

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

TESIS

**Relación Entre las Condiciones de Trabajo y el Clima Laboral del
Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la
Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020**


PRESENTADO POR:

Lady Zinedine Miranda Urbizagástegui

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION**

ASESOR:

Santiago Ernesto Ramos y Yovera


Dr. Santiago E. Ramos y Yovera
DNU: 395
CLAP: 003596

HUACHO – 2021

**“Relación Entre las Condiciones de Trabajo y el Clima Laboral del Personal
Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José
Faustino Sánchez Carrión en el año 2020”**

Dr. Luis Alberto Baldeos Ardán
Presidente

Dr. Félix Gil Caro Soto
Secretario

Dr. Abrahán Cesar Neri Ayala
Vocal

Dr. Santiago Ernesto Ramos y Yovera
Asesor

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada a
mis progenitores.

Lady Zinedine Miranda Urbizagástegui

AGRADECIMIENTO

Manifiesto mi gratitud a los Profesores de la facultad de Ciencias Empresariales por su contribución valiosa para formarme profesionalmente, inculcándome muchos valores durante todo el recorrido académico.

Lady Zinedine Miranda Urbizagástegui

Índice

Contenidos

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general.....	19
1.2.2. Problemas específicos	19
1.3. Objetivos de la investigación	20
1.3.1. Objetivo general.....	20
1.3.2. Objetivos específicos.....	20
1.4. Justificación de la investigación	21
1.5. Delimitaciones del estudio.....	24
1.6. Viabilidad del estudio.....	25
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	27
2.1. Antecedentes de la investigación	27
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	27
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	28
2.2. Bases teóricas.....	32
2.3. Bases Filosóficas.....	71
2.4. Definición de Términos básicos.....	75
2.5. Hipótesis de Investigación.....	78
2.5.1. Hipótesis general.....	78
2.5.2. Hipótesis específicas	78
2.6. Operacionalización de las Variables	79
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	81
3.1. Diseño metodológico.....	81
3.1.1. Tipo de Investigación	81
3.1.2. Nivel de Investigación	81
3.1.3. Diseño.....	82
3.1.4. Enfoque.....	84

3.2	Población y muestra	84
3.2.1	Población	84
3.2.2	Muestra.....	85
3.3	Técnicas de recolección de datos	86
3.3.1	Técnicas.....	86
3.3.2	Instrumentos	86
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	91
CAPÍTULO IV. RESULTADOS		93
4.1	Análisis de resultados.....	93
4.2.	Contrastación de Hipótesis	132
CAPÍTULO V. DISCUSION		144
5.1	Discusión de resultados	144
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		147
6.1	Conclusiones	147
6.2	Recomendaciones.....	149
REFERENCIAS		152
7.1	Fuentes documentales.....	152
7.2	Fuentes bibliográficas.....	153
7.3	Fuentes hemerográficas	155
7.4	Fuentes electrónicas	155
ANEXOS.....		157

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resultado de Ambientes laborales	94
Tabla 2: Resultados de Materiales de trabajo	95
Tabla 3. Resultado de seguridad y salud	96
Tabla 4: <i>Resultado de iluminación del ambiente</i>	97
Tabla 5: <i>Resultado de higiene de ambiente</i>	98
Tabla 6: <i>Resultado de Horario de Trabajo</i>	99
Tabla 7: <i>Resultados de organización de trabajo</i>	100
Tabla 8: <i>Resultados de distribución de funciones</i>	101
Tabla 9: <i>Resultados de relaciones interpersonales</i>	102
Tabla 10: <i>Resultado de hostigamiento laboral</i>	103
Tabla 11: <i>Resultado de remuneración</i>	104
Tabla 12: <i>Resultados de beneficios laborales</i>	105
Tabla 13: <i>Resultados de incentivos</i>	106
Tabla 14: <i>Resultados de recompensas económicas</i>	107
Tabla 15: <i>Resultado de seguro médico</i>	108
Tabla 16: <i>Resultados de instrucciones laborales</i>	109
Tabla 17: <i>Resultados de confianza condescendiente</i>	110
Tabla 18: <i>Resultados de recompensas económicas</i>	111
Tabla 19: <i>Resultado de ambiente estable y estructurado</i>	112
Tabla 20: <i>Resultados de no delegar responsabilidades</i>	113
Tabla 21: <i>Resultados de transmisión de información</i>	114
Tabla 22: <i>Resultado de comunicación eficaz</i>	115
Tabla 23: <i>Resultados de comunicación intrapersonal</i>	116
Tabla 24: <i>Resultados de comunicaciones interpersonales</i>	117
Tabla 25: <i>Resultados comunicaciones conductuales</i>	118
Tabla 26 : <i>Resultados de las recompensas</i>	119
Tabla 27: <i>Resultados de elogio público</i>	120
Tabla 28: <i>Resultados de Participar en cursos de capacitación</i>	121
Tabla 29: <i>Resultados del empleado del mes</i>	122

Tabla 30. Resultados de Promoción de ascenso	123
Tabla 31. Variable X - Condiciones de Trabajo y Variable Y - Clima Laboral	124
Tabla 32. Estadística Descriptiva de las Preguntas Variable X - Condiciones de Trabajo y Variable Y - Clima Laboral	125
Tabla 33. Total Resultados de encuestas de la D1V1 y D1V2	126
Tabla 34. V1D1 - Condiciones Laborales Físicos y V2D1 - Autoritario paternalista	126
Tabla 35. Estadística Descriptiva V1D1 - Condiciones Laborales Físicos y V2D1 - Autoritario paternalista	127
Tabla 36: <i>Total Resultados de encuestas de la D2V1 y D2V2</i>	128
Tabla 37. V1D2 - Condiciones laborales psicosocial y V2D2 - Comunicación.....	128
Tabla 38 Estadística Descriptiva V1D2 - Condiciones laborales psicosocial y V2D2 - Comunicación	129
Tabla 39: <i>Total Resultados de encuestas de la D3V1 y D3V2</i>	130
Tabla 40: <i>V1D3 – Condiciones laborales Económicos y V2D3 -Reconocimiento</i>	130
Tabla 41: <i>Estadística Descriptiva V1D3 - Condiciones laborales económicos y V2D3 - Reconocimiento</i>	131
Tabla 42: <i>Prueba de Normalidad</i>	133
Tabla 43. Correlación No Paramétrica de la Hipótesis General	135
Tabla 44: <i>Correlación No Paramétricas - Hipótesis Específica 01</i>	137
Tabla 45: <i>Correlación No Paramétrica - Hipótesis Específica 2</i>	140
Tabla 46 <i>Correlación No Paramétrica - Hipótesis Específica 3</i>	142

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje de Ambientes laborales	94
Figura 2. Porcentaje de Materiales de trabajo	95
Figura 3. seguridad y salud.....	96
Figura 4. seguridad y salud.....	97
Figura 5. seguridad y salud.....	98
Figura 6. seguridad y salud.....	99
Figura 7. Porcentaje de organización de trabajo.....	100
Figura 8. Porcentaje de distribución de funciones.....	101
Figura 9. Porcentaje de relaciones interpersonales.....	102
Figura 10. Porcentaje de hostigamiento laboral	103
Figura 11. Porcentaje de remuneración.....	104
Figura 12. Porcentaje de beneficios laborales	105
Figura 13. Porcentaje de incentivos.....	106
Figura 14. Porcentaje de recompensas económicas.....	107
Figura 15. Porcentaje de seguro médico	108
Figura 16. Porcentaje de instrucciones laborales.....	109
<i>Figura 17.</i> Porcentaje de confianza condescendiente.....	110
Figura 18. Porcentaje de recompensas económicas.....	111
Figura 19. Porcentaje de ambiente estable y estructurado	112
Figura 20. Porcentaje de no delegar responsabilidades	113
Figura 21. Porcentaje de transmisión de información	114
Figura 22. Porcentaje de comunicación eficaz	115
Figura 23. Porcentaje de comunicación intrapersonal	116
Figura 24. Porcentaje de comunicaciones interpersonales.....	117
Figura 25. Porcentaje de comunicaciones conductuales	118
Figura 26. Porcentaje de las recompensas.....	119
<i>Figura 27.</i> Porcentaje de elogio público	120
Figura 28. Porcentaje de Participar en cursos de capacitación.....	121
Figura 29. Porcentaje del empleado del mes	122
Figura 30. Porcentaje de Promoción de ascenso	123

RESUMEN

Objetivo: “Determinar el grado de relación que existe entre las Condiciones de Trabajo y el Clima Laboral del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020”.

Materiales y Métodos: Este trabajo es “de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel correlacional, de diseño no experimental. La muestra es 21 Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Realizamos la prueba de normalidad para conocer el uso del estadístico para el contraste de hipótesis, cuyo resultado nos encamino a elegir Shapiro-Wilks, al ser la muestra menor a 50”.

Resultados: De los 21 muestreados a quienes se le aplicó el instrumento obtuvimos los siguientes resultados: el 5% (30) respondieron totalmente en desacuerdo, el 5% (30) respondieron en desacuerdo, el 6% (35) respondieron ser neutrales, el 41% (260) respondieron de acuerdo, el 44% (275) respondieron totalmente de acuerdo, respecto a si “existe relación entre las variables Condiciones de Trabajo y el Clima Laboral”.

Para saber “la correlación que existen entre las dos variables anteriormente mencionadas, se hizo uso del estadístico no paramétrica Rho de Spearman, donde la significancia asintótica (P Calculado) fue de 0.000, menor que el nivel de significación 0.05, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna (hipótesis del investigador)”.

Conclusión: el trabajo concluye que “Las Condiciones de Trabajo se relacionan con el Clima Laboral del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020”, con un coeficiente de correlación de 0.845**, donde se demostró que existe una Correlación Positiva muy Fuerte.

Palabras clave: Condiciones de Trabajo, Clima Laboral, Personal.

ABSTRACT

Objective: "To determine the degree of relationship that exists between the Working Conditions and the Work Climate of the Administrative Staff of the Vice-Rector's Office for Research of the José Faustino Sánchez Carrión National University in the year 2020".

“Materials and Methods: The study has a quantitative approach, applied type, correlational level, non-experimental design. The sample 21 Administrative Staff of the Vice-Rector's Office for Research of the José Faustino Sánchez Carrión National University. We performed the normality test to know the use of the statistic for hypothesis testing, the result of which led us to choose Shapiro-Wilks, as the sample was less than 50”.

Results: Of the 21 sampled that applied the instrument, we obtained the following results: 5% (30) responded totally in disagreement, 5% (30) responded in disagreement, 6% (35) responded to be neutral, 41% (260) answered in agreement, 44% (275) responded totally in agreement, regarding “if there is a relationship between the variables Working Conditions and the Work Climate”.

“To find out the correlation between the two variables mentioned above, the non-parametric statistic of Spearman's Rho was used, where the asymptotic significance (Calculated P) was 0.000, less than the significance level 0.05, so the null hypothesis and the alternative hypothesis (researcher's hypothesis) was accepted”.

Conclusion: the work concludes that "The Working Conditions are related to the Work Climate of the Administrative Staff of the Vice-Rector's Office for Research of the José Faustino Sánchez Carrión National University in 2020", with a correlation coefficient of 0.845 **, where showed that there is a very Strong Positive Correlation.

Keywords: Working Conditions, Work Climate, Personnel.

INTRODUCCIÓN

La presente Investigación denominada “Relación entre las Condiciones de Trabajo y el Clima Laboral del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020”, tiene como objetivo principal “Establecer el grado de relación que existe entre las Condiciones de Trabajo y el Clima Laboral del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020”.

El trabajo que hemos concluido se realizó en “la oficina del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”, donde se analizó al personal administrativo que forman parte de esta oficina, “debido a que es una institución en donde cada cambio de gestión y en desarrollo del mismo se produce diversos escenarios que son objeto de análisis”.

Por ello, este trabajo cuenta con seis capítulos, los cuáles se organizan según se detalla:

CAPÍTULO I: Consideramos “el Planteamiento del Problema, que está constituido, la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema, la formulación de los objetivos, la justificación, limitación y la viabilidad de la investigación”.

CAPÍTULO II: Consideramos el Marco Teórico, explicamos los más relevantes antecedentes del estudio, “las bases teóricas, definimos los términos básicos, la hipótesis general y las específicas, y la operacionalización de las variables”.

CAPÍTULO III: “Comprende el diseños metodológicos, se muestra el tipo de estudio, el nivel del estudio, el diseño del estudio y enfoque de la investigación, población y muestreo, instrumentos y técnicas para recopilar los datos y por último el procedimiento usado para el análisis de la información”.

CAPÍTULO IV: “Se presentan los resultados, denominado Análisis e Interpretación de Resultados y Contrastación de Hipótesis se consideran el tratamiento estadístico e incluye el análisis estadístico de los datos obtenidos y la contrastación de hipótesis”.

CAPÍTULO V: Mostramos “la discusión de los resultados, en el cual se describen todas las investigaciones que han servido para comparar la presente investigación”.

CAPÍTULO VI: Mostramos las conclusiones que se elaboraron con los resultados de la “contrastación de las hipótesis; y las recomendaciones donde se plasmaron diversos aportes al estudio realizado; consideramos, además, las referencias y los anexos respectivos”.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Las condiciones de trabajo son esencialmente un referente para vislumbrar el comportamiento de los trabajadores en el área donde se desempeñan, estas condiciones de vida laboral se han producido cambios inesperados y han convertido que la calidad de vida en los trabajadores se modifique abruptamente. Siempre debemos mejorar las condiciones de trabajo y ello traerá como consecuencia mejorar el clima laboral, “ya que es el lugar en el que pasamos más tiempo de nuestras vidas; tener un buen ambiente laboral donde predomine la colectividad y el deseo de cambios en actitudes traerá mejoras en todo ámbito es decir existirá un excelente clima laboral”.

Es importante mejorar las condiciones de trabajo en las instituciones públicas, ya que esto puede ayudar a mantener un mejor clima laboral, “asimismo aumentar o disminuir el rendimiento del desempeño laboral que tienen los colaboradores, si estos se sienten motivados, identificados e integrados a la institución, es muy probable que sean más eficientes a la hora de trabajar”.

A nivel mundial, hacemos hincapié a una de las grandes empresas, en esa línea el investigador Estrada (2019) indica que “en la empresa Coca - Cola se encuentra un ambiente laboral de una atmosfera agradable y creativa en la cual los empleados desarrollan la máxima capacidad de su potencial. Los empleados de Coca - Cola pueden seleccionar horarios de tiempo completo, medio tiempo, temporal e internados, ser parte de Coca - Cola, incluye un paquete de grandes beneficios a nivel laboral y profesional”, (p. 1)

A nivel internacional latinoamericano Según la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe (2021) señala “que la última edición de Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe se ha dado un deterioro de las condiciones laborales, más que todo, a los grupos vulnerables, entre los cuales se encuentran, a la par de mujeres y jóvenes de bajo nivel de educación, los inmigrantes”. En relación a estos últimos, “utilizando información de los censos de población y encuestas de hogares, se presenta un panorama general de su inserción laboral en los países de la región, tema de creciente relevancia en vista de que la migración intrarregional ha adquirido gran importancia en el contexto de la desaceleración de la emigración hacia otras regiones”.

A nivel país, podemos decir que “el Perú es un país de microempresas, la gran mayoría de la población económicamente activa trabaja en estos tipos de negocios, las microempresas se caracterizan por bajos niveles de productividad y una falta de inversiones en tecnología y capital humano. La situación precaria del microempresario es una de las razones por la situación precaria del trabajador y empleado en microempresas. Las condiciones laborales para la gran mayoría de trabajadores y empleados son muy preocupantes, aunado a ello las cantidades de regímenes laborales existentes”.

Teniendo en cuenta que las Condiciones de Trabajo “es un factor determinante para el Clima Laboral, enfocaremos la presente investigación personal administrativo de Vicerrectorado de investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, situación que nos permitan ubicar cuales son los puntos críticos que afectan y que puedan limitar su motivación o desempeño, nos ayudara a generar propuestas a

nivel de planificación estratégica, desarrollo de personal, mejora de sistemas de comunicación interna y externa en otros”.

Al respecto nuestra unidad de análisis se encuentra en “la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión (UNJFSC) siendo que está ubicada en el distrito de Huacho, provincia de Huaura, al norte de la ciudad de Lima en Perú. Fundado en el año 1968, constituyéndose como la primera universidad de la provincia de Huaura (ex Provincia de Chancay). Su nombre se estableció en honor del precursor de la independencia peruana José Faustino Sánchez Carrión, asimismo la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), le otorgó el licenciamiento en enero de 2020, por un período de seis años, tiene como finalidad primordial promover la inversión, generar empleo y fomentar el desarrollo sostenible”.

Ante lo argumentado, “el Vicerrectorado de Investigación, según el estatuto de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, depende orgánicamente del rectorado y tiene la responsabilidad de todo lo concerniente a la investigación universitaria. Esta bajo la jefatura del Vicerrector a dedicación exclusiva, en esta oficina laboran el Vicerrector y 21 Personal Administrativo”.

Dentro de los diversos problemas que tiene el Vicerrectorado de Investigación estamos estudiando solo los más resaltantes que va servir para hacer un análisis en este estudio.

Respecto a las Condiciones laborales físicas encontramos situaciones como excesos de ruidos, relativa higiene del ambiente, escasa iluminación entre otros.

En lo que respecta Condiciones Laborales Psicosocial, hemos detectado, condiciones que conducen al estrés, ausencia de flexibilidad de horarios dentro los más notorios.

En lo que respecta a las Condiciones Laborales Económicas, se nota la desigualdad en cuanto a la contraprestación por los servicios prestados, asimismo los beneficios laborales, y demás privilegios.

De otro lado, se nota un ligero Autoritario paternalista en donde el jefe manifiesta confianza en sus colaboradores y delega funciones, valorando, los años experiencia que tienen, la capacidad que tiene cada uno de ellos para solucionar problemas, y además muestra reconocimiento por las buenas labores que realizan, situación que genera dentro de los ellos buenas expectativas y genera un ambiente laboral agradable. Sin embargo, en algunas situaciones plantea instrucciones laborales cuando el trabajo es complejo y muy especializado.

En lo que respecta a la Comunicación, no es muy fluida, pero si existe claridad al asignar funciones, sin embargo, se debe seguir fortaleciendo una comunicación eficaz entre el personal administrativo y con los directivos tomando un modelo horizontal.

Con referencia a la actitud “del jefe en relación a los reconocimiento; como es sabido son pocos los jefes de diversas instituciones que otorgan reconocimiento por un buen trabajo a los subordinados, en consecuencia observamos que no existe una política formal de recompensas para los colaboradores, ante ello convendría establecer políticas formalizadas que debería ser de guía para las demás áreas como establecer reconocimiento al colaborador por haber realizado un buen trabajo o estar identificado

con la institución pudiendo establecerse como los elogios públicos, participar en cursos de capacitación, designar como el empleado del mes y si se da el caso promoción de ascenso, entre otros, situación que estamos seguros que elevaría el clima laboral y como consecuencia mejorara el desempeño de todos los colaboradores”.

Por lo expuesto, este estudio tiene por objeto “conocer el grado de relación que existe entre Las Condiciones de Trabajo y el Clima Laboral del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020”.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el grado de relación que existe entre las Condiciones de Trabajo y el Clima Laboral del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es el grado de relación que existe entre las Condiciones Laborales Físicas y el Autoritario Paternalista del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020?

¿Cuál es el grado de relación que existe entre las Condiciones Laborales Psicosociales y la Comunicación del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020?

¿Cuál es el grado de relación que existe entre las Condiciones Laborales Económicas y el Reconocimiento del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar el grado de relación que existe entre las Condiciones de Trabajo y el Clima Laboral del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar el grado de relación que existe entre las Condiciones Laborales Físicas y el Autoritario Paternalista del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020

Determinar el grado de relación que existe entre las Condiciones Laborales Psicosociales y la Comunicación del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020

Determinar es el grado de relación que existe entre las Condiciones Laborales Económicas y el Reconocimiento del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020

1.4 Justificación de la investigación

Luego de plantear objetivos y las interrogantes del estudio, es importante justificar el trabajo mediante la manifestación de sus razones, en ese sentido Hernández, Fernández, & Baptista (2014) señala. “Es posible establecer criterios para evaluar la utilidad de un estudio propuesto, los cuales, evidentemente, son flexibles y de ninguna manera son exhaustivos” (p. 40). Siendo estos criterios:

1.4.1. Por su conveniencia

El presente trabajo ha resultado convenientes porque nos permitió conocer la necesidad de establecer mejores condiciones de trabajo para el personal en todos los órganos de una institución, especialmente en el Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, para que los colaboradores puedan ejercer y desarrollar un mejor desempeño en sus labores diarios”.

Las condiciones de trabajo resultan muy importantes para que el empleado de las diversas instituciones pública o privada pueden sentirse valorados y motivados y por lo tanto genera un excelente clima laboral.

1.4.2. Por su relevancia social

La importancia de esta investigación para nuestra comunidad universitaria se ve reflejada en la buena atención que se ofrecerá a los usuarios y así como la velocidad que se le dará en todos los requerimiento y tramitaciones que ellos requerían ser atendidos, porque hoy en día en nuestra

sociedad nos encontramos con gente muy competente para realizar muchas actividades, con habilidades y experiencias en el sector público, y que en ocasiones se ven relegadas o postergadas, asimismo por las condiciones de trabajo que les ofrecen no pueden desarrollarse o ejercer sus labores de la mejor manera, todo ello conlleva a tener un clima laboral bueno o pésimo entre los colaboradores. Es por eso que esta investigación está demostrando “la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el clima laboral del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”.

De otro lado, se benefician con la culminación de este estudio no solamente los trabajadores que laboran en la institución sino cualquier investigador o individuo que se tomen el interés de analizar estas pautas metodológicas y los resultados que se da en esta investigación para entender la necesidad que debe de existir mejores condiciones de trabajo para un mejor clima laboral.

1.4.3. Por su implicancia practica

La problemática más práctico que resuelve este estudio es el bienestar de los empleados fortaleciendo y mejorando las condiciones de trabajo; porque considerando los resultados de este trabajo investigativo, podríamos llegar evitar problemas que perjudican a todo el personal; entendiendo que deberá mantener excelentes condiciones de trabajo para un buen clima laboral, de otro lado, la metodología nos ayudó resolviendo cualquier tipo de problema

específicas, a razón de que en vez de confrontar directamente con los problemas existentes este estudio pretende evitar el problema antes de que se inicie, poder anticipar los hechos y saber cómo actuar; este sería el objetivo práctico de esta investigación, anticipar y evitar cualquier tipo de problemas..

1.4.4. Por su valor teórico

Este estudio está logrando llenar algunos vacíos teóricos, además está fortaleciendo las teorías existentes acorde con la realidad de las instituciones públicas, siendo este el rumbo del trabajo investigativo, cuyo propósito es que si cualquier lector o investigador que desconocen este tipo de temas, puedan tener acceso a este revisando el contenido, para que no sean sorprendidos por otras personas que la dominan el tema y la direcciones por otros rumbos.

Asimismo, los resultados de este trabajo apoyan para fortalecer, apoyar o comentar epistemológicamente las teorías analizadas. En tanto cada término empleado en este estudio “son claros para que los lectores o investigadores puedan entender muy fácilmente, además, luego de su publicación servirá de mucho aporte. Asimismo, esta investigación parte del hecho de que el conocimiento que se publica debe de ser correcto para que las personas que deseen ver la investigación, comentar o debatir no caigan en errores por algún trabajo de investigación mal hecho o mal planteado, toda esta información ha sido recopilada y contrastada a partir de consultores, asesores, funcionarios y colaboradores que conocen del tema y tienen bases informativas, claras, concisas y reales”.

1.4.5. Por su utilidad metodológica

En el desarrollo de este contenido se están enfocando nuevos caminos de diseños metodológicos que nos han encaminado a demostrar la correlación de las variables de análisis en un escenario “objetivo, viable y sistemático”, en ese sentido se han tomado en cuenta varias vías metodológicas destacando lo hipotético-deductivo, la misma que nos ha direccionado a la toma de decisiones pertinentes en el desarrollo del estudio con la finalidad de que pueda ser extrapolado para futuras investigaciones”.

Además, para recoger la información de campo se pretende generar un instrumento más entendible, dinámico y flexible, acorde al contexto, a la cultura y realidades de nuestra ciudad, para que la población que es materia de análisis no tenga dificultades al momento de responder las preguntas, así una vez validado estas unidades de medidas pueda servir para que sea empleados por diferentes tesis.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación conceptual

En la presente investigación hemos delimitado dos variables que son: “condiciones de trabajo” y “el clima laboral”.

1.5.2. Delimitación poblacional

El universo objeto de análisis en este trabajo se ha conformado por 21 Personal Administrativo “del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”

1.5.3. Delimitación del espacio geográfico

El marco geográfico en este trabajo está considerado “la Oficina del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión” estando ubicado:

- Distrito: Huacho
- Provincia: Huaura
- Departamento: Lima
- País: Perú

1.5.4. Delimitación temporal

El presente estudio de correlación se ha realizado en el periodo 2020.

1.6 Viabilidad del estudio

Recordemos que al margen del contenido anterior, debemos valorar otros apartados que serian viabilidad o factibilidad de este trabajo; en consecuencia, “debemos tomar en cuenta la disponibilidad de tiempo, recursos financieros, humanos y materiales que determinarán, en última instancia, los alcances de la investigación, asimismo, resulta indispensable que tengamos acceso al lugar o contexto donde se realizará el estudio” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 41)

Continuando con el esquema que sugieren líneas arriba, este trabajo esta viabilizado por:

En relación a “la disponibilidad de tiempo, ha sido viable por la disposición de tiempo que se tiene para conocer documentadamente las políticas de gestión, los planes de estrategias y demás herramientas de gestión”.

De otro lado respecto, “a la disponibilidad de recursos financieros, humanos y materiales, no ha generado excesivos gastos económicos, como desplazamiento geográfico (pasajes y viáticos) ya que radico cerca de la institución, de otro lado cuento con un apoyo (asistente de investigación) para la recolección, fotocopiado y ordenación de la información, en cuanto a los recursos materiales, se cuenta con equipos, dispositivos y software que nos ayudaran a realizar un análisis confiable del estudio”.

En lo relacionado, “al acceso al lugar de estudio, también resulta viable ya que se cuenta con la autorización del vicerrectorado de investigación quien me dio las facilidades para acceder a la información que son relevantes para la investigación, así como disponer del apoyo de los colaboradores al momento de aplicar los instrumentos”.

Respeto a las variables que es materia de análisis “en esta investigación también es viable porque existe abundante información tanto en internet, bibliotecas municipales y bibliotecas especializadas de las universidades, además existen muchos antecedentes de esta investigación en diversos repositorios de las universidades que nos permitirá realizar un excelente trabajo”.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Mera (2015) en su estudio denominado “Influencia de las condiciones laborales en el nivel de estrés de los conductores de la Coop. De Transporte Interprovincial Flota Bolívar” para obtener el título profesional Psicólogo Industrial en la Universidad Central de Ecuador, planteando como objetivo General “Determinar la influencia de las condiciones laborales en el nivel de estrés de los conductores de la Cooperativa de Transporte Interprovincial Flota Bolívar” (p. 3), en la parte metodológica indico como tipo de investigación el estudio correlacional, de diseño no experimental transversal (p. 43), “la población de estudio se encontró conformada por 50 conductores, no se tomó marco muestral, se trabajó con toda la población, es decir, N°- 50, la técnica empleada fue la Psicométrica y la Observación, como instrumento se uso fue el cuestionario de preguntas (p. 44), se llego a las siguientes conclusiones, el valor Chi-cuadrado de Pearson 10.90 y se encuentra en la zona de aceptación o dentro de los valores – 12.59 y 12.59 por lo que se comprueba la Hipótesis de investigación que dice Hi “Las condiciones laborales de la Cooperativa de Transporte Interprovincial Flota Bolívar, influyen en el nivel de estrés de 50 conductores” y se niega la Ho o nula, Las correlaciones de los resultados globales indican que existe una influencia perjudicial de las condiciones laborales sobre el nivel de estrés de los conductores de la Cooperativa de Transporte Interprovincial Flota Bolívar” (p. 68).

Murillo (2015) en su estudio denominado “La Influencia de las Condiciones Laborales en el Rendimiento laboral de los trabajadores de Vanipubli Ecuatoriana S.A.” para obtener el título profesional de Psicólogo Industrial, en la universidad Central del Ecuador, planteando como objetivo General “Evaluar y Analizar las Condiciones Laborales de los trabajadores de la Empresa Vanipubli ecuatoriana S.A. y determinar su influencia en el Rendimiento Laboral” (p. 6), en la parte metodológica indico como tipo descriptiva, diseño no experimental transaccional (p. 55), la población estuvo constituido por 33 empleados, no fue necesario tomar muestra, por cuanto se trabajó con todos los empleados, la técnica que se empleo fue el cuestionario, el instrumento fue un cuestionario estructurado (p. 56), las conclusiones llegadas fueron, Con la aplicación de la fórmula de Pearson, el valor total es de 0,57 que se obtuvo mediante el cálculo y referimos que este resultado se halla dentro de la zona de aceptación o dentro de los valores -0,98 y 0,98, por tal motivo queda comprobada la hipótesis que dice HI: “Las Condiciones Laborales de la Empresa Vanipubli Ecuatoriana S.A se relacionan con el Rendimiento Laboral de los trabadores” y se rechaza la hipótesis nula que indica H₀: “Las Condiciones Laborales de la Empresa Vanipubli Ecuatoriana S.A no se relacionan con el Rendimiento Laboral de los trabadores” (p. 77).

2.1.2 Antecedentes nacionales

Ibáñez (2020) en su estudio denominado “Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal del Hospital II Essalud, Tarapoto – 2020”, para

obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo, planteando como objetivo General “Establecer la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020”, en la parte metodológica como tipo indico la investigación básica, Diseño no experimental transversal, descriptivo correlacional (p. 16), “la muestra fue la misma que la población estando conformada por 75 trabajadores, se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento se aplicó el cuestionario estructurado (p. 18), las conclusiones llegadas fueron las siguientes: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020, de acuerdo al coeficiente de 0,998 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se establece de que existe relación entre las variables ratificando lo planteado en la hipótesis de investigación. Asimismo, el coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojó un valor de 0,998 que indica una correlación positiva muy alta”. (p. 29)

Vargas y Zamalloa (2020) en su estudio denominado “Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal del Hospital II Essalud, Tarapoto – 2020” para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo, planteando como objetivo General, “Determinar la relación de las Condiciones laborales con el clima organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Paucarpata, Arequipa 2020” (p. 4), en la parte metodológica indica como tipo de estudio corresponde al tipo

correlacional, “Diseño no experimental porque se estudia la variable única en su estado natural, sin ser sometida a manipulación (p. 45), la muestra estuvo conformada por 215 trabajadores de la municipalidad distrital de Paucarpata (p. 45), se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento se aplicó el cuestionario estructurado el cual consta de 24 Ítems. (p. 48), las conclusiones llegadas fueron las siguientes: Del análisis estadístico de los datos recopilados en la presente investigación permitieron determinar que existe una relación significativa ($p=0.043$, $p<0.05$) entre las condiciones laborales y el clima organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Paucarpata, el grado de correlación permite inferir que la relación entre ambas variables es positiva, mostrándose un nivel de relación fuerte ($r= 0.624$)”. (p. 93)

Akamine (2017) en su estudio denominado “Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo del Hospital María Auxiliadora, 2017” Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, en la Universidad Cesar Vallejo, planteando como objetivo General “Establecer la Relación entre las Condiciones de Trabajo y la Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo del Hospital María Auxiliadora en el año 2017” (p. 47), en la parte metodológica indica como “tipo de investigación Correlacional, Diseño no experimental, transeccional porque se recolecta la información en un solo momento (p. 49), realizó el muestreo probabilístico aleatorio simple, para lo cual se seleccionó al azar los casos con el propósito de conocer la percepción de los 179 trabajadores, se empleó la

técnica de la encuesta y como instrumento se aplicó el cuestionario estructurado el cual consta de 24 Ítems. (p. 88), las conclusiones indica que se logró establecer que entre las Condiciones de Trabajo y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos del Hospital María Auxiliadora existe una relación positiva, donde el valor calculado para $p=0.000$ con un nivel de significancia de 0.01 (bilateral), y donde se llegó alcanzar un coeficiente de Correlación de Spearman de 0.796, donde podemos confirmar que estas dos variables están directamente relacionadas, en una correlación positiva significativa. Traduciéndose que en la medida que las condiciones de trabajo es regular, la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Hospital María Auxiliadores es baja”. (p. 92)

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Condiciones de Trabajo

Según García, Beltrán y Daza (2011) indican que las condiciones y el ambiente laboral son inherentes al proceso de trabajo y se refieren. “Al conjunto de factores que actúan sobre el individuo en situación de trabajo, determinando su actividad y provocando una serie de consecuencias tanto para el propio individuo (costos humanos) como para la empresa (costos económicos)” (p. 333).

De igual forma, Guerrero (2007) señala al respecto de las condiciones de trabajo como. “El conjunto total de las variables presentes durante la realización de una tarea. Incluye variables que caracterizan la tarea en sí misma (medio ambiente de trabajo y la estructuración del trabajo), variables individuales, personales, factores extralaborales y psicosociales que pueden afectar el desarrollo del mismo” (p. 206)

Según el portal Pasión por el Derecho (2021) señalan que las condiciones de trabajo se definen como. “Aquellos conceptos que el empleador otorga a sus trabajadores para el cabal desempeño de sus funciones, ya sea porque son necesarios e indispensables o porque facilitan la prestación de servicios”. Están conformados por todos aquellos gastos (en dinero o en materiales) que, directa o indirectamente, son necesarios para que el trabajador cumpla con los servicios contratados. En ese mismo sentido, Toyama (2009) señala que. “Los elementos que pueden contribuir a determinar la calificación como condición de trabajo son la necesidad, razonabilidad, proporcionalidad y otros elementos objetivos

los que pueden utilizarse (temporalidad, tipo de actividad realizada, funciones del trabajador, etc.)”.

Asimismo, si entramos en el escenario jurídico, “las condiciones de trabajo se encuentra regulado en el artículo 19° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, (1997) en el inciso c) se menciona en forma expresa a las condiciones de trabajo como concepto no remunerativo, mientras que en el inciso i) contiene una definición de condiciones de trabajo: Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador”.

2.2.1.1 Factores de las condiciones de trabajo

De acuerdo con la Universidad Nacional de Colombia (como se citó en García, Beltrán y Daza 2011) contempla. “Las condiciones de trabajo como el conjunto de factores intralaborales, extralaborales e individuales que interactúan con la realización de la tarea determinando el proceso de salud-enfermedad de los trabajadores y su capacidad laboral”. En este enfoque se incluyen:

a) Condiciones Individuales

Las condiciones individuales son endógenas, innatas e intrínsecas de la persona y “lo hacen único e irrepetible, de

acuerdo con lo expuesto como diversidad de la fuerza laboral, las características humanas individuales hacen que las personas sean diferentes unas de otras; sin embargo, algunas empresas crean estereotipos que pretenden agrupar a los individuos en categorías según características predominantes; además, la persona a lo largo de su ciclo vital está condicionada por factores hereditarios, ambientales, sociales y culturales; por tanto el análisis de sus condiciones se realizó teniendo en cuenta diversos conceptos recogidos en la teoría”. En este trabajo hemos dividido en:

- **la primaria** “que a la vez corresponde a variables como edad, género y personalidad”, y
- **la secundaria** “en la que se incluyen estado de salud, nivel de motivación y satisfacción, nivel de formación y educación, habilidades, autoestima, experiencias pasadas y estereotipos, ajuste a la ocupación y tolerancia”.

b) Condiciones Intralaborales:

“Las condiciones intralaborales hacen referencia a las condiciones internas del lugar de trabajo y están compuestas por factores que deben ser evaluados: las condiciones ambientales, de carga física y mental, de seguridad y de la organización”, en esa línea, Guerrero (2007) define. “Las condiciones intralaborales corresponden a los factores de cualquier naturaleza, propios del

lugar de trabajo. Por su importancia teórica y por su reincidencia en las condiciones de riesgo reportadas”.

c) Condiciones Extralaborales

Guerrero(2007) define. “Las condiciones extralaborales corresponden a los factores externos al lugar del trabajo, que en concurrencia con los factores intralaborales influyen en el bienestar del trabajador”. De otro lado (Garcia, Beltran, & Daza (2011) definen. “Las condiciones extra laborales se refieren a las condiciones del entorno; pueden catalogarse en dos niveles de análisis: uno microsocioal constituido por la situación económica, educativa y de relación en el grupo familiar y social cercano al trabajador; y las condiciones del macroentorno social formado por las condiciones de tipo económico, social y de vida de la localidad donde se desenvuelven las personas”. Manifestado la complejidad para de abarcar “todas las posibles variables del entorno, en la investigación se consideró el estudio de las siguientes variables de tipo extralaboral de mayor influencia en la vida del trabajador: situación socioeconómica y educativa del grupo familiar, efecto del trabajo en el medio familiar y social, y situación política, económica y social del país y la localidad”.

2.2.1.2 Otras condiciones de trabajo

a) Condiciones Laborales Físicas

“El orden de las condiciones físicas e infraestructuras, la progresiva importancia otorga a los espacios de trabajo y a disciplinas como la ergonomía indican una atención creciente a cuestiones que cuando están presentes de forma satisfactoria no generan una motivación especial (factores higiénicos no directamente motivadores según Herzberg), pero que cuando son deficientes producen irritación y frustración, que a su vez generan un clima laboral negativo”.

De otro lado según Berbel y Gan (2007) señala. “La iluminación, el ruido, la temperatura, la higiene y el confort material, entre otros factores puramente físicos, así como la protección de la integridad física y mental del trabajador en el entorno que ejecuta sus tareas, deben de ser considerados una prioridad de la gestión laboral, y se les debe otorgar además carácter de valor organizacional dentro de la cultura de trabajo”.

(p. 191)

Las condiciones físicas y psicológicas de los empleados, es una de las relevantes bases para el mantenimiento de unas plantillas adecuadas. “Este grupo de actividades se engloban dentro de lo que se denomina la seguridad y la higiene del trabajo, que comprenden un conjunto de actividades que

pretenden garantizar las condiciones personales y materiales del trabajo capaces de mantener cierto nivel de salud de los trabajadores”. Pero comencemos a definir cada uno de estos aspectos. En primer lugar, la higiene del trabajo que comprende un conjunto de actividades que pretenden garantizar las condiciones personales y materiales de trabajo capaces de mantener cierto nivel de salud de los trabajadores. (Hernández, 1996, p. 101)

1. Ambientes laborales

Apreciación de Menéndez (2007) quien enfoca. “Se clasifica el ambiente en tres grupos diferenciados”, siendo estos:

- Ambiente Orgánico: “Puede Dañar la salud física y orgánica del trabajador. Se puede subdividir de la siguiente forma”:
 - Mecánico
 - Físico
 - Químico
 - Biológico
- Ambiente Psíquico: “Como consecuencia de factores debido a nuevos sistemas de organización del trabajo y desarrollo tecnológico”.

- Ambiente Social: “Debido a las relaciones sociales existentes en la empresa”.

2. Materiales de trabajo

Podemos decir, “desde la fase de diseño ha de preverse el espacio necesario para que el trabajador desarrolle su trabajo de manera cómoda y eficaz”. Seguidamente “el mantenimiento del orden y espacio suficientes en el lugar de trabajo es fundamental para evitar problemas como acumulación de materiales, recorridos innecesarios, tiempo perdido, que directamente afectan a la calidad, productividad y condiciones de trabajo” (Llaneza, 2009, p. 229).

Las normas son obligatorias en todos los centros de trabajo donde se realice manejo de materiales, es decir “establece obligaciones para que el patrón informe a los trabajadores de los riesgos a los que se enfrentan al realizar el manejo de materiales ya sea con el apoyo de maquinaria o equipo, o de forma manual, que capacite a los trabajadores con base en los procedimientos de seguridad escritos en idioma español, para la instalación, operación y mantenimiento preventivo y que debe registrar de acuerdo a un programa que se establezca con apoyo de las recomendaciones del fabricante”. (Cortez, 2007, p. 749)

3. Seguridad y Salud en el trabajo

Según el autor Menéndez (2007) afirma. “La higiene industrial o higiene del trabajo puede entenderse como la serie de principios que deben seguirse para preservar la salud en las condiciones ambientales del trabajo, (...). La ciencia y el arte dedicados al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanadas o provocadas en el lugar de trabajo, y que pueden causar enfermedades, alterar la salud y el bienestar, o crear algún malestar significativo entre los trabajadores, (...). Conjunto de técnicas no médicas de prevención de las enfermedades profesionales, que actúa sobre los ambientes y las condiciones de trabajo” (p. 270).

De otro lado es conceptualizada. “Como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto, mejorar las condiciones y el conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todas las ocupaciones”.

b) Condiciones Laborales Psicosociales

en esta secuencia, “los factores de riesgos psicosociales existen, no están en la mente del trabajador, forma parte de las

condiciones de trabajo y deben estar en la evaluación inicial/integral de riesgos”.

Así, “si aceptamos que el factor psicosocial comprendería las condiciones que conducen al estrés en el trabajo y a otros problemas con incidencias en la salud, se podría afirmar. “Que es un factor multicausal puesto que comprende aspectos del puesto y del entorno de trabajo, la cultura o clima organizacional, las funciones laborales, las relaciones interpersonales, el diseño y contenido de las tareas, y el entorno externo de la organización y aspectos propios de cada individuo”. (Angel, 2015, p. 41)

Un riesgo psicosocial laboral (p. ej. Estrés, acoso laboral, acoso sexual, conciliación trabajo-familia) es un hecho, “un acontecimiento, una situación o un estado resultado del diseño del puesto de trabajo, de la organización y la gestión del trabajo que tiene el potencial de causar daño psicológico o físico a la salud y al bienestar de los trabajadores” (Moreno & Baez, 2010).

1. Tiempo de trabajo

Para los dueños de las empresas, “la flexibilidad en el lugar de trabajo puede ser un factor estratégico para atraer y retener a los empleados más talentosos. De acuerdo con una encuesta nacional que realizaron Gallup Organization y Carlson Marketing Group a trabajadores estadounidenses, se determinó. Existe una fuerte correlación estadística entre la

satisfacción de los empleadores y el incremento de las utilidades de la empresa. Esta encuesta indica que casi siete de cada diez empleados opinan que las formas no monetarias de reconocimiento proporcionan la mejor motivación” (Wayne y Noe, 2005, p. 343).

2. Organización de trabajo

Según Pereña (2003) afirma. “Se refiere a la opinión que existe sobre el nivel organizativo de la entidad, la claridad en la distribución de funciones, el grado de planificación de los trabajos, la disponibilidad o carencia de los medios necesarios para realizar las tareas, etc.” (p.8).

La Roca (1996) afirma. “Derivado de la lógica del proceso productivo hay una secuencia de trabajo, más o menos común a las diferentes unidades productivas, que genera una división en tareas y puestos de trabajo” (p.139).

3. Relaciones interpersonales

“En las organizaciones, los equipos tienen razón de ser en la medida en que contribuyen a los fines de la organización, como ya vimos, y por ello debe conseguir relaciones eficientes con independencia de las diferencias personales. Es importante, en cualquier proceso de intervención con equipo, determinar cuál es el grado de colaboración necesaria en ese equipo y cuál es la forma de visualizar, acordar y establecer

reglas de funcionamiento para el mismo, así como cuáles son sus mecanismos de comunicación” (Ronco, 2018, p. 45).

c) Condiciones laborales Económicas

Según Lionel Robbins (como se citó en Méndez, 2003) dice. “La economía es la ciencia que se encarga del estudio de la satisfacción de las necesidades humanas mediante bienes que siendo escasos tienen usos alternativos entre los cuales hay que optar” (p.11).

Las economías y el trabajo “inevitablemente siempre van de la mano por el rol que asumen dentro de la sociedad, las personas al momento de elegir un trabajo escogen la organización que les brinde mejores condiciones económicas, que cubra sus expectativas. En la actualidad las organizaciones asumen un sistema salarial según el desempeño laboral, manteniendo un equilibrio organizacional”.

Todo ello, “refleja el éxito de la organización en cuanto remunerar a sus empleados con incentivos adecuados y los motiva a seguir haciendo contribuciones a la organización, con lo cual garantiza su supervivencia y su eficacia. Cada trabajador sólo mantendrá su participación en la organización en cuanto los incentivos que se le ofrecen sean iguales o mayores que las contribuciones que se le exigen” (Chiavenato, 2007, p.9).

1. Remuneración

Chiavenato (2007) dice que la remuneración es. “La recompensa que el individuo recibe a cambio de realizar las tareas de la organización” (p. 283).

Dessler (2011) indica. “Todas las formas de retribución destinadas a los trabajadores, las cuales se derivan de su empleo” (p. 422).

Se entiende que “la remuneración es aquella contraprestación que surge al momento que el trabajador brinda a la organización su esfuerzo físico y/o mental para la producción de un bien o servicio, es importante también saber que la remuneración es un punto clave para llevar una relación armoniosa entre empleador y trabajador. Por lo que la remuneración percibida por el trabajador debe ser justa para que el trabajador pueda mantener su productividad en su puesto de trabajo”.

2. beneficios laborales

Además, “los beneficios laborales constituyen diferentes tipos de compensación otorgadas por el empleador a favor del trabajador, se sabe que los trabajadores tienen derecho a ciertos beneficios laborales”.

3. Incentivos

Según Albesa (2000) señala. “Los incentivos son los que satisfacen las necesidades y pueden clasificarse” en:

- Reales y sustitutos
- Positivos y negativos
- Económicos y no económicos

2.2.1.3 Factores de riesgo laboral

Los resultados, “de las condiciones en las que se trabaja aparecen los llamados factores de riesgo laboral que dan lugar a diferentes tipos de accidentes, enfermedades profesionales y efectos para la salud, tales como fatiga, estrés, etc”. Clasificándose en 04 agrupaciones:

a. Factores de seguridad: referido “a las condiciones materiales que influyen en los accidentes laborales como, por ejemplo, los pasillos y las superficies de tránsito, los equipos y los aparatos de elevación, los vehículos de transporte, las máquinas, las herramientas, los espacios en los que se trabaja, las instalaciones eléctricas, etc”.

“Entre las consecuencias más habituales que se producen por la existencia de estos tipos de factores de riesgo encontramos las lesiones del trabajador orientadas por los elementos móviles de las máquinas, golpes, atrapamientos, cortes, caídas de materiales, lesiones por herramientas manuales o mecánicas, lesiones oculares, esguinces, aplastamientos, caídas, vuelcos de la maquinaria, quemaduras, asfixia, paro respiratorio, contactos eléctricos, etc”.

b. Factores derivados de las características del trabajo: están contemplados “los esfuerzos, las manipulaciones de las cargas, las posturas de trabajo, los niveles de atención requerida, la carga mental, etc., asociados a cada tipo de actividad”.

Los resultados pueden ser: “Irritabilidad, falta de energía y voluntad, depresión, dolores de cabeza, mareos, insomnio, problemas digestivos, etc”.

c. Factores derivados de la organización del trabajo: están incluidos “las tareas que integran el trabajo, los trabajadores asignados a ellas, los horarios, las relaciones jerárquicas, la velocidad de ejecución, etc”.

Las consecuencias pueden ser: “fatiga, insatisfacción, estrés, problemas psicológicos, etc”.

d. Factores de origen físico, químico o biológico: “Los factores de origen físico hacen referencia a contaminantes físicos como el ruido, las vibraciones, la iluminación, la temperatura, la humedad, las radiaciones, etc”.

“Los factores de origen químico son los que están presentes en el medio ambiente de trabajo en forma de gases, vapores, nieblas, aerosoles, humos, polvo, etc., y que se combinan con el aire respirable” (Cabalcero, 2010, p.04).

2.2.2 Clima Laboral

En principio es necesario conocer “el concepto de clima organizacional el cual podemos definirla, como el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, está relacionado con el saber hacer del directivo, con los comportamientos de las personas, su manera de trabajar y de relacionarse, su interacción en la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno”.

En ese sentido Chiavenato (2007) manifiesta. “El clima organizacional comprende un conjunto amplio y flexible de la influencia ambiental sobre la motivación, el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que se percibe o experimenta por los miembros de la organización, influye en su comportamiento. El clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes” (p.59).

Transcurrieron, “cerca de cien años desde que en 1924, Elton Mayo comenzara a interrogarse acerca de qué elementos podían contribuir a mejorar el bienestar productivo de las organizaciones, durante cerca de diez años desde 1924 hasta 1933, su actividad investigadora se centró principalmente en la Western Electric Co., estudiando el comportamiento de los trabajadores ante una serie de situaciones más o menos singulares”.

Las investigaciones “de Hawthorne debido a que tuvieron lugar en la planta de esta localidad cercana a la industriosa ciudad de Chicago, dirigido por Elton Mayo y sus colaboradores pusieron de manifiesto como el clima de una

organización se encuentra sometido a una serie de variables y, dependiendo de su signo e intensidad, podrían repercutir en el estado emocional de las personas y, además, en los resultados económicos esperados en la organización”.

Aunque “no hay documentación precisa de que se hablara explícitamente de clima laboral o clima organizativo valgan estas denominaciones como otras tantas afines las primeras alusiones al término de clima organizacional, desde una perspectiva psicológica, se encuentran recogidos poco tiempo después en los trabajos de Lewi, Wippit y White sobre los estilos de liderazgo en 1939, posteriormente Fleishman en 1953 retoma la interpretación psicologista y habla del concepto de clima, ligándolo al del liderazgo desde una perspectiva académica”.

Desde entonces, “numerosos investigadores se han acercado al siempre interesante mundo del clima laboral y no menores los intentos por caracterizarlo, sin que por el momento se pueda concluir en la preeminencia de un modelo sobre otro”. “Es sabida la dificultad formal que supone enunciar el concepto de clima laboral. Aun en la actualidad y casi cincuenta años después de que comenzara a caracterizarse y a intentar su formalización, no existe un grado de consenso sobre una definición al uso” (Praker, y otros, 2003).

Como manifestaron Patterson et al. (Como se citó en Olaz y Ortiz, 2014), en general. “El clima laboral se entiende como una variable que actúa entre el contexto organizativo, en su más amplio sentido, y la conducta que presentan los miembros de la comunidad laboral, intentando racionalizar qué sensaciones

experimentan los individuos en el desarrollo de sus actividades en el entorno del trabajo” (p.97).

De otro lado más autores manifiestan esta falta de concreción hace que existan una diversidad de términos tales como clima organizacional o clima psicológico sin olvidar el que se denomina clima laboral como conceptos convergentes.

El clima laboral “es el reflejo o contraste de la cultura de la organización, éste determina la forma en que el colaborador percibe su trabajo, que también se expresa en el rendimiento, la satisfacción y la productividad”.

2.2.2.1 Conceptos de Clima Laboral

En este estudio nos aproximaremos “a la definición que se han realizado acerca del término clima laboral, tema muy complejo y algo inabordable e imposible de precisar debido a la importantísima producción científica generada en este campo, pero con la pretensión de buscar una lógica conceptualización se recopilara las principales aproximaciones”.

Al respecto Lewin (1951), indica. “La relevancia del clima laboral al señalar que el comportamiento humano está influido por el campo psicológico o el ambiente en el que se desenvuelve la persona. En este sentido, el clima es relevante para entender otros aspectos objetivos de la organización” (p. 67).

Otra definición importante es la manifestado por Argyris (1964) el cual dando una interpretación se sobreentiende. “Que, si uno de los elementos más destacados de la organización es la cultura, también el clima organizativo o clima laboral se caracteriza por una serie de componentes y, más concretamente, por la presencia de matices concretos en cada una de las diferentes subculturas que componen el mapa organizativo. Otro elemento importante en su análisis estriba en la relación de conflicto entre el sistema e individuo, al entender que el individuo al querer satisfacer sus necesidades entra inevitablemente en conflicto con la organización, ya que la autonomía y autorrealización personal no siempre es coincidente con la severidad que de facto exige la organización al intentar homogeneizar comportamientos individuales”.

Otro autor acertado en este tema como es Tagiuri (1968) señala que el clima laboral. “Es ante todo una cualidad del medio ambiente de una organización, que la experimentan sus miembros e influye en su conducta, es decir, los valores como referencia cultural se hacen presentes en la particular forma en que se conforman los comportamientos y acciones de los individuos”.

De otro lado de manera más ilustrativa, Flippo (como se citó en Olaz, 2013) relaciona el clima laboral con el meteorológico, aseverando. “Que este constructo se refiere a las condiciones

ergonómico ambientales de la organización, atributos, estructura y tipos de liderazgo, que ejercen efecto sobre las relaciones, comportamientos y actividades de los diferentes componentes de la organización”.

También Álvarez (1992) enfatiza. “En la idea del ambiente y de cómo éste, sea favorable o no, para los miembros de la organización, terminará repercutiendo en la definición del concepto de clima y, por extensión, impulsando en mayor o menor medida el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral” (p. 31).

Según Gan y Berbel (2007) define:

El clima es un concepto dinámico que cambia en función de las situaciones organizacionales y de las percepciones que las personas tienen de dichas situaciones. A la vez, el clima tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones puntuales o coyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales. Estabilidad que puede sufrir perturbaciones derivadas de decisiones que afecten de forma relevante el devenir organizacional. (p.176)

Al respecto del tema el Autor Pintado (2014) afirma. “El clima laboral es el conjunto de habilidades, cualidades o propiedades relativamente permanentes de un entorno de trabajo concreto que son

percibidas sentidas o experimentadas por las personas que conforman la organización y que influyen sobre su conducta” (p. 310).

De otro lado según Bernardo (2011) los define como. “Aquel que se puede considerarse un descriptor de los atributos organizacionales, expresados en términos que caracterizan las experiencias individuales con la organización está distribución significa que desde el punto de vista de los informantes” (p.20)

2.2.2.2 Teorías sobre el clima laboral

Respecto a este tema Bernardo (2011) cita a Douglas Mc Gregor cuando hace referencia a las 2 teorías del clima laboral, “quien fue una figura ilustre de la escuela administrativa de las relaciones humanas de gran auge en la mitad del siglo pasado, cuyas enseñanzas, muy pragmáticas por cierto, tienen aún hoy bastante aplicación a pesar de haber soportado el peso de cuatro décadas de teorías y modas gerenciales” (p.21). las más importantes teorías encontradas, son:

a) Teorías sobre el Clima Laboral de McGregor

Una de las investigaciones del autor sobre "Lado Humano de la Empresa, examina las teorías relacionadas con el comportamiento de las personas con el trabajo y expuso los dos modelos que llamó” "Teoría X" y "Teoría Y".

- **Teoría X**

La persona “ordinario siente una repugnancia intrínseca hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda. Debido a esta tendencia humana al rehuir el trabajo la mayor parte de las personas tiene que ser obligadas a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos de la organización. El ser humano común prefiere que lo dirijan quiere soslayar responsabilidades, tiene relativamente poca ambición y desea más que nada su seguridad”.

- **Teoría Y**

“El esfuerzo natural, mental y físico requerido por el trabajo es similar al requerido por el juego y la diversión, las personas requieren de motivaciones superiores y un ambiente adecuado que les estimule y les permita lograr sus metas y objetivos personales, bajo condiciones adecuadas, las personas no sólo aceptarán responsabilidad sino trataran de obtenerla. Como resultado del modelo de la Teoría Y, se ha concluido en que si una organización provee el ambiente y las condiciones adecuada para el desarrollo personal y el logro de metas y objetivos personales, las personas se comprometerán a su vez a sus metas y objetivos de la organización y se logrará la llamada integración”.

b) Teoría Z

de las opiniones de “Beyker Samanay la Teoría Z proporciona medios para dirigir a las personas de forma tal que el trabajo realizado en equipo sea más eficiente. La teoría Z sugiere que los individuos no desligan su condición de seres humanos a la de empleados y que la humanización de las condiciones de trabajo aumenta la productividad de la empresa y a la vez la autoestima de los empleados. La teoría Z, busca crear una nueva cultura empresarial en la cual la gente encuentre un ambiente laboral integral que les permita auto-superarse para su propio bien y el de la empresa”.

Estas teorías “presupone, de alguna manera el conocimiento de las dos teorías anteriores; es decir, de las teorías X y Y. Afirma que la productividad es más una cuestión de administración de personas que de tecnología, mucho más de gestión humana sustentado en filosofía y cultura organizacional adecuadas, que de enfoques tradicionales basados en la organización”.

c) Teoría sobre Clima Laboral de Rensis Likert (1965)

La “teoría de Clima Laboral de Likert, establece que el comportamiento asumido por los subordinados, dependen directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción”.

Este autor, “con su teoría, establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influye en la percepción individual del clima”.

-Variables Causales. - conceptualizadas “como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados”.

-Variables Intermedias. - Se orientan a “medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revisten gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales”.

-Variables Finales.- han surgido “como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad. Están orientada a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como: productividad, ganancia y pérdida”.

d) Teoría de los Factores de Herzberg

Martínez (2020), “se refiere a la teoría de Herzberg. Esta teoría clasificó dos categorías de necesidades según los objetivos humanos superiores y los inferiores. Los factores de higiene y los motivadores. Los factores de higiene son los elementos

ambientales en una situación de trabajo que requieren atención constante para prevenir la insatisfacción: incluyen el salario y otras recompensas, condiciones de trabajo adecuadas, seguridad y estilo de supervisión”.

Las motivaciones y las satisfacción “sólo pueden surgir de fuentes internas y de las oportunidades que proporcione el trabajo para la realización personal. De acuerdo con esta teoría, un trabajador que considera su trabajo como carente de sentido puede reaccionar con apatía, aunque se tenga cuidado con los factores ambientales. Por lo tanto, los administradores tienen la responsabilidad especial de crear un clima motivador y hacer todo el esfuerzo a fin de enriquecer el trabajo”.

2.2.2.3 Tipos de Clima Organizacional

Bernardo (2011) señala diferentes tipos de clima organizacional.

2.2.2.3.1 Autoritario - Sistema I

“Es aquel en donde la dirección no confía en sus empleados, la mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización, los empleados perciben y trabajan en una atmósfera de temor, las interacciones entre los superiores y los subordinados se establece con base en el miedo y la comunicación sólo existe en forma de instrucciones”.

2.2.2.3.2 Autoritario paternalista - Sistema II

“Existe cierta confianza entre la dirección y los subordinados, se establece con base en el miedo y la comunicación sólo existe en forma de instrucciones; También existe la confianza entre la dirección y los subordinados, aunque las decisiones se toman en la cima, algunas veces se decide en los niveles inferiores, los castigos y las recompensas son los métodos usados para motivar a los empleados. En este tipo de clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados pero da la impresión que trabajan en un ambiente estable y estructurado”.

2.2.2.3.3 Consultivo - Sistema III

“La dirección tiene confianza en sus empleados, las decisiones se toman en la cima pero los subordinados pueden hacerlo también en los niveles más bajos, para motivar a los empleados se usan las recompensas y los castigos ocasionales, se satisfacen las necesidades de prestigio y de estima y existe la interacción por ambas partes. Se percibe un ambiente dinámico y la administración se basa en objetivos por alcanzar”.

2.2.2.3.4 Participativo - Sistema IV

“Se obtiene participación en grupo existe plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones se da en toda la organización, la comunicación está presente de forma ascendente, descendente y lateral, la forma de motivar es la participación, el establecimiento de objetivos y el mejoramiento de los métodos de trabajo. Los empleados y la dirección forman un equipo para lograr los objetivos establecidos por medio de la planeación estratégica”. (p. 19)

2.2.2.4 Factores que influyen en el Clima Organizacional

2.2.2.4.1 Independencia

“La independencia mide el grado de autonomía de las personas en la ejecución de sus tareas habituales. Por ejemplo: una tarea contable que es simple tiene en sí misma pocas variaciones, es una tarea limitada, pero el administrativo que la realiza puede gestionar su tiempo de ejecución atendiendo a las necesidades de la empresa: esto es independencia personal. Favorece al buen clima el hecho de que cualquier empleado disponga de toda la independencia que es capaz de asumir”. (Bernardo, 2011, p. 26)

2.2.2.4.2 Condiciones físicas

“Las condiciones físicas contemplan las características medioambientales en las que se desarrolla el trabajo: la iluminación, el sonido, la distribución de los espacios, la ubicación (situación) de las personas, los utensilios, etcétera. Por ejemplo: un medio con luz natural, con filtros de cristal óptico de alta protección en las pantallas de los ordenadores, sin papeles ni trastos por el medio y sin ruidos, facilita el bienestar de las personas que pasan largas horas trabajando y repercute en la calidad de su labor. Se ha demostrado científicamente que las mejoras hechas en la iluminación aumentan significativamente la productividad”.

(Bernardo, 2011, p. 26)

2.2.2.4.3 Liderazgo

“Mide la capacidad de los líderes para relacionarse con sus colaboradores. Un liderazgo que es flexible ante las múltiples situaciones laborales que se presentan, y que ofrece un trato a la medida de cada colaborador, genera un clima de trabajo positivo que es coherente con la misión de la empresa y que permite y fomenta el éxito”. (Bernardo, 2011, p. 26)

2.2.2.4.4 Relaciones

Estas medidas “evalúa tanto los aspectos cualitativos como los cuantitativos en el ámbito de las relaciones, y con

los resultados se obtiene, por ejemplo: la cantidad de relaciones que se establecen; el número de amistades; quiénes no se relacionan nunca, aunque trabajen codo con codo; la cohesión entre los diferentes subgrupos, etcétera. El grado de madurez, el respeto, la manera de comunicarse unos con otros, la colaboración o la falta de compañerismo, la confianza, todo ello son aspectos de suma importancia, ya que, dentro de una empresa, la calidad en las relaciones humanas es percibida por los clientes”. (Bernardo, 2011, p. 26)

2.2.2.4.5 Implicación

“Es el grado de entrega de los empleados hacia su empresa. Es muy importante saber, que no hay implicación sin un liderazgo eficiente y, sin unas condiciones laborales aceptables” (Bernardo, 2011, p. 27).

2.2.2.4.6 Organización

“La organización hace referencia a, si existen o no, métodos operativos y establecidos de organización del trabajo, como pueden ser los procesos productivos, así, como si se trabaja aisladamente o, la empresa promueve equipos de trabajo” (Bernardo, 2011, p. 27).

2.2.2.4.7 Reconocimiento

Averigua “si la empresa tiene un sistema de reconocimiento del trabajo bien hecho. En el área comercial, el reconocimiento se utiliza como instrumento para crear un espíritu combativo entre los vendedores, por ejemplo, estableciendo premios anuales para los mejores. Por lo que estaría bien, trasladar la experiencia comercial hacia otras áreas, premiando o reconociendo a aquel que lo merece. Es fácil reconocer el prestigio de quienes lo ostentan habitualmente, pero cuesta más ofrecer una distinción a quien por su rango no suele destacar. Cuando nunca se reconoce un trabajo bien hecho, aparece la apatía y el clima laboral se deteriora progresivamente” (Bernardo, 2011, p. 27).

2.2.2.4.8 Remuneraciones

“El sistema de remuneración es fundamental. Los salarios medios y bajos con carácter fijo no contribuyen al buen clima laboral, porque no permiten una valoración de las mejoras ni de los resultados. Hay una peligrosa tendencia al respecto: la asignación de un salario inmóvil, inmoviliza a quien lo percibe. Los sueldos que sobrepasan los niveles medios son motivadores, pero tampoco impulsan el rendimiento. Las empresas competitivas han creado políticas salariales sobre la base de parámetros de eficacia y

de resultados que son medibles, generando un ambiente hacia el logro y fomentando el esfuerzo” (Bernardo, 2011, p. 27).

2.2.2.4.9 Igualdad

“La igualdad es un valor que mide si todos los miembros de la empresa son tratados con criterios justos. El amiguismo y la falta de criterio, ponen en peligro el ambiente de trabajo sembrando la desconfianza” (Bernardo, 2011, p. 28).

2.2.2.5 Elementos del Clima Organizacional

2.2.2.5.1 La Comunicación

La definición mas acertada de este elemento fue planteado por el filósofo alemán Habermas (1998), al manifestar que. “La comunicación es acción comunicativa, para lograr el entendimiento recíproco entre los actores del proceso de comunicación, en el que se produce un saber común, validadas a través de las diferencias, el mutuo acuerdo y al intercambio recíproco”. También lo define como “el proceso de transmisión de información verbal entre dos o más personas que pertenecen al mismo o

diferente nivel jerárquico de una organización administrativa”. (p. 43)

2.2.2.5.2 Involucramiento Laboral

Según la definición de Carrillo, Salinas, Real, y Belmont (2013) señalan “que por involucramiento en el trabajo nos referimos al proceso libre y participativo del trabajador en aquellas decisiones que inciden directamente en su actividad productiva, donde se usa la capacidad total de los empleados y está diseñado para alentar el compromiso y los buenos resultados de la organización. Se puede afirmar que se trata de un tipo de involucramiento en el trabajo acotado a ciertos aspectos de la vida laboral”. (p. 64)

De otro lado Riquelme (2018) lo define como. “Una percepción que mide el grado de identificación psicológica de un individuo con su trabajo, y está relacionado directamente con el nivel de desempeño notado como benéfico. El trabajador que tiene un alto nivel de involucramiento con su trabajo, es aquel que se identifica con la clase de tarea que realiza, la desempeña con agrado y le importa. Un modelo gerencial que se relaciona con el concepto de involucramiento, es aquel que concede facultad

de decisión, que consiste en la autonomía percibida por el empleado para desempeñar su trabajo, esta creencia otorga confianza y valor, ya que, el empleado es competente en el grado en que influye en su ambiente de trabajo”.

2.2.2.5.3 Realización Personal o Autorrealización

De acuerdo con Stephen y Coulter (2010) señalan que la realización personal es “todo aquello que haces para cumplir tus metas, es una forma de alcanzar tus objetivos. Es un proceso de autodescubrimiento personal con el cual podrás alcanzar el desarrollo de tu potencial siendo la motivación el factor fundamental de la realización personal”. (p. 342)

El psicólogos “humanista define la realización personal o autorrealización, como “una necesidad básica de los seres humanos, la cual motiva el comportamiento de cada uno de nosotros, y una vez que se ha realizado, podemos experimentar bienestar, armonía y felicidad, incrementando así nuestra autoestima. La Pirámide de Maslow es una teoría psicológica que formula una jerarquía de las necesidades humanas y defiende que, conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados. Se representa como una pirámide, que consta de cinco niveles

(necesidades fisiológicas, seguridad, necesidades sociales, reconocimiento y autorrealización), cuya idea principal es que las necesidades más altas ocupan nuestra atención sólo cuando se han satisfecho nuestras necesidades inferiores”.

- **Primer Nivel (Fisiología):** “Necesidades primarias para la subsistencia del individuo, llamadas también necesidades fisiológicas como comer, beber y dormir; laboralmente se consideraría un salario y condiciones laborales mínimas”.
- **Segundo Nivel (Seguridad):** “Necesidad de protección y seguridad, en el aspecto laboral equivale a las condiciones de seguridad laboral, estabilidad en el empleo, seguridad social y salario superior al mínimo”.
- **Tercer Nivel (Afilación):** “Necesidades sociales como vinculación, cariño, amistad, etc., y en el ámbito del trabajo son las posibilidades de interactuar con otras personas, el compañerismo y relaciones laborales”.
- **Cuarto Nivel (Reconocimiento):** “Necesidades de consideración y mantenimiento de un estatus que en el ámbito del empleo sería el poder realizar tareas que permitan un sentimiento de logro y responsabilidad, recompensas, promociones y reconocimiento”.

- **Quinto Nivel (Autorrealización):** “Se refiere a la posibilidad de utilizar plenamente las habilidades, capacidades y la creatividad”.

2.2.2.6 Dimensiones del clima laboral

Según Olaz (2013) señala lo siguiente:

Dentro del clima organizacional “el escenario estructural-organizativo recoge dos dimensiones, la que guarda relación con el contexto organizativo y con el contenido del trabajo. Cada una de estas permite reconocer un conjunto de variables denominadas subyacentes”.

- **Dimensión I: Contexto organizativo,** “comprende todas aquellas variables emparentadas, más o menos directamente, con la estructura organizativa en su más amplio nivel. Ello requiere hablar de los siguientes aspectos: definición de cultura y organización formal existente, aspectos retributivos y expectativas motivacionales, comunicación y concentración de poder, relaciones interpersonales en el trabajo y conciliación de la vida personal y profesional”.
- **Dimensión II: Contenido del trabajo,** “toma como referencia aquellas variables que ayudan a moldear la configuración del trabajo en sí mismo, como son: Entorno del

trabajo, diseño de puestos y tareas, dimensionamiento de plantillas y carga de trabajo asociada”.

El campo de “recursos humanos (RR.HH.), siguiendo el esquema anterior, recoge dos nuevas dimensiones emparentadas más especialmente con las personas, el significado que presenta el grupo y la particular apreciación del individuo hacia determinadas variables”.

- **Dimensión III: Significado del grupo**, “se refiere las variables que condicionan o determinan el significado y / o grado de cohesión del equipo de trabajo: Comunicación efectiva, motivación intrapersonal, liderazgo proactivo y trabajo en equipo”.
- **Dimensión IV: Apreciación personal del individuo**, “se relaciona con todas aquellas percepciones objetivas y subjetivas que por extensión y en función de la frecuencia, pueden hacerse extensivas al grupo y/o resto de la organización como expresión del nivel competencial: grado de conocimientos, nivel de capacidades y escala de habilidades”.

“Estos aspectos guardan relación con aquellos elementos que deben contemplarse en un primer diagnóstico inicial de la situación, ya que, dependiendo de la respuesta

obtenida, podrá observarse desde una situación conforme a lo esperado a otra que requeriría de una rápida intervención”.

(p.17)

De otro lado Según Pizarro (2019) hace mención al Modelo de Sonia Palma, en el cual manifiesta lo siguiente. “Según este modelo se ha tomado como base para identificar según las dimensiones descritas de la misma autora, para poder aplicar a los trabajadores asistenciales del hospital mencionado, según palma refiere a las siguientes dimensiones de Clima Laboral” (p. 23)

1. Autorrealización

“Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro”. Ejemplos:

- Existirá oportunidad de progreso en la institución.
- Cualquier actividad en las que se trabajan permiten que aprendamos y nos desarrollemos.

2. Involucramiento laboral

“Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización”. Ejemplos:

- Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.
- La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar.

3. Supervisión

“Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario”. Ejemplo de ítems en esta área son:

- El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.
- La evaluación realizada en el trabajo, fortalece a mejoras.

4. Comunicación

“Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma”. Ejemplo

- Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo
- La institución fomenta y promueve la comunicación interna

Según CEUPE (2021) “la comunicación procede de la palabra latina *communicatio* – *onis*, que significa acción y efecto de comunicar. Transmisión de señales mediante un código común entre emisor y receptor”. (p. 08)

4.1. Elemento de la comunicación

En todo procedimiento de comunicaciones encontramos:

- **La fuente o emisor**, “es el elemento que da origen al mensaje”.
- **El mensaje o código**: “es el estímulo que se transmite”.
- **El receptor (decodificador)**, “es la persona que recibe e interpreta el estímulo.”
- **El canal**, “es el medio por el cual el estímulo o mensaje es transmitido al receptor. Se puede clasificar en tres categorías, a) verbales, b) para-verbales y, c) conductuales”.
 - a. Verbales**: “el lenguaje, las palabras y la jerga utilizada”.
 - b. Para-verbales**: “es el tono de voz, volumen, el ritmo, las inflexiones utilizadas al hablar”.
 - c. Conductuales**: “son los gestos, posturas (manos en la cintura, brazos cruzados, piernas cruzadas, entre

otros). El contacto visual, la distancia entre emisor y receptor, los olores o fragancias, para dar fuerza al mensaje, la textura y color.”

4.2 Niveles de comunicación

Desde el punto de vista de CEUPE (2021) indican que. “Los niveles en que se lleva a cabo la comunicación es posible identificar cuatro: 1) la comunicación intrapersonal, 2) la comunicación interpersonal, 3) la comunicación en grupo pequeño y 4) la comunicación en público”.

a) La comunicación intrapersonal. “Se refiere a los diálogos que tiene la persona consigo misma, por ejemplo, cuando un directivo tiene que tomar la decisión sobre si contratar a un candidato u otro, pensará en los argumentos a favor o en contra”.

b) La comunicación interpersonal. “Se refiere al diálogo entre dos personas, la comunicación en grupo pequeño incluye la comunicación en grupos de 3 a 7 personas y la comunicación en público se refiere a aquella comunicación en la que el individuo presenta un mensaje ante un grupo de más de 7 personas”.

5. Condiciones laborales

“Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. Ejemplo de ítems en esta área son”.

- “La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones”
- “Se dispone de tecnología que facilita el trabajo”

2.3 Bases Filosóficas

En este estudio nos hemos enfocado nuestra apreciación filosófica en el Paradigma Crítico Propositivo; Como la Calidad de Servicio implica conocimientos y aplicación técnica, porque no hay técnica sin ciencia o conocimiento científico previo que son o deben ser de indispensable dominio.

2.3.1 Paradigma Crítico Propositivo

Las principales fundamentaciones filosóficas de este paradigma consideramos a los siguientes:

2.3.1.1 Fundamentación Ontológica

Según la definición “que aparece el Diccionario Anaya de la Lengua Ontología esta palabra deriva del gr. On, ontos= el ser + logos= tratado, es el estudio del ser en cuanto ser y del ser causa de todos los demás” (Ediciones Anaya, 1980, 50).

En esta fundamentación “la realidad se está haciendo, entendida como un mundo cambiante y dinámico. Los sujetos humanos son conceptualizados como agentes activos en la construcción de la realidad. Por lo que, existen múltiples realidades dependientes de sus contextos particulares”.

Al respecto, Chiavenato (1999), hace referencia y menciona que. “Las condiciones laborales es un equivalente a la Calidad de Vida Laboral y está referida al Interés hacia el Bienestar General y la Salud de los Trabajadores al momento de desempeñar sus labores cotidianas dentro del Trabajo” (p.159).

Cuando “se menciona sobre la Calidad de Vida referente al trabajo no solo debe enfocarse a las Condiciones de Trabajo además debe referirse cómo van los avances en Productividad en los Individuos que laboran en el Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”.

En ese sentido la oficina del Vicerrectorado de Investigación, siempre ha mantenido un trato cordial y muy preocupado por su bienestar del personal, sabiendo que mantener satisfechos repercutirá en una actitud de agradecimiento, además de ser un agente interrelacionado al desarrollo de la institución.

2.3.1.2 Fundamentación epistemológica

Al respecto de la fundamentación epistemológica, Ramírez (como se citó en Salazar, 2014) considera la fundamentación epistemológica como. “El conjunto de factores, operaciones y parámetros que intervienen en la producción y sistemática del conocimiento, así como las capacidades que este fomenta en los individuos y a las consecuencias directas e indirectas que socita en la actividad social” (p. 15).

De otro lado, Castillo y Prieto, (1990) señala que, aunque existan muchas definiciones sobre este concepto, lo importante es “su perspectiva relacional”, las condiciones de trabajo. “Son todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas. Por ello, las condiciones de trabajo no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos”. (p. 121).

Según lo argumentado “se debe formar a cada trabajador sobre los riesgos que conlleva llevar su actividad laboral y es necesario proporcionarles los equipos de protección que sean necesarios; facilitar a los trabajadores ayudas mecánicas para poder utilizarlas si realizan esfuerzos físicos”. En esa línea es política de esta institución otorgar las facilidades para desarrollar sus labores además de brindarles los elementos o equipos necesarios, y preparar un ambiente adecuado que ayuden a mantener las mejores condiciones laborales para todos los trabajadores.

2.3.1.3 Fundamentación axiológica

Respecto a la fundamentación axiológica, Scheler (2011) señala que. “La axiología contemporánea, no solo trata abordar los valores positivos, sino también los negativos (o anti-valores), analizando los principios que permiten considerar que algo es o no valioso, y considerando los fundamentos de tal juicio”.

En ese sentido, “al analizar los valores asociados a los componentes de las condiciones de trabajo, se concluye que se encontraron valores como, respeto, seguridad en el trabajo, políticas de beneficios, atención personalizada, todo ello manifestación en la filosofía de esta casa de estudios, además se evidenció un alto nivel de presencia de los valores consultados, además se percató que los valores, logro mayor aceptación en el personal administrativo. Por tanto, se debe proteger y hasta superar el esfuerzo para mantener en alto estas cualidades. Además, los valores instrumentales, ético-morales como, respeto, honestidad y responsabilidad, los cuales obtuvieron opiniones favorables”.

Es por todos estos aspectos se debe fortalecer la axiología en todo “el personal administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”, no solo con aquellos que estén involucrados directamente, sino con todo el personal y crear una cultura que se verá repercutido en la sociedad

2.4 Definición de Términos básicos

Actitud Reactiva

“La actitud reactiva está representada por las fuerzas que desean y mantienen la estabilidad, que conservan el statu quo. Es la actitud de los administradores que no procesan la información proveniente del medio ambiente externo y del interior de la propia organización” (Amaru, 2009, p. 171).

Capital interno

“Comprende la estructura interna de la organización, conceptos, modelos y sistemas administrativos. La estructura interna y las personas constituyen lo que generalmente conocemos como organización. Además, la cultura o el espíritu organizacional forman parte integral de esta estructura interna” (Chiavenato, 2007, p. 127).

Capital externo

“Comprende la estructura externa de la organización, o sea, las relaciones con clientes y proveedores, así como marcas, marcas registradas, patentes y el prestigio de la empresa. El valor de estos activos está determinado por el grado de satisfacción con que la empresa soluciona los problemas de sus clientes” (Chiavenato, 2007, p. 127).

Capital humano

“Es el capital de gente, de talentos y de competencias. La competencia de una persona es la capacidad de actuar en diversas situaciones para crear activos, tanto tangibles como intangibles” (Chiavenato, 2007, p. 127)

Decisiones

“El proceso de tomar decisiones, es la secuencia de etapas que va desde el momento en que se identifica una situación que ofrece un problema u oportunidad, hasta la elección y puesta en práctica de una acción o solución”. (Amaru, 2009, p. 357).

Descripción del puesto

“Lista de las actividades, responsabilidades, relaciones de informe, condiciones laborales y responsabilidades de supervisión de un puesto de trabajo; un producto del análisis de puestos” (Dessler, 2011, p. 501).

Eficacia/eficiencia

“Eficacia es el grado en que se consigue el objetivo, o también el grado de coincidencia entre el output y el input. Eficiencia es el grado en que se consigue el objetivo al menor coste posible, y también la cantidad del output partido por la unidad del input” (Puchol, 2003, p. 401).

Hora/hombre

“Unidad de medida equivalente al trabajo de un hombre normal en una hora de trabajo. Se utiliza cuando existen trabajadores a tiempo parcial, y para medir la productividad, o calcular el tiempo perdido por huelgas, etc. Debería decirse hora/persona” (Puchol, 2003, p. 401)

Involucramiento de los empleados

“Práctica dentro de una organización mediante la cual los empleados participan regularmente en la toma de decisiones sobre el funcionamiento de sus áreas de trabajo, incluyendo la sugerencia de mejoras, planificación, establecimiento de metas y supervisión del desempeño” (Summers, 2006, p. 387).

Jerarquía

“La autoridad se divide verticalmente en niveles; las personas que se encuentran en determinado nivel tienen autoridad sobre las que están en un nivel inferior. A la inversa, en cualquier nivel, las personas tienen responsabilidades y rinden cuentas a quienes están arriba de ellas” (Amaru, 2009, p. 228)

Responsabilidades y obligaciones

“Se presenta como un listado donde se enumeran las principales obligaciones que tiene el puesto de trabajo. Constituye el eje central de la descripción del puesto de trabajo, proporcionando al titular del puesto un conocimiento completo del contenido de su trabajo” (AENOR, 2008, p. 47).

Responsabilidades

“Las responsabilidades son las obligaciones o deberes de las personas para realizar tareas o actividades; al conjunto de tareas de las cuales se responsabiliza una persona se le llama cargo” (Amaru, 2009, p. 226).

2.5 Hipótesis de Investigación

2.5.1 Hipótesis general

Las Condiciones de Trabajo se relacionan con el Clima Laboral del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020

2.5.2 Hipótesis específicas

Las Condiciones Laborales Físicas se relacionan con el Autoritario Paternalista en el Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020

Las Condiciones Laborales Psicosociales se relacionan con la Comunicación del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020

Las Condiciones Laborales Económicos se relacionan con el Reconocimiento del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020

2.6 Operacionalización de las Variables

VARIABLE X

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	ESCALA Y VALOR
VX Condiciones de Trabajo	Cualitativo	X1 Condiciones Laborales Físicos	X.1.1 Ambientes laborales	1, 2, 3, 4, 5	1= muy en desacuerdo 2= Algo en desacuerdo 3= Ni de acuerdo Ni en desacuerdo 4= algo de acuerdo 5= Muy de acuerdo
			X.1.2 Materiales de trabajo		
			X.1.3 Seguridad y Salud		
			X.1.4 Iluminación del Ambiente		
			X.1.5 Higiene del Ambiente		
		X2 Condiciones Laborales Psicosocial	X.2.1 Horario de trabajo	6, 7, 8, 9, 10	
			X.2.2 Organización de trabajo		
			X.2.3 Distribución de Funciones		
			X.2.4 Relaciones interpersonales		
			X.2.5 Hostigamiento Laboral		
		X3 Condiciones Laborales Económicos	X.3.1 Remuneración	11, 12, 13, 14, 15	
			X.3.2 Beneficios Laborales		
			X.3.3 Incentivos		
			X.3.4 Recompensa Monetaria		
			X.3.5 Seguro Medico		

VARIABLE Y

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	ESCALA Y VALOR
VY Clima Laboral	Cualitativo	Y1 El Autoritario paternalista	Y.1.1 Instrucciones laborales		
			Y.1.2 Confianza		
			Y.1.3 Recompensas económicas	1, 2,	
			Y.1.4 Ambiente Estable y Estructurado	3, 4, 5	
			Y.1.5 No delega responsabilidades		1= muy en desacuerdo 2= Algo en desacuerdo 3= Ni de acuerdo Ni en desacuerdo 4= algo de acuerdo 5= Muy de acuerdo
		Y2 Comunicación	Y.2.1 Transmisión de Información		
			Y.2.2 Comunicación Eficaz	6, 7, 8,	
			Y.2.3 Comunicación Intrapersonal	9, 10	
			Y.2.4 Comunicación Interpersonal		
			Y.2.5 Conductuales		
		Y3 Reconocimiento	Y.3.1 Recompensas		
			Y.3.2 Elogio públicos	11, 12,	
			Y.3.3 Participar en cursos de capacitación	13,	
			Y.3.4 El empleado del mes	14, 15	
			Y.3.5 promoción de ascenso		

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de Investigación

El tipo de estudio que se realiza en el presente trabajo es investigación **APLICADA**,

Al respecto Behar (2008) afirma sobre la investigación aplicada. “Recibe el nombre de práctica, activa, dinámica. Se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren. La investigación aplicada se encuentra estrechamente vinculada con la investigación básica, pues depende de los resultados y avances de esta última” (p. 20).

De otro lado según la OCDE (2015) define. “Consiste también en trabajos originales realizados para adquirir nuevos conocimientos; sin embargo, está dirigida fundamentalmente hacia un objetivo práctico específico. La investigación aplicada se emprende para determinar los posibles usos de los resultados de la investigación básica, o para determinar nuevos métodos o formas de alcanzar objetivos específicos predeterminados” (p. 54).

Según la CONCYTEC (2018) define la Investigación aplicada. “Está dirigida a determinar, a través del conocimiento científico, los medios (metodologías, protocolos y tecnologías) por los cuales se puede cubrir una necesidad reconocida y específica” (p. 7).

3.1.2 Nivel de Investigación

El trabajo es de nivel **CORRELACIONAL**.

En ese sentido, Arias (2012) define a la Investigación correlacional. “Su finalidad es determinar el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos o más variables. En estos estudios, primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. Aunque la investigación correlacional no establece de forma directa relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno” (p. 25)

De la misma manera Supo (2014) argumenta. “Que la característica más importante de este nivel es que posee análisis estadístico bivariado (de dos variables) y es, precisamente, lo que lo diferencia del nivel descriptivo La diferencia con el nivel explicativo es que no pretenden demostrar relaciones de causalidad”. (p.17)

En ese sentido Hernández, Fernández, y Baptista (2014) argumentan que la investigación Correlacional. “Permite evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba”. (pág. 93)

3.1.3 Diseño

Observaciones que según el tiempo y secuencia, del estudio es de diseño **NO EXPERIMENTAL** ya que no se posee un dominio sobre la variable independiente y que es un hecho sucedido con anterioridad.

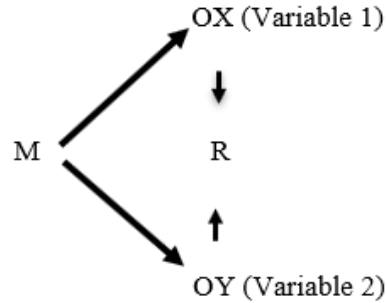
Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen:

Como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. (p. 12)

A su vez, el diseño es de tipo transversal, al respecto nos dice que. “los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (p. 155).

Según Bernal (2010) la investigación transversal “son aquellas en las cuales se obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) una única vez en un momento dado.” (p. 118)

Las variables de análisis se interrelacionan de la forma que se presenta.



M = Muestra

OX = Observación de la variable X, en una sola oportunidad.

OY = Observación de la variable Y, en una sola oportunidad.

R = Grado de relación entre las variables

3.1.4 Enfoque

El enfoque en la presente investigación es **CUANTITATIVO**.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) Señalan. “El enfoque cuantitativo (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos brincar o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase” (p. 04).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Para definir la población en la presente investigación citamos a Arias (2006) quien define. “La población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características

comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.” (p. 81).

a) Población finita: “agrupación en la que se conoce la cantidad de unidades que la integran. Además, existe un registro documental de dichas unidades. Desde el punto de vista estadístico, una población finita es la que esta constituía por un número inferior a cien mil unidades” (Arias, 2006, p. 83)

Por ello, “este estudio está constituido por una población finita y está conformada por 21 colaboradores pertenecientes a la Oficina del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”.

3.2.2 Muestra

De acuerdo “al tamaño real de nuestra población objetiva no se contará con una muestra, por lo tanto, no se aplicará formulas muéstrales”, al respecto Arias (2006) señala. “Si la población, por el número de unidades que la integran, resulta accesible en su totalidad, no será necesario extraer una muestra. En consecuencia, se podrá investigar u obtener datos de toda la población objetivo, sin que se trate estrictamente de un censo”. (p. 83)

En conclusión, “el tamaño de la muestra será la misma población y estará conformado por toda la población objetiva, es decir, por 21 colaboradores pertenecientes a la Oficina del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

La técnicas a utilizarse en este trabajo investigativo es la **ENCUESTA**.

En esa línea, Arias (2012) en relación a la encuesta manifiesta. “Como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular” (p. 72).

3.3.2 Instrumentos

En este estudio hemos empleado como instrumento al **CUESTIONARIO** de interrogantes cerradas.

Arias (2012) lo conceptualiza de la siguiente manera. “La modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario autoadministrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador” (p. 74).

En ese mismo sentido, Arias (2012) menciona. “Son aquellas que establecen previamente las opciones de respuesta que puede elegir el encuestado. Éstas se clasifican en: dicotómicas: cuando se ofrecen sólo dos opciones de respuesta; y de selección simple, cuando se ofrecen varias opciones, pero se escoge sólo una” (p. 74).

El “tipo de cuestionario usado en este trabajo, es de preguntas cerradas, conformado por 15 ítems. Para la variable X Condiciones de Trabajo se

consideró tres (03) dimensiones y Quince (15) ítems, la escala de valoración usada fue de tipo Likert con categorías de (5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Neutral, (2) En Desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo. En el caso de la variable Y Clima laboral se consideró tres (03) dimensiones y Quince (15) ítems, la escala de valoración usada fue de tipo Likert con categorías (5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Neutral, (2) En Desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo”.

a) Validez de los instrumentos

Según Hernández et al. (2014) Indica que entendemos por Validez “al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p. 200).

Asimismo, los mismos autores señalan “que otro tipo de validez que algunos autores consideran es la validez de expertos o face validity, la cual se refiere al grado en que aparentemente un instrumento mide la variable en cuestión, de acuerdo con *voces calificadas*. Se encuentra vinculada a la validez de contenido y, de hecho, se consideró por muchos años como parte de ésta”. (p. 204)

Es así que, “para la validación de nuestro instrumento realizamos en base a estos conceptos, empleando para ello el procedimiento de juicio de expertos calificados que determinaron la adecuación de los ítems de nuestro respectivo instrumento”.

Análisis de juicio de experto

Total Máximos= (N de Criterio) x (N de Jueces) x Puntajes Máximos de Respuesta

$$TM = 10 \times 3 \times 5 = 150$$

$$TM = 150$$

Calculo del Coeficiente de Validez

CRITERIOS	JUECES			TOTAL
	J1	J2	J3	
1. Claridad	5	3	5	13
2. Objetividad	5	5	4	14
3. Actualidad	3	5	5	13
4. Organización	4	4	5	13
5. Suficiencia	5	5	5	15
6. Pertinencia	5	5	4	14
7. Consistencia	5	5	5	15
8. Coherencia	5	5	5	15
9. Metodología	4	4	5	13
10. Aplicación	5	4	5	14
TOTAL	46	45	48	139

$$\text{Validez} = \frac{\text{Total, Opinión}}{\text{Total, máximo}} = \frac{139}{150} = 0.93$$

0,53 a menos	Validez nula
0,54 a 0,59	Validez Baja
0,60 a 0,65	Validez
0,66 a 0,71	Muy Valida
0,72 a 0,99	Excelente Validez
1,00	Validez Perfecta

Conclusión: “El coeficiente de validez del instrumento es de 93 %, los cual de acuerdo al rango de valores es considerado Excelente”.

b) Confiabilidad del instrumento

Ser confiables esta referido. “Al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (Hernandez et al., 2014, p. 200).

Para demostrar que es confiable utilizamos el alfa de Cronbach, este métodos de consistencias internas basado en el alfa de Crombach “permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. La validez de un instrumento se refiere al grado en que un instrumento mide aquello que pretende medir y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach”.

Asimismo, empleamos los criterios generalizados de George y Mallery (2003) quienes “sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach”:

Coeficiente alfa > 0.9 es excelente

Coeficiente alfa > 0.8 es bueno

Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable

Coeficiente alfa < 0.6 es cuestionable

Coeficiente alfa < 0.5 es pobre

Hemos aplicado unas pruebas piloto “a los 21 encuestados para obtener la confiabilidad del instrumento. Luego se empleó el software SPSS v25 para obtener el coeficiente de alfa de Crombach, obteniéndose la siguiente tabla de fiabilidad”.

Escala: Variable X – Condiciones de trabajo

Resumen de procesamiento de casos		N	%
Casos	Válido	21	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	21	100,0

a. “La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento”.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	15

Conclusión: “La confiabilidad del instrumento para la variable (X) según la escala es **BUENO**, siendo que el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0. 880”.

Escala: Variable Y – Clima Laboral

Resumen de procesamiento de casos		N	%
Casos	Válido	21	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	21	100,0

a. “La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento”.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	15

Conclusión: “La confiabilidad del instrumento para la variable (Y) según la escala es **BUENO**, siendo que el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0. 884”.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Con respecto para procesar la información, Bernal (2010) afirma. “Consiste en procesar los datos (dispersos, desordenados, individuales) obtenidos de la población objeto de estudio durante el trabajo de campo, y tiene como finalidad generar resultados (datos agrupados y ordenados), a partir de los cuales se realizará el análisis según los objetivos y las hipótesis o preguntas de la investigación realizada, o de ambos” (p. 198).

El procesamiento de la información “consiste en desarrollar una estadística descriptiva y una estadística inferencial con el fin de establecer cómo los datos cumplen o no, con los objetivos de la investigación”.

1) Estadística Descriptiva

Según Vara (2012) señala. “La estadística descriptiva es aquellos que se usan para caracterizar ciertos fenómenos, es decir, para describir las características de las variables de interés, sea en el momento presente o a través del tiempo. Hay varias formas de describir las variables, todo depende del nivel de medición de la misma (nominal, ordinal, intervalo)” (p. 349).

En tanto la estadística descriptiva “es la parte de la estadística que ordena los datos de forma que puedan ser analizados e interpretados”. Estas formas de estadísticos descriptivos nos guían:

- “Determinar cómo es la distribución de una variable: histograma de frecuencias, distribución normal”.
- “Determinar la tendencia central de una variable: promedio o media aritmética, mediana y moda”.
- “Determinar la dispersión de una variable: desviación estándar, varianza, rangos”.

2) Estadística Inferencial

Este procedimiento estadístico “es la parte de la estadística que busca predecir o deducir características o resultados esperados de una población, basados en los datos obtenidos de una muestra de esa población”.

Al respecto Hernández et al. (2014), nos dicen. “El propósito de la investigación va más allá de describir las distribuciones de las variables, se pretende probar hipótesis y generalizar los resultados obtenidos en la muestra a la población o universo” (p. 209).

Dentro de las técnicas aplicadas en la estadística inferencial ha sido:

- El análisis de correlación: “esta técnica revela si los valores entre dos variables tienden a cambiar sistemáticamente. Para hacer esas determinaciones se usa el coeficiente de correlación r y el valor de p o de intervalo de confianza”.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Presentación de Cuadros, Gráficos e interpretación

Este capítulo presentamos los datos que se obtuvieron “de la aplicación de la técnica de la encuesta, empleando como instrumentos el Cuestionario, para el recojo de datos y medir el resultado de las variables Condiciones de trabajo y Clima Laboral”.

La información obtenida, nos permitieron determinar “el índice o grado de relación existentes entre las variables las variables Condiciones de Trabajo y el Clima Laboral del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Estas presentaciones de resultados lo hacemos a través de tablas en función de estas dos variables, así como sus dimensiones, según Baremo, mediante gráficos estadísticos, que se detallan con su respectivo análisis e interpretación”.

Para analizar la “variable Condiciones de Trabajo se utilizan los resultados de 15 ítems, asignándole un grupo de preguntas por cada dimensión siendo 03 dimensiones por cada variable”.

Para analizar la “variable Clima Laboral se utilizan los resultados de 15 ítems, asignándole un grupo de preguntas por cada dimensión siendo 03 dimensiones por cada variable”.

Las escalas “de valoración que se utilizó es el método de investigación desarrollado por Rensis Likert, basado en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios”.

A.- DE LA VARIABLE X: CONDICIONES DE TRABAJO

1.- ¿Usted cree el ambiente laboral donde se realizan las labores deben ser los más idóneos?

Tabla 1
Resultado de Ambientes laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
	En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
	Neutral	1	4,8	4,8	14,3
	De acuerdo	10	47,6	47,6	61,9
	Totalmente de acuerdo	8	38,1	38,1	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

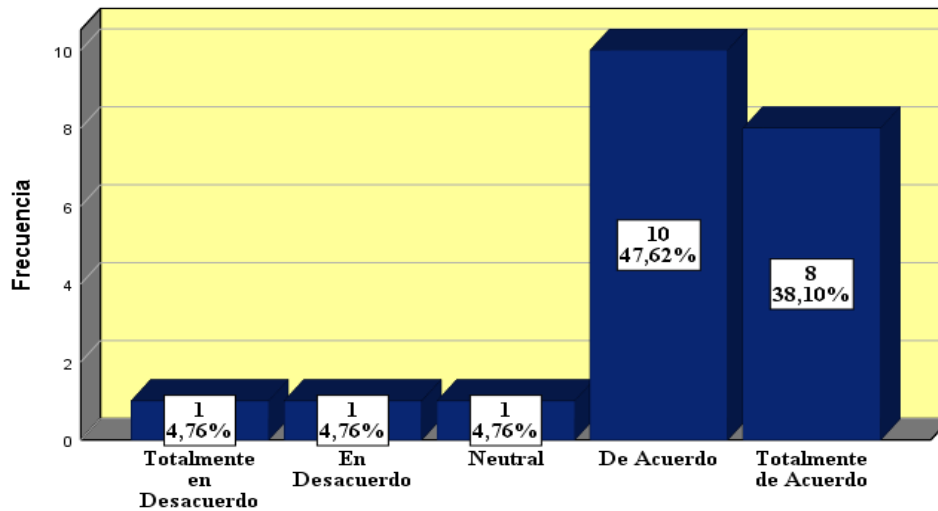


Figura 1. Porcentaje de Ambientes laborales

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 01, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron Neutral; 10 (47.6%) dijeron de acuerdo y 8 (38.1%) dijeron totalmente de acuerdo”.

02.- ¿Crees que el personal administrativo debe de contar con todo el material de trabajo para realizar sus labores correctamente?

Tabla 2
Resultados de Materiales de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
	En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
	Neutral	1	4,8	4,8	14,3
	De acuerdo	8	38,1	38,1	52,4
	Totalmente de acuerdo	10	47,6	47,6	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

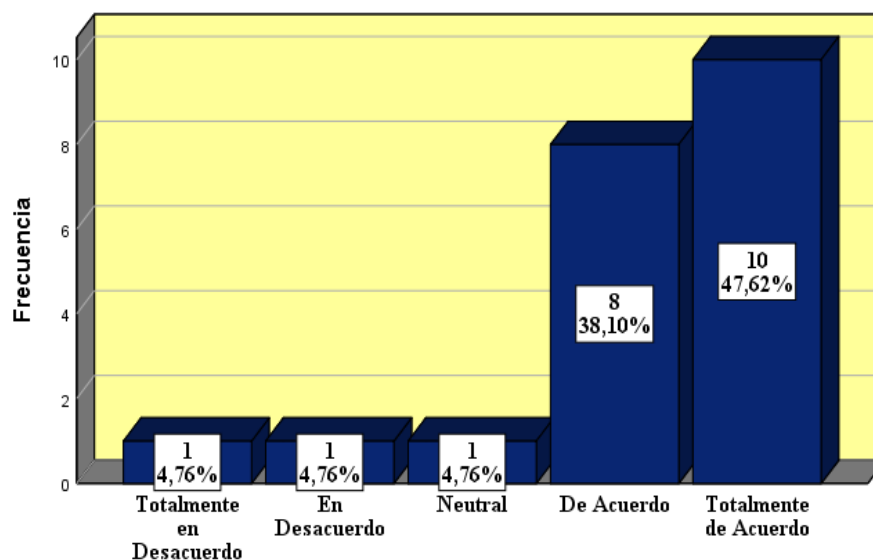


Figura 2. Porcentaje de Materiales de trabajo

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 02, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron Neutral; 8 (38.1%) dijeron de acuerdo y 10 (47.6%) dijeron totalmente de acuerdo”.

03.- ¿Crees que personal debe de contar con toda la seguridad y salud física al desarrollar sus labores?

Tabla 3

Resultado de seguridad y salud

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
	En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
	Neutral	1	4,8	4,8	14,3
	De acuerdo	8	38,1	38,1	52,4
	Totalmente de acuerdo	10	47,6	47,6	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

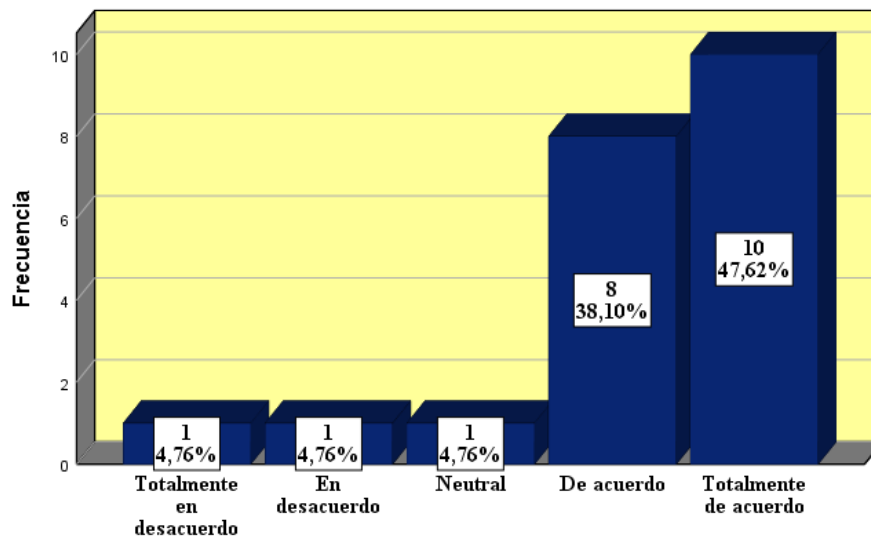


Figura 3. seguridad y salud

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 03, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron Neutral; 8 (38.1%) dijeron de acuerdo y 10 (47.6%) dijeron totalmente de acuerdo”.

04.- ¿Crees que la iluminación del ambiente es un factor importante para desarrollar bien sus labores?

Tabla 4
Resultado de iluminación del ambiente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
	En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
	Neutral	1	4,8	4,8	14,3
	De acuerdo	8	38,1	38,1	52,4
	Totalmente de acuerdo	10	47,6	47,6	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

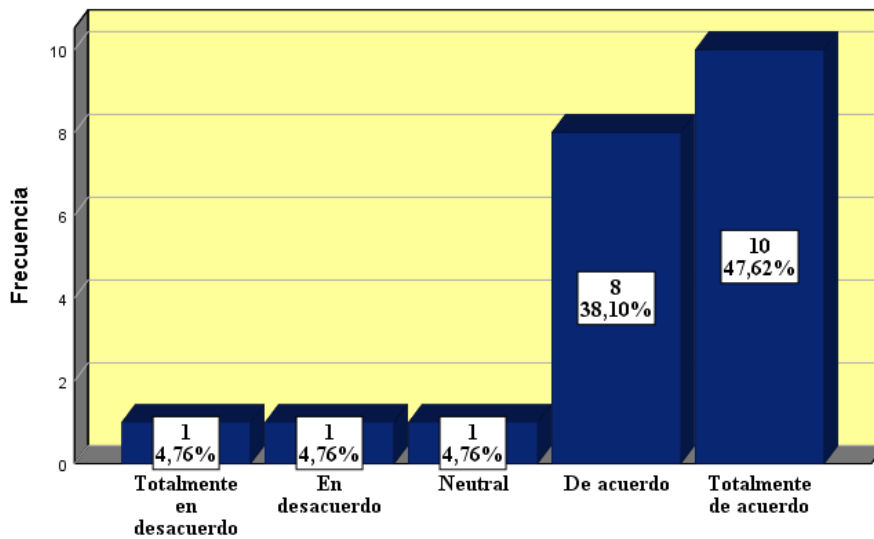


Figura 4. seguridad y salud

Interpretación

De una muestra de 21 colaboradores respecto a la pregunta 04, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron Neutral; 8 (38.1%) dijeron de acuerdo y 10 (47.6%) dijeron totalmente de acuerdo.

05.- ¿Crees que se debe priorizar la higiene de ambiente antes de empezar las labores?

Tabla 5
Resultado de higiene de ambiente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
	En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
	Neutral	1	4,8	4,8	14,3
	De acuerdo	10	47,6	47,6	61,9
	Totalmente de acuerdo	8	38,1	38,1	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

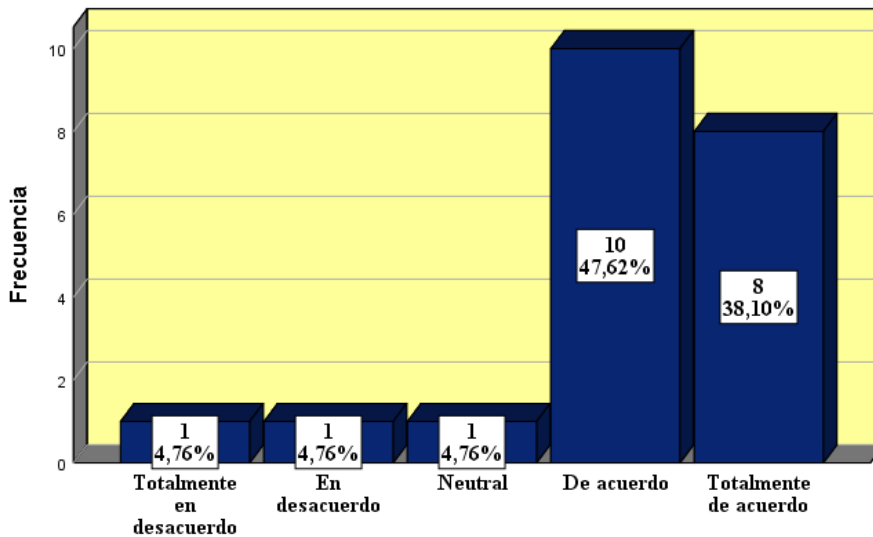


Figura 5. seguridad y salud

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 05, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron Neutral; 10 (47.6%) dijeron de acuerdo y 8 (38.1%) dijeron totalmente de acuerdo”.

06.- ¿Crees que se debe tener un horario flexible para el personal administrativo?

Tabla 6
Resultado de Horario de Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
	En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
	Neutral	1	4,8	4,8	14,3
	De acuerdo	9	42,9	42,9	57,1
	Totalmente de acuerdo	9	42,9	42,9	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

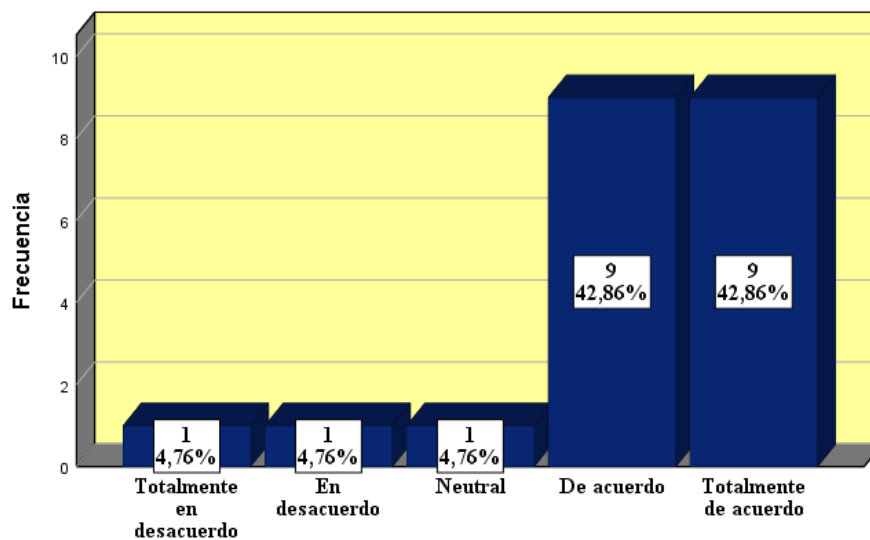


Figura 6. seguridad y salud

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 06, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron Neutral; 9 (42.9%) dijeron de acuerdo y 9 (42.9%) dijeron totalmente de acuerdo”.

07.- ¿Crees que la organización de trabajo para el personal administrativo no duplica funciones?

Tabla 7
Resultados de organización de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
	En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
	Neutral	2	9,5	9,5	19,0
	De acuerdo	7	33,3	33,3	52,4
	Totalmente de acuerdo	10	47,6	47,6	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

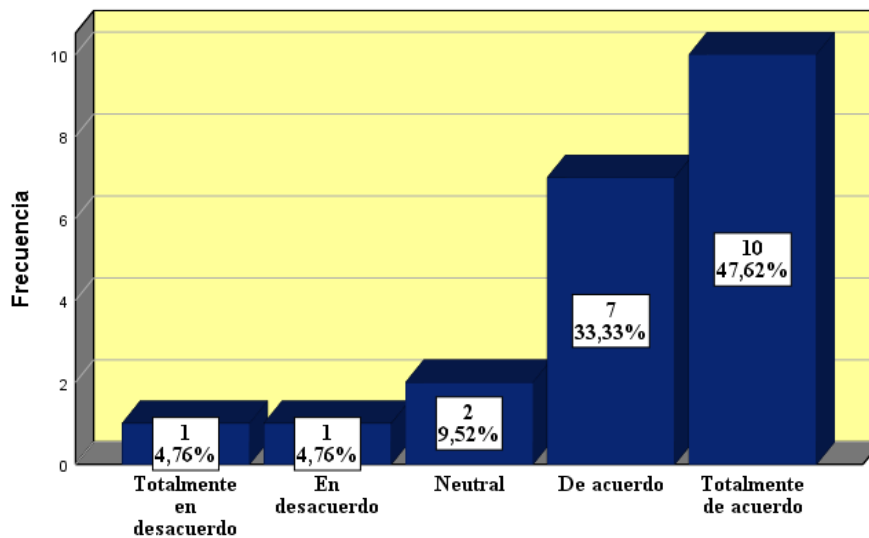


Figura 7. Porcentaje de organización de trabajo

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 07, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 2 (9.5%) dijeron Neutral; 7 (33.3%) dijeron de acuerdo y 10 (47.6%) dijeron totalmente de acuerdo”.

08.- ¿Crees que se debe distribuir funciones de responsabilidad al personal administrativo de mayor experiencia?

Tabla 8
Resultados de distribución de funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
Neutral	1	4,8	4,8	14,3
De acuerdo	10	47,6	47,6	61,9
Totalmente de acuerdo	8	38,1	38,1	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

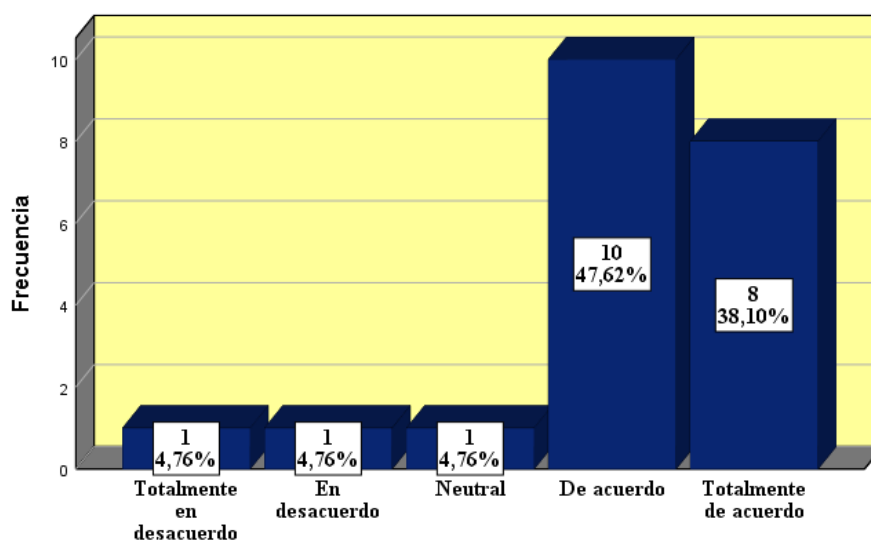


Figura 8. Porcentaje de distribución de funciones

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 08, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron Neutral; 10 (47.6%) dijeron de acuerdo y 8 (38.1%) dijeron totalmente de acuerdo”.

09.- ¿Crees que debe mantener constante relaciones interpersonales entre el personal administrativo?

Tabla 9
Resultados de relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
	En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
	Neutral	2	9,5	9,5	19,0
	De acuerdo	7	33,3	33,3	52,4
	Totalmente de acuerdo	10	47,6	47,6	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

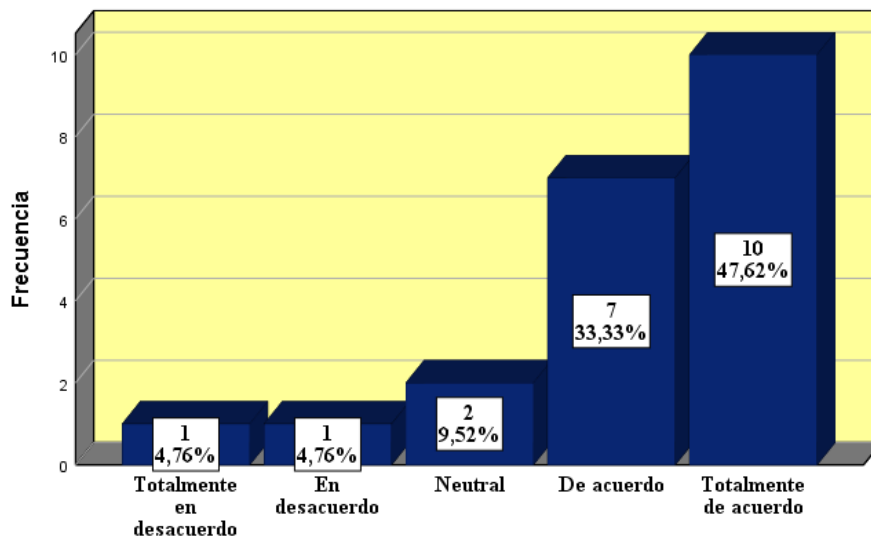


Figura 9. Porcentaje de relaciones interpersonales

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 09, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 2 (9.5%) dijeron Neutral; 7 (33.3%) dijeron de acuerdo y 10 (47.6%) dijeron totalmente de acuerdo”.

10.- ¿Crees que existe el exceso de asignación de trabajo es equivalente al hostigamiento laboral?

Tabla 10
Resultado de hostigamiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
	En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
	Neutral	1	4,8	4,8	14,3
	De acuerdo	10	47,6	47,6	61,9
	Totalmente de acuerdo	8	38,1	38,1	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

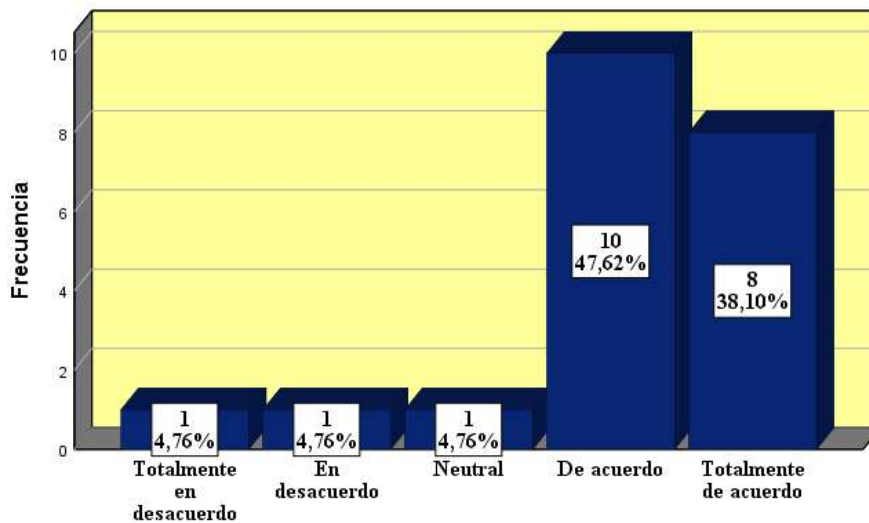


Figura 10. Porcentaje de hostigamiento laboral

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 10, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron Neutral; 10 (47.6%) dijeron de acuerdo y 8 (38.1%) dijeron totalmente de acuerdo”.

11.- ¿Crees que la remuneración debe ser equivalente con el personal que cumplen la misma función?

Tabla 11
Resultado de remuneración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
	En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
	Neutral	1	4,8	4,8	14,3
	De acuerdo	10	47,6	47,6	61,9
	Totalmente de acuerdo	8	38,1	38,1	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

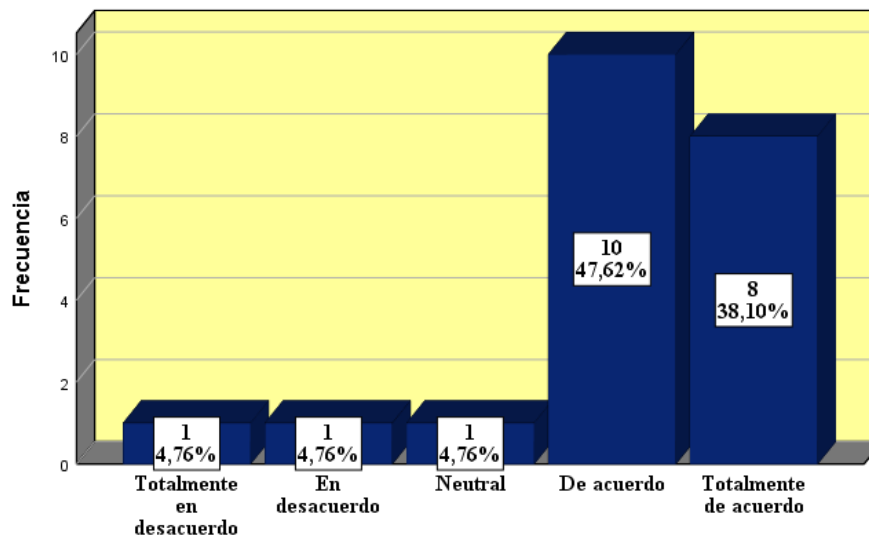


Figura 11. Porcentaje de remuneración

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 11, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron Neutral; 10 (47.6%) dijeron de acuerdo y 8 (38.1%) dijeron totalmente de acuerdo”.

12.- ¿Crees que todo el personal administrativo sea cual fuere su régimen laboral debe tener beneficios laborales?

Tabla 12
Resultados de beneficios laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
	En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
	Neutral	1	4,8	4,8	14,3
	De acuerdo	8	38,1	38,1	52,4
	Totalmente de acuerdo	10	47,6	47,6	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

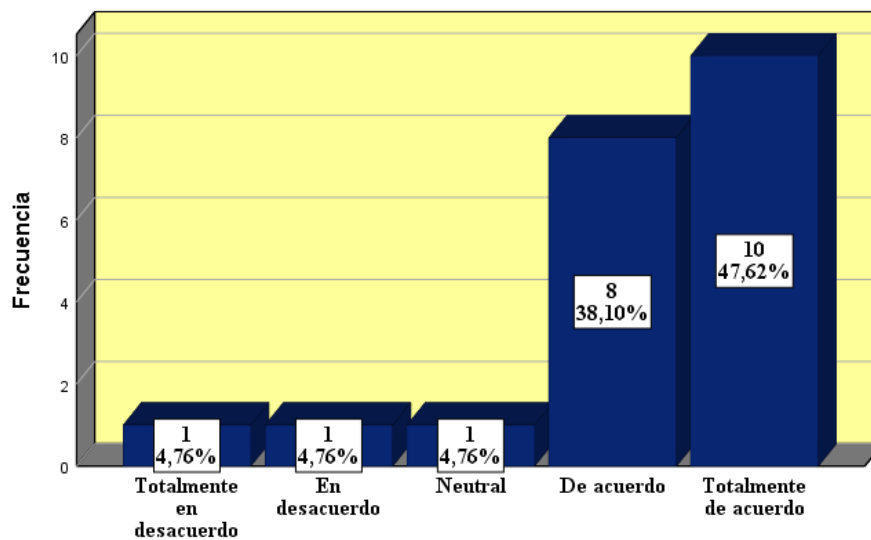


Figura 12. Porcentaje de beneficios laborales

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 12, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron Neutral; 8 (38.1%) dijeron de acuerdo y 10 (47.6%) dijeron totalmente de acuerdo”.

13.- ¿Crees que los incentivos económicos fomentan la motivación laboral del personal administrativo?

Tabla

Resultados de incentivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
	En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
	Neutral	1	4,8	4,8	14,3
	De acuerdo	9	42,9	42,9	57,1
	Totalmente de acuerdo	9	42,9	42,9	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

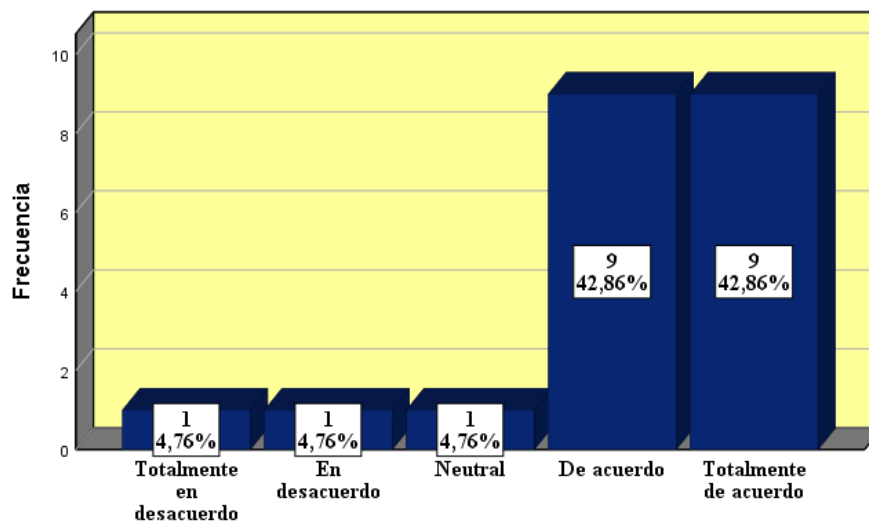


Figura 13. Porcentaje de incentivos

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 13, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron Neutral; 9 (42.9%) dijeron de acuerdo y 9 (42.9%) dijeron totalmente de acuerdo”.

14.- ¿Crees que las recompensas económicas generan incomodidad en el personal administrativo?

Tabla 13
Resultados de recompensas económicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
	En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
	Neutral	1	4,8	4,8	14,3
	De acuerdo	8	38,1	38,1	52,4
	Totalmente de acuerdo	10	47,6	47,6	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

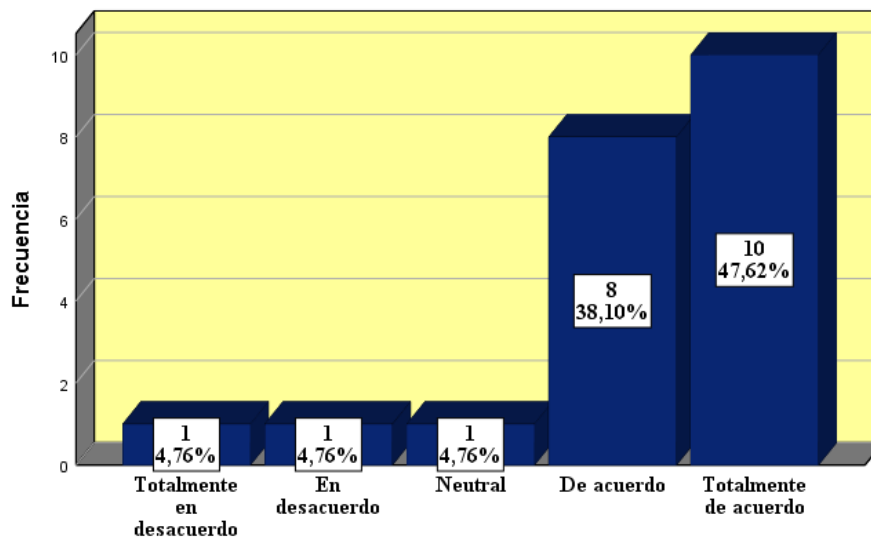


Figura 14. Porcentaje de recompensas económicas

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 14, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron Neutral; 8 (38.1%) dijeron de acuerdo y 10 (47.6%) dijeron totalmente de acuerdo”.

15.- ¿Crees que el personal administrativo debe contar con seguro médico?

Tabla 14
Resultado de seguro médico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
	En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
	Neutral	1	4,8	4,8	14,3
	De acuerdo	10	47,6	47,6	61,9
	Totalmente de acuerdo	8	38,1	38,1	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

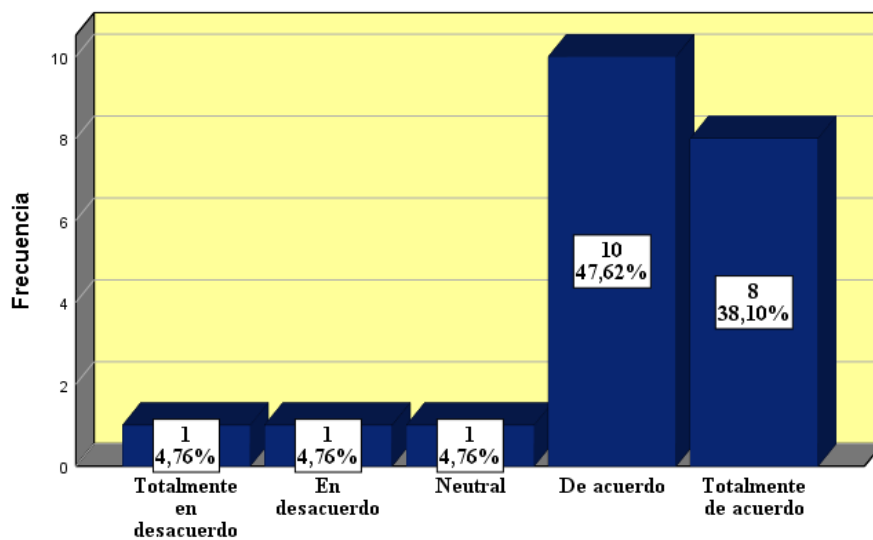


Figura 15. Porcentaje de seguro médico

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 15, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron Neutral; 10 (47.6%) dijeron de acuerdo y 8 (38.1%) dijeron totalmente de acuerdo”.

16.- ¿Usted cree que las instrucciones laborales reducen los errores en el cumplimiento de funciones?

Tabla 15
Resultados de instrucciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
	En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
	Neutral	1	4,8	4,8	14,3
	De acuerdo	10	47,6	47,6	61,9
	Totalmente de acuerdo	8	38,1	38,1	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

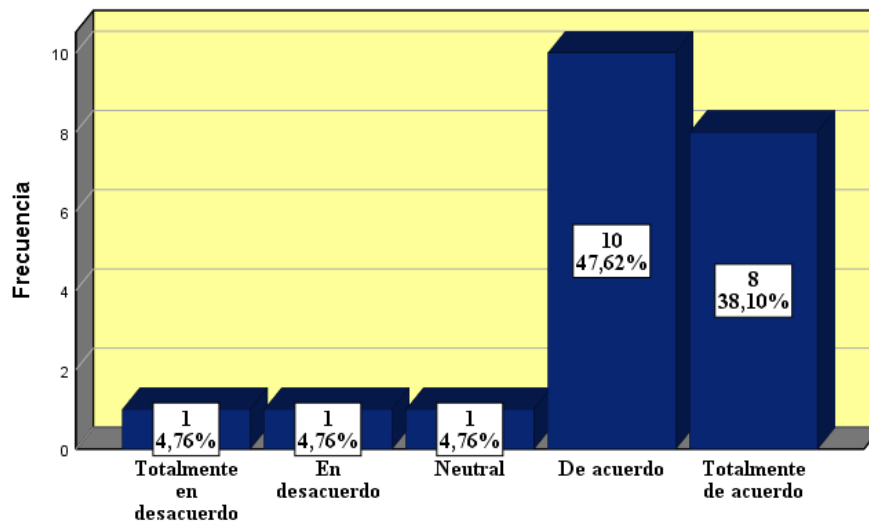


Figura 16. Porcentaje de instrucciones laborales

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 16, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron Neutral; 10 (47.6%) dijeron de acuerdo y 8 (38.1%) dijeron totalmente de acuerdo”.

17. ¿Usted cree que la confianza condescendiente genera incomodidad en los colaboradores?

Tabla 16
Resultados de confianza condescendiente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
	En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
	Neutral	1	4,8	4,8	14,3
	De acuerdo	7	33,3	33,3	47,6
	Totalmente de acuerdo	11	52,4	52,4	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

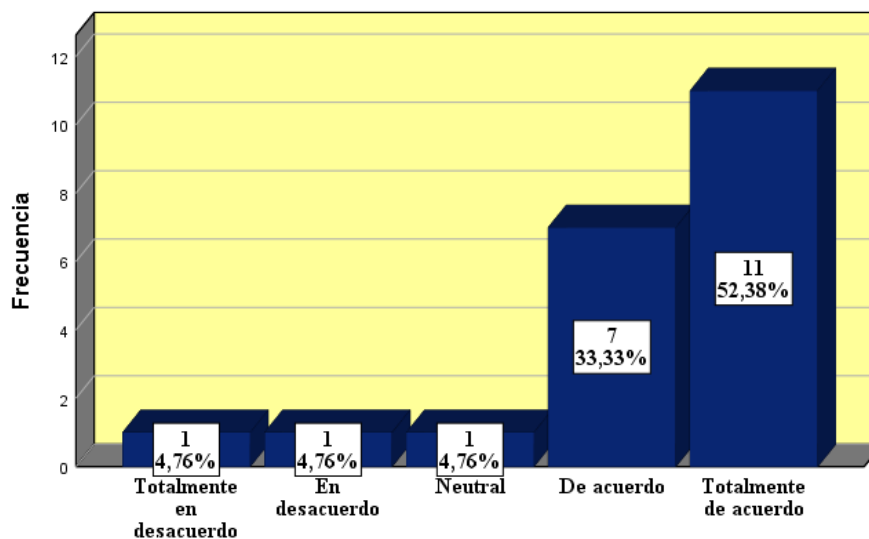


Figura 17. Porcentaje de confianza condescendiente

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 17, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron Neutral; 7 (33.3%) dijeron de acuerdo y 11 (52.4%) dijeron totalmente de acuerdo”.

18.- ¿Usted cree que las recompensas económicas se deben dar cuando realices un buen trabajo?

Tabla 17
Resultados de recompensas económicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
	En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
	Neutral	1	4,8	4,8	14,3
	De acuerdo	9	42,9	42,9	57,1
	Totalmente de acuerdo	9	42,9	42,9	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

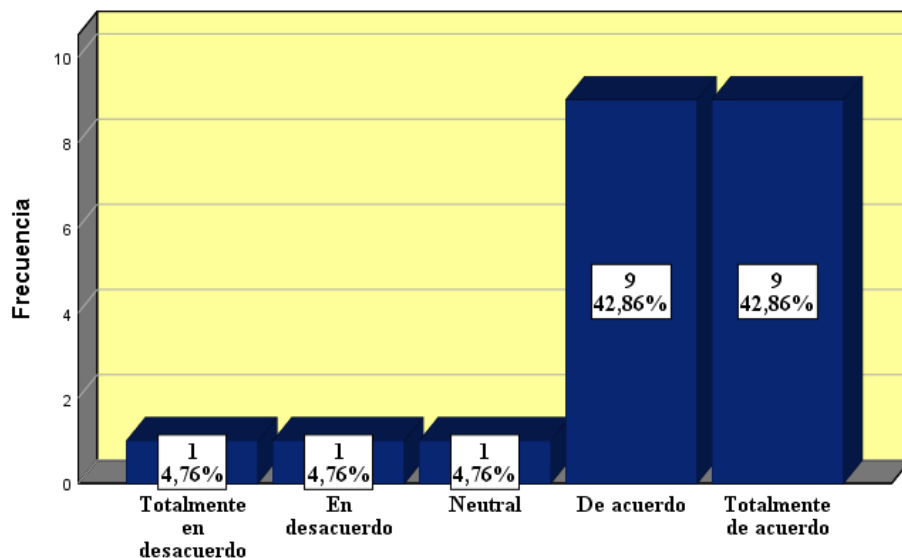


Figura 18. Porcentaje de recompensas económicas

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 18, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron Neutral; 9 (42.9%) dijeron de acuerdo y 9 (42.9%) dijeron totalmente de acuerdo”.

19.- ¿Usted cree que el ambiente estable y estructurado mejoran el estado de ánimo del trabajador?

Tabla 18

Resultado de ambiente estable y estructurado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
Neutral	2	9,5	9,5	19,0
De acuerdo	7	33,3	33,3	52,4
Totalmente de acuerdo	10	47,6	47,6	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

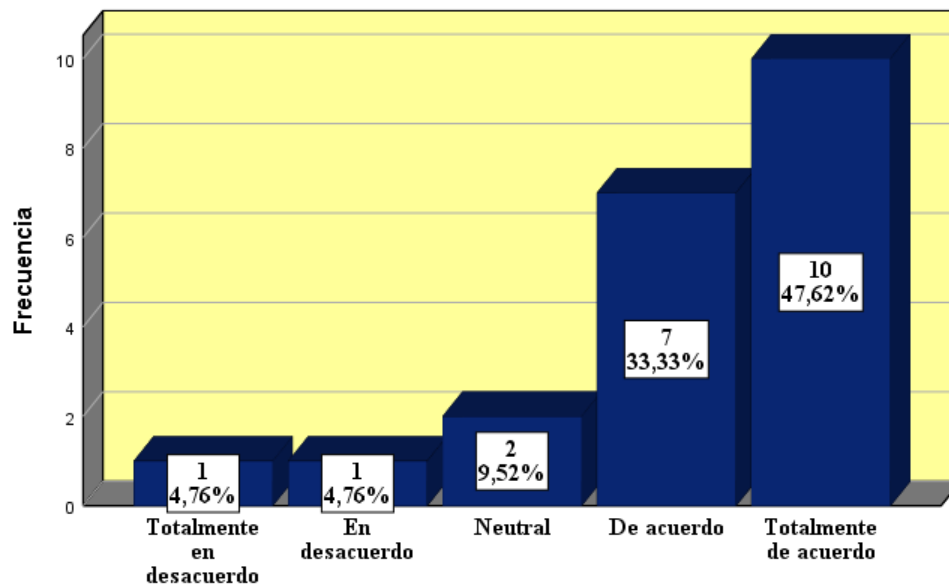


Figura 19. Porcentaje de ambiente estable y estructurado

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 19, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 2 (9.5%) dijeron Neutral; 7 (33.3%) dijeron de acuerdo y 10 (47.6%) dijeron totalmente de acuerdo”.

20.- ¿Consideras que al no delegar responsabilidades es causa de desconfianza en el colaborador?

Tabla 19
Resultados de no delegar responsabilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
	En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
	Neutral	1	4,8	4,8	14,3
	De acuerdo	10	47,6	47,6	61,9
	Totalmente de acuerdo	8	38,1	38,1	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

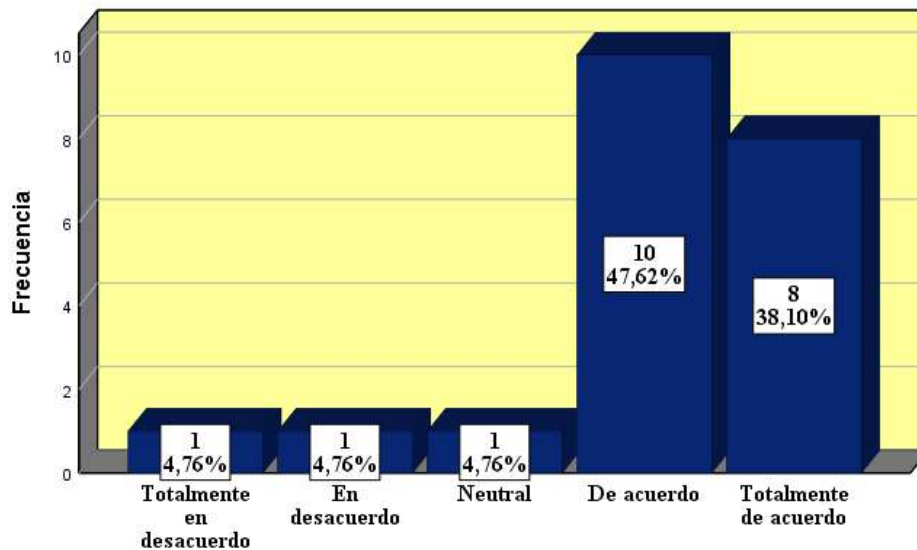


Figura 20. Porcentaje de no delegar responsabilidades

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 20, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron Neutral; 10 (47.6%) dijeron de acuerdo y 8 (38.1%) dijeron totalmente de acuerdo”.

21.- ¿Usted cree que debe de haber un a correcta transmisión de información para el personal administrativo?

Tabla 20
Resultados de transmisión de información

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
	En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
	Neutral	1	4,8	4,8	14,3
	De acuerdo	9	42,9	42,9	57,1
	Totalmente de acuerdo	9	42,9	42,9	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

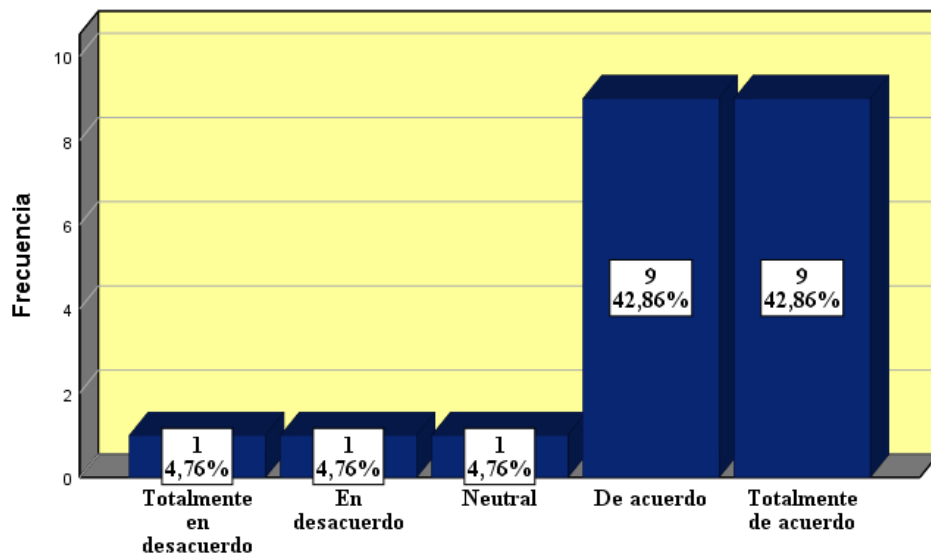


Figura 21. Porcentaje de transmisión de información

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 21, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron Neutral; 9 (42.9%) dijeron de acuerdo y 9 (42.9%) dijeron totalmente de acuerdo”.

22.- ¿Usted cree que se debe establecer una comunicación eficaz entre el vicerrector y el personal administrativo?

Tabla 21
Resultado de comunicación eficaz

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
	En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
	Neutral	2	9,5	9,5	19,0
	De acuerdo	7	33,3	33,3	52,4
	Totalmente de acuerdo	10	47,6	47,6	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

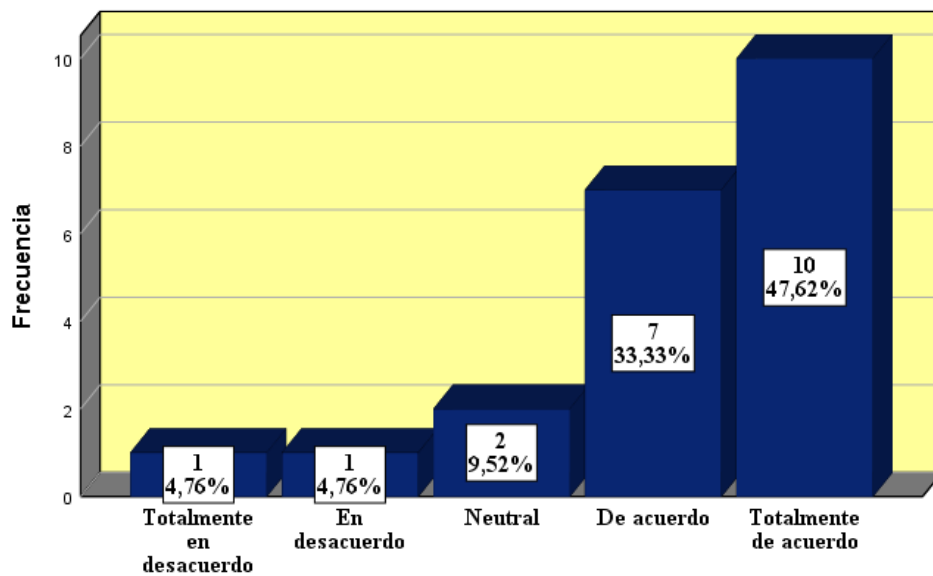


Figura 22. Porcentaje de comunicación eficaz

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 22, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 2 (9.5%) dijeron Neutral; 7 (33.3%) dijeron de acuerdo y 10 (47.6%) dijeron totalmente de acuerdo”.

23.- ¿Usted cree que se debe evitar la comunicación intrapersonal para tomar decisiones laborales?

Tabla 22
Resultados de comunicación intrapersonal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
	En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
	Neutral	1	4,8	4,8	14,3
	De acuerdo	10	47,6	47,6	61,9
	Totalmente de acuerdo	8	38,1	38,1	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

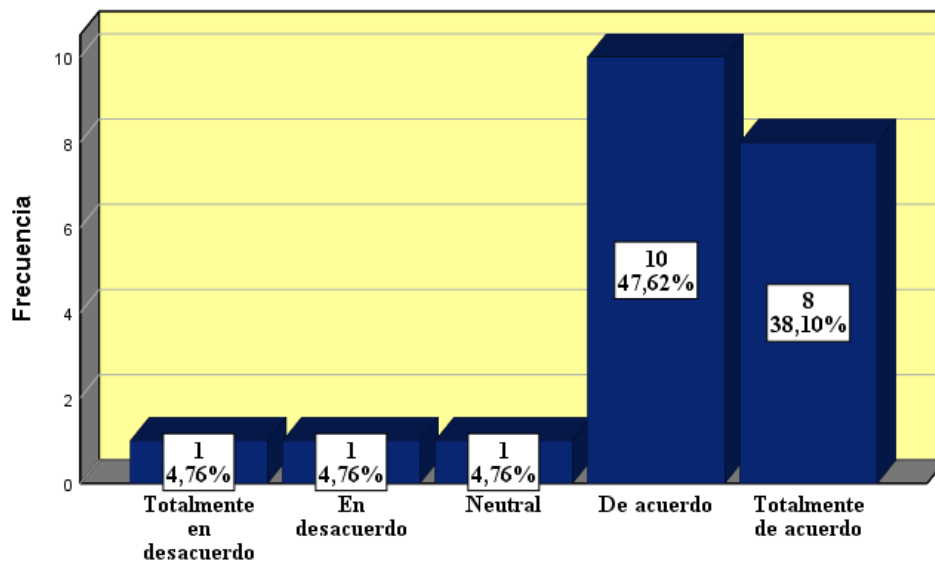


Figura 23. Porcentaje de comunicación intrapersonal

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 23, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron Neutral; 10 (47.6%) dijeron de acuerdo y 8 (38.1%) dijeron totalmente de acuerdo”.

24.- ¿Usted cree que se debe minimizar las comunicaciones interpersonales entre el personal administrativo?

Tabla 23
Resultados de comunicaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
	En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
	Neutral	1	4,8	4,8	14,3
	De acuerdo	8	38,1	38,1	52,4
	Totalmente de acuerdo	10	47,6	47,6	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

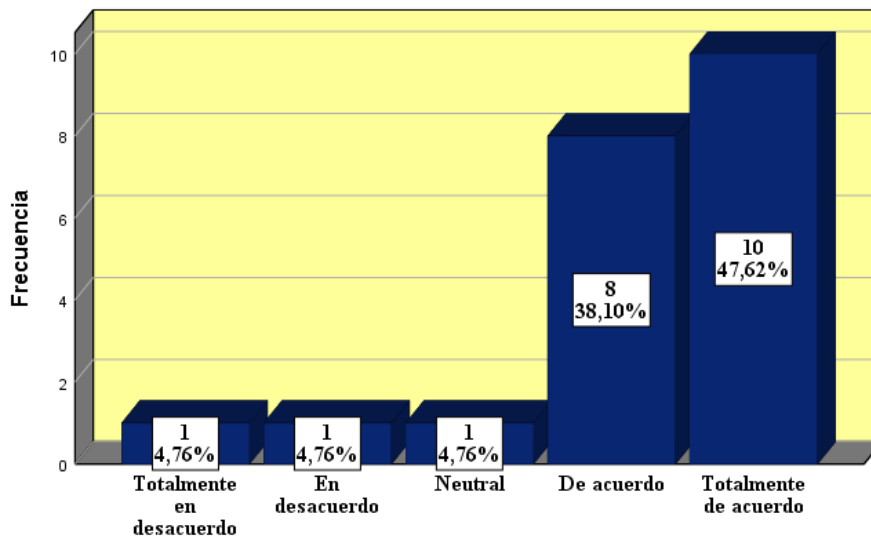


Figura 24. Porcentaje de comunicaciones interpersonales

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 24, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron Neutral; 8 (38.1%) dijeron de acuerdo y 10 (47.6%) dijeron totalmente de acuerdo”.

25.- ¿Usted cree que las comunicaciones conductuales indican el estado del ambiente laboral?

Tabla 24
Resultados comunicaciones conductuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
	En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
	Neutral	2	9,5	9,5	19,0
	De acuerdo	7	33,3	33,3	52,4
	Totalmente de acuerdo	10	47,6	47,6	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

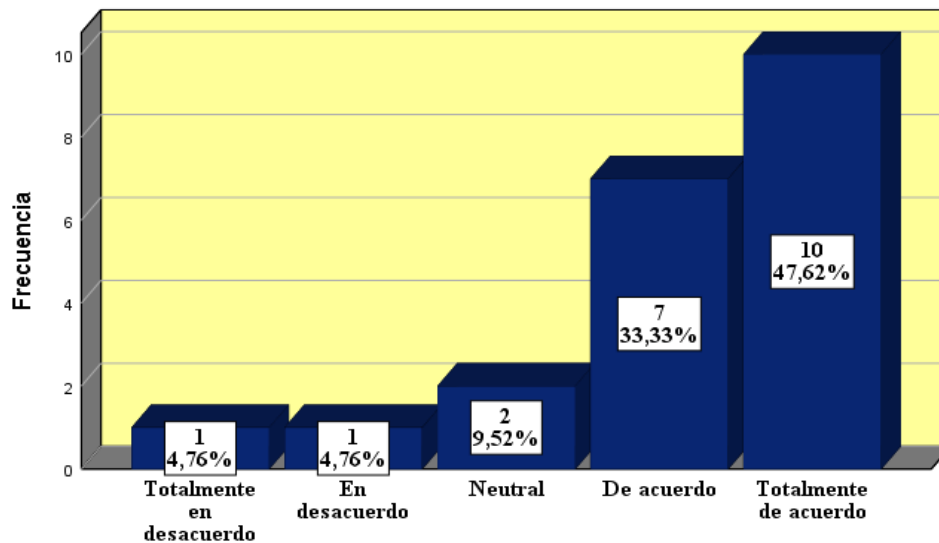


Figura 25. Porcentaje de comunicaciones conductuales

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 25, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 2 (9.5%) dijeron Neutral; 7 (33.3%) dijeron de acuerdo y 10 (47.6%) dijeron totalmente de acuerdo”.

26.- ¿Usted cree que las recompensas es una forma de valorar el trabajo?

Tabla 25
Resultados de las recompensas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
	En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
	Neutral	1	4,8	4,8	14,3
	De acuerdo	10	47,6	47,6	61,9
	Totalmente de acuerdo	8	38,1	38,1	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

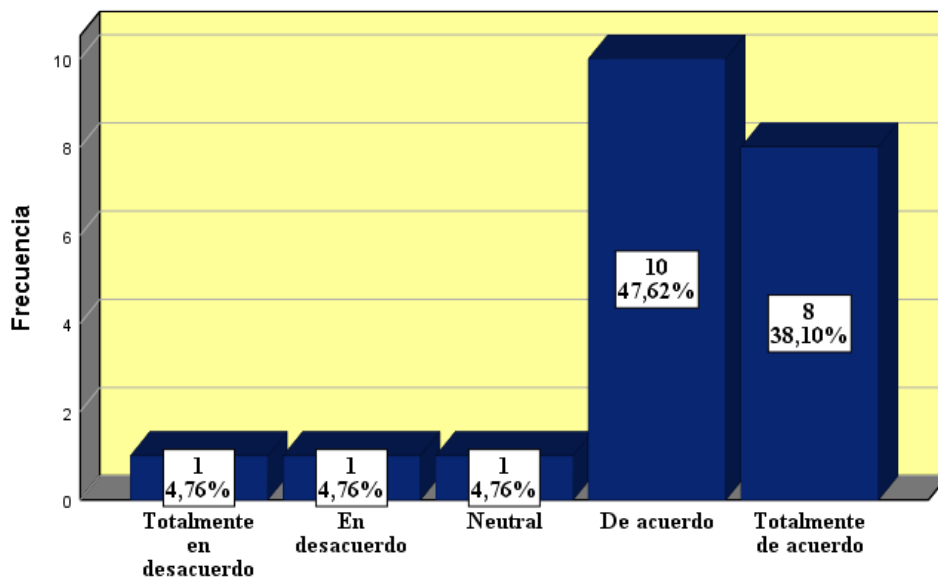


Figura 26. Porcentaje de las recompensas

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 26, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron Neutral; 10 (47.6%) dijeron de acuerdo y 8 (38.1%) dijeron totalmente de acuerdo”.

27.- ¿Usted cree que el elogio público debe ser una práctica constante en los directivos?

Tabla 26
Resultados de elogio público

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
	En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
	Neutral	1	4,8	4,8	14,3
	De acuerdo	8	38,1	38,1	52,4
	Totalmente de acuerdo	10	47,6	47,6	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

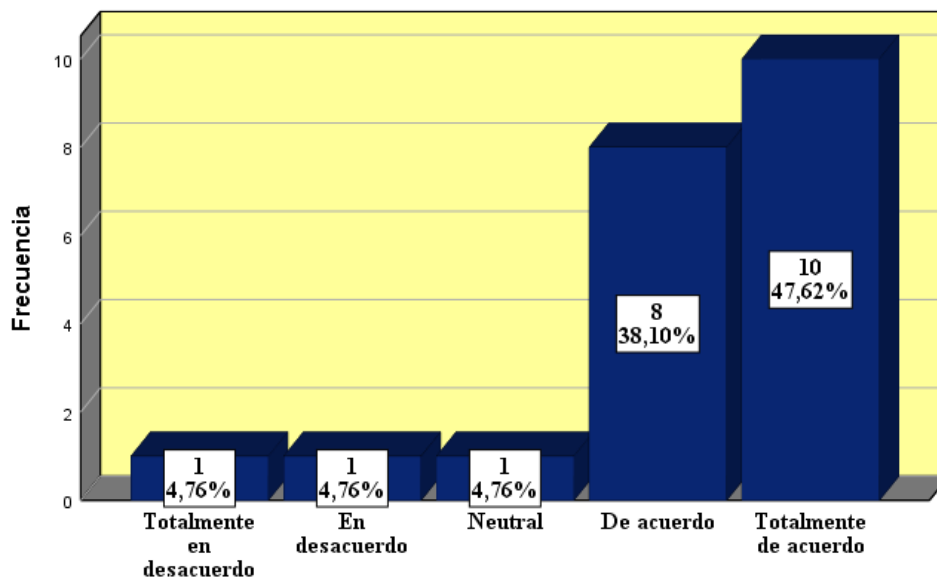


Figura 27. Porcentaje de elogio público

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 27, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron Neutral; 8 (38.1%) dijeron de acuerdo y 10 (47.6%) dijeron totalmente de acuerdo”

28.- ¿Usted cree que participar en cursos de capacitación mejora el desempeño de las funciones del personal administrativo?

Tabla 27
Resultados de Participar en cursos de capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
Neutral	1	4,8	4,8	14,3
De acuerdo	9	42,9	42,9	57,1
Totalmente de acuerdo	9	42,9	42,9	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

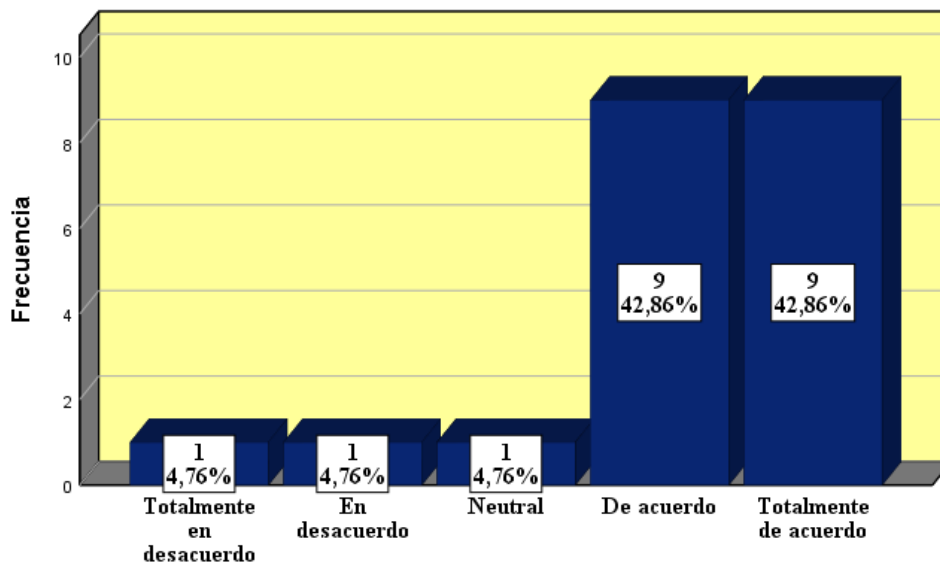


Figura 28. Porcentaje de Participar en cursos de capacitación

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 28, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron Neutral; 9 (42.9%) dijeron de acuerdo y 9 (42.9%) dijeron totalmente de acuerdo”

29.- ¿Usted cree que se debe reconocer como el empleado del mes al colaborador sobresaliente?

Tabla 28
Resultados del empleado del mes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
	En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
	Neutral	1	4,8	4,8	14,3
	De acuerdo	7	33,3	33,3	47,6
	Totalmente de acuerdo	11	52,4	52,4	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

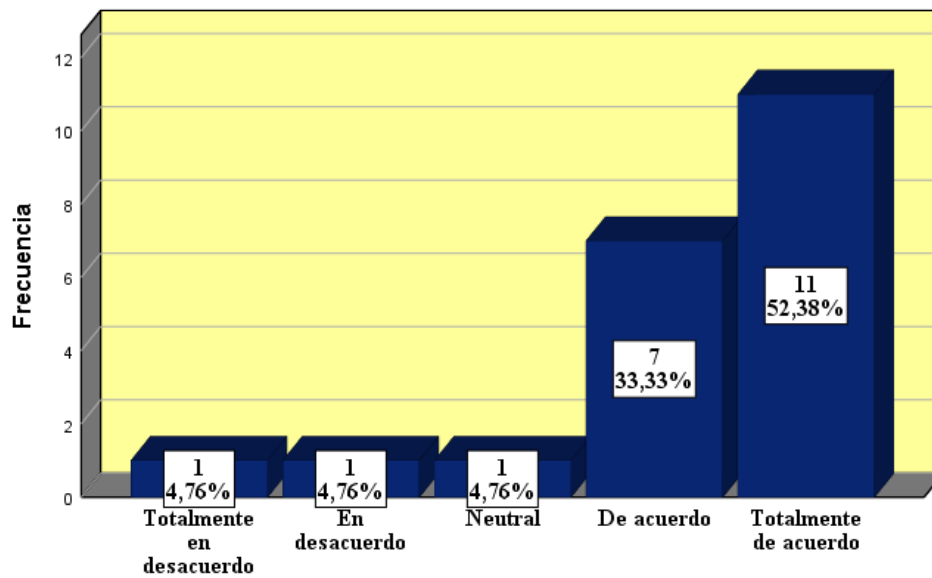


Figura 29. Porcentaje del empleado del mes

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 29, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron Neutral; 7 (33.3%) dijeron de acuerdo y 11 (52.4%) dijeron totalmente de acuerdo”.

30.- ¿Usted cree que la Promoción de ascenso es una recompensa al esfuerzo y dedicación?

Tabla 29
Resultados de Promoción de ascenso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
	En Desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
	Neutral	1	4,8	4,8	14,3
	De acuerdo	10	47,6	47,6	61,9
	Totalmente de acuerdo	8	38,1	38,1	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaborados por el investigador

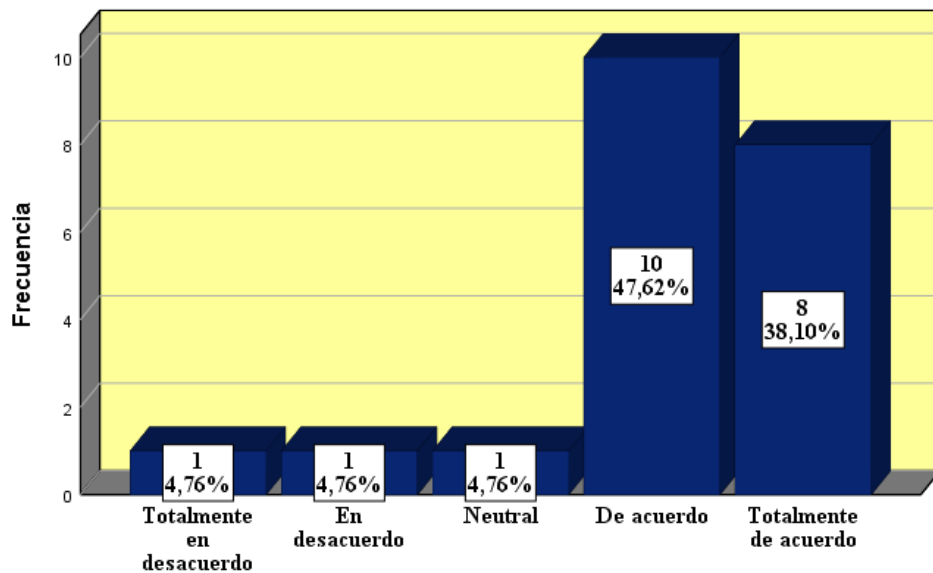


Figura 30. Porcentaje de Promoción de ascenso

Interpretación

De una muestra “de 21 colaboradores respecto a la pregunta 30, contestaron de la siguiente manera: 1 (4.8%) dijeron que Totalmente en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron en desacuerdo; 1 (4.8%) dijeron Neutral; 10 (47.6%) dijeron de acuerdo y 8 (38.1%) dijeron totalmente de acuerdo”.

Análisis Estadístico

Estadística descriptiva

Categoría – Escala de Lickert	
Totalmente en desacuerdo	1
En Desacuerdo	2
Neutral	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Tabla 30
Variable X - Condiciones de Trabajo y Variable Y - Clima Laboral

		Estadísticos	
		V1 - Condiciones de Trabajo	V2 - Clima Laboral
N	Válido	21	21
	Perdidos	0	0
Media		62,10	62,19
Error estándar de la media		2,135	2,166
Mediana		66,00	66,00
Moda		66	67
Desv. Desviación		9,782	9,928
Varianza		95,690	98,562
Asimetría		-1,904	-2,146
Error estándar de asimetría		,501	,501
Curtosis		3,338	4,823
Error estándar de curtosis		,972	,972
Rango		40	40
Mínimo		33	30
Máximo		73	70
Suma		1304	1306

Nota: Elaborados por el investigador

Tabla 31

Estadística Descriptiva de las Preguntas Variable X - Condiciones de Trabajo y Variable Y - Clima Laboral

		Estadísticos																													
N		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
Válido		21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	
Perdidos		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		4,10	4,19	4,19	4,19	4,10	4,14	4,14	4,10	4,14	4,10	4,10	4,19	4,14	4,19	4,10	4,10	4,24	4,14	4,14	4,10	4,14	4,14	4,10	4,19	4,14	4,10	4,19	4,14	4,24	4,10
Error estándar de la media		,228	,235	,235	,235	,228	,232	,242	,228	,242	,228	,228	,235	,232	,235	,228	,228	,238	,232	,242	,228	,232	,242	,228	,235	,242	,228	,235	,232	,238	,228
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00
Moda		4	5	5	5	4	4 ^a	5	4	5	4	4	5	4 ^a	5	4	4	5	4 ^a	5	4	4 ^a	5	4	5	5	4	5	4 ^a	5	4
Desv. Desviación		1,044	1,078	1,078	1,078	1,044	1,062	1,108	1,044	1,108	1,044	1,044	1,078	1,062	1,078	1,044	1,044	1,091	1,062	1,108	1,044	1,062	1,108	1,044	1,078	1,108	1,044	1,078	1,062	1,091	1,044
Varianza		1,090	1,162	1,162	1,162	1,090	1,129	1,229	1,090	1,229	1,090	1,090	1,162	1,129	1,162	1,090	1,090	1,190	1,129	1,229	1,090	1,129	1,229	1,090	1,162	1,229	1,090	1,162	1,129	1,190	1,090
Asimetría		1,662	1,740	1,740	1,740	1,662	1,693	1,526	1,662	1,526	1,662	1,662	1,740	1,693	1,740	1,662	1,662	1,799	1,693	1,526	1,662	1,693	1,526	1,662	1,740	1,526	1,662	1,740	1,693	1,799	1,662
Error estándar de asimetría		,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501
Curtosis		3,186	3,143	3,143	3,143	3,186	3,132	2,195	3,186	2,195	3,186	3,186	3,143	3,132	3,143	3,186	3,186	3,216	3,132	2,195	3,186	3,132	2,195	3,186	3,143	2,195	3,186	3,143	3,132	3,216	3,186
Error estándar de curtosis		,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972
Rango		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Mínimo		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suma		86	88	88	88	86	87	87	86	87	86	86	88	87	88	86	86	89	87	87	86	87	87	86	88	87	86	88	87	89	86

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño

Nota: Elaborados por el investigador

Tabla 32
Total Resultados de encuestas de la DIVI y DIV2

Categoría		Dimensión 01V1					Dimensión 01V2				
		P1	P2	P3	P4	P5	P16	P17	P18	P19	P20
Totalmente en desacuerdo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
En Desacuerdo	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Neutral	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
De acuerdo	4	10	8	8	8	10	10	7	9	7	10
Totalmente de acuerdo	5	8	10	10	10	8	8	11	9	10	8
Total		21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

Tabla 33
VID1 - Condiciones Laborales Físicos y V2D1 - Autoritario paternalista

		Estadísticos	
		VID1 - Condiciones Laborales Físicos	V2D1 - Autoritario paternalista
N	Válido	21	21
	Perdidos	0	0
Media		20,76	20,71
Error estándar de la media		,717	,756
Mediana		22,00	22,00
Moda		23	22
Desv. Desviación		3,285	3,466
Varianza		10,790	12,014
Asimetría		-1,900	-1,613
Error estándar de asimetría		,501	,501
Curtosis		3,252	2,177
Error estándar de curtosis		,972	,972
Rango		12	14
Mínimo		11	11
Máximo		23	25
Suma		436	435

Nota: Elaborados por el investigador

Tabla 34

Estadística Descriptiva VID1 - Condiciones Laborales Físicos y V2D1 - Autoritario paternalista

		Estadísticos									
		P1	P2	P3	P4	P5	P16	P17	P18	P19	P20
N	Válido	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		4,10	4,19	4,19	4,19	4,10	4,10	4,24	4,14	4,14	4,10
Error estándar de la media		,228	,235	,235	,235	,228	,228	,238	,232	,242	,228
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00
Moda		4	5	5	5	4	4	5	4 ^a	5	4
Desv. Desviación		1,044	1,078	1,078	1,078	1,044	1,044	1,091	1,062	1,108	1,044
Varianza		1,090	1,162	1,162	1,162	1,090	1,090	1,190	1,129	1,229	1,090
Asimetría		-1,662	-1,740	-1,740	-1,740	-1,662	-1,662	-1,799	-1,693	-1,526	-1,662
Error estándar de asimetría		,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501
Curtosis		3,186	3,143	3,143	3,143	3,186	3,186	3,216	3,132	2,195	3,186
Error estándar de curtosis		,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972
Rango		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Mínimo		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suma		86	88	88	88	86	86	89	87	87	86

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Nota: Elaborados por el investigador

Tabla 35

Total Resultados de encuestas de la D2V1 y D2V2

Categoría	Dimensión 02V1					Dimensión 02V2				
	P6	P7	P8	P9	P10	P21	P22	P23	P24	P25
Totalmente en desacuerdo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
En Desacuerdo	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Neutral	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2
De acuerdo	4	9	7	10	7	10	9	7	10	8
Totalmente de acuerdo	5	9	10	8	10	8	9	10	8	10
Total		21	21	21	21	21	21	21	21	21

Nota: Elaborados por el investigador

Tabla 36

VID2 - Condiciones laborales psicosocial y V2D2 - Comunicación

		Estadísticos	
		V1D2 - Condiciones laborales psicosocial	V2D2 - Comunicación
N	Válido	21	21
	Perdidos	0	0
Media		20,62	20,71
Error estándar de la media		,742	,793
Mediana		22,00	21,00
Moda		22	21
Desv. Desviación		3,398	3,635
Varianza		11,548	13,214
Asimetría		-1,717	-2,341
Error estándar de asimetría		,501	,501
Curtosis		2,593	7,026
Error estándar de curtosis		,972	,972
Rango		14	16
Mínimo		11	8
Máximo		25	24
Suma		433	435

Nota: Elaborados por el investigador

Tabla 37

Estadística Descriptiva VID2 - Condiciones laborales psicosocial y V2D2 - Comunicación

		Estadísticos									
		P6	P7	P8	P9	P10	P21	P22	P23	P24	P25
N	Válido	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		4,14	4,14	4,10	4,14	4,10	4,14	4,14	4,10	4,19	4,14
Error estándar de la media		,232	,242	,228	,242	,228	,232	,242	,228	,235	,242
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Moda		4 ^a	5	4	5	4	4 ^a	5	4	5	5
Desv. Desviación		1,062	1,108	1,044	1,108	1,044	1,062	1,108	1,044	1,078	1,108
Varianza		1,129	1,229	1,090	1,229	1,090	1,129	1,229	1,090	1,162	1,229
Asimetría		-1,693	-1,526	-1,662	-1,526	-1,662	-1,693	-1,526	-1,662	-1,740	-1,526
Error estándar de asimetría		,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501
Curtosis		3,132	2,195	3,186	2,195	3,186	3,132	2,195	3,186	3,143	2,195
Error estándar de curtosis		,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972
Rango		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Mínimo		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suma		87	87	86	87	86	87	87	86	88	87

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Nota: Elaborados por el investigador

Tabla 38
Total Resultados de encuestas de la D3V1 y D3V2

Categoría		Dimensión 03V1					Dimensión 03V2				
		P11	P12	P13	P14	P15	P26	P27	P28	P29	P30
Totalmente en desacuerdo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
En Desacuerdo	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Neutral	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
De acuerdo	4	10	8	9	8	10	10	8	9	7	10
Totalmente de acuerdo	5	8	10	9	10	8	8	10	9	11	8
Total		21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

Nota: Elaborados por el investigador

Tabla 39
VID3 – Condiciones laborales Económicos y V2D3 -Reconocimiento

		Estadísticos	
		VID3 – Condiciones laborales económicos	V2D3 - Reconocimiento
N	Válido	21	21
	Perdidos	0	0
Media		20,71	20,76
Error estándar de la media		,727	,727
Mediana		22,00	22,00
Moda		22	23
Desv. Desviación		3,334	3,330
Varianza		11,114	11,090
Asimetría		-1,684	-1,790
Error estándar de asimetría		,501	,501
Curtosis		2,915	2,938
Error estándar de curtosis		,972	,972
Rango		14	13
Mínimo		11	11
Máximo		25	24
Suma		435	436

Nota: Elaborados por el investigador

Tabla 40

Estadística Descriptiva VID3 - Condiciones laborales económicos y V2D3 - Reconocimiento

		Estadísticos									
		P11	P12	P13	P14	P15	P26	P27	P28	P29	P30
N	Válido	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		4,10	4,19	4,14	4,19	4,10	4,10	4,19	4,14	4,24	4,10
Error estándar de la media		,228	,235	,232	,235	,228	,228	,235	,232	,238	,228
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00
Moda		4	5	4 ^a	5	4	4	5	4 ^a	5	4
Desv. Desviación		1,044	1,078	1,062	1,078	1,044	1,044	1,078	1,062	1,091	1,044
Varianza		1,090	1,162	1,129	1,162	1,090	1,090	1,162	1,129	1,190	1,090
Asimetría		-1,662	-1,740	-1,693	-1,740	-1,662	-1,662	-1,740	-1,693	-1,799	-1,662
Error estándar de asimetría		,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501	,501
Curtosis		3,186	3,143	3,132	3,143	3,186	3,186	3,143	3,132	3,216	3,186
Error estándar de curtosis		,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972	,972
Rango		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Mínimo		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suma		86	88	87	88	86	86	88	87	89	86

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Nota: Elaborados por el investigador

4.2. Contrastación de Hipótesis

4.2.1 Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

La prueba de bondad de ajuste “permiten verificar qué tipo de distribución siguen nuestros datos y, por tanto, qué pruebas (paramétricas o no) podemos llevar a cabo en el contraste estadístico”.

En ese sentido, “si el tamaño muestral es igual o menor a cincuenta (50) la prueba de contraste de bondad de ajuste a una distribución normal es la prueba de Shapiro-Wilks”.

De otro lado, “si el tamaño muestral es mayor a cincuenta (50) la prueba de contraste de bondad de ajuste a una distribución normal es la prueba de Kolmogorov-Smirnov, Conocida como prueba K-S”, es una prueba de significación estadística para cotejar si los datos de la muestra proceden de una distribución normal, esta prueba se emplea para variables cuantitativa continuas.

Según lo argumentado, la muestra a estudiar en este estudio es de 21 personal administrativo, en consecuencia, la prueba a usarse será de Shapiro-Wilks

Hipótesis de normalidad

Ho: “La distribución de la variable de estudio no difiere de la distribución normal”.

Ha: “La distribución de la variable de estudio difiere de la distribución normal.

Regla de decisión”.

“Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)”

“Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). y, se acepta H_a ”

Tabla 41

Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 - Condiciones de Trabajo	,331	21	,000	,746	21	,000
V2 - Clima Laboral	,287	21	,000	,721	21	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Elaborados por el investigador

En este caso, nos fijamos en la tabla 42 , donde el tamaño muestral (21 personal administrativo) en este estudio es menor a 50, “en tanto la prueba de contraste de bondad de ajuste a usarse es la prueba de Shapiro-Wilk, donde el estadístico ha obtenido un valor del Sig. Bilateral calculado en el SPSS v25 (0,000) es menor a la significancia 0.05 ($p < 0.05$) entonces, se afirma que las variables difiere de la distribución normal, en consecuencia la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica, siendo este la prueba Rho de Spearman”.

4.2.2 Prueba de Hipótesis

Según Hernández et al. (2014) “la interpretación de los valores se ha expresado por diversos autores en escalas, siendo una de las más utilizadas la que se presenta a continuación”. (p.305)

RANGO	RELACIÓN
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
0.00	No existe correlación (Correlación Espurias)

a) Correlaciones No Paramétricas - Hipótesis General

Ha = Las Condiciones de Trabajo se relacionan con el Clima Laboral del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020

Ho = Las Condiciones de Trabajo no se relacionan con el Clima Laboral del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020

Regla Teórica para Toma de Decisiones

Empleamos la Regla de Decisión, “confrontando el Valor p calculado (sig. Bilateral) con el Valor p teórico = 0.05 (Nivel de significancia 95%), Si el Valor p calculado es mayor o igual al Valor p teórico ($p \geq 0.05$) se Acepta Ho. Pero, Si el Valor p calculado es menor al Valor p teórico ($p < 0.05$) se Acepta Ha”.

Estadística de Prueba de Hipótesis

hallamos, “mediante la Prueba Rho de Spearman, técnica que nos permitió determinar la relación entre las variables y dimensión que conforman la hipótesis de estudio. Se Aplicará en el SPSS v.25”.

Tabla 42

Correlación No Paramétrica de la Hipótesis General

Correlaciones			V1 - Condiciones de Trabajo	V2 - Clima Laboral
Rho de Spearman	V1 - Condiciones de Trabajo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 21	,845** ,000 21
	V2 - Clima Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,845** ,000 21	1,000 . 21

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaborados por el investigador

Descripción de Correlación

Observamos los resultados de la tabla 43, que el valor de Rho de Spearman es de 0,845**, entre las variables **Condiciones de Trabajo** y **Clima Laboral**, “por lo tanto, este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene una **Correlación Positiva muy Fuerte**”.

Decisión estadística

Observamos, “que el valor del sigma (bilateral) es 0,000 siendo este menor que 0,05 (Valor p teórico – NS 95%), se puede interpretar que la relación es significativa por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, en cual permite afirmar que SE APRUEBA la hipótesis Ha el cual indica que Las Condiciones de Trabajo se relacionan con el Clima Laboral del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020”

b) Correlaciones no Paramétricas - Hipótesis Especifica 1

Ha = Las Condiciones Laborales Físicas se relacionan con el Autoritario Paternalista en el Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020

Ho = Las Condiciones Laborales Físicas no se relacionan con el Autoritario Paternalista en el Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020

Regla Teórica para Toma de Decisiones

Empleamos, “la Regla de Decisión, confrontando el Valor p calculado (sig. Bilateral) con el Valor p teórico = 0.05 (Nivel de significancia 95%), Si el Valor p calculado es mayor o igual al Valor p teórico ($p \geq 0.05$) se Acepta H_0 . Pero, Si el Valor p calculado es menor al Valor p teórico ($p < 0.05$) se Acepta H_a ”.

Estadística de Prueba de Hipótesis

Hallamos, “mediante la Prueba Rho de Spearman, técnica que nos permitió determinar la relación entre las variables y dimensión que conforman la hipótesis de estudio. Se aplicó en el SPSS v.25”.

Tabla 43
Correlación No Paramétricas - Hipótesis Específica 01

Correlaciones			V1D1 - Condiciones Laborales Físicas	V2D1 - Autoritario Paternalista
Rho de Spearman	V1D1 - Condiciones Laborales Físicas	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,940**
		N	.	,000
	V2D1 - Autoritario Paternalista	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,940**	1,000
		N	,000	.
			21	21

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaborados por el investigador

Descripción de Correlación

Observamos los resultados de la tabla 44, que el valor de Rho de Spearman es de 0,940**, entre las Dimensiones Condiciones Laborales

Físicas y Autoritario Paternalista, “por lo tanto, este grado de correlación indica que la relación entre las dimensiones es positiva y tiene una **Correlación Positiva Perfecta**”.

Decisión estadística

Visualizamos “que el valor del sigma (bilateral) es 0,000, siendo este menor que 0,05 (Valor p teórico – NS 95%), se puede interpretar que la relación es significativa por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, en cual permite afirmar que SE APRUEBA la hipótesis Ha el cual indica que Las Condiciones Laborales Físicas se relacionan con el Autoritario Paternalista en el Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020”.

c) Correlación No Paramétrica - Hipótesis Específica 2

Ha= Las Condiciones Laborales Psicosociales se relacionan con la Comunicación del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020

Ho= Las Condiciones Laborales Psicosociales no se relacionan con la Comunicación del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020

Regla Teórica para Toma de Decisiones

Utilizamos “la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado (sig. Bilateral) con el Valor p teórico = 0.05 (Nivel de significación), Si el Valor p calculado ≥ 0.05 , se Aceptará Ho. Pero, si el Valor p calculado < 0.05 , se Aceptará Ha”.

Estadística de Prueba de Hipótesis

Se halló, “mediante el Rho de Spearman el tipo de relación entre los elementos (variables y/o dimensión) que está compuesta la hipótesis de estudio. Se Aplicará SPSS v.25

Tabla 44

Correlación No Paramétrica - Hipótesis Específica 2

Correlaciones			V1D2 - Condiciones Laborales Psicosociales	V2D2 - La Comunicación
Rho de Spearman	V1D2 - Condiciones Laborales Psicosociales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 21	,756** ,000 21
	V2D2 - Comunicación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,756** ,000 21	1,000 . 21

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaborados por el investigador

Descripción de Correlación

Observamos los resultados de la tabla 45, que el valor de Rho de Spearman es de 0,756**, entre las Dimensiones Las Condiciones Laborales Psicosociales y la Comunicación “por lo tanto, este grado de correlación indica que la relación entre las dimensiones es positiva y tiene una **Correlación Positiva muy Fuerte**”.

Decisión estadística

Observamos “que el valor del sigma (bilateral) es 0,000, siendo este menor que 0,05 (Valor p teórico – NS 95%), se puede interpretar que la relación es significativa por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, en cual permite afirmar que SE APRUEBA la hipótesis Ha el cual indica que Las Condiciones Laborales Psicosociales se relacionan con la Comunicación del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020”.

d) Correlación No Paramétrica - Hipótesis Específica 3

Ha= Las Condiciones Laborales Económicas se relacionan con el Reconocimiento del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020

Ho= Las Condiciones Laborales Económicas no se relacionan con el Reconocimiento del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020

Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se ha utilizado “la Regla de Decisión, confrontando el Valor p calculado (sig. Bilateral) con el Valor p teórico = 0.05 (Nivel de significación), Si el Valor p calculado es mayor o igual Valor p teórico ($p \geq 0.05$) se Acepta Ho. Pero, Si el Valor p calculado es menor al Valor p teórico ($p < 0.05$) se Acepta Ha”.

Estadística de Prueba de Hipótesis

Se halló, “mediante la Prueba Rho de Spearman, técnica que nos permitió determinar la relación entre las variables y dimensión que conforman la hipótesis de estudio. Se Aplicará el SPSS v.25”.

Tabla 45

Correlación No Paramétrica - Hipótesis Específica 3

Correlaciones			V1D3 - Condiciones Laborales Económicos	V2D3 - Reconocimie nto
Rho de Spearman	V1D3 - Condiciones Laborales Económicos	Coeficiente de correlación	1,000	,765**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	21	21
	V2D3 - Reconocimiento	Coeficiente de correlación	,765**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	21	21

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaborados por el investigador

Descripción de Correlación

Observamos los resultados de la tabla 46, que el valor de Rho de Spearman es de 0,765**, entre las Dimensiones Condiciones Laborales Económicos y el reconocimiento, “por lo tanto, este grado de correlación indica que la relación entre las dimensiones es positiva y tiene una **Correlación Positiva muy Fuerte**”.

Decisión estadística

Observamos “el valor del sigma (bilateral) de 0,000, siendo este menor que 0,05 (Valor p teórico – NS 95%), se puede interpretar que la relación es significativa por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, en cual permite afirmar que SE APRUEBA la hipótesis Ha el cual indica que Las Condiciones Laborales Económicos se relacionan con el Reconocimiento del Personal Administrativo del Vicerrectorado de

Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020”.

CAPÍTULO V. DISCUSION

5.1 Discusión de resultados

Este estudio lo realizamos “tomando en consideración investigaciones similares, tanto internacionales como nacional que vienen hacer parte los antecedentes citadas en esta investigación, efectuando una comparación de las variables sujetas a estudio, así como los resultados de las relaciones estadísticas que se muestran entre ellas, considerando los puntos de compatibilidad o discrepancia de los antecedentes ya citadas en esta estudio, en ese sentido se aprecia con el análisis estadístico y los resultados obtenidos en este estudio que existe una correlación positiva significativa entre la Las Condiciones de Trabajo se relacionan con el Clima Laboral del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020”

La compatibilidad de los resultados del presente trabajo se comparará en lo expresado de los estudios citado en los antecedentes de esta investigación., siendo estos:

En esa línea, a nivel internacional la investigación en sus resultados guarda relación a los obtenidos por Mera (2015) en sus tesis denominado “Influencia de las condiciones laborales en el nivel de estrés de los conductores de la Coop. De Transporte Interprovincial Flota Bolívar” para conseguir “el título profesional Psicólogo Industrial en la Universidad Central de Ecuador, cuyas conclusiones, según el valor Chi-cuadrado de Pearson 10.90 y se encuentra en la zona de aceptación o dentro de los valores – 12.59 y 12.59, por lo que se comprueba la Hipótesis de investigación que dice Hi Las condiciones laborales de la Cooperativa de Transporte Interprovincial Flota Bolívar, influyen en el nivel de estrés de 50 conductores y se niega la Ho o nula, Las

correlaciones de los resultados globales indican que existe una influencia perjudicial de las condiciones laborales sobre el nivel de estrés de los conductores de la Cooperativa de Transporte Interprovincial Flota Bolívar”. (p. 68)

Murillo (2015) en su estudio denominado “La Influencia de las Condiciones Laborales en el Rendimiento laboral de los trabajadores de Vanipubli Ecuatoriana S.A.”, las conclusiones llegadas fueron, “con la aplicación de la fórmula de Pearson, el valor total es de 0,57 que se obtuvo mediante el cálculo y referimos que este resultado se halla dentro de la zona de aceptación o dentro de los valores -0,98 y 0,98, por tal motivo queda comprobada la hipótesis que dice HI: Las Condiciones Laborales de la Empresa Vanipubli Ecuatoriana S.A se relacionan con el Rendimiento Laboral de los trabajadores” y se rechaza la hipótesis nula que indica Ho: “Las Condiciones Laborales de la Empresa Vanipubli Ecuatoriana S.A no se relacionan con el Rendimiento Laboral de los trabajadores” (p. 77).

A nivel nacional también se han encontrado similitudes con la tesis desarrollada por Ibáñez (2020) en su estudio denominado “Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal del Hospital II Essalud, Tarapoto – 2020”, las conclusiones llegadas fueron las siguientes, “existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal del hospital II EsSalud, Tarapoto, 2020, de acuerdo al coeficiente de 0,998 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se establece de que existe relación entre las variables ratificando lo planteado en la hipótesis de investigación. Asimismo, el coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojó un valor de 0,998 que indica una correlación positiva muy alta” .(p. 29)

Vargas y Zamalloa (2020) en su estudio denominado “en su estudio denominado “Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal del Hospital II Essalud, Tarapoto – 2020”, las conclusiones llegadas fueron. Luego del “análisis estadístico de los datos recopilados en la presente investigación permitieron determinar que existe una relación significativa ($p=0.043$, $p<0.05$) entre las condiciones laborales y el clima organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Paucarpata, el grado de correlación permite inferir que la relación entre ambas variables es positiva, mostrándose un nivel de relación fuerte ($r= 0.624$)”. (p. 93).

Akamine (2017) en su estudio denominado “Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo del Hospital María Auxiliadora, 2017”), llegó a las conclusiones en el cual indica que se “logró establecer que entre las Condiciones de Trabajo y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos del Hospital María Auxiliadora existe una relación positiva, donde el valor calculado para $p=0.000$ con un nivel de significancia de 0.01 (bilateral), y donde se llegó alcanzar un coeficiente de Correlación de Spearman de 0.796, donde podemos confirmar que estas dos variables están directamente relacionadas, en una correlación positiva significativa. Traduciéndose que en la medida que las condiciones de trabajo es regular, la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Hospital María Auxiliadores es baja. (p. 92)”.

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

CONCLUSIÓN GENERAL: HIPÓTESIS GENERAL

En la Hipótesis general, “Las Condiciones de Trabajo se relacionan con el Clima Laboral del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020”; se ha comprobado sobre la base de los hallazgos encontrados la existencia de una relación Correlación Positiva muy Fuerte entre la Condiciones de Trabajo y el Clima Laboral, con un valor de Rho de Spearman es de 0,845**, además el valor del sigma (bilateral) es de 0,000 menor que 0,05 (Valor p teórico – NS 95%), en consecuencia se puede interpretar que la relación es significativa por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, en cual permite afirmar que SE APRUEBA la hipótesis general H_a , hipótesis del investigador.

CONCLUSIONES PARCIALES: HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

En la primera Hipótesis Específica, “Las Condiciones Laborales Físicas se relacionan con el Autoritario Paternalista en el Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020”; se ha comprobado sobre la base de los hallazgos encontrados la existencia de una Correlación Positiva Perfecta entre las Dimensiones Condiciones Laborales Físicas y Autoritario Paternalista, con un valor de Rho de Spearman de 0,940**, además el valor del sigma (bilateral) es de 0,000 menor que 0,05 (Valor p teórico – NS 95%), en consecuencia se puede interpretar que la relación es significativa

por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, en cual permite afirmar que SE APRUEBA la primera hipótesis Especifica, hipótesis del investigador.

En la segunda Hipótesis Específica “Las Condiciones Laborales Psicosociales se relacionan con la Comunicación del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020”; se ha comprobado sobre la base de los hallazgos encontrados la existencia de una Correlación Positiva muy Fuerte entre las Dimensiones, Condiciones Laborales Psicosociales y la Comunicación, con un valor de Rho de Spearman es de 0,756**, además el valor del sigma (bilateral) es de 0,000 menor que 0,05 (Valor p teórico – NS 95%), en consecuencia se puede interpretar que la relación es significativa por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, en cual permite afirmar que SE APRUEBA la Segunda hipótesis Especifica, hipótesis del investigador.

En la tercera Hipótesis Específica, “Las Condiciones Laborales Económicos se relacionan con el Reconocimiento del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2020”; se ha comprobado sobre la base de los hallazgos encontrados la existencia de una Correlación Positiva muy Fuerte entre las Dimensiones, Condiciones Laborales Económicos y el reconocimiento, con un valor de Rho de Spearman es de 0,765**, además el valor del sigma (bilateral) es de 0,000 menor que 0,05 (Valor p teórico – NS 95%), en consecuencia se puede interpretar que la relación es significativa por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, en cual permite afirmar que SE APRUEBA la Tercera hipótesis Especifica, hipótesis del investigador.

6.2 Recomendaciones

Con los resultados obtenidos del análisis de la muestra a través de la estadística realizamos las siguientes recomendaciones:

1. Con respecto a las dimensiones “Condiciones Laborales Físicos y “El Autoritario paternalista” de la Hipótesis específicas 01, vemos que tiene una Correlación Positiva Perfecta de 0,940**, sin embargo, la Media, la mediana y la moda, no llegan al máximo deseado (5) y está ligeramente alejado del resultado esperado, por lo tanto, se recomienda lo siguiente:

- Se recomienda realizar algunas mejoras a los Ambientes laborales tanto de muebles y estructurales, donde desarrollan sus laborales el personal administrativo.
- Se recomienda proporcionar los materiales de trabajo como útiles de escritorio indispensables para el personal administrativo.
- Se recomienda fortalecer los protocolos de Seguridad y Salud para el personal administrativo en el desarrollo de sus labores.
- Se recomiendan seguir mejorando la iluminación del Ambiente de preferencias con luz natural.
- Se debe seguir manteniendo la higiene del ambiente antes de que el personal administrativo inicie sus labores.
- Se recomienda reducir las instrucciones laborales al personal administrativo que tengan mayor tiempo de labor en el área.
- Se recomienda mantener un Ambiente estable y estructurado dentro de las oficinas en lo cual resalte la comodidad del personal administrativo.

2. Con respecto a las dimensiones Condiciones Laborales Psicosociales y la Comunicación, de la Hipótesis específicas 02, vemos que tiene una Correlación Positiva muy Fuerte de 0,756**, está lejos de ser perfecta, no llegan al máximo deseado (5) y está ligeramente alejado del resultado esperado, por lo tanto, se recomienda lo siguiente:

- Se recomienda mantener horarios flexibles para los ingresos y las salidas de la jornada laboral del personal administrativos.
- Se debe seguir fortaleciendo la organización de trabajo por actividades, por horarios y por recarga de trabajo acumulado.
- Se recomienda seguir fortaleciendo la Distribución de Funciones y trabajo en equipo en todo el personal administrativo.
- Se recomienda fortalecer la Relaciones interpersonales con todo el personal administrativo.
- Se recomienda adecuar la transmisión de Información y de funciones acorde con la coyuntura social.
- Se recomienda mantener una comunicación eficaz entre la dirección y el personal administrativo en todos los aspectos.
- Se recomienda educar y capacitar al personal administrativo respecto a la Comunicación Intrapersonal y la Comunicación Interpersonal

3. Con respecto a las dimensiones Condiciones Laborales Económicos y el reconocimiento de la Hipótesis específicas 03, vemos que tiene una Correlación Positiva muy Fuerte de 0,765**, y está lejos de ser perfecta, asimismo la Media, la

mediana y la moda, no son muy altas y están ligeramente alejado del resultado esperado por lo tanto se recomienda lo siguiente:

- Se recomienda establecer una política de remuneraciones equitativa con todo el personal administrativo que realizan funciones similares.
- Se recomienda otorgar algunos beneficios laborales al personal administrativo, tal como gozan otros servidores públicos.
- Se recomienda otorgar algunos incentivos como capacitaciones, promociones internas entre otros, al personal administrativo.
- Se debe evitar cualquier tipo de recompensa monetaria, entre el personal administrativo que genere conflictos entre ellos.
- Se recomienda que todo el personal administrativo tenga Seguro Médico, para que sea atendido por algún imprevisto en su salud.
- Se recomienda establecer recompensas de tipo académico (Seminarios, Diplomados, etc.) en el personal por el excelente desempeño de sus labores.
- Se recomienda realizar continuamente los elogios públicos a efectos de reconocer el esfuerzo y empeño del personal administrativo.
- Se recomienda establecer políticas de reconocimiento como “el empleado del mes” a aquellos trabajadores que comprometidos con la institución.
- Se recomienda promover la promoción de ascenso para el personal administrativos de buen respaldo académico y de buen desempeño laboral.

Son algunas recomendaciones que se considerar para mejorar la vinculación directa y positiva de las dos variables que ha sido materia de análisis en este estudio.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Akamine, M. (2017). Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo del Hospital María Auxiliadora, 2017. *(Tesis de Maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Alvarez, G. (1992). El constructo clima organizacional: concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. *Interamericana de Psicología Ocupacional*, 25-50.
- Carrillo, M., Salinas, R., Real, G., & Belmont, E. G. (2013). Organización e involucramiento en el trabajo. Un estudio de caso. *Entreciencias*, 61-75.
- García, J., Beltrán, A., & Daza, M. (2011). Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad. *Avances en Enfermería*, 331-341.
- Guerrero, J. (2007). Productividad, trabajo y salud: la perspectiva psicosocial. *Revista colombiana de Psicología*, 203-234.
- Ibañez, M. (2020). Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal del Hospital II Essalud, Tarapoto – 2020. *(Tesis de Maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto.
- Mera, E. (2015). Influencia de las condiciones laborales en el nivel de estrés de los conductores de la Coop. De Transporte Interprovincial Flota Bolívar. *(Tesis de Título)*. Universidad Central de Ecuador, Quito.
- Murillo, S. (2015). La Influencia de las Condiciones Laborales en el Rendimiento laboral de los trabajadores de Vanipubli Ecuatoriana S.A. *(Tesis de Título)*. Universidad Central del Ecuador, Quito.
- Olaz, A. (2013). El clima laboral en cuestión. revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 1-35.
- Olaz, A., & Ortiz, P. (2014). Clima laboral en la empresa familiar: Un estudio empírico. *Lan Harremanak*, 94-119.
- Praker, C., Baltes, B., Young, J., Robert, A., Lacost, H., & Roberts, J. (2003). Relaciones psicológicas percepciones climáticas y resultados laborales: una revisión metaanalítica. *Journal of Organizational Behavior*, 389-416.

- Salazar, A. (2014). El clima laboral y la productividad en la empresa Daniel's Fashion del cantón Pelileo. (*Tesis de Titulo*). Universidad Tecnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Vargas, S., & Zamalloa, S. (2020). Relacion de las Condiciones Laborales y el Clima Organizacion del Personal Administativo de la Municipalidad Distrital de Paucarpata, Arequipa 2020. (*Tesis de Titulo*). Univrsidad Nacional de San Agustin de Arequipa, Arequipa.

7.2 Fuentes bibliográficas

- AENOR. (2008). *Planificacion de los Recursos Humanos*. España: Printed in Spain.
- Albesa, B. (2000). *La motivación y el trabajo*. Argentina: Mendoza.
- Amaru, A. (2009). *Fudamentos de la administracion*. Mexico: Printed in Mexico.
- Angel, C. (2015). *Condiciones Psicosociales de los trabajadores agrícolas en el perímetro irrigado a Triffa*. España: Une.
- Argyris, C. (1964). *Personalidad y organización*. New York: Harper and Row.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigacion Introduccion a la Metodologia Cientifica* (Sexta ed.). Caracas: EPISTEME.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigacion* (Sexta ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Santiago de Cuba: Shalon.
- Berbel, G., & Gan, F. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. Barcelona: UOC.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Bogota, Colombia: Pearson.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Bogota, Colombia: Pearson.
- Bernardo, F. (2011). *¿Puede Influir el Clima Laboral en la Productividad?* Mendoza, Argentina: Uncuyo.
- Cabalcero, V. (2010). *Prevención de riesgos laborales*. España: Ideaspropias.
- Castillo, J., & Prieto, C. (1990). *Condiciones de trabajo, un enfoque renovador de la sociología del trabajo*. Madrid: CIS.
- Chiavenato, I. (1999). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: McGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones*. (Octava ed.). Mexico: McGraw-Hill/ Interamericana.
- Cortez, J. (2007). *Seguridad e higiene del trabajo, técnicas de prevención de riesgos laborales*. Madrid: Tébar, S.L.
- Dessler, G. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta ed.). Mexico: Prentice Hall.
- Ediciones Anaya. (1980). *Diccionario Anaya de la Lengua*. Barcelona: Anaya.
- Gan, F., & Berbel, G. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. Barcelona: UOC.
- George, D., & Marelly, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (Cuarta ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Habermas, J. (1998). *Teoría de la acción comunicativa, II*. Mexico: Taurus Ediciones.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Mexico: Printed.
- La Roca, F. (1996). *Economía crítica trabajo y medio ambiente*. España: Litografía S.L.
- Lewin, K., Cartwright, D., & Martuscelli, C. (1951). *Teoría de campo en ciencia social*. Sao Paulo: Livreria Pioneira.
- LLaneza, J. (2009). *Ergonomía y Psicología aplicada, Manual para la formación del especialista*. España: Lex Nova.
- Mendez, M. (2003). *Fundamentos de Economía* (Cuarta ed.). Mexico: Mc Graw Hill Interamericana.
- Menedez, F. (2007). *Formación Superior en Prevención de Riesgos Laborales*. España: Lex nova.
- Moreno, J., & Baez, C. (2010). *Factores de Riesgo Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas Practicas*. Madrid: UAM.
- OCDE Organización para la cooperación y desarrollo Económico. (2015). *Manual de frascati*. España: FECYT.
- Pereña, J. (2003). *Clima Laboral*. España: Tea.

- Pintado, E. A. (2014). *Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano* (Cuarta ed.). Lima: Arco Iris S.R.L.
- Salazar, A. (2014). El clima laboral y la productividad en la empresa Daniel's Fashion del cantón Pelileo. (*Tesis de Título*). Universidad Tecnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Scheler, M. (2011). *Ética: nuevo ensayo de fundamentación de un personalismo ético*. Caparros: Editores.
- Stephen, R., & Coulter, M. (2010). *Administracion*. Mexico: Prentice Hall.
- Summers, D. (2006). *Administracion de Calidad*. Mexico: Printed in Mexico.
- Supo, J. (2014). *Seminario de la investigacion Cientifica*. Arequipa: Bioestadistico.
- Tagiuri, R. (1968). *El concepto de clima organizacional*. Harvard: Graduate School of Business Administration.
- Toyama, J. (2009). *Derechos Laborales ante empleadores Ideologicos*. Lima: PUCP.
- Vara, A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa*. Lima: USMP.

7.3 Fuentes hemerográficas

- Congreso de la Republica. (2018). *LEY N° 30806* . Lima: Editora Peru.
- Ley de Compensacion por Tiempo de Servicio D. S. N° 001-97-TR. (27 de Febrero de 1997). Diario Oficial Peruano. Lima, Peru: Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo.

7.4 Fuentes electrónicas

- CEUPE. (2021). *Habilidades Directivas - La Comunicacion y la Accion Directiva*.
Obtenido de <https://www.ceupe.com/blog/habilidades-directivas-y-de-liderazgo-mba.html>
- Estrada, L. (15 de 07 de 2019). Obtenido de Clima Organizacional Coca Cola:
<https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/Clima-Organizacional-Coca-Cola/310579.html>

- Martinez, L. (2020). *Monografias.com*. Obtenido de Cultura y clima organizacional:
<https://www.monografias.com/trabajos33/cultura-clima-organizacional/cultura-clima-organizacional.shtml>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2021). *Condiciones Laborales en América Latina y el Caribe*. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_553557/lang--es/index.htm
- Pasion por el Derecho. (2021). *Condiciones de Trabajo*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/condiciones-trabajo-asignaciones-movilidad-caracter-remunerativo-casacion-laboral-8193-2015-lima/>
- Pizarro, N. (2019). Obtenido de Repositorio Digital Institucional UCV:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31301>
- Riquelme, M. (27 de Abril de 2018). Obtenido de ¿Qué Es El Involucramiento En El Trabajo?: <https://www.webyempresas.com/involucramiento-en-el-trabajo/>

ANEXOS

**CUESTIONARIO DE ENCUESTA
PARA MEDIR LA VARIABLE (X) CONDICIONES DE TRABAJO y CLIMA LABORAL (Y)**

A. PRESENTACIÓN

El presente Cuestionario es parte de una investigación Académica que tiene por finalidad conocer su opinión acerca del Condiciones de trabajo y Clima Laboral del Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, cuyas opiniones personales es de gran importancia para mi investigación, por lo que agradezco de antemano que responda a las preguntas con mucha sinceridad, sus respuestas son confidenciales y anónimas.

Siendo el objetivo de este estudio proponer a las autoridades regionales, alternativas para mejorar el desempeño laboral.

B. DATOS GENERALES

1.- Genero:

- a) Femenino
- b) Masculino

2.- Estado Civil

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Divorciado
- d) Unión Libre

3.- Grado de Instrucción

- a) Estudiante
- b) Técnico
- c) Egresado
- d) Bachiller
- e) Titulado
- f) Maestro
- g) Doctor

C. INSTRUCCIONES

Este cuestionario es anónimo. Por favor responda con sinceridad

Leer pausadamente cada uno de los siguientes enunciados e indique su apreciación sobre el Personal Administrativo del Vicerrectorado de Investigación. Marque su respuesta con un aspa en la parte derecha de cada pregunta; según se detalla en el siguiente cuadro

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

CUESTIONARIO

Marcar con una X la respuesta, por favor no señalar 2 respuestas a la vez en la misma pregunta

VARIABLE X: CONDICIONES DE TRABAJO

DIMENSIONES

ÍTEM	CONDICIONES LABORALES FÍSICOS	Calificación				
		1	2	3	4	5
01	¿Usted cree el ambiente laboral donde se realizan las labores deben ser los más idóneos?					
02	¿Crees que el personal administrativo debe de contar con todo el material de trabajo para realizar sus labores correctamente?					
03	¿Crees que personal debe de contar con toda la seguridad y salud física al desarrollar sus labores?					
04	¿Crees que la iluminación del ambiente es un factor importante para desarrollar bien sus labores?					
05	¿Crees que se debe priorizar la higiene de ambiente antes de empezar las labores?					
	CONDICIONES LABORALES PSICOSOCIAL	1	2	3	4	5
06	¿Crees que se debe tener un horario flexible para el personal administrativo?					
07	¿Crees que la organización de trabajo para el personal administrativo no duplica funciones?					
08	¿Crees que se debe distribuir funciones de responsabilidad al personal administrativo de mayor experiencia?					
09	¿Crees que debe mantener constante relaciones interpersonales entre el personal administrativo?					
10	¿Crees que existe el exceso de asignación de trabajo es equivalente al hostigamiento laboral?					
	CONDICIONES LABORALES ECONÓMICOS	1	2	3	4	5
11	¿Crees que la remuneración debe ser equivalente con el personal que cumplen la misma función?					
12	¿Crees que todo el personal administrativo sea cual fuere su régimen laboral debe tener beneficios laborales?					
13	¿Crees que los incentivos económicos fomentan la motivación laboral del personal administrativo?					
14	¿Crees que las recompensas económicas generan incomodidad en el personal administrativo?					
15	¿Crees que el personal administrativo debe contar con seguro médico?					

VARIABLE Y: CLIMA LABORAL**DIMENSIONES**

ÍTEM	EL AUTORITARIO PATERNALISTA	Calificación				
		1	2	3	4	5
16	¿Usted cree que las instrucciones laborales reducen los errores en el cumplimiento de funciones?					
17	¿Usted cree que la confianza condescendiente genera incomodidad en los colaboradores?					
18	¿Usted cree que las recompensas económicas se deben dar cuando realices un buen trabajo?					
19	¿Usted cree que el ambiente estable y estructurado mejoran el estado de ánimo del trabajador?					
20	¿Consideras que al no delegar responsabilidades es causa de desconfianza en él colaborador?					
	COMUNICACION	1	2	3	4	5
21	¿Usted cree que debe de haber un a correcta transmisión de información para el personal administrativo?					
22	¿Usted cree que se debe establecer una comunicación eficaz entre el vicerrector y el personal administrativo?					
23	¿Usted cree que se debe evitar la comunicación intrapersonal para tomar decisiones laborales?					
24	¿Usted cree que se debe minimizar las comunicaciones interpersonales entre el personal administrativo?					
25	¿Usted cree que las comunicaciones conductuales indican el estado del ambiente laboral?					
	RECONOCIMIENTO	1	2	3	4	5
26	¿Usted cree que las recompensas es una forma de valorar el trabajo?					
27	¿Usted cree que el elogio público debe ser una práctica constante en los directivos?					
28	¿Usted cree que participar en cursos de capacitación mejora el desempeño de las funciones del personal administrativo?					
29	¿Usted cree que se debe reconocer como el empleado del mes al colaborador sobresaliente?					
30	¿Usted cree que la Promoción de ascenso es una recompensa al esfuerzo y dedicación?					