



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela Profesional de Trabajo Social

Clima laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – sede

Huacho 2023

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autoras

Bazan Julcamoro, Flor de Azucena

Briceño Manzanedo, Gabriela Madeley

Asesora

Dra. Ramos Pacheco, Haydee del Rosario

Huacho - Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizarse el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

L I C E N C I A D A

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL TRABAJO SOCIAL

INFORMACIÓN DE METADATOS

<u>DATOS DEL AUTOR (ES):</u>		
<u>NOMBRES Y APELLIDOS</u>	<u>DNI</u>	<u>FECHA DE SUSTENTACIÓN</u>
Flor de Azucena Bazan Julcamoro	70041275	28 de agosto del 2023
Gabriela Madeley Briceño Manzanedo	76736479	28 de agosto del 2023
<u>DATOS DEL ASESOR:</u>		
<u>NOMBRES Y APELLIDOS</u>	<u>DNI</u>	<u>CÓDIGO ORCID</u>
Dra. Haydee del Rosario Ramos Pacheco	15612688	0000-0003-3094-884X
<u>DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:</u>		
<u>NOMBRES Y APELLIDOS</u>	<u>DNI</u>	<u>CODIGO ORCID</u>
Dra. Elvia Mercedes Agurto Távara	15594016	0000-0001-7518-2249
Dra. Eudosia Adela Camarena Lino	06251508	0000-0002-9297-6937
Dr. Jimmy Alonso Santos Arce	42154689	0000-0002-1931-2819

CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD – SEDE HUACHO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	1library.co Fuente de Internet	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	revistas.um.es Fuente de Internet	<1%

Título

**Clima Laboral en el personal Administrativo de la Dirección Regional de
Salud – sede Huacho 2023.**

Dra. Haydee del Rosario Ramos Pacheco

ASESOR

Dra. Elvia Mercedes Agurto Távara

PRESIDENTE

Dra. Eudosia Adela Camarena Lino

SECRETARIO

Dr. Jimmy Alonso Santos Arce

VOCAL

DEDICATORIA

A mi madre y mis hermanos Alexandra, Luis y Alondra por su apoyo incondicional y confianza. Agradezco a los asesores por la paciencia y gran apoyo en este trabajo de investigación

Flor de Azucena Bazan Julcamoro

A Dios por ser el divino creador y mantenerme con vida y salud en estos tiempos difíciles. A mi papá Edgar Briceño Ugarte, a mis hermanos por su apoyo y confianza.

Gabriela Madeley Briceño Manzanedo

AGRADECIMIENTO

Al alma mater Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión por formarnos como profesionales.

A nuestros progenitores por brindarnos los instrumentos necesarios para lograr realizar nuestro proyecto de investigación.

A nuestra asesora de tesis, por brindarnos conocimientos necesarios durante el desarrollo de la investigación, así mismo al personal administrativo de la Dirección Regional de Salud - Sede Huacho, quienes nos brindaron su tiempo y espacio para realizar nuestra investigación.

Flor de Azucena Bazan Julcamoro

Gabriela Madeley Briceño Manzanedo

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	vii
AGRADECIMIENTO.....	viii
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	15

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2 Formulación del problema.....	18
1.2.1 Problema general.....	18
1.2.2 Problemas específicos.....	18
1.3 Objetivos de la investigación.....	18
1.3.1 Objetivo general.....	18
1.3.2 Objetivos específicos.....	19
1.4 Justificación de la investigación.....	19
1.5 Delimitaciones del estudio.....	19
1.6 Viabilidad del estudio.....	20

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.....	21
2.1.1 Investigaciones internacionales.....	21
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	23
2.2 Bases teóricas.....	25
2.3 Bases filosóficas.....	29
2.4 Definición de términos básicos.....	30

	x
2.5 Hipótesis de investigación	31
2.5.1 Hipótesis general	31
2.5.2 Hipótesis específicas.....	31
2.6 Operacionalización de las variables	32

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico.....	33
3.1.1 Tipo de investigación.....	33
3.1.2 Nivel de investigación	33
3.1.3 Diseño de investigación.....	33
3.1.4 Enfoque de investigación.....	34
3.2 Población y muestra.....	34
3.2.1 Población	34
3.2.2 Muestra	34
3.3 Técnicas de recolección de datos.....	35
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	38

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados	39
4.2 Contrastación de hipótesis.....	44

CAPÍTULO V DISCUSIÓN

5.1 Discusión	45
---------------------	----

CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones.....	47
6.2 Recomendaciones	48

REFERENCIAS	49
7.1 Fuentes documentales.....	49
7.2 Fuentes bibliográficas.....	50
7.3 Fuentes hemerográficas	50
7.4 Fuentes electrónicas.....	51
ANEXOS	53
01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	53
02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS.....	55
03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de porcentajes.....	40
Figura 2. Representación de los niveles de clima laboral.....	41
Figura 3. Representación de los niveles de involucramiento laboral	42
Figura 4. Representación de los niveles comunicación.....	43
Figura 5. Representación de los niveles de condiciones laborales	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de variables intervinientes	39
Tabla 2 Variable Clima Laboral	40
Tabla 3 Dimensión involucramiento laboral	42
Tabla 4 Dimensión comunicación	43
Tabla 5 Dimensión condiciones laborales	44

Resumen

Objetivo: Determinar el nivel del clima laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – sede Huacho 2023. **Métodos:** Determinar el nivel del clima laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – sede Huacho 2023. **Resultados:** El 81.9% encuestados notaron el clima laboral en un nivel medio, 18,1% indican un nivel alto; en la dimensión involucramiento laboral, 72.4% se encuentra en un nivel alto, el 27,6% perciben un nivel de grado medio; en la dimensión de comunicación el 88.8%, del personal representan un grado medio, él 11% personas indican un nivel alto y finalmente en la dimensión condiciones laborales el 94% representa un nivel medio; 6% mencionan que existe un nivel alto. **Conclusión:** A través de los resultados se puede concluir que el clima laboral se encuentra en un nivel medio, quiere decir que el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – sede Huacho, no se siente satisfecho con el clima laboral por falta de compañerismo y trabajo en equipo, por otro lado, hay equipos que no están en buen estado lo que dificulta el desarrollo de las actividades diarias, causando inconformidad y malestar por el retraso de sus labores.

Palabras clave: Clima laboral, involucramiento laboral, comunicación, condiciones laborales.

Abstract

Objective: Determine the level of the work environment in the administrative staff of the Regional Health Directorate - Huacho 2023 headquarters. **Methods:** Determine the level of the work environment in the administrative staff of the Regional Health Directorate - Huacho 2023 headquarters **Results:** 81.9 % respondents noticed the work environment in a medium level, 18.1% indicate a high level; In the dimension of work involvement, 72.4% are at a high level, 27.6% perceive a medium level; In the communication dimension, 88.8% of the staff represent a medium level, 11% of people indicate a high level and finally in the working conditions dimension, 94% represent a medium level; 6% mention that there is a high level. **Conclusion:** Through the results headquarters, it can be concluded that the work environment is at a medium level, which means that the administrative staff of the Directorate Health Regional - Huacho headquarters, do not feel satisfied with the work environment due to lack of camaraderie and teamwork, on the other hand there are equipment that is not in good condition which makes it difficult to carry out daily activities, causing dissatisfaction and discomfort due to the delay of their work.

Keywords: Work environment, work involvement, communication, working conditions

INTRODUCCIÓN

El estudio titulado Clima laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – Sede Huacho 2023, fue planteada porque se percibió evidencias de un inestable Clima Laboral en el personal que laboran en las diferentes oficinas de la institución, así como también en las relaciones interpersonales, evidenciándose la problemática siguiente:

La falta de comunicación asertiva entre los trabajadores, la fuerte carga de trabajo de cada oficina, algunos ambientes tensos donde se percibe la pérdida de compañerismo mostrando actitudes indiferentes, oficinas que no cumplen con las condiciones adecuadas para laborar. Todos estos inconvenientes provocan incomodidad en el desempeño de los empleados.

La investigación está conformada por 6 capítulos:

Capítulo I: Compuesta por la realidad problemática, planteamiento del problema general y específico, el planteamiento del objetivo, general y específico, así como también de la justificación, delimitación y viabilidad de la investigación.

Capítulo II: formada por el marco teórico para su mejor entendimiento, se subdivide en investigaciones de enfoque internacional, nacional y local; así mismo contiene las bases teóricas y filosóficas; además de la conceptualización de los términos básicos y la operacionalización de la variable.

Capítulo III: Compuesta en base a la metodología empleada, la cual incluye el nivel, tipo, diseño y enfoque, también se observará población y muestra del estudio, las cuales serán procesadas mediante los datos obtenidos.

Capítulo IV: Formada por los resultados arrojados de los datos procesados, los cuales están representados en tablas y gráficos porcentuales, así mismo contiene la redacción de las interpretaciones de los gráficos.

Capítulo V: Compuesta por la discusión del estudio llevada a cabo en comparación con otra investigación, así mismo se plasmó la interpretación de resultados alcanzados.

Capítulo VI: Conformada por diferentes referencias bibliográficas, libros y medios electrónicos donde se investigó para evidencia de la investigación desarrollada. Así como también, se consideró las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En nuestro país, como en el mundo hablar del clima laboral es importante, ya que cualquier organización pública o privada busca resultados favorables, que conlleven al éxito y empoderamiento en la sociedad. Debemos de considerar que el servidor público busca la estabilidad laboral, emocional y social de los empleados, manteniendo la cohesión y adecuada comunicación, siendo estos últimos términos de suma importancia en las relaciones entre compañeros que conllevan a la armonía en el trabajo, es por ello la importancia de laborar en un ambiente sólido, estable y adecuado, en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, donde el colaborador reciba un buen trato y así pueda sentirse libre al realizar sus labores. Así mismo Velásquez, García, Rodríguez, y Gonzalez, (2018) indican que las diferentes instituciones públicas y privadas se enfocan en la productividad como factor fundamental a favor de la empresa, olvidándose muchas veces del talento humano que es la pieza fundamental para cumplir los objetivos de las instituciones, esto refleja que no solo es importante la generación y el crecimiento óptimo de los procesos, sino también el idóneo clima laboral, tomando en cuenta el desarrollo de los conocimientos, capacidad y habilidades de las personas para un mejor desempeño social y empresarial.

En Colombia se realizó una investigación que tuvo como finalidad la evaluación del clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de la empresa Hardepex Cía. Los autores concluyeron que las instituciones no deben olvidar la importancia de crear y mantener una ergonomía saludable y condiciones laborales que se les brinda a los colaboradores para el oportuno desenvolvimiento de sus funciones. Pilligua y Arteaga (2019).

En el Perú se realizó una encuesta para medir el clima laboral, obteniendo como resultado que la gran mayoría de los encuestados mencionan que de no tener un buen clima laboral renunciarían a su trabajo, también consideran que el clima laboral es fundamental para el desenvolvimiento en las actividades laborales. La tercera parte de los encuestados indican que, si consideran sus ideas, soluciones, opiniones y sugerencias, mientras que un tercio de los encuestados dicen que no lo hacen. Por otro lado, más de la mitad del personal indicaron que se sienten valorados por sus superiores, mientras que la mitad del personal comunicó que practican la compensación como forma de reconocimiento a su desempeño. La minoría del personal encuestado indicaron que no solo el clima laboral influye en sus funciones, sino también la remuneración, los incentivos, opción a línea de carrera, contar con un contrato donde se le reconozcan sus beneficios laborales son de suma importancia para ellos. Zumaeta(2018). Por otro lado, Vergara, Callao y Puican (2021) manifiestan que las causas que influyen negativamente en el clima laboral en las instituciones públicas del Perú son sueldos injustos, carencia de planes de motivación, seguridad e inapropiada comunicación laboral. En efecto el clima laboral las diferentes entidades atraviesan por situaciones que generan insatisfacción de los trabajadores, disminuyendo su rendimiento y con ello el incumplimiento de las metas de la empresa.

En el distrito de Huacho se encuentra ubicada la Dirección Regional de Salud (DIRESA) – Huacho. Institución fundada el 23 de enero del 2008 por la secretaria de descentralización de la Presidencia del Consejo de Ministro. Se emitieron dos resoluciones para la descentralización, Presentadas y legalmente aprobadas la Transferencia cambiando la denominación a Dirección Regional de Salud Lima, con dependencia administrativa del Gobierno Regional de Lima. (Gobierno Regional de Lima, 2023).

Precisamente vamos a tratar de la problemática que se presenta en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – Huacho donde existe problemas en los ambientes de trabajo, además percibe poco compromiso y desinterés en realizar las diferentes actividades como talleres, participación en campaña de salud y capacitaciones, actividades que son programadas con la finalidad de enriquecer sus conocimientos. También observamos la fuerte carga de trabajo que tiene cada oficina, ambientes tensos, la falta de compañerismo y actitudes indiferentes, generando una inadecuada comunicación entre los trabajadores.

Por las problemáticas antes mencionados es pertinente llevar acabo esta investigación, que posee como objetivo identificar el nivel de clima laboral en el personal administrativo de la DIRESA - sede Huacho.

Al mantener las incidencias de la problemática detallada, el personal de la DIRESA se verá afectado significativamente ya que se generarían las consecuencias siguientes: discordias entre los trabajadores, resentimientos, frustraciones, errores en el trabajo, cuellos de botella, falta de interés en el trabajo y estrés laboral.

Para evitar dichos efectos se debe incentivar el trabajo en equipo, motivar al involucramiento en las diferentes actividades recreacionales que se realicen con el fin de confraternizar entre colaboradores, igualmente promover la participar en las actividades como: realización de los talleres, capacitaciones, campañas de salud y trabajar en el fortalecimiento del compañerismo.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de clima laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud - sede Huacho 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de involucramiento laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud - sede Huacho 2023?

¿Cuál es el nivel de comunicación en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud - sede Huacho 2023?

¿Cuál es el nivel de condiciones laborales en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud - sede Huacho 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar el nivel del clima laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – sede Huacho 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar el nivel de involucramiento laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud - sede Huacho 2023.

Determinar el nivel de comunicación administrativo de la Dirección Regional de Salud - sede Huacho 2023.

Determinar el nivel de condiciones laborales en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud - sede Huacho 2023.

1.4 Justificación de la investigación

La presente investigación se sostiene mediante investigaciones teóricas, así como también artículos que nos permitió conocer más sobre la variable clima laboral. Teniendo en cuenta como autora base a Sonia Palma que nos dio a conocer la definición de la variable y sus dimensiones, teniendo como población objetiva al personal administrativo de la DIRESA- sede Huacho.

Mediante la investigación podremos conocer la realidad problemática que se percibe en las oficinas de la DIRESA- sede Huacho, con la finalidad de proponer alternativas de solución para alcanzar un óptimo clima laboral, que contribuya al desarrollo y bienestar del personal administrativo de la DIRESA- Huacho.

Con respecto a la investigación, se ha desarrollado en base a fuentes referenciales enfocadas al clima laboral, asimismo los resultados que serán aplicados en el presente estudio nos permitirá conocer cómo se presenta el clima laboral en el personal administrativo de la DIRESA - sede Huacho.

1.5 Delimitaciones del estudio

La investigación fue realizada en la DIRESA- Huacho, ubicada en el Distrito de Huacho, provincia de Huaura, departamento de Lima. La población es conformada por 202 colaboradores que forman parte del personal administrativo.

La temporalidad del proyecto de la investigación fue en el periodo abril a junio 2023.

Asimismo, se evaluó la variable Clima Laboral considerando importante aquellos aspectos desenvolvimiento de los individuos que trabajan dentro de la entidad, además se hizo uso de los términos como satisfacción laboral, compromiso, acceso a información necesaria, remuneración atractiva, y comunicación interna. Por ello se

trabajaré en base a tres dimensiones: el involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales.

1.6 Viabilidad del estudio

El presente estudio es viable ya que se contó con la aceptación y el respaldo de la jefatura de la Unidad Funcional de Bienestar Social, quienes están a cargo del personal administrativo, además se cuenta también con la disponibilidad del espacio y tiempo, para realizar la encuesta al personal administrativo, en la Dirección Regional de Salud - sede Huacho.

Asimismo, se cuenta con la colaboración oportuna de la asesora y la dedicación de las investigadoras, estas últimas asumiendo el financiamiento completo para el desarrollo del estudio.

Capítulo II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Ramos y Tejera (2017) en Ecuador se realizó el estudio denominado *Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador 2017*. Tesis aprobada por la Universidad Nacional de Educación. Tuvo como finalidad preparar una muestra explicativa de la relación entre cultura y clima laboral. La metodología utilizada es de enfoque cuantitativo con diseño transversal. La población de estudio fue conformada por 832 colaboradores. El instrumento empleado para la recolección de información fue el cuestionario de percepción del Clima Laboral. Como resultado se logró obtener que el clima laboral en Ecuador es débil, es por ello que concluyeron que la variable clima y fuerza están relacionados de manera directa al clima laboral, por lo que las acciones que realizan las empresas para mejora tienen que ser optimas, porque de lo contrario se presentara problemas que afectara al desempeño de los colaboradores al realizar las actividades dentro de la organización. (p.225)

Cruz, Armendáriz y Lima (2021) en México se realizó un estudio titulado *Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. una revisión sistemática universidad Autónoma de Nuevo León 2021*. El objetivo planteado fue entender la relación que existe entre el clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en los colaboradores. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo y para la investigación se tomó a los colaboradores de la industria tanto hombres como mujeres para realizar el estudio. El instrumento aplicado fue la búsqueda en múltiples bases de datos en los buscadores académicos. Como resultado se obtuvo 533 estudios que se realizaron, siendo 17 los que obedecieron con los criterios de elegibilidad, lo que permitió observar que existe relación entre el clima laboral y el estrés laboral con el consumo

de alcohol en los colaboradores. Concluyeron que el estrés laboral y el clima laboral pronostican el consumo del alcohol en los colaboradores. (p.1).

Pilligua y Arteaga (2019) en Colombia se realizó una investigación nombrada *Clima laboral como factor clave en el desempeño productivo de las empresas Caso de estudio: Hardepex Cía. Ltda.* Tesis que fue aprobada por la Universidad el Bosque. La finalidad del estudio es evaluar el clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de la empresa Hardepex Cía. Ltda. Para estudio se empleó un nivel descriptivo con enfoque cualitativo. Su muestra fue de 87 personas que forman parte de área de producción. Para medir el clima laboral se les aplicó un cuestionario. Se obtuvo como resultados que el clima laboral en los colaboradores de la empresa no es favorable, haciendo que afecte de manera perjudicial el desarrollo dentro de la entidad. Se llegó a la conclusión que la empresa debe priorizar en crear un clima laboral adecuados para los colaboradores, ya que de esto depende la productividad y crecimiento tanto para la empresa como para el personal. (p.2)

Moreno y Pérez (2018) en Colombia se realizó un estudio *titulado Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba 2018.* Tesis aprobada por la Universidad Tecnológica Del Chocó Diego Luis Córdoba. La finalidad de la investigación fue evaluar la importancia de las relaciones interpersonales como parte esencial en la vida social repercutiendo directamente en el desarrollo del ser humano. La metodología empleada es de enfoque cualitativo de tipo transversal. La ejecución del estudio se realizó con un muestreo representado por 62 personas y una población conformada por 678 colaboradores. Se hizo uso del cuestionario como instrumentó para recolectar datos. El resultado alcanzado se pudo obtener que la dimensión de comunicación se relaciona más con otras dimensiones influyendo de directamente. Por consecuencia, es importante mantener una relación interpersonal adecuada por que favorecerá al crecimiento la institución. (p.1)

Duran, Gallegos y Cabezas (2019) en Chile se realizó una investigación titulada *Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos.* Tesis aprobada por la Universidad Católica del

Maule. EL objetivo del estudio fue examinar el vínculo entre liderazgo, compromiso organizacional y satisfacción laboral, partiendo de la base que Coexca S.A. Se empleó la metodología de alcance temporal transaccional, nivel descriptivo, correlacional y causal. El estudio tomo como población a 278 colaboradores para aplicarles la encuesta MLQ 5x. En los resultados alcanzados se evidencio un alto nivel de similitud tanto el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional donde la similitud fue alta, encontrándose así con una medida de 2,42. Se llegó a la conclusión que si se mantienen un liderazgo transformacional se lograra tener un clima laboral adecuada. (p.1)

2.1.2 Investigaciones nacionales

Huaita y Luza (2018) en Lima se realizó un estudio denominado *El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas 2018*. Tesis aprobada por la Universidad César Vallejo. Se planteó como objetivo determinar la influencia del clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria de Barrios Altos-Lima. La metodología utilizada fue de tipo básica, explicativa y descriptiva y su diseño fue no experimental, el muestreo fue probabilístico, donde el tamaño de la muestra fue compuesto por un total de 103 docentes de los centros educativos. El instrumento validado para la medición fueron tres cuestionarios sobre: clima laboral, satisfacción laboral y desempeño de los profesores. Se concluye que se mantiene un nivel medio entre la variable clima laboral, satisfacción laboral, y cumplimiento como docentes. (p.1)

Yslado, Ramirez, García y Arquero (2021) Yslado, Ramirez, García y Arquero (2021) En Ancash se llevó a cabo la investigación titulada *Clima laboral y burnout en profesores universitarios 2021*. Tesis aprobada por la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. El objetivo del estudio fue finalidad distinguir la relación funcional entre el clima laboral y el síndrome de burnout en profesores universitarios de una universidad pública de Perú. La metodología que se empleó fue de enfoque cuantitativo con un nivel correlacional no experimental, el diseño fue transversal. La muestra fue conformada por 206 docentes contratados y nombrados. Se aplicó un cuestionario como instrumento, denominado Burnout que fue adaptada por Arquero y Donoso y la Escala de Clima Laboral (Sonia Palma). Se obtuvo los resultados donde se evidencia que el clima laboral se encuentra en un nivel promedio y los docentes presentaron

burnout de nivel medio, estos resultados les permitieron llegar a la conclusión que los programas de intervención ocupacional y empresarial presenta diferencias significativas. (p.101)

Neira (2019) en Lambayeque se realizó una investigación denominada *Clima laboral en la empresa Consesur*. Tesis aprobada por Universidad de Lambayeque. Se planteó como objetivo mejorar el clima laboral de la empresa Consenor. El método de estudio fue no experimental de nivel descriptivo. El instrumento empleado fue un cuestionario y se aplicó a los trabajadores y al gerente de Consenor. Se contó con 12 colaboradores que fueron la muestra a quienes se realizó una encuesta para saber su opinión sobre su trabajo y la relación que recibe por parte de los encargados de la entidad. Los resultados alcanzados sostienen que existe un inadecuado clima laboral. Se llegó a la conclusión que el clima laboral se encuentra en un nivel intermedio, lo que causa un ambiente negativo para la empresa. (P.3)

González (2020) en Chimbote se realizó un estudio titulado *Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019*. Tesis aprobada por la Universidad Cesar Vallejo. La investigación se planteó como objetivo determinar la relación entre clima, estrés y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, de diseño correlacional no experimental trasversal. Para el estudio se contó con la población conformada por 300 profesores de universidades particulares. Para el recojo de datos se hizo uso del cuestionario. Se obtuvo como resultado que el clima laboral mantiene un vínculo directo significativa con la variable estrés laboral, finalmente, la variable estrés laboral tiene una relación directa significativa con satisfacción laboral. Permitted llegar a la conclusión que es importante mantener un clima laboral adecuado dentro de la organización porque permite lograr las metas y objetivos planteados. (p.10)

Chahuin y Cueva (2022) en Huaura de realizo una investigación titulada. *Clima laboral en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022*. Tesis aprobada por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. La finalidad fue determinar el nivel de clima laboral en colaboradores administrativos de la municipalidad Distrital de Huaura. Para el estudio se empleó una metodología de tipo básica con un enfoque cuantitativo, con un nivel

descriptivo, de diseño no experimental. El estudio tomo como población a 80 trabajadores administrativos conformado mujeres y varones que se encuentran entre las edades de 21-69 años. Se aplicó un cuestionario Clima laboral de Palma Sonia. La investigación concluye que el clima laboral no es favorable ya que se encuentra en un nivel medio, donde se presenta muchos problemas afectando directamente a los colaboradores que forman parte del área administrativo del Municipio y rechazaron la hipótesis nula. (p.10)

2.2 Bases teóricas

De acuerdo con Palma (2004) citado en Medina (2017) “menciona el clima laboral es la apreciación que tienen colaboradores acerca del entorno de su lugar de trabajo, además, nos permite obtener información para poder establecer formas de mejorar y corregir situaciones que generan un inadecuado clima laboral, favoreciendo tanto a los colaboradores como a la organización” (p.30)

También, Peña (2014) Define clima laboral como “el entorno físico, humano y ambiental que rodea al colaborador en sus labores diarias dentro de la organización. Asimismo, el clima va influir en la motivación y compromiso que el colaborador tenga para hacer frente a sus actividades productivas. Se relaciona con los deberes y la forma de trabajo de la organización, así como aquellas conductas de sus jefes inmediatos con sus subordinados, dichas actitudes influirán en el desempeño y confianza que generen en los colaboradores. (Raimondo, Abud y Rodríguez, 2021, p.21)

Para Bermúdez “Clima laboral es lo que se vive internamente y cotidianamente en una organización donde los colaboradores son el eje principal para el logro de sus metas, todo ello dependerá de la forma de interrelación que existe en su entorno, entre ellos comportamientos, valores, y demás características que influirán”. (Bermúdez, 2021, p.4)

Para Bordas (2016) citado por López y Castiblanco (2021) indica que el clima laboral está conformado por diferentes elementos ya sea tangible en relación a aquellos elementos que intervienen en una actividad laboral, e intangible en relación a aquellos acontecimientos que intervienen en la actitud de los colaboradores en consecuencia afectara la productividad. En tanto dichos elementos al ser descritos por los miembros de las organizaciones pueden ser medidos mediante un estudio a través de la técnica de la observación.

Teoría de la contingencia de Fiedler:

Menciona que para obtener buenos resultados dependerá de la comunicación, coherencia y el estilo de manejo de cada grupo.

- Grupos Integrativos. Se caracterizan por tener una participación mutua entre los miembros de la entidad, con la finalidad cumplir en equipo un solo objetivo. Los miembros participan desde su independencia aportando con ideas, opiniones que consideran adecuada.
- Grupos Independientes. Las contribuciones de cada colaborador que forma parte del grupo son independientes, ya que cada persona maneja sus propias ideas y creencia, donde estas son respetados por los compañeros y jefes.
- Grupos Concurrentes. Cada integrante posee sus propias opiniones e ideas que sirven como solución al presentarse algún inconveniente o problema. (Quijada y Quijada, 2010)

Importancia del Clima Laboral

Según Martínez (s.f.) citado por Chahuin y Cueva (2022, p.30) es importante que en el ambiente de trabajo se sienta un ambiente saludable donde en la cultura de trabajo predomine los valores y conocimientos acerca de los objetivos de las instituciones, asimismo hacerles saber a los trabajadores lo importante que son ellos para lograr alcanzar las metas, además compensar con reconocimientos los logros alcanzados por los integrantes de la entidad.

En la actualidad las empresas e instituciones que se enfocan en la mejora continua aseguran que al talento humano es pieza clave para lograr llegar a la meta que la institución se proponga, para ello es importante tener en cuenta que todo ser humano cuenta con la capacidad de adquirir talentos, ante ello podemos potenciarlo para que desarrolle las capacidades que pueda tener, asimismo si queremos lograr una mejora continua debemos dar seguimiento constante a medir periódicamente el clima, el cual forma parte de la motivación, competencia, aptitudes y actitudes.

Finalmente podemos decir que los altos directivos tienen la facultad de lograr ambientes saludables dentro de una organización, sabiendo de ante mano la importancia

del tema y como poder aplicar herramientas que ayuden a mejorar el clima laboral. Para ello se detallan a continuación puntos clave:

- Conociendo y formando parte de su entorno nos permitirá saber cuáles son los problemas que aquejan y que los conducen a fomentar un clima laboral negativo dentro de la institución.
- Optar por diferentes formas para hacer sentir al colaborador valorado y además evaluar diferentes herramientas en función a mejorar el clima laboral.

Niveles del Clima Laboral

Bermúdez (2021, p.5) considera lo siguiente:

Indica que clima laboral tiene 3 niveles importantes: clima psicológico, organizacional y de equipo. Clima psicológico porque son conscientes del impacto del ambiente laboral donde desarrollan sus funciones organizacionales, clima organizacional debido a que se vincula a la gestión de organización de los trabajadores, por último, está el clima de equipo porque las visiones colectivas también influyen para un ambiente laboral.

Las características del Clima Laboral

Son aquellas circunstancias que el colaborador percibe en su entorno donde labora, bajo de un ambiente físico como la infraestructura y el trabajo en equipo.

- El clima laboral es permanente, donde se debe guardar una estabilidad con ciertos cambios graduales.
- Los trabajadores se enfocarán en sus comportamientos para modificarlos para lograr un buen clima.
- Los problemas como la rotación y ausentismo pueden afectar el clima de la organización y esta provocara malestares o incomodar a los empleados.

Dimensiones de clima laboral

Bordas (2016) plantea ocho principales dimensiones de clima laboral:

- 1. Independencia**, es el nivel donde los miembros de las organizaciones se sienten capaces de tomar decisiones, así como también el nivel que tienen los

colaboradores de ser autónomos y admitir ideas frente a situaciones cotidianas dentro de la organización.

2. **Cooperación y apoyo**, es un valor que individualmente que presenta cada uno de los miembros de una organización, el grupo se caracteriza por tener áreas donde se trabaje en equipo y empatía para el crecimiento de la empresa.
3. **Recompensa**, es aquella forma de agradecer y a la vez reconocer su exitosa función que realiza el trabajador y vez su agradecer su contribución a la organización
4. **Organigrama**, es la estructura interna de cómo se organiza la empresa, ya sea por niveles, áreas, jefaturas, ello permite que los colaboradores tengas claro sus funciones en las actividades que realiza.
5. **Actualización**, es la capacidad de adaptarse a los cambios ya sea tecnológico o formas de trabajo novedosos estandarizados que ayudan a alcanzar objetivos de la institución.
6. **Autenticidad e igualdad**, es el nivel de coherencia y confianza que logras transmitir en el entorno laboral, así como también hacer prevalecer la equidad de oportunidades.
7. **Motivación**, es el grado de impulso y satisfacción al realizar una determinada actividad en la organización.
8. **Liderazgo**, es un valor que se caracteriza por la capacidad que tiene la persona de guiar e impulsar un grupo a lograr los objetivos trazados dentro de la organización.

Dimensiones

Involucramiento laboral

Según Palma (2004) citado por Medina (2017) manifiesta sobre el involucramiento laboral que al proceso libre de la conducta que el trabajador opta en función al nivel de compromiso con la institución o centro de trabajo, asimismo por parte de la institución hacerle sentir parte de los objetivos y lo importante que es el desempeño de su labor “(p.24).

Comunicación

Palma (2004) citado por Medina (2017) señala que la comunicación “es el grado de elocuencia, empatía, desarrollando una actitud comprensiva donde el saber escuchar

y responder, genere confianza en los trabajadores, y de esta manera alcanzar un ambiente laboral armonioso y así desarrollar un adecuado trabajo en equipo. (p.25)

Condiciones laborales

Palma (2004) citado por Medina (2017) “Manifiesta que las condiciones laborales son el conjunto de factores que la empresa brinda al colaborador para el cumplimiento de sus actividades, además es importante salvaguardar la integridad del colaborador a través de un marco laboral. “(p.26).

2.3 Bases filosóficas

Teoría del clima laboral

Palma S. (2002). En su estudio denominado “Motivación y clima laboral en trabajadores de instituciones universitarias en la ciudad de Lima”, fue aplicada a los docentes para identificar el grado de motivación en relación a las funciones y desempeño en las actividades que realizaban, se empleó la escala de CL-SPC. Alcanzando como resultado, un nivel alto de motivación, en docentes y trabajadores en un periodo de servicio de 5 años de tiempo de servicio. Finalmente, esta investigación mostro que los docentes mantenían un Clima Laboral optimo, en todo el personal de la Institución Universitaria.

Actualmente las organizaciones creen de vital importancia fomentar y desarrollar una comunicación asertiva, la cual generará un equilibrio entre el respeto a los propios intereses y el de los demás; asimismo la perspectiva que posee el colaborador de su centro de trabajo repercutirá en su desempeño laboral. Por otro lado, sabemos que la mayoría de personas busca opciones de progreso, por lo tanto, la posibilidad que la institución brinde alternativas para que el colaborador siga desarrollándose profesionalmente mediante estudios, capacitaciones o convenios lo motivara a realizar un buen trabajo.

Uno de los objetivos de estudiar clima laboral es saber cómo podemos mejorar aquellas condiciones que se generan en las organizaciones, y además como mejorar el ambiente tenso que muchas veces se da, ante ello la autora menciona tener en cuenta las políticas de la empresa en función a su visión, misión y valores organizacionales, para hacer sentir al trabajador identificado con la institución. Ello también generara indirectamente un mejor clima de confianza impulsando a lograr sus funciones con éxito y en consecuencia los trabajadores estarán más identificados y agradecidos con la institución.

Sin embargo, es importante precisar que los jefes o cabezas de las organizaciones deben involucrarse con sus subordinados, en la resolución de conflictos, y además tomar en cuenta aquellas necesidades que a veces impiden el buen desarrollo de sus labores.

Mediante esta teoría se intenta explicar, como repercute en otros ámbitos el clima laboral, en base a ello tener en cuenta que un trabajador no solo se motiva con dinero, sino que el factor psicológico y social también es importante, considerando sus aspiraciones, sentimientos, metas de los trabajadores. Asimismo, a generar su autonomía, confianza, y a delegar también cierta seguridad a la hora de desarrollar sus tareas, en consecuencia, descubrir sus destrezas y habilidades.

Toda organización está formada por grupos con diferentes objetivos, costumbres, valores, donde no siempre es importante para las personas el interés económico, sino también las relaciones sociales.

2.4 Definición de términos básicos

2.4.1 CAS

Contrato Administrativo de Servicio CAS, es la modalidad que permite que una persona natural preste servicio de manera autónoma a puestos de trabajo del sector público. (Gobierno Regional de Lima, 2023)

2.4.2 Clima Laboral

Palma (2004) manifiesta “el clima laboral es la apreciación que tienen los colaboradores acerca del entorno de su lugar de trabajo, además, nos permite obtener información para poder establecer formas de mejorar y corregir situaciones que generan un inadecuado clima laboral, favoreciendo tanto a los colaboradores como a la organización” (Chahuin y Cueva, 2022, p.36).

2.4.3 Comunicación

Según lo que manifiesta Chiavenato (2007) “la comunicación es el desarrollo adecuado donde los individuos comparten ideas e información pertinente asociada a conocimientos que se manejan dentro de la organización, donde los individuos mantengan una comunicación asertiva y cordial”.

2.4.4 Condiciones laborales

Palma (2004) citado por Medina (2017, p. 26) “D e f i n e a condiciones laborales como el conjunto de factores que cada institución brinda al colaborador para el cumplimiento de sus actividades, además es importante salvaguardar la integridad del colaborador a través de un marco laboral”

2.4.5 Involucramiento laboral

Hace referencia al grado de integración y desenvolvimiento que la persona desarrolla con el grupo de trabajo, asimismo el adaptarse a las normas y formas de trabajo que la organización plantee para alcanzar los objetivos con un desempeño laboral óptimo. (Chahuin y Cueva, 2022, p.36).

2.4.6 Personal Administrativo

Es la persona que brinda su servicio de acuerdo a sus labores relacionadas a las tareas propias de oficina indicado en el Decreto Legislativo N° 1057. (Gobierno Regional de Lima, 2023).

2.4.7 Remuneración atractiva

EL código del trabajo en el Art.159 lo define de la siguiente forma: Se considera remuneración al pago que el empleador entrega al personal que presta su servicio, integro en función al acuerdo detallado en el contrato laboral. (Ministerio de Trabajo, 2002).

2.4.8 Satisfacción Laboral

Hace referencia al comportamiento que muestra el colaborador frente al desempeño en sus labores, dicha actitud está basada en la retribución, condiciones de trabajo, seguridad del empleo y la oportunidad de progreso. (Márquez 2012)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

No se aplicó la hipótesis por ser una investigación de nivel descriptivo.

2.5.2 Hipótesis específicas

No se aplicó la hipótesis por ser una investigación de nivel descriptivo.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<p>Clima Laboral</p> <p>Palma (2004) indica que “el clima laboral se define como la apreciación que tienen colaboradores acerca del entorno de su lugar de trabajo, además, nos permite obtener información para poder establecer formas de mejorar y corregir situaciones que generan un inadecuado clima laboral, favoreciendo tanto a los colaboradores como a la organización” (Chahuin y Cueva, 2022)</p>	Involucramiento laboral	Satisfacción laboral	1,2,3,4,5,6
		Compromiso	
	Comunicación	Promueven la comunicación interna.	7,8,9,10,11,12,13
		Acceso a información necesaria	
	Condiciones Laborales	Remuneración atractiva	14,15,16,17,18,19,20
		Disposición de tecnología	

Capítulo III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

El estudio de la investigación es de tipo básica, teniendo como única variable clima laboral, donde ampliaremos más el conocimiento científico teórico respecto a la problemática de estudio en dicha institución pública. Según Baena explica que la investigación básica es también conocida como “pura”, ya que se enfoca principalmente en la búsqueda del conocimiento a través de fundamentos teóricos que existen aportando nuevos conocimientos a otras investigaciones. Este tipo de investigación también busca formular leyes o principios básicos. (Baena, 2014, p.11).

3.1.2 Nivel de investigación

Es descriptivo porque se detallan mediante la información relacionada al clima laboral las características de la variable, en el personal administrativo de la DIRESA - Huacho, asimismo se abarca dimensiones e indicadores para que la recolección de datos sea más factible y ordenada. Sabino (1992) se enfoca en investigar la semejanza que existe entre determinados grupos, haciendo uso de criterios que favorezcan a la comparación con otras investigaciones.

3.1.3 Diseño de investigación

Se efectuó un diseño no experimental de corte transversal puesto que la variable Clima Laboral no será manipulada durante el estudio. Además, se realizará la recopilación de información a través del cuestionario. “Para el estudio de corte transversal es primordial que la medición se realice solo una vez, quiere decir que no habrá un seguimiento. Por lo que el estudio se llevará a cabo en un periodo determinado del desarrollo del problema de interés” (Manterola, Quiroz, Salazar y García, 2019).

3.1.4 Enfoque de investigación

El estudio es de enfoque cuantitativo, llevándose a cabo en la recopilación de datos e información para luego resolver incógnitas del estudio y comprobar las hipótesis antes mencionadas. Se emplea el uso de la estadística para el conteo y la medición para determinar con precisión el nivel del clima laboral en la DIRESA – Huacho. “Las investigaciones de enfoque cuantitativo buscan explicar y comprobar los fenómenos problemáticos. Para ello, se realiza una recopilación de información con instrumentos validados, que demuestran su confiabilidad; de esta manera se ingresan los datos obtenidos, para medir con exactitud las variables de la investigación” (Sampieri, Collado y Baptista, 2014).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

“La población de estudio se define como la composición de casos, específicos y asequibles. Posteriormente estos servirán de referente para optar una determinada muestra, que cumplirá con criterios preestablecidos” (Villasís, Arias y Miranda, 2016). La población del estudio es de 202 trabajadores administrativos de la DIRESA - Huacho, entre mujeres y varones profesionales y técnicos, cuyas condiciones laborales son CAS y nombrados.

3.2.2 Muestra

La investigación tiene como muestra a 116 trabajadores administrativos.

Nivel de confianza 90% -> Z=1,645
 Nivel de confianza 95% -> Z=1,96
 Nivel de confianza 99% -> Z=2,575

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{E^2 (N-1) + Z^2 P Q}$$

Donde:

N= 202

Z = 90% (1,645)

E = 5% (0,05)

P = 0,5

Q = 0,5

3.3 Técnicas de recolección de datos

“Alude con respecto a la técnica de recolección de datos, a las diversas maneras de recaudar información ya sea por observación directa, mediante forma oral o escrita ya sea con el apoyo de diversos instrumentos tales como el cuestionario” (Ramos, Cabrera, Urgiles, y Jara, 2018, p. 86).

Observación

“Es la manera como enfocamos la atención de manera intencional ante una realidad existente y de esta manera construir información ordenada de la situación” (Martínez, 2007, p. 75)

Permitirá conocer de cerca la problemática que está atravesando el personal administrativo de la DIRESA – Huacho. Lo cual nos sirvió también para identificar la problemática, y determinar el nivel del clima laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – sede Huacho 2023.

Entrevista

“Indica que la entrevista es considerada una de las herramientas de recolección de información más antigua de la historia, esta funciona en base al dialogo o comunicación entre dos o más personas con la finalidad de facilitar información” (Pérez, 2009)

Es importante porque permitirá obtener información para el estudio Clima laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud - sede Huacho 2023. a través de un dialogo directo con el personal administrativo, quienes al ser la población de estudio nos brindará datos reales acerca de la problemática.

Instrumento:

El instrumento es utilizado para una determinada función, que el investigador elabora, la cual facilitara la recolección de la toma de datos, además permite mejorar a precisión lo que observamos, por otro lado, mediante un reporte de investigación realizaremos la medición de los mismos. (Chowdhury, et al, 2019; Bandalos, 2018) (de la Lama, de la Lama, & de la Lama, 2021)

Cuestionario

“Es un instrumento importante que ayuda en el registro de datos, está conformado por preguntas preparadas de manera sistemática y cuidadosamente elaboradas en relación a hechos que nos interesa investigar” (García, s/f).

Permitirá obtener información de forma física y detallada acerca del tema de investigación Clima laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud - sede Huacho 2023, para un mejor entendimiento las preguntas serán abiertas y cerradas, haciendo uso del instrumento.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Denominación: CL-SPC

Autora: Palma Carrillo Sonia (2004).

Adaptación: Bazan y Briceño (2023).

Objetivo: Determinar el nivel de Clima Laboral.

Alcance: El personal administrativo de la DIRESA - sede Huacho.

Aplicación: Individual – presencial.

Duración: 15 a 20 min. aprox.

Descripción: El instrumento tiene 20 ítems, organizado en 3 dimensiones: involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales.

Tipificación: El cuestionario consta de 3 dimensiones relacionada a la variable Clima Laboral.

DIEMENSIONES	ITEMS
Involucramiento laboral	1,2,3,4,5,6
Comunicación	7,8,9,10,11,12,13
Condiciones Laborales	14,15,16,17,18,19,20

Calificación: Se consideró la escala de Likert, cinco puntos.

NUNCA	POCO	REGULAR	MUCHO	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Baremo:**BAREMO GENERAL**

	Mínimo	Máximo
Bajo	20	47
Medio	48	73
Alto	74	100

BAREMO INVOLUCRAMIENTO LABORAL

	Mínimo	Máximo
Bajo	6	14
Medio	15	22
Alto	23	30

BAREMO COMUNICACIÓN

	Mínimo	Máximo
Bajo	7	16
Medio	17	26
Alto	27	35

BAREMO CONDICIONES LABORALES

	Mínimo	Máximo
Bajo	7	16
Medio	17	26
Alto	27	35

Validez del instrumento: Para la adaptación se ha aplicado el juicio de expertos conformado por dos magísteres y una doctora quienes fueron parte de la calificación para la validación del instrumento, como resultado es de 0,80 indicando muy buena validez.

JUICIOS DE EXPERTOS				
EXPERTO	GRADO	OCUPACIÓN	PUNTUACIÓN	RESULTADO DE VALIDACIÓN
Experto 1: Yuliana de Lurdes Escudero Villanueva.	Doctora	Docente de la UNJFSC	0,80	Muy buena Validez
Experto 2: Irma Violeta Morales Ramírez.	Magister	Docente de la UNJFSC	0,80	Muy buena Validez
Experto3: Magdalena Aguinaga Mendoza.	Magister	Docente de la UNJFSC	0,80	Muy buena Validez
Promedio general 0,80 Muy buena Validez				

Confiabilidad: El instrumento “Cuestionario para medir la variable Clima Laboral” fue adaptado por las tesis Bazan y Briceño, arrojó una confiabilidad de 0,722 del alfa de Cron Bach, dato con el que podemos deducir que el instrumento es confiable.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para llevar a cabo la investigación se hará uso del cuestionario técnico que permite conseguir información fundamental del acerca del problema de investigación, facilitando la recopilación de información, posteriormente se hará el procesamiento de datos en el Excel y SPSS.

SPSS: Es un formato que nos servirá para el vaciado de datos y elaboración de las tablas graficas en porcentajes según a la variable y sus dimensiones de clima laboral

Excel: Es un programa desarrollado por Microsoft y forma parte de office, en nuestra investigación nos servirá para la identificación del baremo de la variable clima laboral y sus dimensiones como también para la validez del alfa de cron Bach.

Capítulo IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1. Características generales de la población

Tabla 1 Distribución de variables intervinientes

GÉNERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MASCULINO	60	51.7
FEMENINO	56	48.3
CONDICIÓN LABORAL	Frecuencia	Porcentaje
NOMBRADO	52	44.8
CONTRATADO	64	55.2
EDADES	Frecuencia	Porcentaje
ADULTEZ JOVEN	65	56.0
ADULTEZ INTERMEDIA	19	16.4
ADULTEZ TARDÍA	32	27.6
TOTAL	116	100.0

Nota. Aplicación del cuestionario al personal administrativo de la DIRESA-Huacho.

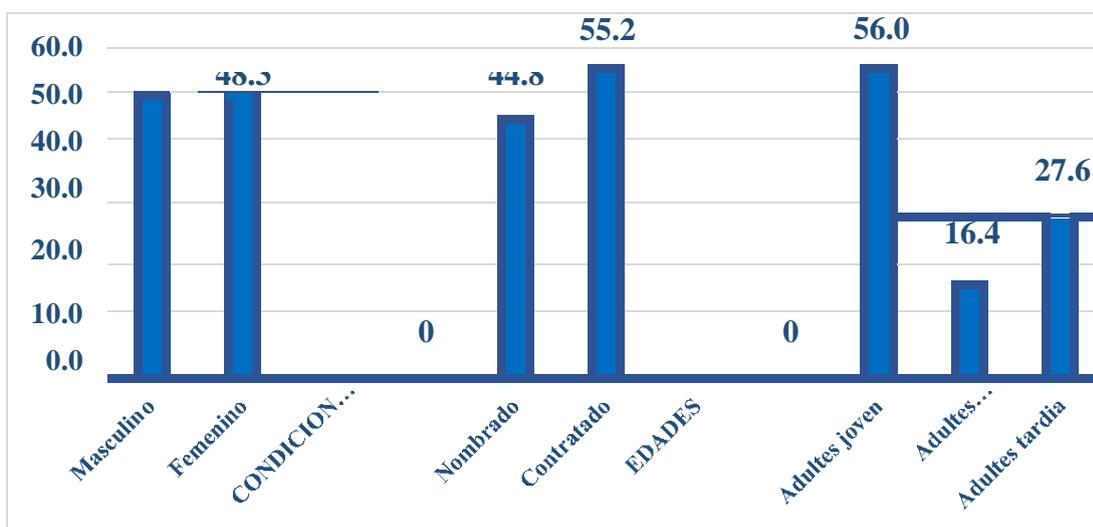


Figura 1. Distribución de porcentajes

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 1 podemos observar los resultados respecto al género que el 51.7% son masculino y el 48.3% son femenino mostrando así que dentro de la DIRESA-Huacho predomina la participación del género masculino.

Por otro lado, de acuerdo con la condición laboral, el personal contratado se encuentra con 55,2% y el nombrado con 44.8%.

En relación a la edad la población se encuentra conformada por 56.0% de adultos Jóvenes, 27,6% adultez tardía y por último 16,4% adultez intermedia.

4.1.2. Resultados por objetivos

Objetivo general

Tabla 2 Variable Clima Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	95	81.9
Alto	21	18.1
Bajo	0	0.0
Total	116	100.0

Nota. Aplicación del cuestionario al personal administrativo de la DIRESA-Huacho

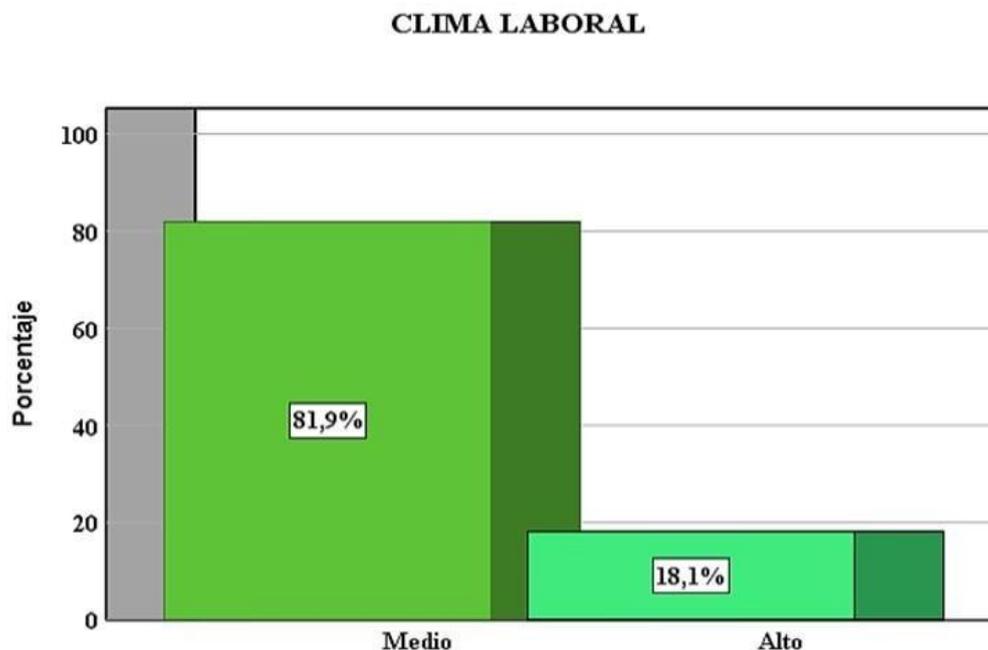


Figura 2. Representación de los niveles de clima laboral.

Nota: Elaboración propia

Interpretación.

De los 116 que conforman el personal administrativo respondieron que el clima laboral resulto en un nivel medio representando el 81.9% (95), mientras 18,1% (21) indican un nivel alto. Por otro lado, para el nivel bajo no se obtuvo ninguna respuesta de parte del personal administrativo de la DIRESA - Huacho.

Podemos deducir que con respecto a la variable clima laboral, estamos frente a un nivel medio, de la dimensión involucramiento laboral donde indica que el personal se siente insatisfechos frente al compromiso, asimismo la dimensión comunicación no es fluida entre compañeros, lo que lleva a muchos a no lograr el objetivo trazado en cuanto a sus tareas y también con respecto a condiciones laborales el ambiente trabajo en el que desarrollan sus labores no es el adecuado.

Objetivo específico 1

Tabla 3 Dimensión involucramiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	32	27.6
Alto	84	72.4
Bajo	0	0.0
Total	116	100.0

Nota. Aplicación del cuestionario al personal administrativo de la DIRESA-Huacho.

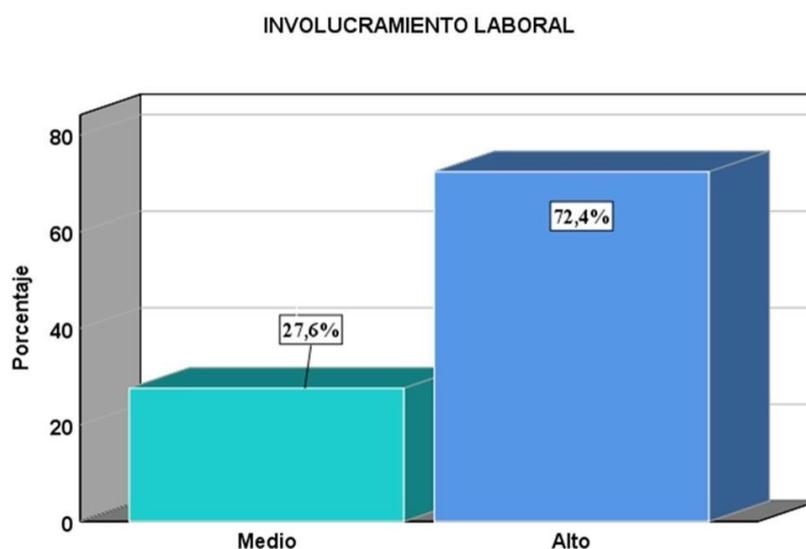


Figura 3 Representación de los niveles de involucramiento laboral.

Nota: Elaboración propia

Interpretación.

De los 116 personales que hacen el 100% que respondieron se puede evidenciar que la dimensión involucramiento laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud se encuentra en un nivel alto con un 72.4% (84) esto quiere decir que el trabajador tiene un alto grado de identidad y compromiso con su centro de trabajo, dando atender que su desempeño dentro de su trabajo es el adecuado. También tenemos con un 27,6% que representa 32 personas quienes respondieron que el involucramiento laboral se encuentra en un nivel medio.

Objetivo específico 2

Tabla 4 Dimensión comunicación

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	103	88.8
Alto	13	11.2
Bajo	0	0.0
TOTAL	116	100.0

Nota. Aplicación del cuestionario al personal administrativo de la DIRESA-Huacho.

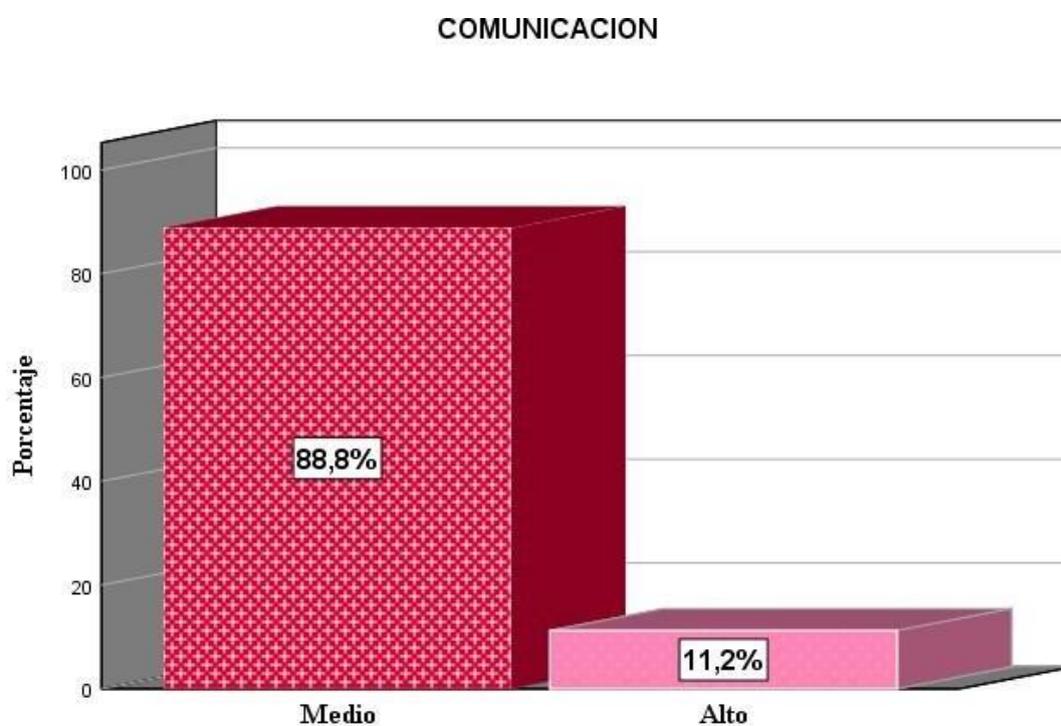


Figura 4 Representación de los niveles comunicación.

Nota: Elaboración propia

Interpretación.

Interpretación: Observamos que en la figura de dimensión comunicación se muestra en un nivel medio de acuerdo con 103 personas que representa 88.8%, esto quiere decir que dentro de la DIRESA - sede Huacho no se maneja la fluidez, claridad y asertividad en cuando a la comunicación, asimismo, podemos aducir que no se practica el trabajo en equipo en las diferentes áreas de la institución. Así también indica la tabla que el 11% que representa 13 personas tienen un nivel alto de comunicación dentro de la institución.

Objetivo específico 3

Tabla 5 Dimensión condiciones laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	109	94.0
Alto	7	6.0
Bajo	0	0.0
Total	116	100.0

Nota. Aplicación del cuestionario al personal administrativo de la DIRESA-Huacho.

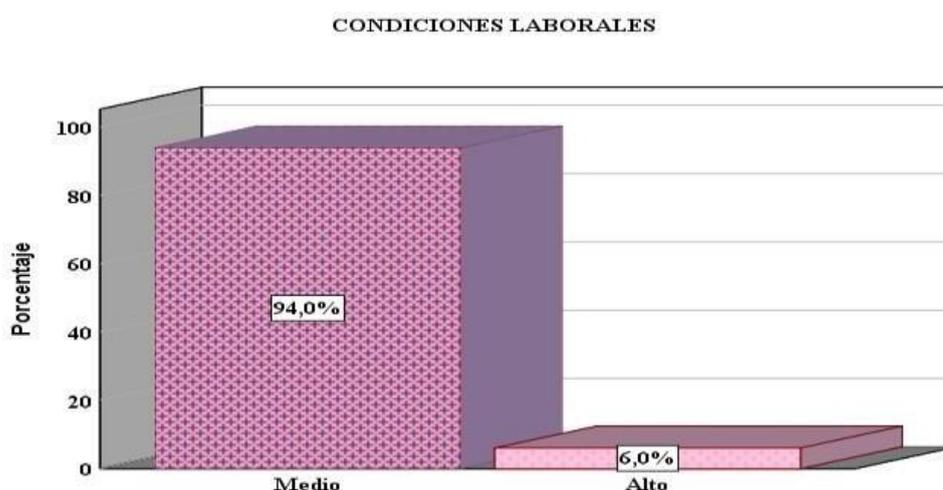


Figura 5 Representación de los niveles de condiciones laborales.

Nota. Elaboración propia

Interpretación.

Se observa que el nivel que prevalece es el medio según indica el 94% (109) del personal administrativo. Esto quiere decir que los recursos que brinda la institución no son suficientes para el personal ya que la entidad no cuenta con las áreas implementadas correctamente y esto no les permite realizar su trabajo de manera óptima. Por otro lado 6% (7) consideran que les otorgan una adecuada condición laboral, dando a entender que se encuentran satisfechos con remuneración y disposición de tecnología que reciben.

4.2 Contrastación de hipótesis

La contrastación de hipótesis no aplica por que se consideró una investigación de nivel descriptivo.

Capítulo V DISCUSIÓN

5.1 Discusión

El estudio tuvo como finalidad el análisis de la variable clima laboral la cual fue abordada por la escala de CL - SPC.

De los resultados alcanzados del estudio se infiere lo siguiente:

Que el 81.9%, del personal administrativo de la DIRESA – Huacho, perciben un nivel medio de clima laboral, mientras que el 18,1% refieren que el clima laboral es de grado alto. Estos resultados se comparan con los resultados de la investigación de Chahuin y Cueva (2022) quienes señalan que su población de estudio en Huaura se califica en un rango de 1-5 el clima laboral, teniendo un nivel medio de 66%.

En cuanto al involucramiento laboral se alcanzó un 72.4% significando un nivel alto, por otro lado, el 27,6% alcanzo un nivel medio. Sin embargo estos resultados difieren con los de Córdova y Silva (2022) que indica que la población de estudio de Piura, califica en un rango de 1-5,teniendo que el involucramiento laboral representa el 83%, esto nos quiere decir que las dos investigaciones tienen similitud y concordancia ya que las personas si se sienten involucrados con la entidad para cumplir con sus funciones y estas les permite alcanzar un buen desarrollo laboral, así mismo se sienten contentos con los servicios que les ofrece la entidad.

Se determinó que el 88.8%, del personal representan un nivel medio de la dimensión comunicación, por otro lado, el 11% de las personas encuestadas indican un nivel alto de comunicación. Los resultados alcanzados difieren con los de Chahuin y Cueva (2022) que señalan que la dimensión de comunicación resulto a nivel medio con un 64%,mientras que el 16% indican que es desfavorable y favorable, 3% muy desfavorable, el 1% muy favorable. Por lo que se puede inferir que el personal administrativo de la DIRESA – Huacho tiene una comunicación deficiente. Se visualizó que en ambas investigaciones que gran parte del personal administrativo carece de tener una adecuada

relación impersonal entre compañeros de trabajo, además el dialogo es mínimo, lo que genera individualismo en las áreas de la institución.

Por último, los resultados alcanzados en cuanto a la dimensión condiciones laborales arrojo que se encuentra en un nivel medio con un 94%, mientras que el 6% mencionan que se encuentra en un nivel alto. Los resultados alcanzados difieren con la investigación de Chahuin y Cueva (2022) donde se obtuvo que el nivel es medio con un 56%, mientras que el, 28% desfavorable, el 13% favorable, el 3% muy desfavorable y el 1% muy favorable de la dimensión condiciones laborales.

Capítulo VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primero: Se concluye un nivel medio frente a la variable clima laboral con un 81.9%, el cual fue observado por el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud sede Huacho que conlleva a determinar que los encuestados no se sienten satisfecho ya que no perciben un clima laboral óptimo por falta de compañerismo asimismo evidencian que no hay un ambiente armonioso ni trabajo en equipo. Asimismo, la entidad carece de equipos en buen estado lo que dificulta el desarrollo sus actividades diarias.

Segundo: Se determinó un nivel de involucramiento laboral alto con 72.4%, percibido por el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud sede Huacho, el 27,6% percibe el involucramiento laboral con un nivel medio; esto quiere decir que el personal administrativo se encuentra identificado con la entidad en función al cumplimiento de sus labores, ya que se sienten comprometidos porque sienten que la entidad les permite alcanzar una calidad de vida laboral.

Tercera: Se comprobó que 88.8% del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud sede Huacho, perciben un nivel medio de la dimensión comunicación y 11,2% perciben un nivel alto llegando a la conclusión, que la comunicación entre el personal administrativo no es favorable, es decir que mantienen una inapropiada relación laboral, donde se muestra claramente que no existe practica de compañerismo entre ellos dentro de la institución.

Cuarta: Se determinó que el 94% del personal administrativo de la DIRESA - Huacho, perciben un nivel de condición laboral medio, el 6% percibe un nivel.

Finalmente podemos concluir que las condiciones laborales se encuentran en un nivel medio, por lo que el personal administrativo no se encuentra satisfecho con las

herramientas brindadas por la institución, resultando que afecte al cumplimiento de sus labores individuales.

6.2 Recomendaciones

Primero

En la DIRESA sede Huacho, existe un ambiente de trabajo promedio el cual tiende a caer, por lo que es recomendable que la institución realice investigaciones de manera periódica. Es importante planificar e implementar proyectos que incluyan programas que fomenten la participación del personal, a través de talleres, y eventos haciendo referencia a la variable clima laboral. No pasar por alto aquellas incidencias que aquejan el adecuado clima laboral sino más bien dar seguimiento y tratar de reducir las problemáticas que puedan existir dentro del ambiente de trabajo, todo ello con el propósito de lograr un desempeño laboral óptimo y centrarse en priorizar el bienestar del personal.

Segundo

El área de bienestar social se debe gestionar paseos de recreación institucionales los cuales fortalecerán lazos de amistad, fomentará momento de relajación y des estrés puesto que, ello ayudaría a mejorar vínculos jefes – subordinado y promover adecuadas relaciones laborales y ello se verá reflejado en un clima laboral armonioso.

Tercero

Asimismo, recomendar al área de Bienestar Social trabajar con el personal programas relacionados a la empatía, comunicación asertiva y pausas activas, ya que ello ayudara mucho a sensibilizar al personal frente a problemas cotidianos que carga cada individuo y de esta manera manejar el estrés laboral.

Cuarto

A los investigadores que amplíen los resultados de este estudio a futuro, asimismo exploren nuevos instrumentos de medición que permita ampliar el estudio y dar otras alternativas de solución a los problema.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Chahuin Picon, D. G., & Cueva Rodriguez, N. M. (2022). *Clima laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura*. Título de licenciatura., Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión., Facultad de ciencias sociales. , Huaura .
- Murillo Condo, D. (2020). *Asociación entre el clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida. S.A.* Tesis en opción al título de Magister , Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, Facultad de Posgrado e Investigación.
- Araujo Reyes, L. D. (2019). *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de transporte- Región Junín*. Tesis de licenciatura., Centro de altos estudios nacionales., Escuela de posgrado., Junin.
- Gonzalez. (2020). *Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019. Título de Doctor*. Universidad César Vallejo, Chimbote.
- Guerrero Armijos, S. O., & López Sanchez , J. J. (2019). *Influencia del clima laboral en motivación de logro de objetivos de los colaboradores de la Fundación Liceo Internacional*. Ecuador: Pontificia Universidad Católica.
- Medina, D. (2017). *Clima laboral en el personal administrativo de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2017. Tesis de Licenciatura*. Universidad San Pedro, Chimbote.
- Mena Raza, F. I., & Meza Oleas, B. R. (2020). *El clima laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia de Calderón*. Tutulo de licenciatura. , Universidad central del Ecuador., Facultad de ciencias Ppsicológicas.

- Neira, Y. (2019). Trabajo de investigación clima laboral en la empresa consenor. *Grado de Bachiller*. Universidad de Lambayeque, Chiclayo.
- Nottoli, H. (2017). *Enseñanza de matemática para Arquitectos y Diseñadores*. Buenos Aires: Diseño.
- Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso : Hardepex Cía. Ltda.* . Colombia: Universidad El Bosque.
- Raimondo Camarda, M., Abud Rodriguez , S. V., & Rodriguez Lauandos, M. M. (2021). *Clima laboral y desempeño de los colaboradores en la empresa Abra DeSol S.R.L.* Tesis de licenciatura , La Universidad Católica de Salta, Facultad de economía y administracion , Argentina.
- Stefany Quijada, S. Q. (2010). El clima laboral en relacion a los estilos de direccion en el Hotel Los Portales del Distrito de Tarma. *Tesis para optar el grado de Licenciatura*. Universidad Nacional del Centro del Perú, Tarma, Perú.

7.2 Fuentes bibliográficas

- Guillermina Baena Paz. (2017). *Metodologia de la Investigacion* (Vol. Tercera Edicion). Mexico.
- Monica Marquez Perez. (2012). Satisfaccion Laboral. *Boletin electronico AEG*, 3.
- Roberto Sampieri, Carlos Collado, Maria Baptista. (2014). *Metodologia de la Investigacion* (Sexta ed., Vol.).

7.3 Fuentes hemerográficas

- Huaita, & Luza. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Innova Research Journal*, 300-312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Lucas, Fabricio, Ureta, & María. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15, 1-25. <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>

- Manterola, Quiroz, Salazar, & García. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista médica clínica Las Condes*, 36-49. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>
- Moreno, & Perez. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *CES Derecho*, 1-21. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Vergara, Callao, & Puican. (2021). El clima laboral en las instituciones públicas del Perú. *Ciencia latina*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1418
- Yslado, Ramirez, García, & Arquero. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista electrónica interuniversitaria de la formación del profesorado*, 101-114. <https://doi.org/10.6018/reifop.476651>

7.4 Fuentes electrónicas

- Cruz, Armendáriz, & Lima. (2021). Clima laboral, estres laboral, y consumo del alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Esp Salud Pública*, 95, 1-15.
- Duran, Gallegos, & Cabezas. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Revista Espacios*, 1-14. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/a19v40n40p03.pdf>
- Finocetti Niño, J. E. (2019). *Clima laboral del personal de las áreas administrativas de un ministerio peruano, Lima*. Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte, Facultad de negocios.
- Gobierno Regional de Lima. (13 de 03 de 2023). *Dirección Regional de Salud*. Obtenido <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4333088/Resoluci%C3%B3n%20Directoral%20170-2023-GRL-GRDS-DIRESA%20LIMA-DG.pdf?v=1680012791>
- López, & Castiblanco. (2021). Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: caso unión soluciones S.A.S. *Revista Chilena de economía y sociedad*, 1-14. Obtenido de

<https://sitios.vtte.utem.cl/rches/wp-content/uploads/sites/8/2022/01/revista-chilena-economia-y-sociedad-vol15-n1-2021-Lopez-Castiblanco.pdf>

Ministerio de Trabajo. (07 de 2002). Obtenido de

<https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general>

Perú, G. d. (s.f.). *Dirección Regional de Lima*. Obtenido de

<https://www.gob.pe/regionlima-diresa>

Ramos, & Tejera. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Revista acción psicológica*, 225-239. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/3440/344054646015.pdf>

Velasquez, García, Rodríguez, & González. (2018). Clima laboral del personal administrativo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Tosagua. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 5, 249-262.

Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6756321>

Villasís, Arias, & Miranda. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 201-206. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>

Zumaeta, J. (20 de Agosto de 2018). Management y empleo. *Gestion*. Obtenido de

<https://gestion.pe/noticias/joseph-zumaeta/>

ANEXOS

01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD - HUACHO 2023					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p style="text-align: center;">PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es el nivel de clima laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud - sede Huacho 2023?</p> <p style="text-align: center;">PROBLEMA ESPECIFICO</p> <p>¿Cuál es el nivel de involucramiento laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud - sede Huacho 2023?</p>	<p style="text-align: center;">OBJETIVO GENERAL</p> <p>Identificar el nivel de clima laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud – sede Huacho 2023.</p> <p style="text-align: center;">OBJETIVO ESPECIFICO</p> <p>Determinar el nivel de involucramiento laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional</p>		<p>CLIMA LABORAL</p>	<p style="text-align: center;">Involucramiento</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Colaboradores comprometidos</p> <p style="text-align: center;">Comunicación</p> <p>Promueven la comunicación Interna</p>	<p style="text-align: center;">Tipo de investigación: Básica</p> <p style="text-align: center;">Nivel de investigación: Descriptiva</p> <p style="text-align: center;">Diseño: No experimental</p> <p style="text-align: center;">Enfoque: Cuantitativo</p>

<p>¿Cuál es el nivel de la comunicación en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud - sede Huacho 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel de condiciones laborales en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud - sede Huacho 2023?</p>	<p>de Salud - sede Huacho 2023.</p> <p>Determinar el nivel de comunicación en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud - sede Huacho 2023.</p> <p>Identificar el nivel de condiciones laborales en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud - sede Huacho 2023.</p>			<p>Acceso a información necesaria</p> <p>Condiciones laborales</p> <p>Remuneración atractiva</p> <p>Disposición de tecnología</p>	<p>Población: 202 personal administrativos.</p> <p>Muestra: 116 trabajadores.</p> <p>Instrumento: cuestionario.</p>
---	---	--	--	--	--

02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS



CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE “CLIMA LABORAL” EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - SEDE HUACHO 2023



Instrucciones: A continuación, se muestran las siguientes preguntas. Marque sus respuestas utilizando los criterios marcando con una X en una de las casillas de la columna de la derecha.

Escala de Likert del cuestionario

NUNCA	POCO	REGULAR	MUCHO	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Género (M/F): _____ Condición laboral (N/C): _____ Edad: _____

Considere que la honestidad es relevante, no hay buenas ni malas respuestas. Trate de responder solo una respuesta para cada pregunta.

N°	PREGUNTAS	NUNCA	POCO	REGULAR O ALGO MUCHO	MUCHO	TODO O SIEMPRE
VARIABLE: CLIMA LABORAL						
Dimensión1: Involucramiento Laboral						
1	¿los trabajadores se sienten comprometidos con la institución?					
2	¿cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal?					
3	¿el servicio que brinda la institución son motivos de orgullo del personal?					
4	¿hay clara definición de visión, misión y valores en la institución?					
5	¿la organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?					
6	¿la organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?					
Dimensión 2: Comunicación						

7	¿se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?					
8	¿en mi oficina la comunicación fluye adecuadamente?					
9	¿en los grupos de trabajo existe una relación armoniosa?					
10	¿en la institución, se afrontan y superan los obstáculos?					
11	¿la institución fomenta y promueve la comunicación interna?					
12	¿existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?					
13	¿los jefes escuchan los planteamientos que hacen los subordinados?					
Dimensión 3: condiciones laborales						
14	¿los compañeros de trabajo cooperan entre sí en las diferentes actividades?					
15	¿los colaboradores pueden tomar decisiones en función a su tarea de responsabilidad?					
16	¿el grupo con el que labora trabaja en equipo?					
17	¿existe una buena administración de los recursos?					
18	¿la remuneración le parece atractiva en comparación con otras instituciones?					
19	¿se cuenta con la disponibilidad de recursos tecnológicos que facilitan las labores?					
20	¿cree que la remuneración está de acuerdo a los logros y desempeño en la institución?					

Gracias por su colaboración.

03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Genero	Numérico	8	0	Genero de los t...	{1, Masculin...	Ninguna	8	Centro	Nominal	Entrada
2	Condicion	Numérico	8	0	Condicion laboral	{1, Nombrad...	Ninguna	8	Centro	Nominal	Entrada
3	Edad	Numérico	8	0	Edad de los tra...	Ninguna	Ninguna	8	Centro	Escala	Entrada
4	PREGUNTA1	Numérico	8	0	¿Los trabajador...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	PREGUNTA2	Numérico	8	0	¿Cumplir con la...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	PREGUNTA3	Numérico	8	0	¿El servicio qu...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	PREGUNTA4	Numérico	8	0	¿Hay clara defi...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	PREGUNTA5	Numérico	8	0	¿La organizaci...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	PREGUNTA6	Numérico	8	0	¿Se valora el b...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	PREGUNTA7	Numérico	8	0	¿Se cuenta co...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	PREGUNTA8	Numérico	8	0	¿En mi oficina l...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	PREGUNTA9	Numérico	8	0	¿En los grupos...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	PREGUNTA...	Numérico	8	0	¿En la instituci...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	PREGUNTA...	Numérico	8	0	¿La institución ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	PREGUNTA...	Numérico	8	0	¿Existe colabor...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	PREGUNTA...	Numérico	8	0	¿Los jefes esc...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	PREGUNTA...	Numérico	8	0	¿Los compañer...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	PREGUNTA...	Numérico	8	0	¿Los colaborad...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	PREGUNTA...	Numérico	8	0	¿El grupo con ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	PREGUNTA...	Numérico	8	0	¿Existe una bu...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	PREGUNTA...	Numérico	8	0	¿La remuneraci...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	PREGUNTA...	Numérico	8	0	¿Se cuenta co...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	PREGUNTA...	Numérico	8	1	¿Cree que la re...	{1,0, NUNC...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



	Genero	Condicion	Edad	PREGUN TA1	PREGUN TA2	PREGUN TA3	PREGUN TA4	PREGUN TA5	PREGUN TA6	PREGUN TA7	PREGUN TA8	PREGUN TA9	PREGUN TA10	PREGUN TA11
96	1	2	26	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4
97	2	1	44	5	5	4	4	5	3	2	3	5	3	4
98	1	2	28	5	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3
99	2	1	55	5	5	4	4	5	4	2	3	3	3	4
100	2	2	47	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3
101	2	2	49	5	5	4	4	4	4	2	3	5	3	4
102	1	2	31	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3
103	1	1	36	5	4	4	3	5	3	2	3	5	3	4
104	1	2	38	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	2
105	2	2	33	4	5	5	4	5	2	4	3	4	3	3
106	1	2	29	5	4	5	4	4	3	5	3	5	4	2
107	1	1	31	5	5	3	4	5	3	2	2	4	3	3
108	1	1	27	5	5	4	4	5	4	3	3	5	4	4
109	1	1	32	5	5	3	4	5	3	4	4	3	3	3
110	2	2	36	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	2
111	1	1	39	4	5	3	4	5	5	3	2	5	3	3
112	2	2	45	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4
113	1	1	45	5	5	3	4	5	3	3	4	4	3	3
114	2	2	43	4	4	4	3	4	4	4	2	5	3	2
115	1	1	33	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3
116	2	2	29	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4