time.

The study has a descriptive level, as it seeks to detail and characterize the features and properties of the observed phenomena. The study population included employees of six wine companies in San Vicente de Cañete. Convenience sampling was used to select a sample representative of the total population.

To validate the measurement instrument, a pilot test was conducted with 18 people, also selected using non-probability convenience sampling. The objective was to ensure that the questionnaire was correctly understood and met validity and reliability criteria. The final questionnaire will be administered to a total of 18 workers.

Finally, SPSS V 25 software will be used for data analysis. This program will allow variables to be recoded, frequency tables, percentages and figures to be generated, facilitating the interpretation of the results.

This work will contribute to improving processes and procedures and enhancing the quality of the organizational climate that impacts leadership, motivation, reciprocity, participation, and communication among its members. It provides information on how managerial accounting helps inform decisions for continuous improvement in quality indices, control, and the cost system in the company's human factor, which in the short and medium term impacts the evolution of these types of organizations. As a result of the research, it is concluded that the implementation of managerial accounting is important because it allows us to conduct an objective evaluation of important decisions where the company can have a positive impact on the organizational climate.

***Key words:*** *Decision making, managerial accounting, decision making, organizational climate, organizations.*

## **Introducción**

Este estudio examina la conexión entre la contabilidad gerencial y su secuela en el clima organizacional dentro del sector vitivinícola de San Vicente de Cañete, Perú, en el contexto del año 2021. La intención principal es buscar cómo la contabilidad gerencial impacta el ambiente de trabajo en estas empresas.

La intención de esta tesis es lograr la determinación de cómo la contabilidad gerencial impacta el clima organizacional en el sector vitivinícola de San Vicente de Cañete durante el año 2021. La estructura del estudio se organiza en diez capítulos: Capítulo I: Aborda el problema de investigación, incluyendo su planteamiento, formulación, objetivos, delimitación y justificación. Capítulo II: Se muestra el marco teórico, con antecedentes tanto nacionales como internacionales, y define los términos clave. Capítulo III: Detalla las hipótesis, así como la definición conceptual y la operacionalización de las variables. Capítulo IV: Describe el diseño metodológico utilizado en el estudio. Capítulo V y VI: Contienen los resultados obtenidos y su posterior discusión. Capítulo VII y VIII: Exponen las conclusiones y las recomendaciones derivadas del análisis. Capítulo IX y X: Incluyen la bibliografía utilizada y los adjuntos del estudio.

## **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **I.1. Descripción de la realidad problemática**

La industria vitivinícola, a nivel global, enfrenta desafíos significativos en su clima organizacional. Estos problemas están estrechamente vinculados con la naturaleza de la producción de vino, que es una mezcla de tradición agrícola y procesos industriales modernos. Uno de los principales retos es la estacionalidad del trabajo. Durante la vendimia, los empleados suelen trabajar largas horas en condiciones físicas exigentes, lo que puede provocar estrés, fatiga y un alto riesgo de rotación de personal. Fuera de temporada, la carga de trabajo disminuye considerablemente, lo que a menudo genera incertidumbre laboral y desmotivación.

Otro factor crucial es la diferencia generacional y de roles. La industria suele estar compuesta por personal de larga tradición, a menudo de mayor edad y con un profundo conocimiento empírico, y por jóvenes profesionales con formación en enología y gestión. Esta brecha puede generar tensiones y dificultades en la comunicación y en la adopción de nuevas tecnologías. Además, las bodegas y viñedos, muchos de ellos empresas familiares, pueden tener estructuras jerárquicas rígidas que limitan la participación y la elevación profesional de los colaboradores.

La globalización y la competitividad también ejercen presión sobre el

clima laboral. La necesidad de producir vinos de alta calidad a precios competitivos a menudo lleva a una intensificación del trabajo y a la reducción de costos, lo que puede afectar negativamente la moral de los trabajadores. La falta de programas de capacitación, oportunidades de ascenso y reconocimiento por el trabajo bien hecho son problemas comunes que contribuyen a un clima organizacional deficiente. Así influye de forma directa en la aptitud del bien final, la innovación y, en última instancia, en la sostenibilidad a largo plazo de la empresa.

A pesar de su cercanía al Ecuador, la costa peruana cuenta con un clima seco y una temperatura estable, características que, sumadas a la fertilidad del suelo en ciertas áreas, son propios para el cultivo de la vid. La alta radiación solar del país es especialmente propicia para la elaboración de piscos y vinos dulces, aunque también permite producir excelentes vinos blancos y tintos. Para estos últimos, es crucial elegir cuidadosamente la tipología de uva y el tiempo de la cosecha.

En América Latina, Argentina y Chile comandan la producción a gran escala de este licor; pues así, Argentina representa el 2,5% del total del vino comercializado a nivel mundial, mientras que Chile se posiciona como el cuarto país exportador en valor, con aproximadamente dos mil millones de dólares, lo que corresponde al 5% del mercado global. Esta comparación resalta la

importancia de ambos países en la industria vitivinícola, con Chile liderando en términos de exportaciones monetarias. La pandemia de COVID-19 impulsó un aumento significativo en el consumo de vino en casa, lo que permitió a Chile mantener sus ventas a pesar de los desafíos. A nivel internacional, se observó una tendencia similar: aunque el volumen de vino vendido cayó sólo un 0,7%, el valor de las ventas creció un 2%. En Argentina, el mercado interno ha experimentado un crecimiento y las exportaciones también han mostrado cierta estabilidad; sin embargo, aún son bastante débiles. El país necesita esforzarse para fortalecer su marca nacional, lo que implica una inversión significativa (Portelli, 2021).

A diferencia de Chile y Argentina, las condiciones climáticas no son ideales para la producción de vino a gran escala, por lo que nunca se ha desarrollado una tradición fuerte de producción y consumo en el país. La inestabilidad política y económica también ha sido un obstáculo, ya que impidió las inversiones y la acumulación de conocimiento en este sector. Sin embargo, esta situación ha empezado a cambiar recientemente.

La mayor parte del vino peruano se produce en la localidad de Ica, al sur de la localidad de Lima, donde se encuentran las principales bodegas del país (Queirolo, Ocucaje, Tacama, Tabernero). Gracias a una importante inversión en conocimiento y tecnología, los productores peruanos están logrando elaborar

vinos de buena calidad, aunque de forma muy limitada por ahora.

A pesar de los esfuerzos, la producción de vino peruana ha logrado sostener su participación en el mercado en cuanto a volumen. Sin embargo, en términos de valor monetario, es probable que haya perdido terreno frente a los vinos importados. Esto se debe al crecimiento de las importaciones, aunque no hay datos oficiales del Ministerio de Producción que lo confirmen con exactitud.

En términos generales, la industria vinícola peruana sigue enfocada en el mercado local. Este segmento se caracteriza por consumir vinos de gama baja y media-baja, con una fuerte presencia de marcas blancas de calidad inconsistente.

En cuanto a la cantidad de vino producido, se observa un aumento constante a nivel local, aunque hubo una caída abrupta en 2009 debido a la crisis global. Este crecimiento continuó hasta 2019. En 2020, la producción de bebidas destiladas se redujo casi a la mitad por la pandemia, pero los productores de vino y pisco en Perú se han recuperado gracias a una demanda inesperada. En los tres trimestres del año 2021, la producción de vino y pisco ha aumentado más que en 2019, con crecimientos del 59.5% y 19.9%, correspondientemente, según datos del Instituto de Estudios Económicos y Sociales de la Sociedad Nacional de Industrias (Lu, 2021).

La agricultura es la base económica del valle de Cañete, pero enfrenta varios problemas. Entre ellos se encuentran la falta de cuidado ambiental, la erosión y salinización del suelo, la existencia de propiedades muy pequeñas, la dificultad para acceder a créditos, la poca orientación a la agroexportación y la ausencia de organizaciones de agricultores.

El sector del vino y el pisco es esencial para la economía de la circunscripción de Cañete. Esta región, conocida por ser una gran productora de nuestra bebida nacional (el pisco), cuenta con más de 70 productores y bodegas artesanales que elaboran distintas variedades de estos productos.

Muchas empresas de este sector no utilizan la contabilidad gerencial y subestiman su importancia. Como resultado, toman decisiones equivocadas sobre el clima organizacional, lo que afecta la calidad de su gestión. Creen erróneamente que el clima laboral no influye en aspectos clave como la motivación, la comunicación y el liderazgo, entre los empleados. Desconocen que la contabilidad gerencial es un utensilio de importancia para mejorar la calidad, el control y el sistema de costos en las oficinas de recursos humanos, algo que a largo plazo puede frenar el crecimiento de la empresa..

Debido a esta problemática, en nuestra investigación exploraremos cómo la contabilidad gerencial, vista como un utensilio de gestión, influye en el clima

organizacional de las empresas vitivinícolas en el distrito de San Vicente de Cañete en el contexto del año 2021.

## **I.2. Formulación del problema**

### **I.2.1. Problema general**

¿Cuál es el impacto de la contabilidad gerencial en el clima organizacional del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021?

### **I.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es el impacto de la contabilidad gerencial en el liderazgo del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021?

¿Cuál es el impacto de la contabilidad gerencial en la motivación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021?

¿Cuál es el impacto de la contabilidad gerencial en la reciprocidad del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021?

¿Cuál es el impacto de la contabilidad gerencial en la participación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021?

¿Cuál es el impacto de la contabilidad gerencial en la comunicación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021?

### **I.3. Objetivos**

#### **I.3.1. Objetivo general**

Determinar el impacto de la contabilidad gerencial en el clima organizacional del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo de 2021.

#### **I.3.2. Objetivos específicos**

Determinar el impacto de la contabilidad gerencial en el liderazgo del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021.

Determinar el impacto de la contabilidad gerencial en la motivación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021.

Determinar el impacto de la contabilidad gerencial en la reciprocidad del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021.

Determinar el impacto de la contabilidad gerencial en la participación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021.

Determinar el impacto de la contabilidad gerencial en la comunicación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el

periodo 2021.

#### **I.4. Justificación**

Según Hernández Sampieri et al. (2010), un proyecto de investigación se justifica por variadas situaciones, como buscar una solución a un problema social, crear una nueva tesis o abrir la puerta a futuras investigaciones. Aunque lo que se considera relevante puede variar de persona a persona, existen criterios flexibles para evaluar si un estudio propuesto es útil.

##### **Justificación teórica**

Gracias a esta investigación, que incluyó antecedentes nacionales y extranjeros, pudimos demostrar la relación positiva que existe entre la contabilidad gerencial y el clima organizacional. El estudio concluyó que tomar decisiones basadas en la información contable mejora el ambiente laboral. Un aporte teórico de este trabajo es que la contabilidad gerencial es un instrumento clave para la gestión y la evolución continua del clima organizacional.

##### **Justificación práctica**

La aplicación de este trabajo de investigación mediante la aplicación de un buen proceso de control en las dimensiones de la

contabilidad gerencial tendrá como resultado un impacto positivo en el liderazgo, motivación, reciprocidad, participación y en la comunicación de la organización. A la vez al final del estudio se recomiendan propuestas en la mejora de los procedimientos administrativos de las empresas del sector en este aspecto.

### **Justificación metodológica**

Este estudio de investigación se justifica ya que se demostrará una nueva metodología que deben aplicar las empresas del sector vitivinícola con respecto a la mejora del clima organizacional, esta metodología aplicará la contabilidad gerencial y sus resultados para la toma de decisiones en este aspecto. Esta metodología se proyecta en las conclusiones y recomendaciones de esta investigación.

## **I.5. Delimitación de la investigación**

### **I.5.1. Delimitación teórica**

Esta tesis se enfoca en las variables de contabilidad gerencial y clima organizacional. La tesis se encuentra enmarcada en la línea de investigación de Finanzas de la Facultad de Ciencias Empresariales y de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cañete.

### **I.5.2. Delimitación temporal**

La tesis se desarrolló a lo largo del año 2021, coincidiendo con la conmemoración de los 200 años de la independencia del Perú.

### **I.5.3. Delimitación espacial**

Esta tesis se llevó a cabo en la localidad de San Vicente de Cañete, que se encuentra en la región sureña de Lima, la capital de Perú.

## **II. MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO**

### **II.1. Marco teórico**

#### **II.1.1. Contabilidad Gerencial**

##### **A. Definición**

Según Acevedo et al. (2019), los procesos contables, en especial la contabilidad gerencial, son cruciales para que las empresas tengan información confiable, relevante y de calidad. La contabilidad gerencial es la fuente de donde se separan los datos necesarios para tomar decisiones importantes.

##### **B. Dimensiones**

###### **Dimensión 1: Calidad en la información**

Según Medina-Quintero & Aguilar-Gómez (2013), la calidad de la información es fundamental para las empresas. A pesar de los años de estudio, aún no existen métodos completos para evaluarla y mejorarla de manera sistemática. Es crucial desarrollar una metodología para analizar cómo las organizaciones crean su información, ya que los directivos se quejan de que las tecnologías de la información (TI) no han mejorado la calidad de los datos. Se estima que entre el 10% y el 30% de la información

empresarial es deficiente (incorrecta, inconsistente, mal registrada, etc.).

### **Dimensión 2: Control de la Información**

Según Aguilar Conde & Cantalapiedra Nieto (2017), las empresas pueden comunicar información a sus empleados de dos maneras: de forma individualizada (relacionada con el rol de cada uno) o de forma general (para todos los empleados). Centrándonos en la segunda opción, la información general tiene tres objetivos principales: informar a los empleados directamente, influir en ellos e influir en ellos a través de sus representantes.

Además, la información es clave para la motivación. Cuando se ejerce demasiado control sobre los empleados, su confianza en los directivos disminuye. Por lo tanto, darles información busca precisamente restaurar esa confianza, incluso si el control sigue presente.

### **Dimensión 3: Sistema de costos**

La investigación de Moreno et al. (2018) destaca el valor de un sistema de costos bien estructurado como una herramienta

fundamental para la detección de ineficiencias internas. Sin embargo, su contribución más significativa se manifiesta en el apoyo que brinda a la toma de decisiones estratégicas. Los resultados generados por este sistema ofrecen una base sólida para optimizar los recursos económicos, calcular el punto de equilibrio y analizar los márgenes de utilidad, lo que finalmente impulsa la eficiencia y rentabilidad de la empresa.

#### **Dimensión 4: Toma de decisiones**

Según Medina-Quintero & Aguilar-Gómez (2013), la toma de decisiones es una función crucial para los ejecutivos, especialmente cuando las decisiones tienen un gran impacto en el desempeño a largo plazo de la empresa. Las cualidades de la información son vitales, ya que una persona puede justificar una decisión si se basa en datos oportunos, precisos y confiables. Aunque es difícil medir el beneficio de los sistemas que ayudan a tomar decisiones, se ha observado que la calidad de la decisión mejora cuando los usuarios participan activamente en el proceso.

### **C. Indicadores**

#### **Dimensión 1: Calidad en la información**

**Validez**

Es la dimensión en la que se puntúa un test para así comprender y aplicar correctamente; esto con el fin de tomar decisiones informadas. Esto implica que las conclusiones derivadas de las puntuaciones deben ser pertinentes y válidas dentro del contexto en el que se utilizan (Avellaneda et al., 2022).

**Integridad**

La integridad en la calidad de la data se refiere a la precisión, coherencia y credibilidad de los datos a lo largo de su existencia. Esto significa que la información debe permanecer intacta, completa y no haber sufrido modificaciones inapropiadas (Romero, 2023).

**Oportunidad**

Se refiere a la accesibilidad y al tiempo adecuado en que la información se ofrece para su uso. Esto concluye que los datos deben estar utilizables cuando se requieren y ser actualizados para mantener su relevancia. La oportunidad es crucial para la toma de decisiones eficaces, ya que la información que está desactualizada o llega tarde puede resultar en conclusiones incorrectas o en la

inacción en momentos críticos (Manco, 2023).

## **Dimensión 2: Control de la información**

### **Seguridad**

Son aquellas estrategias y procedimientos establecidos para salvaguardar los datos de accesos no autorizados, modificaciones y pérdidas. Esto es fundamental para resguardar información valiosa y garantizar la confianza en la administración de datos dentro de cualquier organización (Vega, 2023).

### **Riesgo**

Refiere a la probabilidad de que sucedan eventos que puedan tener un impacto en la reserva, disponibilidad y completitud de los datos. Manejar estos riesgos implica reconocer, analizar y reducir posibles amenazas para salvaguardar la información y asegurar su adecuada gestión en la organización. Esto es fundamental para preservar la confianza de los usuarios y asegurar la continuidad de las operaciones (Vega, 2023).

### **Mantenimiento**

Medidas y prácticas necesarias para garantizar que los

sistemas y procesos de gestión de datos operen de manera eficiente y segura con el tiempo. Esto es fundamental para mantener la calidad, seguridad y accesibilidad de la información dentro de una organización (Vega, 2023).

### **Dimensión 3: Sistema de costos**

#### **Capacidad instalada**

Es el indicador máximo de producción que una organización puede lograr con sus recursos actuales, como maquinaria, personal y tecnología, bajo condiciones normales de operación. Este aspecto es fundamental para la gestión de costos y la planificación estratégica dentro de la organización (Rincón et al., 2022).

#### **Ejecución del presupuesto**

Proceso de poner en práctica y supervisar el presupuesto aprobado para asegurarse de que los gastos e ingresos se correspondan con las proyecciones financieras. Una ejecución efectiva del presupuesto es crucial para el control financiero y la viabilidad de la organización, ya que asegura que los recursos se ejecuten de forma eficiente y se alcancen los objetivos financieros

(Rincón et al., 2022).

### **Control de inventario**

Acciones y procedimientos establecidos para manejar y monitorear los niveles de inventario de manera eficiente. Este proceso es crucial para el cálculo exacto de costos y para la operatividad eficaz. El control de inventario es vital para reducir costos, mejorar la producción y asegurar que la empresa pueda atender la demanda del cliente de forma efectiva (Rincón et al., 2022).

### **Dimensión 4: Toma de decisiones**

#### **Productividad**

Es la efectividad y la rapidez con la que se crean, evalúan y llevan a cabo decisiones en una organización. Esto es fundamental para optimizar el desempeño organizacional y mejorar la capacidad de reacción ante retos y oportunidades (Dapena, 2022).

#### **Eficiencia**

Habilidad de alcanzar decisiones y acciones efectivas aprovechando el menor tiempo, esfuerzo y recursos. La eficiencia

en la toma de decisiones ayuda a las entidades a ajustarse rápidamente a cambios y desafíos, lo que mejora su competitividad y rendimiento operativo (Dapena, 2022).

### **Calidad**

Se refiere a la competencia de tomar decisiones que sean correctas, eficaces y en consonancia con los objetivos de la organización. Esta es crucial para asegurar que las acciones realizadas apoyen la sustentabilidad y el éxito de la empresa (Dapena, 2022).

## **D. Teorías**

### **Teoría de Coste**

Se ocupa del análisis de los gastos asociados con la producción de servicios y bienes. Es crucial en la economía y la contabilidad, ya que permite a las empresas tomar decisiones acertadas sobre precios y producción. También es relevante para la gestión del talento, ayudando a optimizar estrategias que mejoren tanto la eficiencia operativa como la satisfacción de los colaboradores. Así en resumen, facilita la toma de decisiones que afectan la rentabilidad y el bienestar organizacional.

García, S (2022), en su libro “Teoría Económica de la Empresa” señala acerca de la teoría de costes forma la base fundamental para el cálculo económico que guía la toma de decisiones en las entidades. Abarca tanto el análisis del presente como la proyección hacia el futuro, afectando a todos los niveles organizativos. En la visión moderna, esta teoría se considera esencial para el controlling estratégico de la empresa, ya que permite evaluar y gestionar los costos de manera efectiva para lograr los objetivos empresariales.

## **II.1.2. Clima Organizacional**

### **A. Definición**

Según la investigación de Pérez de Maldonado Isabel & Suleima (2016), el clima organizacional es una noción de la psicología industrial que se interpreta según el enfoque de estudio. Este concepto surgió del análisis de las empresas modernas, que se han adaptado a una serie de cambios económicos, tecnológicos y sociales.

Un buen clima laboral aumenta la satisfacción de los

empleados, lo cual, a su vez, está directamente relacionado con la productividad. Como afirma Borda Martínez (2016), numerosas investigaciones han mostrado que existe un enlace de importancia entre la satisfacción y el clima laboral de los colaboradores y clientes, así como con la consecución de objetivos a largo plazo de la organización.

## **B. Dimensiones**

### **Dimensión 1: Liderazgo**

Según Fernández-Montesinos (2017), el liderazgo es una combinación de aspectos, competencias y conocimientos que hacen que un colaborador destaque e inspire a otros a seguir su ejemplo y sus ideas. Aunque no hay un conjunto de características universales que definan a un líder, ya que las cualidades necesarias dependen del contexto, siempre hay tres elementos clave: responsabilidad, comunicación y el poder del ejemplo.

### **Dimensión 2: Motivación**

La investigación de Zarauz y Ruiz-Juan (2016) define la motivación como un continuo de autodeterminación, que se organiza de mayor a menor grado en amotivación, motivación

intrínseca y extrínseca.

La motivación intrínseca es el impulso que nos ayuda a realizar una acción por el disfrute y el placer inherente a la actividad misma, sin buscar recompensas externas. Es el motor interno que nos mueve a explorar, aprender o crear por pura satisfacción personal.

La motivación extrínseca, por otro lado, se basa en la obtención de un resultado o beneficio externo. Esta forma de motivación se observa, por ejemplo, en los deportistas que entrenan arduamente no por el gusto del deporte, sino para cumplir con las expectativas de sus padres, ganar trofeos o recibir reconocimientos.

### **Dimensión 3: Reciprocidad**

Según Calvo (2017), la reciprocidad implica dos partes inseparables: dar algo y recibir una respuesta. Ambas acciones están vinculadas, ya que se espera una reacción por parte de la otra persona. Para que alguien se decida a ofrecer algo, debe tener la expectativa de que la otra parte es capaz de responder de una manera apropiada.

#### **Dimensión 4: Participación**

Según la investigación de Recio Reyes et al. (2012), la participación se refiere a la contribución de individuos y grupos, tanto formales como informales, para lograr el ámbito de los objetivos de la entidad. Implica que los trabajadores tengan voz en las decisiones sobre cómo se gestionan los recursos y se ejecutan las acciones que influyen en desarrollarse la empresa. En este sentido, la participación no es un favor que la empresa otorga, sino un derecho legítimo de los empleados.

#### **Dimensión 5: Comunicación**

Según Charry Condor (2018), la comunicación es el proceso en el que una idea se convierte en un mensaje y se transmite a otra persona o grupo. Lo fundamental es que el significado que el receptor entiende sea el mismo que el emisor quiso dar a conocer.

### **C. Indicadores**

#### **Dimensión 1: Liderazgo**

##### **Decisión**

Es un elemento clave que consiste en elegir la mejor opción entre diferentes alternativas, considerando las necesidades del los

objetivos y el equipo de la organización. La habilidad para tomar decisiones efectivas es sustancial para el éxito del liderazgo, ya que influye en la motivación del equipo, la cultura de la organización y el alcance de resultados positivos (Dapena, 2022).

### **Ejecución**

La implementación adecuada de estrategias y decisiones, garantizando que se realicen las acciones programadas para buscar las metas de la organización. Una ejecución eficaz es esencial para transformar ideas y planes en acciones tangibles, lo que a su vez promueve el éxito de la organización (Tong, 2021).

### **Intención**

La motivación y los objetivos que orientan las acciones y decisiones de un líder. La intención en el liderazgo es crucial para establecer relaciones sólidas, fomentar un ambiente positivo y dirigir a los equipos hacia el éxito (Tong, 2021).

### **Resultados**

Logros y consecuencias que resultan de las acciones y decisiones de un líder, tanto en su equipo como en la organización

en su conjunto. Los resultados son esenciales para evaluar la efectividad de un líder y su habilidad para dirigir a su equipo hacia el éxito y un crecimiento sostenible (Tong, 2021).

## **Dimensión 2: Motivación**

### **Compensación**

Se refiere a las recompensas, tanto financieras como no financieras, que se brindan a los empleados para estimular su rendimiento y compromiso. Es un elemento clave en la motivación, ya que afecta el comportamiento, la productividad y la retención de la destreza dentro de una organización (Zambrano, 2023).

### **Seguridad**

Se refiere a la sensación de estabilidad y resguardo que tienen los empleados en su lugar de trabajo, lo que impacta en su compromiso y desempeño. Es esencial, ya que un entorno seguro permite a los empleados sentirse a gusto y motivados para rendir al máximo (Zambrano, 2023).

### **Oportunidad**

Circunstancias y oportunidades que se brindan a los

empleados para que crezcan, se desarrollen y aporten en su trabajo. Esto es fundamental, ya que les otorga un sentido de propósito y dirección, motivándolos a rendir al máximo (Zambrano, 2023).

### **Dimensión 3: Reciprocidad**

#### **Satisfacción**

Sensación de agradecimiento y bienestar que sienten las personas cuando perciben que sus esfuerzos y contribuciones son apreciados y reconocidos por los demás. Esto es fundamental para establecer relaciones sólidas y un entorno laboral positivo, lo que, a su vez, incrementa el deber y la estimulación de los colaboradores (Suarez, 2023).

#### **Retribución**

Según Suarez (2023), esta noción se refiere a la forma en que los individuos se activan a las acciones de los demás, especialmente cuando reciben recompensas o reconocimiento. Es esencial para fomentar un lugar de trabajo productivo y positivo, ya que impulsa la colaboración y el sentido de pertenencia en el equipo.

## **Dimensión 4: Participación**

### **Incentivo**

Motivaciones y recompensas que se brindan para motivar a las personas a participar activamente en actividades, proyectos o decisiones dentro de una organización. Esto es fundamental para impulsar un compromiso activo, mejorar la comunicación y fortalecer la unidad del equipo (Tobares & Navarro, 2021).

### **Roles**

Funciones y responsabilidades que las personas asumen dentro de un grupo o equipo al participar en actividades o proyectos. Estos roles son esenciales para garantizar una colaboración efectiva y alcanzar resultados exitosos. Cada uno de estos roles ayuda a crear un ambiente participativo, donde se combinan las habilidades y perspectivas diversas de los miembros para lograr resultados positivos y satisfactorios (Tobares & Navarro, 2021).

### **Soluciones**

Tácticas y métodos utilizados para promover y potenciar la implicación de las personas en actividades y procesos dentro de un

grupo u organización. Estas son esenciales para incrementar la participación, mejorar la colaboración y lograr resultados efectivos en el equipo o la organización (Tobares & Navarro, 2021).

## **Dimensión 5: Comunicación**

### **Conocimiento**

Comprensión y utilización de principios, técnicas y herramientas que permiten un intercambio efectivo de información entre personas o grupos. Esto es fundamental para construir relaciones sólidas, resolver conflictos y promover la colaboración en cualquier ámbito, ya sea personal o profesional (López, 2022).

### **Uso de medios**

Se refiere a la elección y uso de diversos canales y herramientas para comunicar información de manera eficaz. Seleccionar el medio correcto es fundamental para asegurar que el mensaje se entregue de forma clara y efectiva, teniendo en cuenta las necesidades de la audiencia y el contexto de la comunicación (López, 2022).

### **Participación**

Es el nivel de implicación que tienen las personas en la permuta de información, opiniones e ideas dentro de un grupo o contexto. Esto es fundamental para establecer relaciones fuertes, resolver conflictos y promover un entorno laboral positivo y eficiente (López, 2022).

## **D. Teoría**

### **Teoría de las Necesidades Maslow**

La pirámide de Maslow es una tesis esencial en psicología y gestión que establece que los individuos tienen un conjunto de cinco necesidades jerárquicas, que deben ser satisfechas de forma secuencial. En esta concepción se encuentran las urgencias fisiológicas (como alimento y descanso), y de las de seguridad (protección y estabilidad). A continuación, se encuentran las necesidades sociales (afiliación y pertenencia) y de estima (reconocimiento y respeto), para culminar en la cima con la autorrealización, que representa el deseo de alcanzar el máximo potencial.

Según Rodolfo (2021), el comportamiento de un individuo está determinado por la necesidad insatisfecha en la que se encuentra. A medida que una necesidad inferior se cumple, la

siguiente necesidad en la pirámide se transforma en el principal motor de la motivación. Por ello, la teoría enfatiza que los líderes y gerentes deben crear un ambiente de trabajo que ayude a cubrir estas necesidades, ya que esto es crucial para incrementar la motivación y el rendimiento laboral.

## **II.2. Antecedentes**

### **A. Antecedentes nacionales**

La tesis de Muro (2018) profundizó en la relación entre productividad y el clima organizacional de los empleados en Pro Semillas S.A.C. durante el periodo 2016-2017. El estudio, de enfoque cuantitativo, se propuso validar la conexión entre las cinco dimensiones del patrón de clima organizacional y una dimensión de productividad propuesta por Patterson. La investigación se desarrolló con una muestra de los 15 empleados de la compañía, a quienes se les aplicaron encuestas para la recolección de datos, complementadas con una revisión bibliográfica. El autor concluyó que las variables estudiadas están fuertemente correlacionadas, sugiriendo que un clima laboral positivo influye de forma directa en el desempeño y la eficiencia del personal.

La tesis de pregrado de Caldas (2021), nombrada "El clima

organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Plaza Vea de la Ciudad de Huánuco 2021", examinó la conexión entre el clima laboral y el rendimiento de los colaboradores de dicha tienda. El estudio partió de la premisa de que el ambiente de trabajo es un factor decisivo en la productividad individual.

Para comprobar su hipótesis, Caldas ejecutó un método de trabajo del tipo cuantitativo con un diseño no experimental. El proceso de recolectar de datos se realizó a través de encuestas y cuestionarios dirigidos al personal. El análisis estadístico posterior, apoyado en el coeficiente de correlación de Pearson, demostró que existe una correlación representativa entre un clima organizacional positivo y un alto desempeño laboral, validando así la incidencia del lugar de trabajo en el rendimiento de los empleados.

La tesis de Vega (2019), renombrada "Clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de una empresa de outsourcing en Lima – Perú", tuvo como objeto primordial encontrar el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral. El estudio se realizó en una empresa de subcontratación de Lima y se basó en una estrategia de trabajo cuantitativa con un diseño no experimental-descriptivo.

Para el acopio de la data, se utilizó una muestra no probabilística de 39 de los 90 empleados de la organización, a quienes se aplicó una encuesta. El análisis de los resultados reveló una correlación directa y significativa entre las dos variables. Vega concluyó que un clima organizacional positivo influye de forma considerable en el rendimiento de los trabajadores, ya que diversas dimensiones de ambas variables se encuentran interconectadas y se refuerzan mutuamente.

La tesis de Barrera (2022), titulada "Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2021", tuvo como objeto primordial analizar la relación entre estas dos variables en una muestra de 60 empleados. El rango de edad de los participantes, entre 33 y 64 años, refleja la composición del personal en el instituto tecnológico.

El estudio se implementó con una estrategia de trabajo descriptivo-correlacional y empleó encuestas como principal herramienta de recolección de data, utilizando las escalas validadas de Palma (1999) y Ruíz y Zavaleta (2007) para calcular el clima y la satisfacción laboral, respectivamente. A pesar de que el análisis reveló una relación estadísticamente significativa, el resultado más notable fue que esta correlación era débil e inversa, lo que recomienda que a

medida que el clima organizacional mejora, la satisfacción laboral no necesariamente aumenta e incluso podría disminuir.

La tesis de Eduardo (2021), titulada "Implementación de la Contabilidad Gerencial para la Efectiva Toma de Decisiones en una Microempresa Gráfica de Lima Metropolitana", se centró en la problemática de la toma de decisiones intuitiva y la ausencia de un control de costos estructurado.

El autor adoptó un enfoque de investigación-acción, lo que le permitió no solo diagnosticar la situación de la microempresa gráfica, sino también diseñar e implementar herramientas de contabilidad gerencial adaptadas a sus necesidades. El estudio demostró que estas herramientas son cruciales para superar la toma de decisiones apoyado en la intuición y para establecer un sistema de control de costos más robusto, lo cual se tradujo en una mejor gestión y planificación para la empresa.

La tesis de maestría de Herrera (2022) titulada "Clima organizacional y su impacto en la productividad de la gerencia de rentas de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2021" se enfocó en analizar la conexión entre estas dos variables. Así el estudio, de tipo

descriptivo-correlacional, encuestó a 50 funcionarios públicos para comprender cómo el ambiente de trabajo influye en su desempeño.

Los hallazgos fueron reveladores: el 64% de los encuestados reportó sentir una alta motivación, y un impresionante 84% manifestó tener un nivel de productividad alto. Con base en estos resultados, Herrera concluyó que un clima organizacional favorable ejerce un golpe positivo y significativo en la productividad de los colaboradores, con la motivación emergiendo como un factor clave en esta relación.

Asimismo, (González, 2019, p. 72) en su investigación Análisis del clima organizacional en la Agencia Piura de Crediscotia, Piura, Perú, 2019. En su investigación sobre la Agencia Piura de Crediscotia, González (2019) concluye que el clima organizacional tiene varios aspectos positivos. Los jefes se preocupan por la claridad y el cumplimiento de las normas, y los empleados creen que el mérito es recompensado. También existe un ambiente de trabajo amistoso, donde la gerencia valora al factor humano y está dispuesta a tomar riesgos por buenas ideas. La gerencia considera que si los empleados están satisfechos, la productividad mejorará.

En su tesis, Castro-Vega (2021) (p. 28) subraya la necesidad de

ahondar en el estudio de la conexión entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores. En un contexto de creciente competencia y rápidos cambios sociales, las empresas están tomando conciencia del valor estratégico de generar un entorno de trabajo positivo. La autora argumenta que un clima organizacional saludable no solo mejora la percepción que tienen los empleados de su trabajo, sino que también aumenta su nivel de satisfacción. Por lo tanto, a medida que las estructuras organizacionales y las dinámicas del mercado sigan evolucionando, el análisis de esta interdependencia se volverá aún más relevante para el desarrollo empresarial y la gestión de recursos humanos.

La tesis de Mateo (2024), titulada "La Contabilidad Gerencial como Instrumento Financiero en la Toma de Decisiones Gerenciales en las Mypes Manufactureras de la Provincia de Pasco, en el 2022", investigó el papel de la contabilidad gerencial como facilitador clave en la toma de decisiones de las micro y pequeñas empresas (Mypes) del ámbito manufacturero.

Mediante una metodología cuantitativa-correlacional, el estudio recopiló datos a través de encuestas aplicadas a los gerentes y al personal de finanzas de estas empresas. Los resultados señalaron una

correlación positiva y significativa: el uso de herramientas como el análisis de costos, la elaboración de presupuestos y el cálculo del punto de equilibrio está directamente relacionado con la calidad de las decisiones empresariales. La conclusión principal del trabajo es que la contabilidad gerencial no es solo una opción, sino un recurso esencial para que las Mypes de Pasco mejoren la optimización de sus recursos, refuercen su competitividad y aseguren un desarrollo sostenible.

En su investigación de 2018 titulada "El liderazgo gerencial y su impacto en la motivación del personal de las cooperativas financieras del sector económico popular y solidario en la provincia de Pichincha", Sánchez (p. 254) sostiene que la complejidad de la motivación del personal requiere la creación de nuevos modelos conceptuales y analíticos. La autora argumenta que es necesario ir más allá de las teorías tradicionales para capturar las particularidades de la motivación en contextos específicos.

En respuesta a esta necesidad, Sánchez propone una línea de investigación enfocada en el liderazgo trascendente dentro de las corporaciones de la Economía Popular y Solidaria. El objetivo es diseñar experimentos controlados que permitan evaluar de manera sistemática cómo las diferentes manifestaciones del liderazgo —ya sea

a nivel individual, de equipo o en la cultura organizacional— impactan la naturaleza y el grado de la motivación de los colaboradores. La investigación busca identificar cuáles son las prácticas de liderazgo más efectivas para fomentar una motivación intrínseca y sostenible en este tipo de organizaciones.

## **B. Antecedentes internacionales**

La tesis de posgrado de López (2021), titulada "Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la universidad politécnica salesiana sede Guayaquil", se centró en determinar la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. En el estudio se desarrolló una muestra de 51 administrativos de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil.

Con una metodología cuantitativo-correlacional, el autor usó la escala de Likert para medir las percepciones de los participantes y el software SPSS para el análisis estadístico de los datos. Los resultados arrojaron una relación positiva y significativa entre las variables, lo que implica que la mejora del ambiente de trabajo tiene un efecto directo y favorable en el rendimiento de los trabajadores. La investigación de López subraya la importancia estratégica de fomentar un clima laboral positivo para optimizar la productividad y el desarrollo de los

empleados en entornos académicos.

La tesis de Govea y Zúñiga (2020) titulada "El Clima Organizacional como Factor en la Satisfacción laboral en una empresa de servicios" se propuso determinar la conexión entre el ambiente de trabajo y el grado de satisfacción de los empleados. El estudio, con un enfoque descriptivo-correlacional, se desarrolló a través de una encuesta aplicada a 40 trabajadores.

Los resultados revelaron hallazgos interesantes: 24 de los encuestados se mostraron conformes con el clima organizacional, y un grupo aún mayor, 32 de ellos, expresó estar satisfecho con su trabajo. El análisis estadístico, que incluyó la correlación entre ambas variables, concluyó que existe una relación positiva y significativa: un clima organizacional favorable impacta directamente en la satisfacción laboral del personal. Esto subraya la importancia de la gestión del ambiente de trabajo para mejorar el rendimiento y el bienestar de los empleados en el sector de servicios.

La investigación de Ortiz, Ortiz y Coronell (2019), titulada "Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS)", tuvo como

principal objeto es buscar la influencia del clima organizacional en la productividad del personal. Los autores buscaron establecer una correlación para proponer estrategias de mejora en estas instituciones.

El estudio, de naturaleza correlacional y con un diseño no experimental, examinó cómo diversos componentes del ambiente de trabajo —como el entorno físico, las relaciones sociales, la estructura organizacional y las interacciones del personal— se vinculan con la eficiencia, efectividad y eficacia de los colaboradores. El análisis de la data ayudó a los investigadores a concluir que el clima organizacional y sus elementos constitutivos son factores determinantes para optimizar la productividad laboral. Este hallazgo subraya que un ambiente de trabajo positivo no solo beneficia a los colaboradores, sino que también se traduce en mejores resultados y una considerable eficiencia en la asistencia de servicios de salud.

La tesis de Castaño (2019), nombrada "Clima organizacional en las empresas del sector palmero", tuvo como objeto principal ofrecer una descripción detallada del clima organizacional prevaleciente en el sector. Para ello, el estudio se basó en una muestra de 301 empleados, a quienes se les aplicaron encuestas para evaluar las distintas dimensiones de la variable.

El análisis de los datos arrojó un resultado preocupante: más de la mitad del personal encuestado, un 58%, percibía el clima laboral como regular. Este hallazgo subraya la existencia de un descontento generalizado y la necesidad de intervenir. La primordial conclusión de la investigación fue que las organizaciones del sector palmero deben implementar estrategias y programas que fomenten un ambiente de trabajo más positivo, ya que la percepción actual de sus empleados es, en el mejor de los casos, mediocre.

La tesis de maestría de Santamaría (2020), titulada "Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.", se propuso evaluar la ascendencia del clima organizacional en el performance del personal.

La investigación se llevó a cabo con una metodología cuantitativa y un diseño no experimental, empleando un cuestionario de 32 preguntas para poder recolectar datos. Así los resultados, a pesar de tener un nivel de significancia bajo, demostraron que el clima organizacional es un factor que actúa en el desempeño de los colaboradores. Este hallazgo subraya la importancia de considerar el ambiente de trabajo como una variable que impacta, en cierta medida,

los resultados de la empresa y la productividad.

Es así que Parra et al. (2021) en su estudio "Liderazgo como Prospectiva del Clima Organizacional en el Sector Hotelero," Parra et al. (2021) concluyeron que la falta de un plan de desarrollo laboral en las empresas hoteleras de Cartagena de Indias afecta la autoeficacia de los empleados. Para mejorar la eficacia, los autores recomiendan adoptar un enfoque de servicio práctico. Esto implica establecer normativas internas claras para las operaciones y recursos, y gestionar la empresa de manera que se promueva el bienestar y un clima organizacional favorable. En resumen, el estudio demostró que el liderazgo tiene una incidencia positiva en el clima laboral de la organización.

En su tesis titulada "La Contabilidad Gerencial y su Impacto en la Rentabilidad de las Empresas Manufactureras en Ecuador, 2023", Pérez (2023) se propuso encontrar la influencia de la contabilidad gerencial en la rentabilidad del rubro manufacturero ecuatoriano. El autor investigó específicamente cómo la aplicación de técnicas gerenciales se correlaciona con indicadores clave de rendimiento financiero, retorno sobre los activos (ROA) y como el retorno sobre la inversión (ROI).

El estudio, con un método de trabajo del tipo cuantitativa y un diseño no experimental y transversal, analizó los datos financieros y administrativos de una muestra de 50 empresas. El análisis estadístico arrojó una correlación significativa y positiva, lo que muestra que existe una relación directa entre una sólida gestión de la contabilidad gerencial y los resultados financieros de las empresas. La tesis concluye que la contabilidad gerencial es un agente determinante para la prosperidad económica, ya que proporciona la información esencial para el control de costos, la optimización de procesos y una evaluación precisa del desempeño, lo cual impulsa la competitividad y el crecimiento sostenible en el mercado ecuatoriano.

La investigación de Velázquez (2022), titulada "La Contabilidad Gerencial como Herramienta de Gestión para la Toma de Decisiones en Pymes Agroindustriales de Colombia, 2022", se centró en la problemática de la falta de un uso adecuado de la contabilidad gerencial en las pequeñas y medianas empresas (Pymes) del rubro agroindustrial colombiano. El estudio se propuso analizar de qué manera la correcta aplicación de herramientas gerenciales puede renovar la toma de decisiones estratégicas y financieras.

A través de una metodología mixta, que combinó encuestas y

estudios de caso, Velázquez identificó que la mayoría de las empresas analizadas no están aprovechando al máximo instrumentos esenciales como el costeo basado en actividades (ABC) y el presupuesto flexible. Esta deficiencia resulta en una limitada capacidad de la gerencia para acceder a información de calidad, lo que, a su vez, compromete su rentabilidad y competitividad en el mercado. La primordial conclusión del autor es que la adopción de un sistema de contabilidad gerencial diseñado específicamente para el sector agroindustrial es fundamental para mejorar la eficiencia operativa y tomar decisiones con estrategia que garanticen el crecimiento a largo plazo y la sostenibilidad de estas Pymes.

### **2.3. Definición de términos básicos**

#### **Calidad en la información**

Según Vásquez (2021), la calidad de la información es un problema grave para las empresas. A pesar de los años de estudio, aún no existen métodos sistemáticos y completos para evaluarla y mejorarla. Esto es un problema, ya que los directivos se quejan de que la tecnología no ha logrado elevar la calidad de los datos, ya sean internos o externos. Los expertos estiman que entre el 10% y el 30% de la información que manejan las empresas es deficiente (incorrecta, inconsistente o mal registrada).

#### **Clima Organizacional**

Según Olaz y Ortiz (2022), el clima organizacional es una concepción de la psicología industrial que se interpreta de manera diferente según el enfoque de estudio. Las investigaciones sobre este tema surgieron del análisis de las empresas modernas, que han sido influenciadas por los continuos cambios económicos, tecnológicos y sociales.

### **Comunicación**

Según García (2022), la comunicación es un proceso técnico en el que una idea se convierte en un mensaje y se transmite a una o varias personas. Lo crucial es que el receptor entienda el mensaje con el mismo significado que el emisor intentó comunicar.

### **Contabilidad gerencial**

Según Espinosa (2022), los procesos contables, y en particular la contabilidad gerencial, son cruciales para que las organizaciones tengan acceso a información confiable y de alta calidad. La información generada por la contabilidad gerencial es la base para tomar decisiones efectivas.

### **Control de la Información**

Según la investigación de Solano y Riascos (2021), la información se puede comunicar a los empleados de dos maneras: individualizada (relacionada con su rol) y

general (para todo el personal). Al enfocarnos en la información general, se pueden lograr tres objetivos: informar a los empleados, influir en ellos directamente, e influir a través de sus representantes. Además, la información es un factor clave de motivación, ya que un exceso de control disminuye la confianza en los directivos. La comunicación busca precisamente restaurar esa confianza a pesar del control.

### **Desempeño laboral**

Según Ojeda (2022), el desempeño laboral se refiere a las operaciones de un empleado para alcanzar las metas establecidas. Es la forma en que los trabajadores se comportan para cumplir con sus responsabilidades. El desempeño puede ser bueno o malo, dependiendo de factores como el ambiente de trabajo y qué tan satisfecho se sienta el empleado con su rol.

### **Determinación**

Según la RAE, la determinación es tener una decisión firme, podemos decir que la determinación es el impulso que permite a los individuos a lograr todos sus objetivos sean del tipo laboral o personal a pesar de las duras pruebas u obstáculos que se le presente en el camino. De igual manera, consideramos que esta cualidad es muy importante ya que nos ayuda a realizar nuestros sueños y de la misma manera a afrontar difíciles situaciones.

**Eficacia**

Diferentes autores definen la eficacia como el logro de resultados y el cumplimiento de objetivos. Para Robbins y Coulter, significa "hacer las cosas correctas", es decir, realizar las tareas necesarias para que la entidad alcance sus objetivos propuestos. En resumen, la eficacia consiste en lograr los objetivos de forma correcta y a tiempo para la toma de decisiones.

**Eficiencia**

Según López (2022), la eficiencia es una pauta del tipo económico que mide la competencia de una gestión para llegar a una mayor cantidad de resultados con el menor gasto de recursos, tiempo y energía. Koontz y Weihrich (2004) coinciden al definirla como la consecución de objetivos con el mínimo número de recursos. En resumen, una persona o empresa es eficiente cuando cumple sus metas utilizando pocos recursos y en poco tiempo.

**Liderazgo**

Según Arciniegas (2023), el liderazgo es una combinación de actitudes, conocimientos y habilidades que distinguen a un líder y lo convierten en una figura inspiradora para los demás. Aunque las características de un buen líder cambian según el contexto, siempre hay tres elementos clave: la responsabilidad, la comunicación efectiva y el poder del ejemplo personal.

## **Motivación**

En un estudio de Zambrano (2023), se explica que la motivación existe en una escala con distintos niveles de autodeterminación. Esta jerarquía va desde el nivel más alto al más bajo, y se compone de la motivación intrínseca, la amotivación y la motivación extrínseca.

La motivación intrínseca se produce cuando una persona participa en una actividad solo por el gusto de hacerlo, impulsada por la satisfacción y el placer que la actividad en sí misma le genera. En contraste, la motivación extrínseca surge cuando se busca obtener una retribución externa o evitar una sanción, y la actividad se convierte en una herramienta para alcanzar ese fin, en lugar de ser un fin en sí misma. Un ejemplo de esto son los atletas que se esfuerzan para satisfacer las expectativas de sus padres en lugar de por su propia pasión por el deporte.

## **Participación**

Según López (2022), la participación es la contribución de individuos y grupos, tanto formales como informales, para alcanzar los objetivos de una organización. Implica que los empleados intervengan en la toma de decisiones sobre la utilización de recursos y en las acciones que afectan la evolución de la empresa. En este sentido, la participación es un derecho legítimo de los trabajadores, no un simple favor de la organización.

### **Productividad**

Según el autor Pucheu (2021), la productividad es el concepto más importante dentro del comportamiento organizacional. Una organización o individuo es productivo cuando logra cumplir sus metas de manera eficiente y a tiempo.

### **Reciprocidad**

Según López (2022), la reciprocidad implica dos acciones inseparables: dar algo y recibir una respuesta a cambio. Ambas partes esperan una reacción de la otra. Para que alguien inicie un acto de reciprocidad, primero debe tener expectativas razonables de que la otra persona podrá y querrá corresponder de manera adecuada.

### **Remuneración**

Según Hidalgo y Ros (2023), la remuneración es la compensación que un empleado recibe por las tareas que realiza para la empresa. En resumen, es el pago económico que se le da a una persona por su trabajo.

### **Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral es la percepción y el sentir de un empleado respecto a su trabajo, tal como lo establece Suárez (2023). Esta sensación, que nace de factores

internos, tiene una incidencia directa en el rendimiento del trabajador y en la excelencia del servicio que proporciona. La actitud de un empleado, ya sea positiva o negativa, se manifiesta en sus emociones y está intrínsecamente conectada con el clima laboral y la naturaleza de la empresa.

### **Sistema de costos**

Según Gamboa y Jiménez (2023), un sistema de costos bien implementado ayuda a detectar problemas en una organización. Sin embargo, su mayor beneficio es que posibilita la toma de decisiones al brindar información sobre la optimización de recursos financieros, el cálculo del punto de equilibrio y los márgenes de ganancia.

### **Tecnología**

Según Miguel Ángel Quintanilla (1998), la tecnología es el uso práctico del conocimiento científico para resolver problemas. En otras palabras, se refiere a la composición de habilidades, procesos, métodos y herramientas que se emplean para crear servicios y productos que cubran las urgencias de la sociedad.

### **Toma de decisiones**

Según Dapena (2022), la toma de decisiones es una de los atributos más críticos de los ejecutivos, especialmente cuando las decisiones tienen un impacto a largo plazo en la empresa. La calidad de la información es fundamental, ya que

permite justificar una decisión si se basa en datos oportunos, exactos y confiables. Aunque es difícil medir los privilegios de los procedimientos de apoyo a la toma de decisiones, se ha observado que la calidad de la decisión mejora con la participación activa del usuario.

### **Trabajo en equipo**

Según Ruiz y Martínez (2021), el trabajo en equipo, es un conjunto de individuos que interactúan y colaboran para alcanzar objetivos específicos. Este enfoque es crucial en cualquier entorno (laboral, familiar o social), ya que permite combinar estrategias, conocimientos y habilidades para lograr metas de manera más eficiente.

### **III. HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **III.1. Hipótesis**

##### **III.1.1. Hipótesis general**

Existe un gran impacto de la contabilidad gerencial en el clima organizacional del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo de 2021.

##### **III.1.2. Hipótesis específica**

Existe un gran impacto de la contabilidad gerencial en el liderazgo del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo de 2021.

Existe un gran impacto de la contabilidad gerencial en la motivación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo de 2021.

Existe un gran impacto de la contabilidad gerencial en la reciprocidad del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo de 2021.

Existe un gran impacto de la contabilidad gerencial en la

participación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo de 2021.

Existe un gran impacto de la contabilidad gerencial en la comunicación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo de 2021.

### **III.2. Definición conceptual de las variables**

#### **CONTABILIDAD GERENCIAL**

Según Acevedo et al. (2019), los procesos contables, en especial la contabilidad gerencial, son cruciales para que las empresas tengan información confiable, relevante y de calidad. De hecho, la toma de decisiones estratégicas se basa en gran medida en la interpretación de la información que genera esta contabilidad.

#### **CLIMA ORGANIZACIONAL**

Según la investigación de Pérez de Maldonado Isabel & Suleima (2016), el clima organizacional es una noción de la psicología industrial que se interpreta de manera diferente según el enfoque de estudio. Las investigaciones sobre este tema surgieron del análisis de las empresas modernas, que han sido influenciadas por los continuos cambios económicos,

tecnológicos y sociales.

Un buen clima organizacional conduce a una mayor satisfacción laboral, lo que a su vez se relaciona directamente con la productividad. Además, según Borda Martínez (2016), hay múltiples estudios que confirman la conexión entre la satisfacción y el buen clima laboral de los colaboradores, la felicidad de los clientes y el éxito a largo plazo de la empresa.

### III.3. Operacionalización de las variables

#### Variable 1: Contabilidad gerencial

Para evaluar la Contabilidad Gerencial, se utilizará un cuestionario basado en la escala de Likert. Este instrumento está compuesto por 20 preguntas que se dividen en cuatro áreas clave: la calidad de la información, el control del sistema de costos, información y toma de decisiones.

Tabla 1

#### *Operacionalización de la variable Contabilidad Gerencial*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
Calidad en la información	Validez		Escala ordinal, tipo Likert
	Integridad	1, 2, 3, 4, 5,	
	Oportunidad		Nunca (1)

Control de la información	Seguridad		Casi nunca (2)
	Riesgo	6, 7, 8, 9, 10,	A veces (3)
	Mantenimiento		Casi
Sistema de costos	Capacidad instalada		siempre (4)
	Ejecución del presupuesto	11, 12, 13, 14, 15,	Siempre (5)
	Control de inventario		
Toma de decisiones	Productividad		
	Eficiencia	16, 17, 18, 19,	
	Calidad	20	
	Rentabilidad		

*Nota: Elaboración Propia*

### **Variable 2: Clima Organizacional.**

Para determinar la variable Clima organizacional, se utilizará un cuestionario con una escala de Likert. Este cuestionario consta de 20 ítems distribuidos en cinco dimensiones clave: Liderazgo, Motivación, Reciprocidad, Participación y Comunicación.

Tabla 2

*Operacionalización de la variable Clima Organizacional*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>
Liderazgo	Decisión		Escala ordinal, tipo Likert
	Ejecución	1, 2, 3, 4	
	Intención		Nunca (1)

	Resultados		Casi nunca (2)
	Compensación		A veces (3)
Motivación	Seguridad	5, 6, 7, 8	Casi
	Oportunidad		siempre (4)
Reciprocidad	Satisfacción	9, 10, 11, 12	Siempre (5)
	Retribución		
	Incentivo		
Participación	Roles	13, 14, 15, 16	
	Soluciones		
	Conocimiento		
Comunicación	Uso de medios	17, 18, 19, 20	
	Participación		

*Nota: Elaboración Propia*

## **IV. DISEÑO METODOLÓGICO**

### **IV.1. Tipo de investigación**

Esta tesis se clasifica como investigación básica o pura. De acuerdo con Rodríguez Sánchez (2020), el propósito de este enfoque no es encontrar soluciones prácticas de manera inmediata, sino expandir el conocimiento teórico en una determinada área. La principal fuerza impulsora detrás de este tipo de investigación es el interés por el saber o el deseo de mejorar las teorías actuales.

Además, el estudio utilizó un enfoque cuantitativo. El mismo autor (2020) lo define como una investigación que emplea técnicas estadísticas, matemáticas o computacionales para analizar fenómenos de manera sistemática y empírica.

### **IV.2. Diseño de investigación**

Esta tesis utiliza un diseño no experimental. Según Rodríguez Sánchez (2020), esto significa que las variables no se manipulan intencionalmente y no se usa un grupo de control. Así en este tipo de diseño se limita a analizar los hechos y fenómenos tal como ocurren en la realidad, después de que han sucedido.

Además, el diseño es transversal, lo que indica que se realizó en un momento específico del tiempo para estudiar los fenómenos y los hechos de la realidad en ese periodo.

### **IV.3. Método de investigación**

El estudio utilizó el método hipotético. Según Bernal (2010), este método es común en la investigación cuantitativa y sigue una serie de pasos: primero se observa, luego se formulan hipótesis, se contrastan los datos, se obtienen conclusiones, se determinan decisiones y, finalmente, se generalizan los resultados a toda la comunidad.

### **IV.4. Población y muestra**

#### **Población**

Según Hernández et al. (2014), la población es el conjunto de individuos que poseen rasgos comunes dentro de una situación específica. Complementando esta idea, Carrasco (2019) la describe como el total de elementos que forman parte del espacio en el que se desarrolla un estudio.

En este estudio, la población estuvo compuesta por 71 trabajadores de seis empresas vitivinícolas en San Vicente de Cañete, Perú.

Tabla 3

*Empresas del sector vitivinícolas del distrito de San Vicente de Cañete*

<b>Administración</b>	<b>Número de Trabajadores</b>	<b>Porcentaje</b>
Bodega Vitivinícola Edita EIRL	08	11,27 %
Bodega D' la Cruz	18	25,35 %
Bodega Señorío de San Vicente	10	14,10 %
Antigua Bodega Rivadeneira SAC	09	12,68 %
Vinícola Vicente Guerra SAC	15	21,12 %
Bodega y Viñedos Candela	11	15,48 %
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100 %</b>

*Nota: Elaboración Propia*

### **Muestra**

La determinación de la muestra se llevó a cabo utilizando un muestreo no probabilístico por conveniencia. Con base en la definición de Hernández, Fernández y Baptista (2014), una muestra es un subgrupo que refleja fielmente los atributos de la población de la que proviene.

El muestreo por conveniencia se utiliza cuando las muestras son fácilmente accesibles para el investigador, sin que se busquen que representen a toda la población. Aunque lo ideal es que una muestra sea representativa, a

veces la población es demasiado grande para analizarla por completo.

Además, la confidencialidad de los participantes fue protegida, ya que las herramientas de recolección de datos se aplicaron de forma anónima.

Tabla 4

*Distribución de la muestra*

<b>Administración</b>	<b>Número de Trabajadores</b>	<b>Porcentaje</b>
Bodega Vitivinícola Edita EIRL	3	16,67 %
Bodega D' la Cruz	3	16,67 %
Bodega Señorío de San Vicente	3	16,67 %
Antigua Bodega Rivadeneira SAC	3	16,67 %
Vinícola Vicente Guerra SAC	3	16,67 %
Bodega y Viñedos Candela	3	16,65 %
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100 %</b>

*Nota: Elaboración Propia*

#### **IV.5. Lugar de estudio**

Este estudio se desarrolló en el distrito de San Vicente de Cañete, ubicado en la provincia de Cañete, la cual forma parte del departamento de Lima. Esta zona se sitúa al sur de la capital de Perú.

#### **IV.6. Técnicas e instrumentos para la recolección de los datos**

Para recabar los datos de la investigación, se utilizará la encuesta como técnica principal, y el cuestionario servirá como instrumento para evaluar las variables.

##### **La encuesta**

De acuerdo con Villanueva Couoh (2022), la encuesta es una técnica común para la recolección de datos, aunque su fiabilidad ha disminuido con el tiempo debido, en gran parte, a los sesgos de los encuestados. Su propósito es obtener información directamente de las personas bajo estudio para comprender sus opiniones sobre un tema específico (p. 89).

##### **El cuestionario**

Según Rebollo y Ábalos (2022), un cuestionario es un tipo de encuesta escrita que consiste en una serie de preguntas. Estas preguntas están diseñadas para medir una o varias variables de interés.

#### **IV.7. Análisis y procesamiento de datos**

Para esta investigación, se creó un utensilio que se validará con una prueba piloto. Esta prueba se aplicará a 18 personas (seleccionadas por conveniencia) para verificar que el instrumento se entiende y cumple con los

criterios de validez y confiabilidad. El cuestionario final, basado en esta prueba, será respondido por 18 trabajadores en aproximadamente 20 minutos.

Posteriormente, los datos se analizarán con el software SPSS V25 para recodificar variables, crear tablas de frecuencia y figuras, y luego interpretar los resultados. Finalmente, para probar las hipótesis, se utilizará la prueba estadística Rho de Spearman para determinar la correlación entre las variables.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

$r_s$  = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman  
 $d$  = Diferencia entre los rangos ( X menos Y)  
 $n$  = Número de datos

Tabla 5

*Valores de la correlación Rho de Spearman*

Puntuación	Denominación del grado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta (a mayor X menor Y)
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlación negativa media
-0.11 a -0.25	Correlación negativa débil
-0.01 a -0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlación positiva muy débil
+0.11 a +0.25	Correlación positiva débil
+0.26 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta (A mayor X mayor Y)

*Nota:* Tomado de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305). *Metodología de la investigación científica.*

## **Validez**

Avellaneda et al. (2022) (p. 135), afirman que la validez de contenido expresa el dominio del contenido con relación a lo que se quiere medir, es decir, el grado en que el instrumento mide lo que el indagador desea determinar.

Para asegurar que la herramienta de medición cumpliera su propósito, se aplicó la validez de contenido en esta investigación. El instrumento fue sometido a una inspección por competentes en la materia, quienes evaluaron su idoneidad y pertinencia. Este proceso de validación por juicio de expertos aseguró la obtención de resultados fiables y consistentes.

## **Confiabilidad**

De acuerdo con Avellaneda et al. (2022), la confiabilidad se define como la consistencia de un instrumento para producir resultados similares en mediciones repetidas. En este estudio, se empleó el coeficiente de Kuder-Richardson para determinar la confiabilidad del cuestionario. Este método fue elegido porque el instrumento estaba diseñado con respuestas dicotómicas, lo que aseguró la fiabilidad de los datos en el análisis final.

## **Método de análisis de datos**

Para este estudio, se utilizó el software SPSS V.25 para encausar y analizar los datos, lo que permitió obtener los resultados que se presentan a continuación:

### **Análisis de fiabilidad**

En esta investigación, se empleó el coeficiente de Kuder-Richardson (KR-20) para verificar la confiabilidad del instrumento, dado que sus respuestas eran dicotómicas. Un valor de confiabilidad se considera aceptable a partir de 0.70. El resultado obtenido fue de 0.866, lo que demuestra un nivel de confiabilidad excelente y confirma la idoneidad del instrumento para el estudio.

## V. RESULTADOS

### V.1. Resultados descriptivos

#### Descripción de contabilidad gerencial

Tabla 6

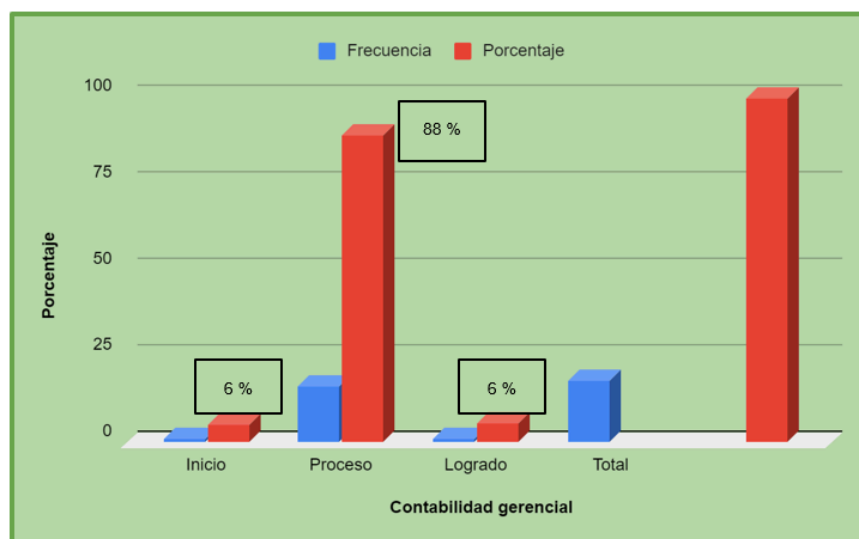
*Descripción de contabilidad gerencial*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	1	6 %
Proceso	18	88%
Logrado	1	6 %
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100 %</b>

*Notas: Elaboración Propia*

Gráfico 1

*Descripción de contabilidad gerencial*



*Nota: Procesamiento estadístico en el programa SPSS v.25*

De los 18 trabajadores de seis empresas vitivinícolas en San Vicente de Cañete que formaron parte de la muestra, el 88% indicó que la contabilidad

gerencial se encuentra en un nivel "con proceso". El 6% la clasificó en un nivel de "inicio" y otro 6% en un nivel "logrado". Estos resultados se pueden verificar en la Tabla 6 y el Gráfico 1.

Tabla 7

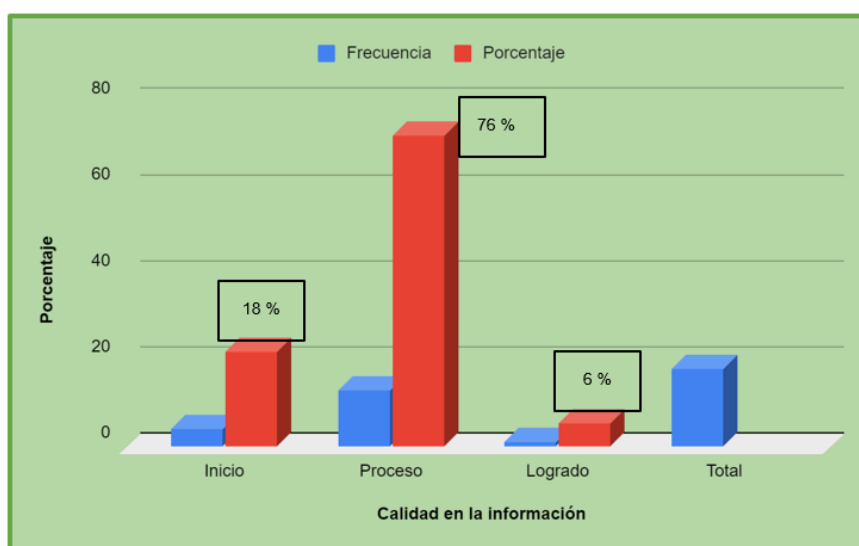
*Descripción de calidad en la información*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	3	18
Proceso	16	76
Logrado	1	6
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100 %</b>

*Notas: Elaboración Propia*

Gráfico 2

*Descripción de calidad en la información*



*Nota: Procesamiento estadístico en el programa SPSS v.25*

Según la Tabla 7 y el Gráfico 2, el 76% de los 18 trabajadores de seis

empresas vitivinícolas en San Vicente de Cañete consideraron que la calidad de la información está en un nivel "con proceso". Por otro lado, el 18% la percibió en un nivel "de inicio" y el 6% la catalogó como "logrado".

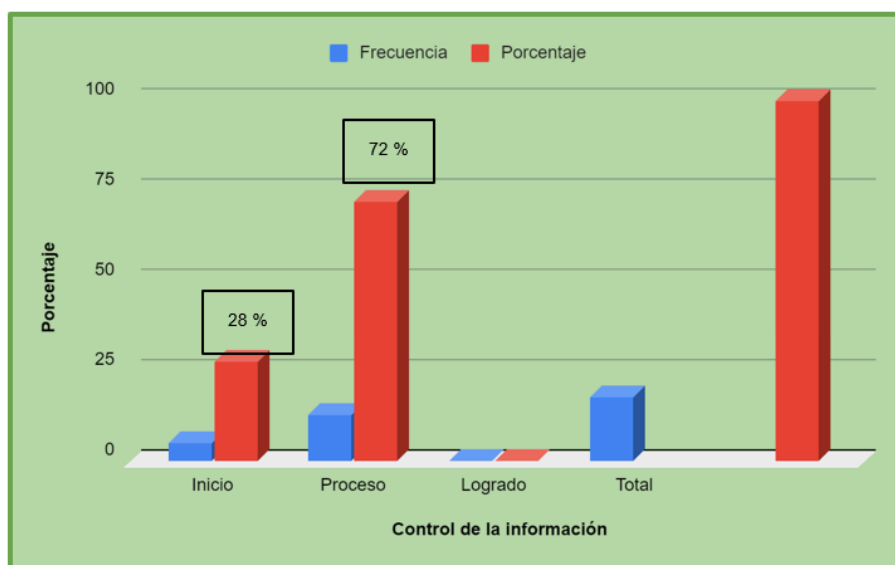
Tabla 8

*Descripción del control de la información*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	5	28 %
Proceso	13	72%
Logrado	0	0 %
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100 %</b>

*Nota: Elaboración Propia*

Gráfico 3

*Descripción de control de la información*

*Nota: Procesamiento estadístico en el programa SPSS v.25*

Los resultados de una encuesta a 18 empleados de empresas vitivinícolas en

San Vicente de Cañete, mostrados en la Tabla 8 y el Gráfico 3, revelan que la mayoría (72%) percibe el control de la información como un proceso en desarrollo, mientras que el 28% lo ve como un proceso que apenas comienza.

Tabla 9

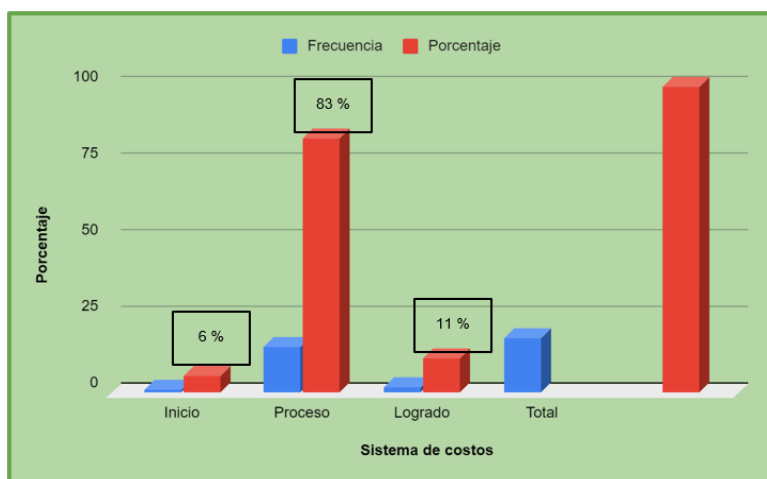
*Descripción de las actividades de sistema de costos*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	1	6
Proceso	15	83
Logrado	2	11
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100 %</b>

*Nota: Elaboración Propia*

Gráfico 4

*Descripción de actividades de sistema de costos*



*Nota: Procesamiento estadístico en el programa SPSS v.25*

Un análisis a 18 trabajadores de empresas vitivinícolas de San Vicente de Cañete, ilustrado en la Tabla 9 y el Gráfico 4, indica que el 83% de los encuestados

sitúa el sistema de costos en un nivel "en proceso". Un pequeño porcentaje (6%) lo ve en un nivel de "inicio", mientras que un 11% lo considera ya consolidado.

Tabla 10

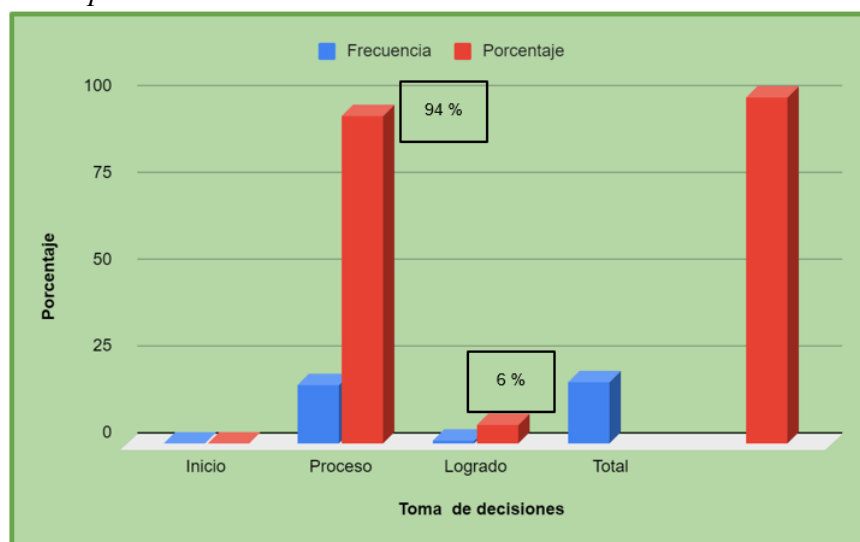
*Descripción de la toma de decisiones*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inicio	0	0
Proceso	17	94
Logrado	1	6
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100 %</b>

*Nota: Elaboración Propia*

Gráfico 5

*Descripción de la toma de decisiones*



*Nota: Procesamiento estadístico en el programa SPSS v.25*

Un análisis de los datos obtenidos de 18 trabajadores de empresas vitivinícolas en San Vicente de Cañete (Tabla 10 y Gráfico 5) indica que el 94% de los encuestados sitúa la toma de decisiones en un nivel "con proceso". Solamente

un pequeño porcentaje (6%) la percibe como un proceso ya logrado.

### Descripción de la clima organizacional

Tabla 11

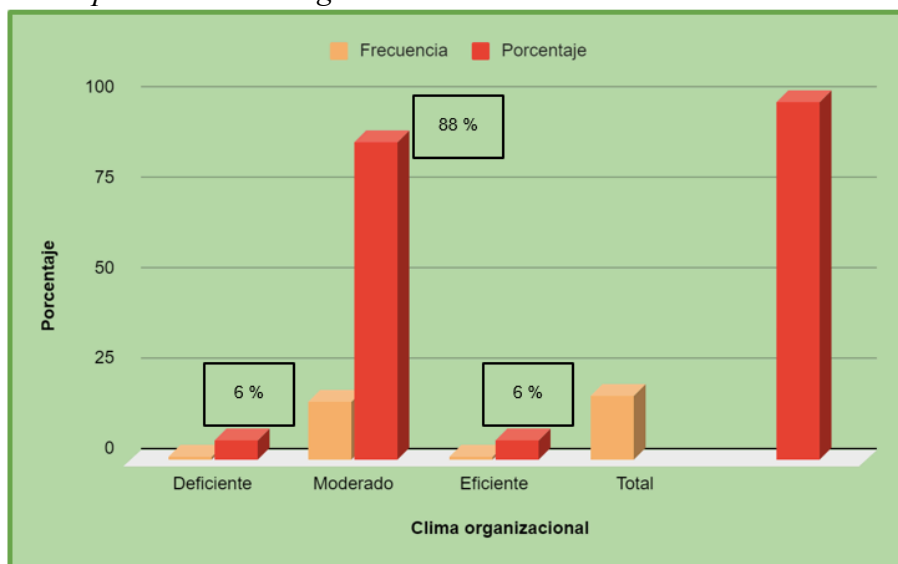
*Descripción de la clima organizacional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	6
Moderado	16	88
Eficiente	1	6
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100 %</b>

*Nota: Elaboración Propia*

Gráfico 6

*Descripción de clima organizacional*



*Nota: Procesamiento*

*estadístico en el programa SPSS v.25*

Un análisis de los datos obtenidos de los 18 trabajadores de empresas

vitivinícolas en San Vicente de Cañete (Tabla 11 y Gráfico 6) revela que el clima organizacional es percibido como moderado por la gran mayoría (88%). Las percepciones de "deficiente" y "eficiente" fueron minoritarias, con un 6% para cada una.

Tabla 12

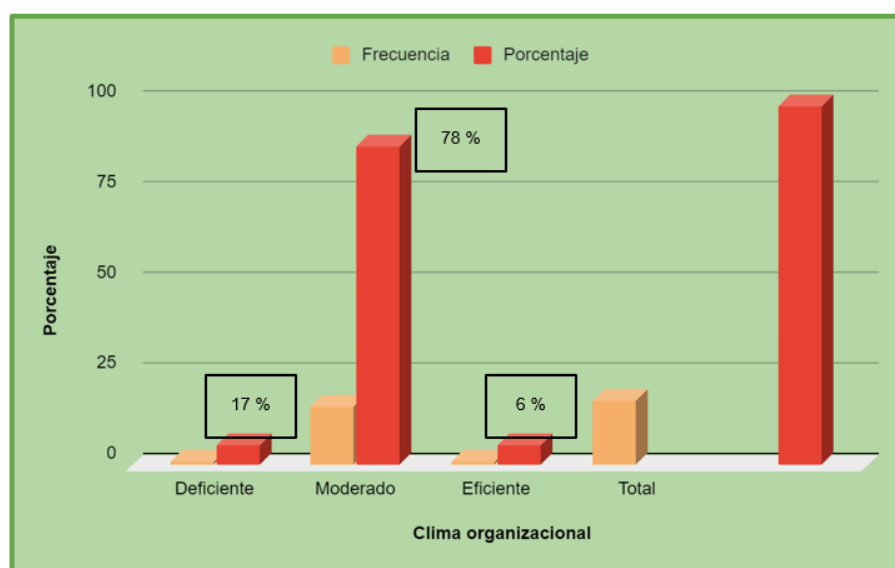
*Descripción de liderazgo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	17
Moderado	14	78
Eficiente	1	6
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100 %</b>

*Nota: Elaboración Propia*

Gráfico 7

*Descripción de liderazgo*



*Nota: Procesamiento estadístico en el programa SPSS v.25*

Un análisis de los datos de 18 trabajadores de empresas vitivinícolas en San Vicente de Cañete, ilustrado en la Tabla 12 y el Gráfico 7, revela que el liderazgo es percibido como moderado por una gran mayoría (78%). Las percepciones de "deficiente" y "eficiente" fueron minoritarias, con un 17% y un 6% respectivamente.

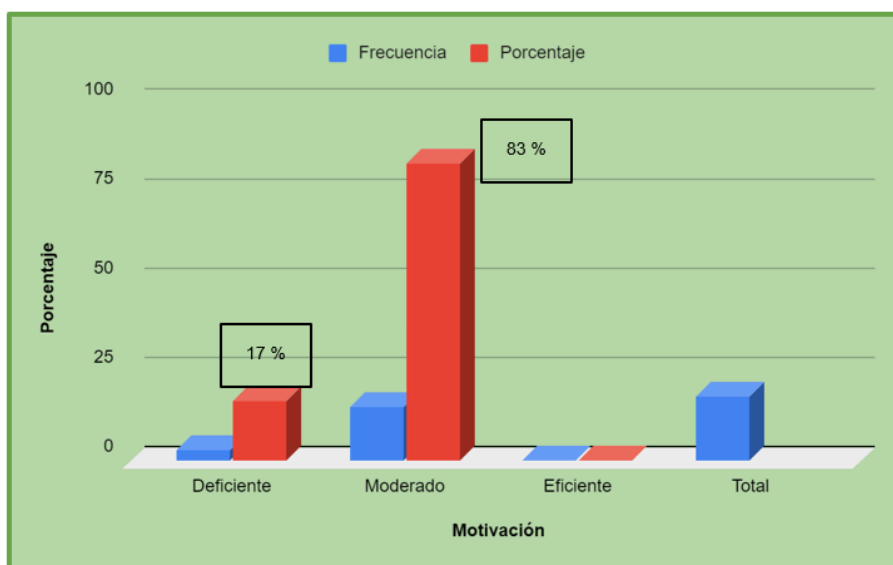
Tabla 13

*Descripción de motivación*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	17
Moderado	15	83
Eficiente	0	0
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100 %</b>

*Nota: Elaboración Propia*

Gráfico 8

*Descripción de motivación*

*Nota: Procesamiento estadístico en el programa SPSS v.25*

Un análisis de los datos obtenidos de 18 trabajadores de empresas vitivinícolas en San Vicente de Cañete (Tabla 13 y Gráfico 8) revela que el nivel de motivación es percibido como moderado por una gran mayoría (83%), y como deficiente por un 17% de los encuestados.

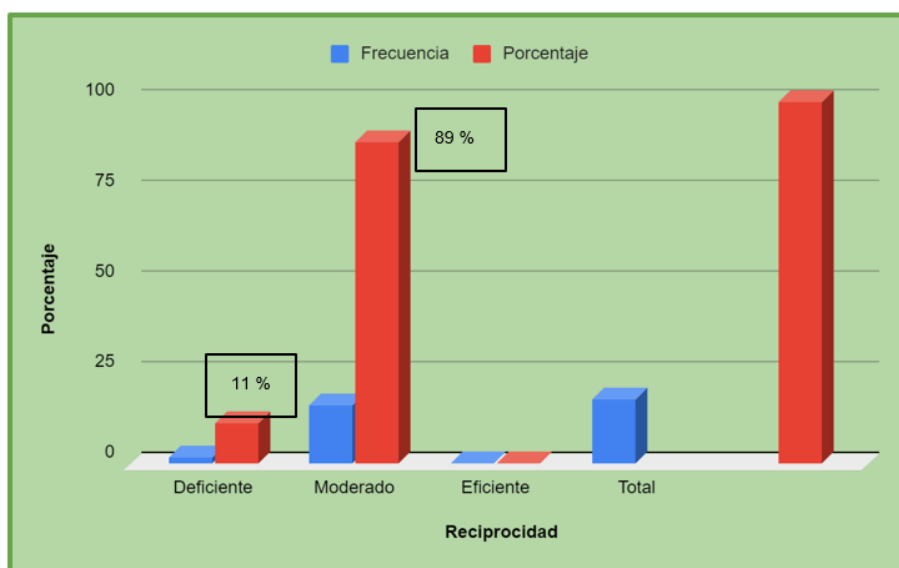
Tabla 14

*Descripción de reciprocidad*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	11
Moderado	16	89
Eficiente	0	0
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100 %</b>

*Nota: Elaboración Propia*

Gráfico 9

*Descripción de reciprocidad*

*Nota: Procesamiento estadístico en el programa SPSS v.25*

Un análisis de los datos obtenidos de 18 trabajadores de empresas vitivinícolas en San Vicente de Cañete (Tabla 14 y Gráfico 9) revela que el nivel de reciprocidad es percibido como moderado por una gran mayoría (89%), y como deficiente por un 11% de los encuestados.

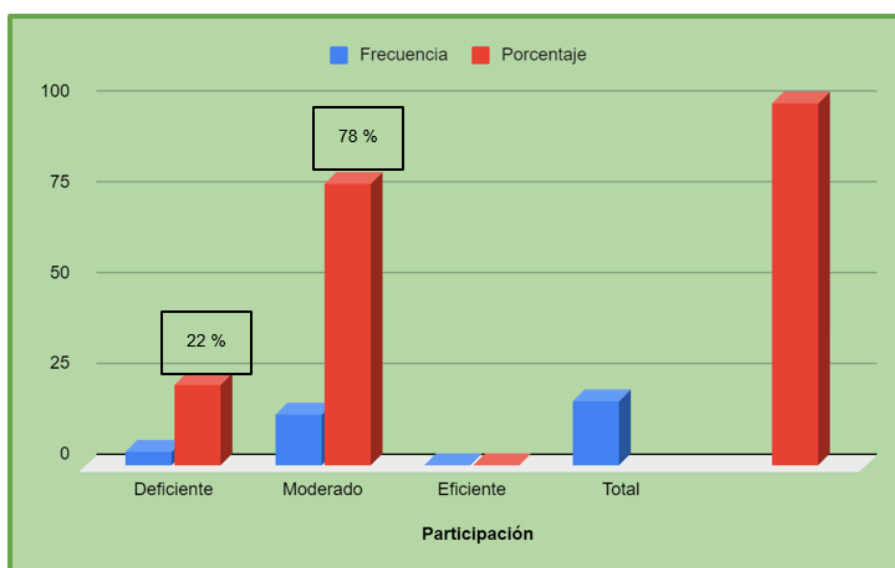
Tabla 15

*Descripción de participación*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	22
Moderado	14	78
Eficiente	0	0
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100 %</b>

*Nota: Elaboración Propia*

Gráfico 10

*Descripción de participación*

*Nota: Procesamiento estadístico en el programa SPSS v.25*

Un análisis de los datos obtenidos de 18 trabajadores de empresas vitivinícolas en San Vicente de Cañete (Tabla 15 y Gráfico 10) revela que el nivel de participación es percibido como moderado por una gran mayoría (78%), y como deficiente por un 22% de los encuestados.

Tabla 16

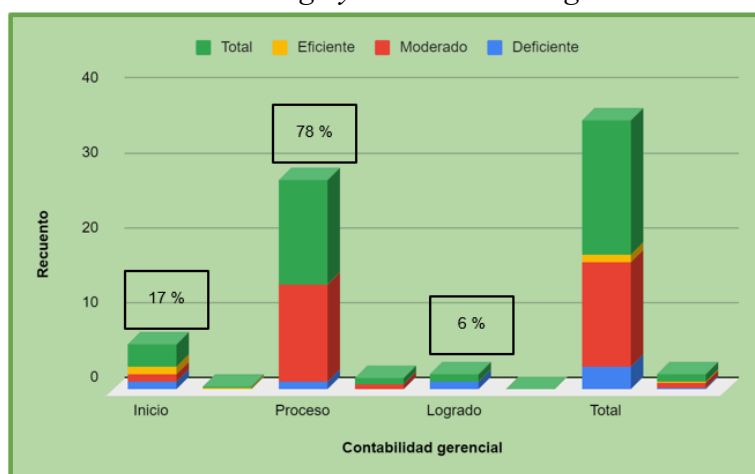
*Distribución de frecuencias entre el liderazgo y la contabilidad gerencial en tablas cruzadas*

Liderazgo	Contabilidad gerencial			Total
	Deficiente	Moderado	Eficiente	
Inicio	1 6%	1 6%	1 5%	3 17%
Proceso	1 5%	13 73%	0 0%	14 78%
Logrado	1 6%	0 0%	0 0%	1 6%
<b>Total</b>	<b>3</b> <b>17%</b>	<b>14</b> <b>78%</b>	<b>1</b> <b>6%</b>	<b>18</b> <b>100%</b>

*Nota: Elaboración Propia*

Gráfico 11

*Niveles entre el liderazgo y la contabilidad gerencial*



*Nota: Procesamiento estadístico en el programa SPSS v.25*

Un análisis de los datos obtenidos de los trabajadores de empresas vitivinícolas en San Vicente de Cañete (ver Tabla 16 y Gráfico 11) revela una correlación interesante: la percepción de un nivel moderado en la contabilidad gerencial se mantiene constante en los diferentes grupos que calificaron el liderazgo de la siguiente manera: El 17% que considera el liderazgo en un nivel "de inicio". El 78% que lo ve como "moderado". El 6% que lo califica como "logrado".

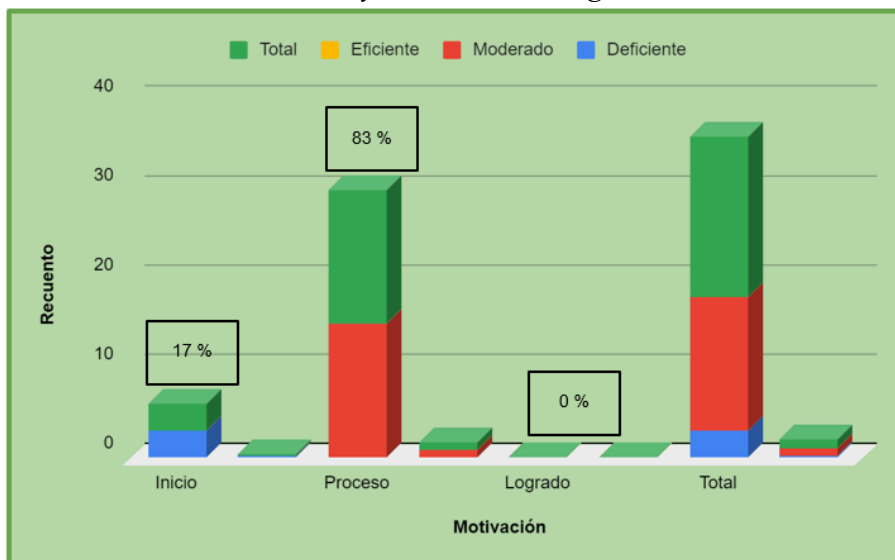
Tabla 17

*Distribución de frecuencias entre la motivación y la contabilidad gerencial en tablas cruzadas*

Motivación	Contabilidad gerencial			Total
	Deficiente	Moderado	Eficiente	
Inicio	3 17%	0 0%	0 0%	3 17%
Proceso	0 0%	15 83%	0 0%	15 83%
Logrado	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
<b>Total</b>	<b>3</b> <b>17%</b>	<b>15</b> <b>83%</b>	<b>0</b> <b>0%</b>	<b>18</b> <b>100%</b>

*Nota: Elaboración Propia*

Gráfico 12

*Niveles entre la motivación y la contabilidad gerencial*

*Nota: Procesamiento estadístico en el programa SPSS v.25*

Según la Tabla 17 y el Gráfico 12, los 18 trabajadores de las empresas vitivinícolas de San Vicente de Cañete mostraron la siguiente relación entre la motivación y la contabilidad gerencial: El 17% de los empleados, que percibieron un nivel de motivación "de inicio", también consideraron que la contabilidad gerencial era "deficiente". El 83% de los empleados, que calificaron la motivación como un proceso en desarrollo, también vieron la contabilidad gerencial como "moderada". Ningún trabajador que considerara la motivación como un proceso "logrado" calificó la contabilidad gerencial como deficiente.

Tabla 18

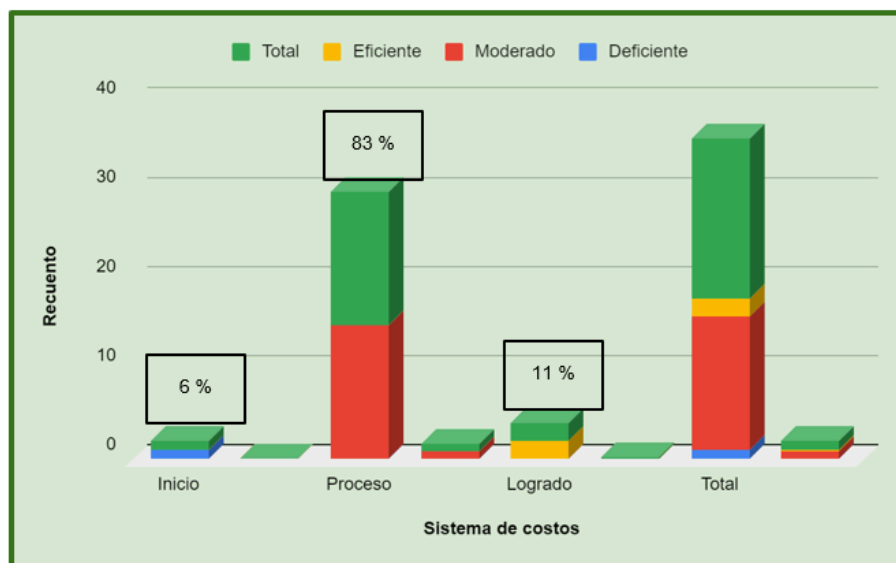
*Distribución de frecuencias entre el sistema de costos y la contabilidad gerencial en tablas cruzadas*

Sistema de costos	Contabilidad gerencial			Total
	Deficiente	Moderado	Eficiente	
Inicio	1 6%	0 0%	0 0%	1 6%
Proceso	0 0%	15 83%	0 0%	15 83%
Logrado	0 0%	0 0%	0 11%	0 0%
<b>Total</b>	<b>1</b> <b>6%</b>	<b>15</b> <b>83%</b>	<b>2</b> <b>11%</b>	<b>18</b> <b>100%</b>

*Nota: Elaboración Propia*

Gráfico 13

*Niveles entre el sistema de costos y la contabilidad gerencial*



*Nota: Procesamiento estadístico en el programa SPSS v.25*

Según la Tabla 18 y el Gráfico 13, en las empresas vitivinícolas de San

Vicente de Cañete, la percepción sobre la contabilidad gerencial se relaciona con el nivel del sistema de costos: El 6% de los trabajadores, que calificaron el sistema de costos como "de inicio", también percibieron la contabilidad gerencial como "deficiente". El 83% de los empleados, que vieron el sistema de costos como un proceso en desarrollo, consideraron la contabilidad gerencial como "moderada". El 11% de los trabajadores, que evaluaron el sistema de costos como "logrado", también percibieron la contabilidad gerencial como "eficiente".

Tabla 19

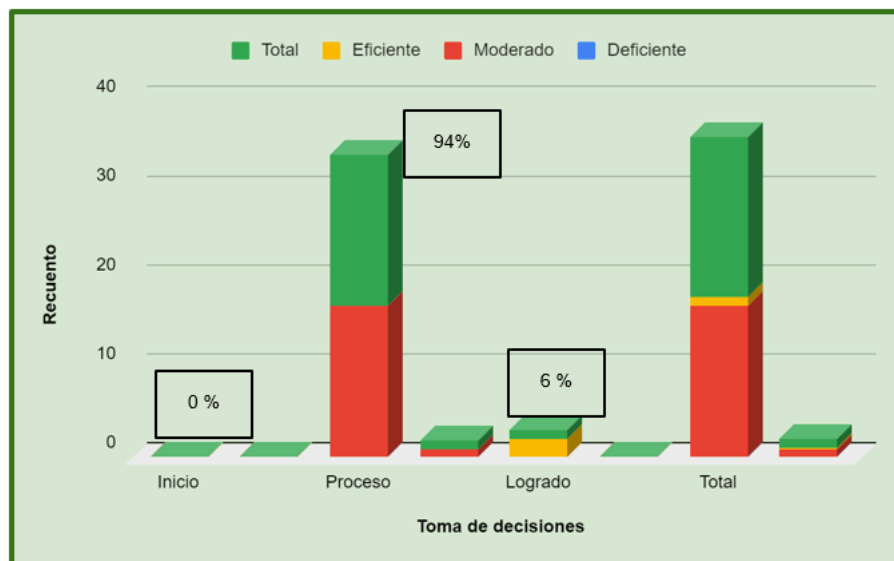
*Distribución de frecuencias entre la toma de decisiones y la contabilidad gerencial en tablas cruzadas*

Toma de decisiones	Contabilidad gerencial			Total
	Deficiente	Moderado	Eficiente	
Inicio	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
Proceso	0 0%	17 94%	0 0%	17 94%
Logrado	0 0%	0 0%	1 6%	1 6%
<b>Total</b>	<b>0</b> <b>0%</b>	<b>17</b> <b>94%</b>	<b>1</b> <b>6%</b>	<b>18</b> <b>100%</b>

*Nota: Elaboración Propia*

Gráfico 14

Niveles entre la toma de decisiones y la contabilidad gerencial



*Nota: Procesamiento estadístico en el programa SPSS v.25*

Según la Tabla 19 y el Gráfico 14, en las empresas vitivinícolas de San Vicente de Cañete, la percepción sobre la contabilidad gerencial se relaciona directamente con el nivel de toma de decisiones: Ningún trabajador que percibió la toma de decisiones en un nivel "de inicio" calificó la contabilidad gerencial como deficiente. El 94% de los empleados, que vieron la toma de decisiones como un proceso en desarrollo, también consideraron que la contabilidad gerencial era "moderada". El 6% de los trabajadores, que evaluaron la toma de decisiones como "lograda", también percibieron la contabilidad gerencial como "eficiente".

## V.2. Resultados inferenciales

### Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general

**H0:** No existe un gran impacto de la contabilidad gerencial en el clima organizacional del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo de 2021.

**Ha:** Existe un gran impacto de la contabilidad gerencial en el clima organizacional del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo de 2021.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0.05$

**Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 20

*Correlaciones entre el clima organizacional y la contabilidad gerencial*

		Correlaciones	Clima organizacional	Contabilidad gerencial
Correlaciones Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,00	,798**
	Clima organizacional	Sig.(bilateral)		,000
		N	18	18
		Coefficiente de correlación	,798**	1,00
	Contabilidad gerencial	Sig.(bilateral)		,000
		N	18	18

\*\* La correlaciones es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

*Nota: Elaboración propia*

Basándose en la Tabla 20, los resultados estadísticos demuestran una relación positiva significativa entre el clima organizacional y la contabilidad gerencial en el sector vitivinícola de San Vicente de Cañete. El coeficiente de correlación de 0.798 señala una relación fuerte entre las variables.

Además, el valor de p (0.000) es inferior a 0.01, lo que llevó a rechazar la hipótesis nula y a aceptar la hipótesis alternativa. En consecuencia, se puede afirmar con un 99% de confianza que existe una relación positiva entre el clima organizacional y la contabilidad gerencial en el sector estudiado.

### **Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específicas 1**

**H<sub>0</sub>:** No existe un gran impacto de la contabilidad gerencial en el liderazgo del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo de 2021.

**H<sub>a</sub>:** Existe un gran impacto de la contabilidad gerencial en el liderazgo del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo de 2021.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0.05$

**Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 21

*Correlaciones entre el liderazgo y la contabilidad gerencial*

		Correlaciones	Liderazgo	Contabilidad gerencial
Correlaciones Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,00	,485**
	Liderazgo	Sig.(bilateral)		,000
		N	18	18
		Coefficiente de correlación	,485**	1,00
	Contabilidad gerencial	Sig.(bilateral)		,000
		N	18	18

\*\* La correlaciones es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

*Nota: Elaboración propia*

De acuerdo con el análisis estadístico de la Tabla 21, se determinó una relación positiva débil, pero significativa, entre el liderazgo y la contabilidad gerencial en las bodegas de San Vicente de Cañete. El coeficiente de correlación de 0.485 y un valor p de 0.000 (el cual es inferior a 0.01) justificaron el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la alternativa. Consecuentemente, se puede concluir con un 99 % de confianza que existe una correlación positiva entre estas dos variables.

### **Hipótesis específicas 2**

**H0:** No existe un gran impacto de la contabilidad gerencial en la motivación

del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo de 2021.

**Ha:** Existe un gran impacto de la contabilidad gerencial en la motivación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo de 2021.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0.05$

**Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 22

*Correlaciones entre la motivación y la contabilidad gerencial*

		Correlaciones	Motivación	Contabilidad gerencial
Correlaciones Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,00	,375**
	Motivación	Sig.(bilateral)		,000
		N	18	18
		Coefficiente de correlación	,375**	1,00
	Contabilidad gerencial	Sig.(bilateral)	,000	
		N	18	18

\*\* La correlaciones es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

*Nota: Elaboración propia*

El análisis estadístico de la Tabla 22 revela una relación positiva significativa, aunque débil, entre la motivación y la contabilidad gerencial en las bodegas de San Vicente de Cañete. El coeficiente de correlación de 0.375 y un valor p de 0.000 (inferior a 0.01) nos permiten rechazar la hipótesis nula. Por lo

tanto, con un 99% de confianza, se concluye que existe una correlación positiva entre estas dos variables.

### Hipótesis específicas 3

**H0:** No existe un gran impacto de la contabilidad gerencial en la reciprocidad del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo de 2021.

**Ha:** Existe un gran impacto de la contabilidad gerencial en la reciprocidad del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo de 2021.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0.05$

**Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 23

*Correlaciones entre la reciprocidad y la contabilidad gerencial*

	Correlaciones	Reciprocidad	Contabilidad gerencial
	Coefficiente de correlación	1,00	,468**
	Reciprocidad	Sig.(bilateral)	,000
Correlaciones Rho de Spearman	N	18	18
	Coefficiente de correlación	,468**	1,00
	Contabilidad gerencial	Sig.(bilateral)	,000
	N	18	18

\*\* La correlaciones es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

*Nota: Elaboración propia*

El análisis estadístico de la Tabla 23 reveló una relación positiva significativa, aunque débil, entre la reciprocidad y la contabilidad gerencial en las empresas vitivinícolas de San Vicente de Cañete. El coeficiente de correlación de 0.475 y un valor p de 0.000 (inferior a 0.01) corroboraron esta relación. Por consiguiente, se concluye con un 99% de confianza que existe una conexión positiva entre la reciprocidad y la contabilidad gerencial.

#### **Hipótesis específicas 4**

**H<sub>0</sub>:** No existe un gran impacto de la contabilidad gerencial en la participación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo de 2021.

**H<sub>a</sub>:** Existe un gran impacto de la contabilidad gerencial en la participación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo de 2021.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0.05$

**Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 24

*Correlaciones entre la participación y la contabilidad gerencial*

		Correlaciones	Participación	Contabilidad gerencial
Correlaciones Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,00	,467**
	Participación	Sig.(bilateral)		,000
		N	18	18
		Coefficiente de correlación	,467**	1,00
	Contabilidad gerencial	Sig.(bilateral)	,000	
		N	18	18

\*\* La correlaciones es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

*Nota: Elaboración propia*

El análisis estadístico de la Tabla 24 indica una relación positiva significativa, aunque débil, entre la participación y la contabilidad gerencial en las bodegas de San Vicente de Cañete. El coeficiente de correlación de 0.467 y un valor p de 0.000 (inferior a 0.01) nos permiten rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, con un 99 % de confianza, se concluye que existe una correlación positiva entre ambas variables.

### **Hipótesis específicas 5**

**H0:** No existe un gran impacto de la contabilidad gerencial en la comunicación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo de 2021.

**Ha:** Existe un gran impacto de la contabilidad gerencial en la comunicación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo de 2021.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0.05$

**Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 25

*Correlaciones entre la comunicación y la contabilidad gerencial*

		Correlaciones	Comunicación	Contabilidad Gerencial
Correlaciones Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,00	,528**
	Comunicación	Sig.(bilateral)		,000
		N	18	18
		Coefficiente de correlación	,528**	1,00
	Contabilidad Gerencial	Sig.(bilateral)		,000
		N	18	18

\*\* La correlaciones es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

*Nota: Elaboración propia*

El análisis estadístico de la Tabla 25 revela una relación positiva media y significativa entre la comunicación y la contabilidad gerencial en las empresas vitivinícolas de San Vicente de Cañete. El coeficiente de correlación de 0.560 y un valor p de 0.000 (inferior a 0.01) justifican el rechazo de la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye con un 99% de confianza que existe una relación positiva entre ambas variables.

## VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Basándonos en los hallazgos, existe una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y la contabilidad gerencial, con un coeficiente de 0.798 y un valor p de 0.000. Esto coincide con los resultados descriptivos, que señalan que el 90% del clima organizacional se ubica en un nivel de proceso. Estos resultados se respaldan en estudios anteriores, como el de Caldas (2021), quien en su tesis también identificó una relación positiva y muy fuerte entre el clima organizacional y el desempeño laboral (Rho de Spearman = 0.815).

Basado en la primera hipótesis específica, existe una correlación significativa entre el liderazgo y la contabilidad gerencial, con un coeficiente de 0.485 y un valor p de 0.000. Los resultados descriptivos indican que el 85% del "ambiente de control" se sitúa en un nivel de proceso. Estos hallazgos coinciden con el estudio de Herrera (2022), quien también encontró una correlación positiva y significativa (Rho de Spearman = 0.587) entre el clima organizacional y la productividad en la Municipalidad de Tumbes, concluyendo que un buen clima de trabajo es fundamental para el desempeño de una organización.

Según la segunda hipótesis específica, se encontró una correlación significativa entre la motivación y la contabilidad gerencial, con un coeficiente de 0.375 y un valor p de 0.000. Los resultados descriptivos indican que el 85% del "ambiente de control" se sitúa en un nivel de proceso. Estos hallazgos concuerdan

con el estudio de Castro-Vega (2021), quien también encontró una correlación muy fuerte ( $r = 0.902$ ) en su investigación sobre el clima y la satisfacción laboral..

La tercera hipótesis específica revela una correlación significativa entre la reciprocidad y la contabilidad gerencial, respaldada por un coeficiente de 0.468 y un valor p de 0.000. Además, los datos descriptivos señalan que el 70% de la reciprocidad se encuentra en un nivel de proceso. Estos resultados se alinean con el estudio de López (2021), quien también encontró una correlación moderada (Rho de Spearman = 0.506) entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

El análisis de la cuarta hipótesis específica revela una correlación significativa entre la participación y la contabilidad gerencial, con un coeficiente de 0.467 y un valor p de 0.000. Los resultados descriptivos indican que el 95% de la participación se sitúa en un nivel de proceso. Estos hallazgos concuerdan con el estudio de Govea y Zúñiga (2020), quienes concluyeron que el clima organizacional tiene una relación significativa con la satisfacción laboral, mostrando una alta asociación (Rho de Spearman = 0.708) entre las variables.

El análisis de la quinta hipótesis específica revela una correlación significativa entre la comunicación y la contabilidad gerencial, con un coeficiente de 0.528 y un valor p de 0.000. Además, los resultados descriptivos indican que el 75% de la comunicación se sitúa en un nivel de proceso. Estos hallazgos

concuerdan con el estudio de Santamaría (2020), quien en su tesis también encontró una relación entre el clima laboral y el desempeño en los municipios urbanos de México, con valores de correlación de 0.86 y 0.89.

## VII. CONCLUSIONES

### **Primera.-**

La contabilidad gerencial tuvo un impacto notable en el clima organizacional del sector vitivinícola de San Vicente de Cañete en 2021. La prueba de Spearman ( $Rho = 0.798$ ,  $p < 0.01$ ) reveló una correlación positiva y considerable entre ambas variables.

### **Segunda.-**

La contabilidad gerencial impactó el liderazgo en el sector vitivinícola de San Vicente de Cañete durante 2021. La prueba de Spearman ( $Rho = 0.485$ ,  $p < 0.01$ ) demuestra que existe una correlación positiva, aunque débil, entre ambas variables.

### **Tercera.-**

La contabilidad gerencial impactó el motivación en el sector vitivinícola de San Vicente de Cañete durante 2021. La prueba de Spearman ( $Rho = 0.375$ ,  $p < 0.01$ ) demuestra que existe una correlación positiva, aunque débil, entre ambas variables.

### **Cuarta.-**

La contabilidad gerencial impactó la reciprocidad en el sector vitivinícola de San Vicente de Cañete durante 2021. La prueba de Spearman ( $Rho = 0.468$ ,  $p < 0.01$ ) demuestra una correlación positiva débil entre ambas variables.

#### **Quinta.-**

La contabilidad gerencial impactó la participación de los trabajadores en el sector vitivinícola de San Vicente de Cañete durante 2021. La prueba de Spearman ( $Rho = 0.467$ ,  $p < 0.01$ ) reveló una correlación positiva, aunque débil, entre ambas variables.

#### **Sexta.-**

Se encontró que la contabilidad gerencial y la comunicación en las empresas vitivinícolas de San Vicente de Cañete en 2021 están positivamente relacionadas. La correlación es de nivel medio, según el coeficiente de Spearman de 0.528, lo que confirma esta conexión significativa.

Los resultados de la investigación confirman que implementar procesos para mejorar el clima organizacional es efectivo. El análisis buscó determinar si el liderazgo influye en la motivación, para así saber si es posible movilizar a los empleados con un estilo de liderazgo no tradicional. Se concluyó que el liderazgo gerencial afecta la motivación intrínseca, pero no la extrínseca del personal, y que

esta característica tiene una influencia directa en el clima organizacional.

Como en cualquier estudio de esta naturaleza, una limitación importante es la generalización de los resultados. Dado que la muestra de la investigación es reducida, se debe tener cautela al extrapolar los hallazgos. Se necesitaría un mayor número de unidades de análisis para poder generalizar los resultados con suficiente significación estadística, especialmente al establecer grupos de comparación.

## **VIII. RECOMENDACIONES**

### **Primera.-**

Para renovar el clima organizacional, las empresas vitivinícolas de San Vicente de Cañete deberían implementar una contabilidad gerencial que promueva una comunicación más horizontal entre todos las alturas de la organización.

### **Segunda.-**

Las organizaciones vitivinícolas de San Vicente de Cañete deberían implementar la contabilidad gerencial porque esta va más allá del simple acopio de datos. Su función principal es comprender la información contable para que los administradores puedan procesar los datos, tomar mejores decisiones y ajustar sus políticas y planes. En resumen, es una herramienta clave para renovar la calidad de la toma de decisiones.

### **Tercera.-**

Las organizaciones vitivinícolas de San Vicente de Cañete deberían implementar la contabilidad gerencial para evaluar y monitorear sus procesos internos. Esta herramienta les permite identificar lo que funciona y lo que no, para que los administradores puedan aplicar correctivos y mejorar el rendimiento de sus operaciones.

**Cuarta.-**

Las empresas vitivinícolas de San Vicente de Cañete deberían implementar la contabilidad gerencial, ya que esta herramienta proporciona datos cruciales a través de presupuestos, pronósticos y estimaciones. Esta información es esencial para que los administradores puedan establecer directrices y estrategias a futuro, lo que convierte a la contabilidad gerencial en un gran apoyo para la planificación de la empresa.

**Quinta.-**

Las empresas vitivinícolas de San Vicente de Cañete deberían evaluar continuamente su clima organizacional después de implementar las propuestas de mejora. La mayoría de estas propuestas no tienen costo, ya que buscan soluciones que no impliquen gastos adicionales para las empresas.

**Sexta.-**

Las empresas vitivinícolas de San Vicente de Cañete deben establecer procedimientos eficaces para valorar el desempeño de los colaboradores en áreas de gestión financiera y económica. Estos procedimientos deben ser uniformes, objetivos y claros para asegurar una aplicación equitativa en toda la plantilla.

Se sugiere continuar la investigación con una muestra más grande para

identificar diferencias más claras entre la contabilidad gerencial y el clima organizacional. Es necesario desarrollar modelos explicativos que permitan estimar con mayor rigor cómo las mejoras en los procesos de contabilidad gerencial influyen en el clima organizacional. Esto podría llevar al diseño de estudios experimentales sobre el tipo de liderazgo, a fin de comprobar su impacto en la estimulación de los colaboradores a nivel personal, de grupo, organizacional y social.

Se recomienda repetir esta investigación en un momento diferente para ver si la motivación de los empleados cambia con el tiempo. El nuevo estudio podría tener un diseño longitudinal y considerar factores como el ciclo económico, la experiencia o la edad de los encuestados. Adicionalmente, se sugiere incorporar variables de control como la inteligencia emocional y los valores personales. Esto permitiría determinar si el liderazgo y estas variables influyen de manera distinta en la motivación intrínseca y trascendente, y si el efecto del clima organizacional en los empleados varía según su presencia.

Sería útil validar los hallazgos de esta tesis empleando el mismo instrumento a empresas del sector privado para comparar los resultados. Otra opción es realizar una investigación cualitativa que ofrezca una visión más integral del fenómeno y permita hacer correcciones a las conclusiones del estudio.

## IX. REFERENCIAS

Acevedo, R. et al (2019). Contabilidad gerencial y toma de decisiones emergentes en la Universidad Politécnica Territorial Andrés Bello de Barquisimeto, estado Lara: un análisis fenomenológico. *Revista Visión Gerencial*, 0(1), 7–26.

Acosta, B. y Venegas, C. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revista de investigación en psicología*, 13(1), 163-172. Disponible en:

<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/37>

44

Aguilar Conde, P., & Cantalapiedra Nieto, B. (2017). La información contable en la negociación de los convenios colectivos de empresa. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 35(35), 249–276. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.17495>

Aguirre, D. (2013) Competencias para establecer un clima laboral positivo en tiempos de crisis. Trabajo fin de grado. Facultad de Ciencias de la Empresa. Universidad Politécnica de Cartagena. Disponible en:

<http://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/3390/tfg145.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ali, W., Romero, I. Andrés, C. y Ceballos, G. (2012). Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicio de vigilancia y seguridad privada. *Clío América*, 6(11), 99-122.

Disponible en: <https://doi.org/10.21676/23897848.427>

Aliaga, A., Jaure, A. y Morales, O. (2018) La gestión del clima organizacional: Desarrollo de un modelo de diagnóstico diseñado para el área comercial de una empresa mayorista del sector tecnológico, utilizando la metodología Design Thinking. Tesis. Licenciado en Gestión. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Disponible en:

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/11877>

Arciniegas, J. (2023). *Sistemas Integrados de Gestión bajo las normas ISO*. Ecoe Ediciones.

Arnao, J. Y Villegas, A. (2015). Propuesta de plan de mejora del clima laboral del banco continental BBVA Balta basado en la teoría de Litwin y

Stringer, Chiclayo. Tesis para optar al título de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Disponible en:

[http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/687/1/TL\\_ArnaoNinoJuan\\_VillegasCubasAlexandra.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/687/1/TL_ArnaoNinoJuan_VillegasCubasAlexandra.pdf)

Avellaneda, L., Morante, P., & Dávila, J. (2022). La investigación Científica. Religación Pres

Barrera, M. G. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educacion Superior Tecnologico Publico de Tarma - Junín 2021. Pregrado . Universidad Continental, Huancayo, Perú.

Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10649>

Batthyany, K., Cabrera, M., Alesina, L., Bertoni, M., Mascheroni, P., Moreira, N. Picasso, F., Ramirez, J. y Rojo, V. (2011). Metodología de la investigación en Ciencias Sociales, apuntes para un curso inicial. Disponible en:

<http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4544/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20para%20las%20ciencias%20sociales%20apuntes%20para%20un%20curso%20inicial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bulnes, M., Ponce, C., Huerta, R. De Bravo, R., Santivañez, W., Delgado, E., y Álvarez, L. (2004). Percepción del clima social laboral y de la eficiencia personal en profesionales de la salud del sector público de la ciudad de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 7 (2) 22-31. Disponible en:

<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/51>

06

Caldas, R. d. (2021). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa plaza vea de la ciudad de Huánuco periodo 2021. Pregrado. Universidad Nacional Hermilio Valdizan , Huanuco, Peru.

Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6926>

Calvo, P. (2017). Reciprocidad cordial: Bases éticas de la cooperación. *Ideas y Valores*, 66(165), 85–109.  
<https://doi.org/10.15446/ideasyvalores.v66n165.53225>

Castaño, E. (2019). Clima organizacional y Desempeño laboral en las empresas del sector palmero. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

Recuperado el 14 de Abril de 2023, de

file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Cuerpos\_y\_mentes\_para\_el\_trabajo\_1

a\_psicologizacio.pdf

Charry Condor, H. O. (2018). The management of internal communication and the organizational climate in the sector public. *Comuni@cción*, 9(1), 25–34.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Ed. Mc. Graw Hill. Buenos Aires. Argentina. Pág. 53 – 55.

Cortés, N. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional*. Hospital Dr. Luis F. Nachón. Tesis para obtener el grado de Maestra en Salud Pública. Instituto de Salud Pública, Universidad Veracruzana. Disponible en:

<https://www.uv.mx/msp/files/2012/11/coleccion8NelsyCortesJ.pdf>

Dani, C., & Maria, I. (2014). Nivel de Integración de los Sistemas de Contabilidad Financiera y Gerencial con el Proceso de Convergencia Contable y la Efectividad de la Controladuría. *Revista de Educação e Pesquisa Em Contabilidade*, 8(3), 290–309.

Dapena, J. (2022). *Finanzas de la Empresa*. Ediciones Universidad Católica de Salta.

Elizalde, A., Martí M. y Martínez, F. (2006) Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el enfoque centrado en la persona. Polis, Revista de la 76 Universidad Bolivariana, 5 (15) 2 -18. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30517306006>

Espinoza, N. (2022). Contabilidad Financiera y Gerencial. Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

Fernandez-Montesinos, F. (2017). Repensando el liderazgo estratégico. Boletín Ieefe, 7, 147–161.

Flores, B. C., et al (2017). Planeamiento Estratégico de la Industria Vitivinícola del Perú. 186. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/9066>

Gambo, R., & Jiménez, L. (2023). Contabilidad de Costos. Ecoe Ediciones.

García, J. (2022). La Comunicación Interna. Ediciones Días de Santos.

Gonzalez, O. (2019). Análisis del clima organizacional en la Agencia Piura de Crediscotia, Piura, Perú, 2019. 38.

Govea, K., & Zuniga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. Revista Investigación y Negocios. Guayaquil, Ecuador.

Recuperado el 14 de Abril de 2023, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521-27372020000100003&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521-27372020000100003&script=sci_abstract)

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. P. (2010). Metodología de la investigación. 5ta Ed. México: McGraw Hill; 2010. Metodología de la investigación.

Herrera, J. M. (2022). El clima organizacional y su impacto en la productividad de la gerencia de rentas de la Municipalidad Provincial de Tumbes 2021. Posgrado. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú. Obtenido de

<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63449/TESIS%20-%20GALVEZ%20HERRERA.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Hidalgo, B., & Ros, I. (2023). Remuneraciones Estratégicas. Ediciones

Granica.

López, A. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil. Tesis de posgrado. Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil, Ecuador.

Obtenido de

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>

López, O. (2022). Control Organizacional. Ecoe Ediciones.

Lu, A. (2021). ¿Pisco o vino? la apuesta de los productores vitivinícolas ante cambios de consumo en Perú. 17 de noviembre del 2021 de GESTION: <https://gestion.pe/economia/pisco-o-vino-la-apuesta-de-los-productores-vitivincolas-ante-los-cambios-de-consumo-en-peru-noticia/>

Manco, O. (2023). Opciones Reales. Ediciones de la U.

Medina-Quintero, J. M., & Aguilar-Gámez, P. E. (2013). Administración y calidad de la información de los sistemas de información contable de las PYMES. Cuadernos de Administración, 29(49), 8–16.

<https://doi.org/10.25100/cdea.v29i49.59>

Moreno, D., et al (2018). Diagnóstico del Sistema de Costos en la Microempresa: Cinco Casos de Estudio. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera*, 1–26.

Montoya, D. (2016) Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios Turísticos: caso PTS Perú 2015. Tesis. Magister en Relaciones Laborales. Pontificia Universidad Católica del Perú. Disponible en:

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7490>

Muro, M. J. (2018). Relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores en la empresa Pro Semillas SAC. Tesis de pregrado . Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.

Obtenido de

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1594/1/TL\\_MoranteMuroMonica.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1594/1/TL_MoranteMuroMonica.pdf)

Ortiz, L., Ortiz, L., & Coronell, R. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de

servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*. Venezuela. Recuperado el 14 de Abril de 2023, de

<https://www.redalyc.org/journal/1702/170263775012/170263775012.pdf>

Parra, M., Rocha, G., & Durán, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVII(2). <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35908>

Olaz, A., & Ortiz, P. (2022). Cómo Lograr un Buen Clima Laboral. *Esic Editorial*.

Peréz de Maldonado Isabel, M. P. M., & Suleima, B. U. (2016). Clima organizacional y gerencia. *Investigación y Posgrado*, 21(2), 231–248.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65821209>

Portelli, F. (2021). El futuro de los vinos y las bodegas en la pospandemia, según la mirada de un experto. 21 de noviembre del 2021, de INFOBAE: <https://www.infobae.com/america/tendencias-america/2021/11/22/el-futuro-de-los-vinos-y-las-bodegas-en-la-pospandemia-segun-la-mirada-de-un-experto/>

Pucheu, J. (2021). *Gestión de la Productividad y el Desempeño*. Ediciones Universidad Católica de Chile.

Quispe, R. (2016). *Plan Estratégico de Marketing para incrementar la comercialización de vino artesanal en Lima, 2016*.

[http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/956/ESPECIALIDAD - MonteroCrisologo%20DianaCarolina.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/956/ESPECIALIDAD%20MonteroCrisologo%20DianaCarolina.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Ramos, D. (2012) *El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. Tesis de licenciatura. Programa de Psicología. Universidad Nacional Autónoma a Distancia, Cundinamarca, Colombia. Disponible en:

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>

Ramos, G. y Triana, M. (2007) *Escuela de Relaciones Humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones*. *Scientia et Technica* Año XIII, (34) 309 -314. Universidad Tecnológica de Pereira. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4808048.pdf>

Rebollo, P., & Ábalos, E. (2022). Metodología de la Investigación / Recopilación. Autores de Argentina.

Recio Reyes, R. et al (2012). Compromiso y clima organizacional: Caso de estudio del hospital general de Rio Verde, S.L.P. Revista de Psicología y Ciencias Del Comportamiento de La U.A.C.J.S., 3(2), 70–92. <https://doi.org/10.1804/rpcc-uacjs.v3i2.70>

Rincón, C., Molina, F., & Rengifo, D. (2022). Auditoría a los sistemas de información de costos y presupuesto. Ediciones de la U.

Rodriguez, A. y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista EAN, (82), 179-200. Recuperado de:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012081602017000100179&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012081602017000100179&script=sci_abstract&tlng=pt)

Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Revista Educación en Valores, 1 (25) 3-18. Disponible en:

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>

Rodulfo, J. (2021). ¿Por Qué Maslow?: Cómo usar su Teoría para permanecer en el Poder para siempre. Editorial Aussie Trading LLC.

Rodríguez, Y. (2020). Metodología de la Investigación. Soluciones Educativas.

Romero, J. (2023). Desarrollo Económico, Corrupción e Integridad. Editorial Dykinson.

Ruiz, J., & Martínez, M. (2021). Comunicación efectiva y Trabajo en Equipo. Eduforma.

Sánchez, S. (2018). El liderazgo gerencial y su impacto en la motivación del personal de las cooperativas financieras del sector económico popular y solidario en la provincia de Pichincha. 307. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7657/Sanchez\\_ms.pdf?sequence=3](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7657/Sanchez_ms.pdf?sequence=3)

Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 27, 78-82. Disponible en:

[https://mimateriaenlinea.unid.edu.mx/dts\\_cursos\\_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto\\_dimensiones.pdf](https://mimateriaenlinea.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf)

Santamaria, J. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Tesis de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>

Solano, O., & Riascos, S. (2021). Sistema de Información Contable en la era Digital: Marco de referencia para su administración y control. Ediciones Universidad del Valle.

Suarez, W. (2023). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Editorial Academia Española.

Tobares, N., & Navarro, M. (2021). ¿Cómo mantener la motivación del personal en el centro veterinario?. Servet editorial.

Tong, J. (2021). Finanzas Empresariales: la decisión de inversión. Editorial Universidad del Pasifico.

Vásquez, F. (2021). *Gestión de la Información*. Ediciones Universidad Autónoma de Occidente.

Vega, E. (2021). *Seguridad de la Información*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo.

Vega, P. F. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de una empresa de outsourcing*. Lima-Perú. Pregrado. Universidad de Piura, Piura, Perú.

Obtenido de  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4347/TSP\\_AE\\_1923.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4347/TSP_AE_1923.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Villanueva, F. (2022). *Metodología de la Investigación*. Soluciones Educativas

Victoria, J. (28 de marzo de 2014). El impacto del clima organizacional en los resultados. Portafolio. Disponible en:

<https://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/impactoclima-organizacional-resultados-62088>

Zambrano, M. (2023). *Métodos y Estrategias de Motivación Laboral*.  
Letrame Editorial.

Zarauz, A., & Ruiz-Juan, F. (2016). Motivación, satisfacción, percepción y creencias sobre las causas del éxito en atletas veteranos españoles. *Revista Iberoamericana de Psicología Del Ejercicio y El Deporte*, 11(1), 37–46.

**X. ANEXO****Matriz de consistencia.**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO: La contabilidad gerencial y su impacto en el clima organizacional del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete, 2021.**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es el impacto de la contabilidad gerencial en el clima organizacional del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es el impacto de la contabilidad gerencial en el liderazgo del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021? ¿Cuál es el impacto de la contabilidad gerencial en la motivación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021? ¿Cuál es el impacto de la contabilidad gerencial en la reciprocidad del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021? ¿Cuál es el impacto de la contabilidad gerencial en la participación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021? ¿Cuál es el impacto de la contabilidad gerencial en la comunicación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar el impacto de la contabilidad gerencial en el clima organizacional del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo de 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar el impacto de la contabilidad gerencial en el liderazgo del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021. Determinar el impacto de la contabilidad gerencial en la motivación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021. Determinar el impacto de la contabilidad gerencial en la reciprocidad del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021. Determinar el impacto de la contabilidad gerencial en la participación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021. Determinar el impacto de la contabilidad gerencial en la comunicación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La contabilidad gerencial tiene un gran impacto en el clima organizacional del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo de 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> La contabilidad gerencial tiene un gran impacto en la reciprocidad del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021. La contabilidad gerencial tiene un gran impacto en la participación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021. La contabilidad gerencial tiene un gran impacto en la comunicación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021.</p>	<p>Contabilidad gerencial</p> <p>Clima Organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Calidad en la información</li> <li>● Control de la información</li> <li>● Sistema de costos</li> <li>● Toma de decisiones</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Liderazgo</li> <li>● Motivación</li> <li>● Reciprocidad</li> <li>● Participación</li> <li>● Comunicación</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b> Básica con un enfoque cuantitativo.</p> <p><b>Nivel</b> Descriptivo y correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación</b> No experimental de corte transversal y correlacional.</p> <p><b>Método de investigación</b> Hipotético deductivo..</p> <p><b>Población</b> La población estuvo conformada por 71 trabajadores de dos (02) empresas MYPE del sector comercio rubro vitivinícolas del distrito de San Vicente de Cañete, provincia de Cañete, departamento de Lima.</p> <p><b>Muestra</b> Muestreo por conveniencia - muestreo no probabilística La muestra estuvo conformada por 18 trabajadores</p> <p><b>Técnicas e instrumentos para la recolección de los datos</b> Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario</p>

### Cuestionario de contabilidad gerencial

**Instrucciones:**

Estimados colaboradores de esta investigación el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información y opinión sobre la contabilidad gerencial. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (X). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

Dónde: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Calidad en la información</b>						
1	Considera que su empresa brinda información financiera válida y auténtica para la toma de decisiones.					
2	Considera que su empresa brinda información financiera vigente y aceptable para la toma de decisiones.					
3	Considera que su empresa brinda información financiera íntegra y completa para la toma de decisiones.					
4	Considera que su empresa brinda información financiera universal y total para la toma de decisiones.					
5	Considera que su empresa brinda información financiera oportuna para la toma de decisiones.					
<b>Dimensión 2: Control de la información</b>						
6	Considera que su empresa tiene su información financiera segura e invulnerable.					
7	Considera que su empresa tiene su información financiera protegida de agentes externos.					
8	Considera que su empresa tiene su información financiera con alto riesgo de vulnerabilidad.					
9	Considera que su empresa tiene planes de contingencia para evitar riesgos en su información financiera.					
10	Considera que su empresa tiene procesos de mantenimiento y control de su información financiera.					

<b>Dimensión 3: Sistema de costos</b>						
11	Considera que su empresa tiene capacidad instalada para su sistema de costos.					
12	Considera que su empresa tiene competencia y aptitud para los procesos de sistema de costos.					
13	Considera que su empresa tiene resultados presupuestarios en sus procesos de sistema de costos.					
14	Considera que su empresa ejecuta una gestión presupuestaria en sus procesos de sistema de costos.					
15	Considera que su empresa ejecuta una gestión de control de inventario en sus procesos de sistema de costos.					
<b>Dimensión 4: Toma de decisiones</b>						
16	Considera que su empresa mejora su productividad y rendimiento en base a la toma de decisiones.					
17	Considera que su empresa mejora su producción y efectividad en base a la toma de decisiones.					
18	Considera que su empresa mejora su eficiencia en base a la toma de decisiones.					
19	Considera que su empresa mejora su calidad en base a la toma de decisiones.					
20	Considera que su empresa mejora su rentabilidad en base a la toma de decisiones.					

## Cuestionario de clima organizacional

### Instrucciones:

Estimados colaboradores de esta investigación el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información y opinión sobre el clima organizacional. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

Dónde: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Liderazgo</b>						
1	Considera que los directivos de la empresa toman decisiones efectivas para el crecimiento organizacional.					
2	Considera que los directivos de la empresa ejecutan sus decisiones para el crecimiento organizacional.					
3	Considera que los directivos de la empresa tienen intención de mejora para el crecimiento organizacional.					
4	Considera que los directivos de la empresa buscan resultados eficientes para el crecimiento organizacional.					
<b>Dimensión 2: Motivación</b>						
5	Considera que su empresa usa recursos de compensación a favor de los colaboradores de la organización.					
6	Considera que su empresa usa recursos de retribución a favor de los colaboradores de la organización.					
7	Considera que su empresa ofrece planes de seguridad laboral (estabilidad) a favor de los colaboradores de la organización.					
8	Considera que su empresa brinda las mismas oportunidades a los colaboradores de la organización.					
<b>Dimensión 3: Reciprocidad</b>						
9	Considera que en su empresa existe una relación de correspondencia entre los directivos y los colaboradores de la organización.					

10	Considera que en su empresa existe una relación mutua entre los directivos y los colaboradores de la organización.					
11	Considera que su empresa usa planes de retribución y recompensa a favor de los colaboradores de la organización.					
12	Considera que su empresa usa planes de mejora en las remuneraciones a favor de los colaboradores de la organización.					
<b>Dimensión 4: Participación</b>						
13	Considera que su empresa busca la participación plena de todos los colaboradores en las actividades y procesos de la organización.					
14	Considera que su empresa otorga incentivos para la participación plena de todos los colaboradores de la organización.					
15	Considera que los colaboradores tienen bien claro sus roles en el desarrollo de sus actividades.					
16	Considera que su empresa busca la participación de los colaboradores en la búsqueda de soluciones.					
<b>Dimensión 5: Comunicación</b>						
17	Considera que existe en su empresa la comunicación efectiva entre los colaboradores de la organización.					
18	Considera que su empresa difunde conocimiento e información necesaria entre los colaboradores de la organización.					
19	Considera que su empresa usa medios de comunicación efectiva entre los colaboradores de la organización.					
20	Considera que su empresa busca la participación y comunicación integral entre los colaboradores de la organización.					



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Cañete, 10 de agosto del 2022.

**Señora:**

**MG. ELVIRA RUTH CABRERA UCHARICO**

**Presente**

**Asunto:** VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo bachiller de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cañete, estoy en la necesidad de validar los instrumentos de investigación con los cuales he de recopilar la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título del proyecto de tesis es: "La contabilidad gerencial y su impacto en el clima organizacional del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete, 2021" siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, considero conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionadas a la línea de investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Manuel Enrique Sánchez Luyo  
DNI 76845835



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE CAFETE

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**TÍTULO: La contabilidad gerencial y su impacto en el clima organizacional del sector vitivinícola en San Vicente de Cafete, 2021.**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es el impacto de la contabilidad gerencial en el clima organizacional del sector vitivinícola en San Vicente de Cafete en el periodo 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es el impacto de la contabilidad gerencial en el liderazgo del sector vitivinícola en San Vicente de Cafete en el periodo 2021? ¿Cuál es el impacto de la contabilidad gerencial en la motivación del sector vitivinícola en San Vicente de Cafete en el periodo 2021? ¿Cuál es el impacto de la contabilidad gerencial en la reciprocidad del sector vitivinícola en San Vicente de Cafete en el periodo 2021? ¿Cuál es el impacto de la participación del sector vitivinícola en San Vicente de Cafete en el periodo 2021?</p> <p>¿Cuál es el impacto de la comunicación del sector vitivinícola en San Vicente de Cafete en el periodo 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar el impacto de la contabilidad gerencial en el clima organizacional del sector vitivinícola en San Vicente de Cafete en el periodo de 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar el impacto de la contabilidad gerencial en el liderazgo del sector vitivinícola en San Vicente de Cafete en el periodo 2021. Determinar el impacto de la contabilidad gerencial en la motivación del sector vitivinícola en San Vicente de Cafete en el periodo 2021. Determinar el impacto de la contabilidad gerencial en la reciprocidad del sector vitivinícola en San Vicente de Cafete en el periodo 2021. Determinar el impacto de la contabilidad gerencial en la comunicación del sector vitivinícola en San Vicente de Cafete en el periodo 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La contabilidad gerencial tiene un gran impacto en el clima organizacional del sector vitivinícola en San Vicente de Cafete en el periodo de 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> La contabilidad gerencial tiene un gran impacto en la reciprocidad del sector vitivinícola en San Vicente de Cafete en el periodo 2021. La contabilidad gerencial tiene un gran impacto en la participación del sector vitivinícola en San Vicente de Cafete en el periodo 2021. La contabilidad gerencial tiene un gran impacto en la comunicación del sector vitivinícola en San Vicente de Cafete en el periodo 2021.</p>	<p>Contabilidad gerencial</p> <p>Clima Organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Calidad en la información</li> <li>Control de la información</li> <li>Sistema de costos</li> <li>Toma de decisiones</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b> Básica con un enfoque cuantitativo.</p> <p><b>Nivel</b> Descriptivo y correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación</b> No experimental de corte transversal y correlacional.</p> <p><b>Método de investigación</b> Hipotético deductivo..</p> <p><b>Población</b> La población estuvo conformada por 18 trabajadores de dos (02) empresas MYPE del sector comercio rubro vitivinícolas del distrito de San Vicente de Cafete, provincia de Cafete, departamento de Líma.</p> <p><b>Muestra</b> Muestreo por conveniencia - muestreo no probabilística</p> <p><b>Técnicas e instrumentos para la recolección de los datos</b> Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario</p>

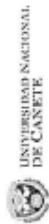


UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE CUSCO

ANEXO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

VARIABLE: Contabilidad Gerencial

N°	DIMENSIONES/ ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>Dimensión 1: Calidad en la información</b> Considera que su empresa brinda información financiera válida y auténtica para la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
2	Considera que su empresa brinda información financiera vigente y aceptable para la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
3	Considera que su empresa brinda información financiera íntegra y completa para la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
4	Considera que su empresa brinda información financiera universal y total para la toma de decisiones	✓		✓		✓		
5	Considera que su empresa brinda información financiera oportuna para la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
6	<b>Dimensión 2: Control de la información</b> Considera que su empresa tiene su información financiera segura e invulnerable.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considera que su empresa tiene su información financiera protegida de agentes externos.	✓		✓		✓		
8	Considera que su empresa tiene su información financiera con alto riesgo de vulnerabilidad.	✓		✓		✓		
9	Considera que su empresa tiene planes de contingencia para evitar riesgos en su información financiera.	✓		✓		✓		
10	Considera que su empresa tiene procesos de mantenimiento y control de su información financiera.	✓		✓		✓		
11	<b>Dimensión 3: Sistema de costos</b> Considera que su empresa tiene capacidad instalada para su sistema de costos.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Considera que su empresa tiene competencia y aptitud para los procesos de sistema de costos.	✓		✓		✓		
13	Considera que su empresa tiene resultados presupuestarios en sus procesos de sistema de costos.	✓		✓		✓		



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE CUSCO

14	Considera que su empresa ejecuta una gestión presupuestaria en sus procesos de sistema de costos	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15	Considera que su empresa ejecuta una gestión de control de inventario en sus procesos de sistema de costos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	<b>Dimensión 4: Toma de decisiones</b>	Si	No	Si	No	Si	No
16	Considera que su empresa mejora su productividad y rendimiento en base a la toma de decisiones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17	Considera que su empresa mejora su producción y efectividad en base a la toma de decisiones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18	Considera que su empresa mejora su eficiencia en base a la toma de decisiones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	Considera que su empresa mejora su calidad en base a la toma de decisiones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	Considera que su empresa mejora su rentabilidad en base a la toma de decisiones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓


Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     No aplicable ( )

Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: **MG. ELVIRA RUTH CABRERA UCHARICO**    DNI N°: 00493127

Especialidad del validador:

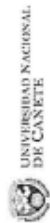
  
Firma del Experto Informante  
Especialidad

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE CAÑETE

**VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Liderazgo</b>							
1	Considera que los directivos de la empresa toman decisiones efectivas para el crecimiento organizacional.	✓		✓		✓		
2	Considera que los directivos de la empresa ejecutan sus decisiones para el crecimiento organizacional.	✓		✓		✓		
3	Considera que los directivos de la empresa tienen intención de mejora para el crecimiento organizacional.	✓		✓		✓		
4	Considera que los directivos de la empresa buscan resultados eficientes para el crecimiento organizacional.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2: Motivación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Considera que su empresa usa recursos de compensación a favor de los colaboradores de la organización.	✓		✓		✓		
6	Considera que su empresa usa recursos de retribución a favor de los colaboradores de la organización.	✓		✓		✓		
7	Considera que su empresa ofrece planes de seguridad laboral (estabilidad) a favor de los colaboradores de la organización.	✓		✓		✓		
8	Considera que su empresa brinda las mismas oportunidades a los colaboradores de la organización.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Reciprocidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considera que en su empresa existe una relación de correspondencia entre los directivos y los colaboradores de la organización.	✓		✓		✓		
10	Considera que en su empresa existe una relación mutua entre los directivos y los colaboradores de la organización.	✓		✓		✓		
11	Considera que su empresa usa planes de retribución y recompensa a favor de los colaboradores de la organización.	✓		✓		✓		
12	Considera que su empresa usa planes de mejora en las remuneraciones a favor de los colaboradores de la organización.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 4: Participación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considera que su empresa busca la participación plena de todos los colaboradores en las actividades y procesos de la organización.	✓		✓		✓		



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE CUSCO

14	Considera que su empresa otorga incentivos para la participación plena de todos los colaboradores de la organización.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15	Considera que los colaboradores tienen bien claro sus roles en el desarrollo de sus actividades.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16	Considera que su empresa busca la participación de los colaboradores en la búsqueda de soluciones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	<b>Dimensión 5: Comunicación</b>	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
17	Considera que existe en su empresa la comunicación efectiva entre los colaboradores de la organización.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18	Considera que su empresa difunde conocimiento e información necesaria entre los colaboradores de la organización.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	Considera que su empresa usa medios de comunicación efectiva entre los colaboradores de la organización.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	Considera que su empresa busca la participación y comunicación integral entre los colaboradores de la organización.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: **MG. ELVIRA RUTH CABRERA UCHARICO**      DNI N°: 00493127

Especialidad del validado:  
  
**Firma del Experto Informante**  
**Especialidad**

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Cañete, 15 de agosto del 2022.

Señor:

**MG. ROBERTO ASUNCIÓN CALDERON HUERTA**

**Presente**

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo bachiller de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cañete, estoy en la necesidad de validar los instrumentos de investigación con los cuales he de recopilar la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título del proyecto de tesis es: "La contabilidad gerencial y su impacto en el clima organizacional del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete, 2021" siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, considero conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionadas a la línea de investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Manuel Enrique Sánchez Luyo  
DNI 76845835



MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: La contabilidad gerencial y su impacto en el clima organizacional del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete, 2021.

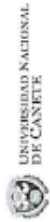
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es el impacto de la contabilidad gerencial en el clima organizacional del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es el impacto de la contabilidad gerencial en el liderazgo del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021? ¿Cuál es el impacto de la motivación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021? ¿Cuál es el impacto de la reciprocidad del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021? ¿Cuál es el impacto de la participación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021? ¿Cuál es el impacto de la comunicación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar el impacto de la contabilidad gerencial en el clima organizacional del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo de 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar el impacto de la contabilidad gerencial en el liderazgo del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021. Determinar el impacto de la contabilidad gerencial en la motivación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021. Determinar el impacto de la contabilidad gerencial en la reciprocidad del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021. Determinar el impacto de la participación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021. Determinar el impacto de la comunicación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La contabilidad gerencial tiene un gran impacto en el clima organizacional del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo de 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> La contabilidad gerencial tiene un gran impacto en la reciprocidad del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021. La contabilidad gerencial tiene un gran impacto en la participación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021. La contabilidad gerencial tiene un gran impacto en la comunicación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021.</p>	<p>Contabilidad gerencial</p> <p>Clima Organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad en la información</li> <li>• Control de la información</li> <li>• Sistema de costos</li> <li>• Toma de decisiones</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> <li>• Motivación</li> <li>• Reciprocidad</li> <li>• Participación</li> <li>• Comunicación</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b> Básica con un enfoque cuantitativo.</p> <p><b>Nivel</b> Descriptivo y correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación</b> No experimental de corte transversal y correlacional.</p> <p><b>Método de investigación</b> Hipotético deductivo.</p> <p><b>Población</b> La población estuvo conformada por 18 trabajadores de dos (02) empresas MYPE del sector comercio rubro vitivinícolas del distrito de San Vicente de Cañete, provincia de Cañete, departamento de Lima.</p> <p><b>Muestra</b> Muestreo por conveniencia - muestreo no probabilística</p> <p><b>Técnicas e instrumentos para la recolección de los datos</b> Técnicas: La encuesta Instrumento: El cuestionario</p>



ANEXO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

VARIABLE: Contabilidad Gerencial

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	<b>Dimensión 1: Calidad en la información</b> Considera que su empresa brinda información financiera válida y auténtica para la toma de decisiones.	X		X		X		
2	Considera que su empresa brinda información financiera vigente y aceptable para la toma de decisiones.	X		X		X		
3	Considera que su empresa brinda información financiera íntegra y completa para la toma de decisiones.	X		X		X		
4	Considera que su empresa brinda información financiera universal y total para la toma de decisiones.	X		X		X		
5	Considera que su empresa brinda información financiera oportuna para la toma de decisiones.	X		X		X		
6	<b>Dimensión 2: Control de la información</b> Considera que su empresa tiene su información financiera segura e invulnerable.	SI	No	SI	No	SI	No	
7	Considera que su empresa tiene su información financiera protegida de agentes externos.	X		X		X		
8	Considera que su empresa tiene su información financiera con alto riesgo de vulnerabilidad.	X		X		X		
9	Considera que su empresa tiene planes de contingencia para evitar riesgos en su información financiera.	X		X		X		
10	Considera que su empresa tiene procesos de mantenimiento y control de su información financiera.	X		X		X		
11	<b>Dimensión 3: Sistema de costos</b> Considera que su empresa tiene capacidad instalada para su sistema de costos.	SI	No	SI	No	SI	No	
12	Considera que su empresa tiene competencia y aptitud para los procesos de sistema de costos.	X		X		X		
13	Considera que su empresa tiene resultados presupuestarios en sus procesos de sistema de costos.	X		X		X		



14	Considera que su empresa ejecuta una gestión presupuestaria en sus procesos de sistema de costos	X			X			X	
15	Considera que su empresa ejecuta una gestión de control de inventario en sus procesos de sistema de costos.	X			X			X	
	<b>Dimensión 4: Toma de decisiones</b>								
16	Considera que su empresa mejora su productividad y rendimiento en base a la toma de decisiones.	X			X			X	
17	Considera que su empresa mejora su producción y efectividad en base a la toma de decisiones.	X			X			X	
18	Considera que su empresa mejora su eficiencia en base a la toma de decisiones.	X			X			X	
19	Considera que su empresa mejora su calidad en base a la toma de decisiones.	X			X			X	
20	Considera que su empresa mejora su rentabilidad en base a la toma de decisiones.	X			X			X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     No aplicable ( )

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: **MG. ROBERTO ASUNCIÓN CALDERON HUERTA**

DNI N°: 06735484

Especialidad del validador:

  
**Firma del Experto Informante**  
**Especialidad**

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE CUSCO

**VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>Dimensión 1: Liderazgo</b> Considera que los directivos de la empresa toman decisiones efectivas para el crecimiento organizacional.	X		X		X		
2	Considera que los directivos de la empresa ejecutan sus decisiones para el crecimiento organizacional.	X		X		X		
3	Considera que los directivos de la empresa tienen intención de mejora para el crecimiento organizacional.	X		X		X		
4	Considera que los directivos de la empresa buscan resultados eficientes para el crecimiento organizacional.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Motivación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Considera que su empresa usa recursos de compensación a favor de los colaboradores de la organización.	X		X		X		
6	Considera que su empresa usa recursos de retribución a favor de los colaboradores de la organización.	X		X		X		
7	Considera que su empresa ofrece planes de seguridad laboral (estabilidad) a favor de los colaboradores de la organización.	X		X		X		
8	Considera que su empresa brinda las mismas oportunidades a los colaboradores de la organización.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Reciprocidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considera que en su empresa existe una relación de correspondencia entre los directivos y los colaboradores de la organización.	X		X		X		
10	Considera que en su empresa existe una relación mutua entre los directivos y los colaboradores de la organización.	X		X		X		
11	Considera que su empresa usa planes de retribución y recompensa a favor de los colaboradores de la organización.	X		X		X		
12	Considera que su empresa usa planes de mejora en las remuneraciones a favor de los colaboradores de la organización.	X		X		X		
	<b>Dimensión 4: Participación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considera que su empresa busca la participación plena de todos los colaboradores en las actividades y procesos de la organización.	X		X		X		



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE CUSCO

14	Considera que su empresa otorga incentivos para la participación plena de todos los colaboradores de la organización.	X			X				X	
15	Considera que los colaboradores tienen bien claro sus roles en el desarrollo de sus actividades.	X			X				X	
16	Considera que su empresa busca la participación de los colaboradores en la búsqueda de soluciones.	X			X				X	
	<b>Dimensión 5: Comunicación</b>									
17	Considera que existe en su empresa la comunicación efectiva entre los colaboradores de la organización.									
18	Considera que su empresa difunde conocimiento e información necesaria entre los colaboradores de la organización.	X			X				X	
19	Considera que su empresa usa medios de comunicación efectiva entre los colaboradores de la organización.	X			X				X	
20	Considera que su empresa busca la participación y comunicación integral entre los colaboradores de la organización.	X			X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: **MG. ROBERTO ASUNCIÓN CALDERON HUERTA**

DNI N°: **06735484**

Especialidad del validador:

  
Firma del Experto Informante  
Especialidad

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Cañete, 18 de agosto del 2022.

Señora:

**MG. VILMA MARIA CARRETERO QUEZADA**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo bachiller de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cañete, estoy en la necesidad de validar los instrumentos de investigación con los cuales he de recopilar la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título del proyecto de tesis es: "La contabilidad gerencial y su impacto en el clima organizacional del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete, 2021" siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, considero conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionadas a la línea de investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Manuel Enrique Sánchez Luyo  
DNI 76845835



**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO: La contabilidad gerencial y su impacto en el clima organizacional del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete, 2021.**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Dimensiones	Metodología
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es el impacto de la contabilidad gerencial en el clima organizacional del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es el impacto de la contabilidad gerencial en el liderazgo del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021? ¿Cuál es el impacto de la contabilidad gerencial en la motivación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021? ¿Cuál es el impacto de la contabilidad gerencial en la reciprocidad del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021? ¿Cuál es el impacto de la participación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021? ¿Cuál es el impacto de la comunicación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar el impacto de la contabilidad gerencial en el clima organizacional del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo de 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar el impacto de la contabilidad gerencial en el liderazgo del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021. Determinar el impacto de la contabilidad gerencial en la motivación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021. Determinar el impacto de la contabilidad gerencial en la reciprocidad del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021. Determinar el impacto de la participación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021. Determinar el impacto de la comunicación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La contabilidad gerencial tiene un gran impacto en el clima organizacional del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo de 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> La contabilidad gerencial tiene un gran impacto en la reciprocidad del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021. La contabilidad gerencial tiene un gran impacto en la participación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021. La contabilidad gerencial tiene un gran impacto en la comunicación del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete en el periodo 2021.</p>	<p>Contabilidad gerencial</p> <p>Clima Organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad en la información</li> <li>• Control de la información</li> <li>• Sistema de costos</li> <li>• Toma de decisiones</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b> Básica con un enfoque cuantitativo.</p> <p><b>Nivel</b> Descriptivo y correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación</b> No experimental de corte transversal y correlacional.</p> <p><b>Método de investigación</b> Hipotético deductivo.</p> <p><b>Población</b> La población estuvo conformada por 18 trabajadores de dos (02) empresas MYPE del sector comercio rubro vitivinícolas del distrito de San Vicente de Cañete, provincia de Cañete, departamento de Lima.</p> <p><b>Muestra</b> Muestreo por conveniencia - muestreo no probabilística</p> <p><b>Técnicas e instrumentos para la recolección de los datos</b> Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario</p>



ANEXO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

VARIABLE: Contabilidad Gerencial

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	<b>Dimensión 1: Calidad en la información</b> Considera que su empresa brinda información financiera válida y auténtica para la toma de decisiones.	X		X		X		
2	Considera que su empresa brinda información financiera vigente y aceptable para la toma de decisiones.	X		X		X		
3	Considera que su empresa brinda información financiera íntegra y completa para la toma de decisiones.	X		X		X		
4	Considera que su empresa brinda información financiera universal y total para la toma de decisiones	X		X		X		
5	Considera que su empresa brinda información financiera oportuna para la toma de decisiones.	X		X		X		
6	<b>Dimensión 2: Control de la información</b> Considera que su empresa tiene su información financiera segura e invulnerable.	SI	No	SI	No	SI	No	
7	Considera que su empresa tiene su información financiera protegida de agentes externos.	X		X		X		
8	Considera que su empresa tiene su información financiera con alto riesgo de vulnerabilidad.	X		X		X		
9	Considera que su empresa tiene planes de contingencia para evitar riesgos en su información financiera.	X		X		X		
10	Considera que su empresa tiene procesos de mantenimiento y control de su información financiera.	X		X		X		
11	<b>Dimensión 3: Sistema de costos</b> Considera que su empresa tiene capacidad instalada para su sistema de costos.	SI	No	SI	No	SI	No	
12	Considera que su empresa tiene competencia y aptitud para los procesos de sistema de costos.	X		X		X		
13	Considera que su empresa tiene resultados presupuestarios en sus procesos de sistema de costos.	X		X		X		



14	Considera que su empresa ejecuta una gestión presupuestaria en sus procesos de sistema de costos	X							
15	Considera que su empresa ejecuta una gestión de control de inventario en sus procesos de sistema de costos.	X							
	<b>Dimensión 4: Toma de decisiones</b>								
16	Considera que su empresa mejora su productividad y rendimiento en base a la toma de decisiones.								
17	Considera que su empresa mejora su producción y efectividad en base a la toma de decisiones.								
18	Considera que su empresa mejora su eficiencia en base a la toma de decisiones.								
19	Considera que su empresa mejora su calidad en base a la toma de decisiones.								
20	Considera que su empresa mejora su rentabilidad en base a la toma de decisiones.								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable (  )      No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: **MG. VILMA MARIA CARRETERO QUEZADA**      DNI N°: 09967841

Especialidad del validador:

  
 Firma del Experto Informante  
 Especialidad

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

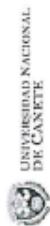
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE GANETE

**VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>Dimensión 1: Liderazgo</b> Considera que los directivos de la empresa toman decisiones efectivas para el crecimiento organizacional.	X		X		X		
2	Considera que los directivos de la empresa ejecutan sus decisiones para el crecimiento organizacional.	X		X		X		
3	Considera que los directivos de la empresa tienen intención de mejora para el crecimiento organizacional.	X		X		X		
4	Considera que los directivos de la empresa buscan resultados eficientes para el crecimiento organizacional.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Motivación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Considera que su empresa usa recursos de compensación a favor de los colaboradores de la organización.	X		X		X		
6	Considera que su empresa usa recursos de retribución a favor de los colaboradores de la organización.	X		X		X		
7	Considera que su empresa ofrece planes de seguridad laboral (estabilidad) a favor de los colaboradores de la organización.	X		X		X		
8	Considera que su empresa brinda las mismas oportunidades a los colaboradores de la organización.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Reciprocidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considera que en su empresa existe una relación de correspondencia entre los directivos y los colaboradores de la organización.	X		X		X		
10	Considera que en su empresa existe una relación mutua entre los directivos y los colaboradores de la organización.	X		X		X		
11	Considera que su empresa usa planes de retribución y recompensa a favor de los colaboradores de la organización.	X		X		X		
12	Considera que su empresa usa planes de mejora en las remuneraciones a favor de los colaboradores de la organización.	X		X		X		
	<b>Dimensión 4: Participación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considera que su empresa busca la participación plena de todos los colaboradores en las actividades y procesos de la organización.	X		X		X		



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE CUSCO

14	Considera que su empresa otorga incentivos para la participación plena de todos los colaboradores de la organización.								
15	Considera que los colaboradores tienen bien claro sus roles en el desarrollo de sus actividades.								
16	Considera que su empresa busca la participación de los colaboradores en la búsqueda de soluciones.								
	<b>Dimensión 5: Comunicación</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
17	Considera que existe en su empresa la comunicación efectiva entre los colaboradores de la organización.								
18	Considera que su empresa difunde conocimiento e información necesaria entre los colaboradores de la organización.								
19	Considera que su empresa usa medios de comunicación efectiva entre los colaboradores de la organización.								
20	Considera que su empresa busca la participación y comunicación integral entre los colaboradores de la organización.								

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable ( )    No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador:    MG. VILMA MARIA CARRETERO QUEZADA    DNI N°: 09967841

**Especialidad del validador:**

  
Firma del Experto Informante  
Especialidad

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

Código N° 024-2025

**CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD**

Yo, Dr. Julio Cesar Lujan Minaya Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales valido el informe titulado: **“La contabilidad gerencial y su impacto en el clima organizacional del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete, 2021”**.

Cuyo autor es, **Manuel Enrique Sánchez Luyo**, identificado con DNI N° 76845835 declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha constatado un porcentaje de similitud del **7 %**, verificable en el resumen de reporte automatizado de similitudes que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud no constituye plagio, y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar, además, el recibo digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Cañete, 07 de octubre de 2025

Se adjunta:

- Resumen del reporte automatizado de similitudes
- Recibo Digital



**VALIDADO POR:**

**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**



Firmado digitalmente por:  
LUJAN MINAYA Julio Cesar FAU  
20491363402 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 08/10/2025 15:39:54-0500

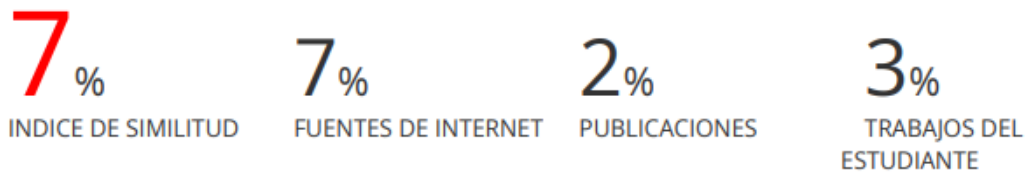


**VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN**  
**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

- Resumen del reporte automatizado de similitudes

## INFORME FINAL DE TESIS-MANUEL ENRRIQUE SANCHEZ LUYO.pdf

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional de Cañete</b> Trabajo del estudiante	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>revistaczambos.utelvtsd.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.undc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

Excluir citas      Activo  
Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias      < 1%



**VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

- Recibo Digital




## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: **Estudiante Usuario**  
Título del ejercicio: **ENVÍO PARA REVISIÓN**  
Título de la entrega: **INFORME FINAL DE TESIS-MANUEL ENRRIQUE SANCHEZ LUYO....**  
Nombre del archivo: **INFORME\_FINAL\_DE\_TESIS-MANUEL\_ENRRIQUE\_SANCHEZ\_LUY...**  
Tamaño del archivo: **5.14M**  
Total páginas: **150**  
Total de palabras: **19,753**  
Total de caracteres: **107,468**  
Fecha de entrega: **06-oct-2025 08:43p. m. (UTC-0500)**  
Identificador de la entrega: **2773384625**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



"La estabilidad gerencial y su impacto en el clima organizacional del sector  
«Industria en San Vicente de Cañete, 2021"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
CONTADOR PÚBLICO

Autor:  
Bach. Manuel Enrique Sánchez Luyo (ORCID: 0009-0805-3444-8128)

Aceptor:  
Dr. Walter Christian Caceres Soto (ORCID: 0000-0001-5704-8154)

San Vicente de Cañete  
2024  
Perú

Derechos de autor 2025 Turnitin. Todos los derechos reservados.



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

N° 030-2025

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
CONTADOR PÚBLICO**

En la ciudad de Cañete, en la sala de sustentaciones de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 15:00 horas, del día 01 de octubre de 2025, se reunió el Jurado Evaluador, designados con RESOLUCIÓN VICEPRESIDENCIA ACADÉMICA N° 145-2022-UNDC.

Presidente (a) : Dr. Roberto Reymundo Buendía Aparcana.  
Secretario (a) : Mg. Paula Milagros Chiok Pérez.  
Vocal : Mg. María Cristina Ramos Toledo.  
Asesor(a) : Dr. Herbert Christian Córdova Solís.

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: **La contabilidad gerencial y su impacto en el clima organizacional del sector vitivinícola en San Vicente de Cañete, 2021**, presentado por el Bachiller **Manuel Enrique Sánchez Luyo**, para optar el Título Profesional de Contador Público.

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el sustentante dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador calificó la sustentación o defensa de la investigación según los siguientes criterios, y promediando las notas del jurado se obtuvo:

Criterio	Desaprobado (menor de 14)	Regular (14 -15)	Buena (16-17)	Muy buena (18-19)	Excelente (20)	Puntaje
Claridad de la exposición		14				14
Dominio del tema		14				14
Visión holística del trabajo		14				14
Promedio						14

\*\* Para el caso de sustentación de dos personas se debe incorporar dos cuadros, uno para cada uno.

Establece como calificación FINAL: 14 (..... CATONIC .....) )

- Aprobado, con nota Regular () , Bueno (...), Muy Bueno (...), Excelente (...)
- Desaprobado (...)

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) () , impedido(s) ( ) para realizar los trámites que corresponden a la obtención del Título Profesional de Contador Público.

**\*\*Si fuera el caso, que de los dos sustentantes uno fuera aprobado y otro desaprobado, se tendrá que diferenciar quien queda expedito y quien impedido de seguir los trámites.**

Siendo las 16:20 Horas se dio por terminado el acto de sustentación.

 Mg. Paula Milagros Chiok Pérez Secretario(a)	 Dr. Roberto Reymundo Buendía Aparcana Presidente(a)	 Mg. María Cristina Ramos Toledo Vocal	 Dr. Herbert Christian Córdova Solís Asesor(a)
---	--	--	--



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA  
UNDC**

**I INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO**

**1.1 Título del documento:**

La contabilidad gerencial y su impacto en el clima organizacional del sector  
vitivinícola en San Vicente de Cañete, 2021

**1.2 Descripción (Seleccionar)**

Tesis de Pregrado	X	Libro	
Tesis de Maestría		Capítulo de libro	
Tesis de Doctorado		Monografía	
Trabajo de Investigación		Artículo	
Tesis de Segunda Especialidad		Conferencia	
Trabajo de Suficiencia Profesional		Programa informativo	
Trabajo académico		Datos	

**1.3 Autores del documento**

Apellidos completos	Nombres completos	Correo electrónico	DNI	ORCID
Sanchez Luyo	Manuel Enrique	1576845835 @undc.edu.pe	76845835	0009-0008- 3444-8520

**1.4 Asesor (es)**

Apellidos completos	Nombres completos	Correo electrónico	DNI	ORCID
Córdova Solís	Herbert Christian	hcordova@un dc.edu.pe	22521931	0000-0001- 5764-8164

**1.5 Centro de Investigación**

Facultad	Ciencias Empresariales
Escuela Profesional	Contabilidad

**I. ORIGINALIDAD DEL TRABAJO PRESENTADO**

Con la presentación de esta ficha, el(los) autor(es) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal,



<b>Código:</b>	<b>Revisión:</b>
<b>Fecha de Aprobación:</b>	01

### III. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO PRESENTADO

3.1 Por medio del presente documento, afirmo y garantizo(amos) ser el (los) legítimo (s), titular(es) de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los entregables, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos" que serán incluidos en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cañete (en adelante, la "Universidad").

3.2 Autorizo a la Universidad a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional de la Universidad y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con su Repositorio Institucional. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

3.3 En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

  
Firma

29 de octubre del 2025  
Fecha

### IV: PUBLICACIÓN DIFERIDA

Este ítem solo es de interés para los autores que han decidido la publicación diferida de sus documentos. Caso contrario, obviar este apartado.

Autorización	Motivo (marcar)	Firma
Solicito la publicación diferida del documento depositado en el repositorio, por 12 meses. (indicar el tiempo que solicita)	Exclusividad de revista, editor	
	Por patente	
	Secreto o seguridad nacional	
	Por otras razones	

Cualquier motivo utilizado, el solicitante debe acreditar con documento su pedido (subir junto con la autorización la evidencia que sustenta su solicitud).