



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRION



**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL**

TESIS

**Clima Laboral de los colaboradores del fundo Miguel Teo León Inurritegui -
Irrigación Santa Rosa – Sayán, 2017**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo
Social**

Presentada por:

Bach. BRONCANO LEANDRO, Rocio Jhoselin

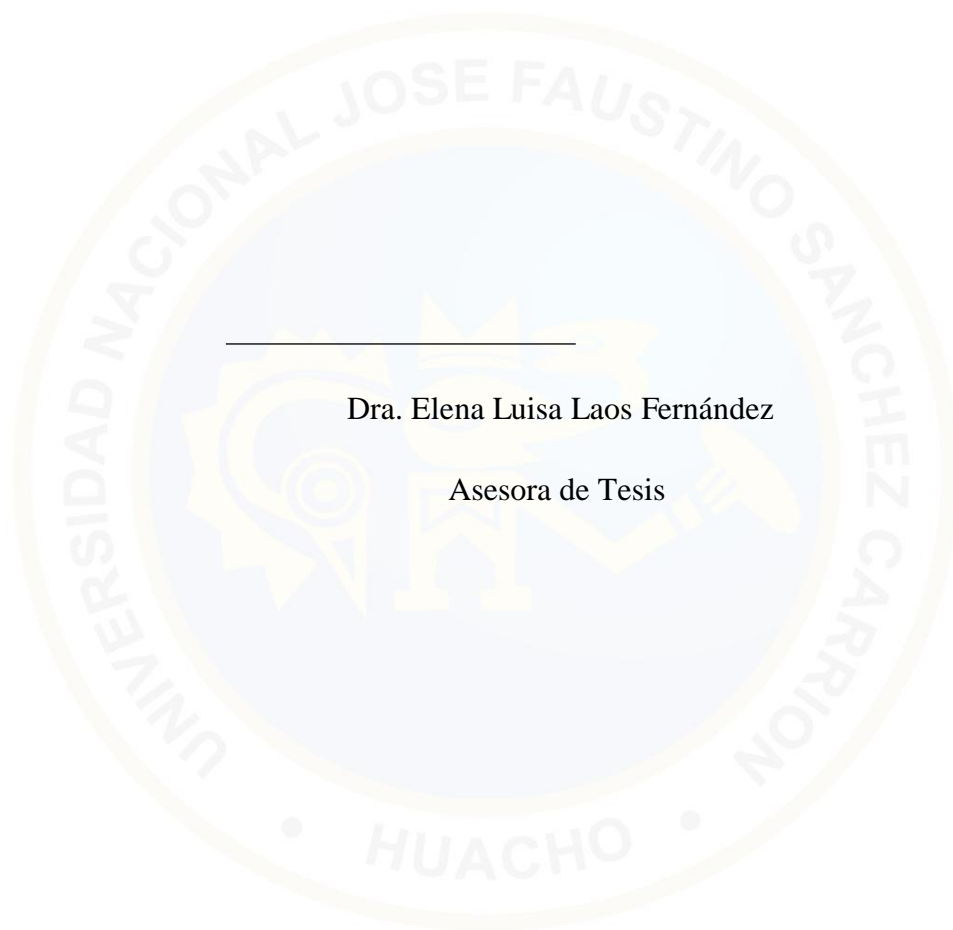
Bach. MUÑOZ ZAMUDIO, Briggite

Asesora:

Dra. LAOS FERNANDEZ, Elena Luisa

HUACHO - PERÚ

2017



Dra. Elena Luisa Laos Fernández

Asesora de Tesis



Miembros de Jurado de Tesis

M(a). Zoila Gregoria Rueda Bazalar

Presidente de Jurado de Tesis

M(a). Margot Albina Castillo Alva

Secretaria de Jurado de Tesis

Lic. Francisco Rodrigo Maya Silva

Vocal de Jurado de Tesis



Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a Dios, así mismo a nuestros padres, por habernos motivado día a día a seguir adelante. A la Asesora Dra. Elena Laos por brindarnos su apoyo y orientación con mucha dedicación para que la investigación se pueda dar con satisfacción.

Briggitte

Rocio



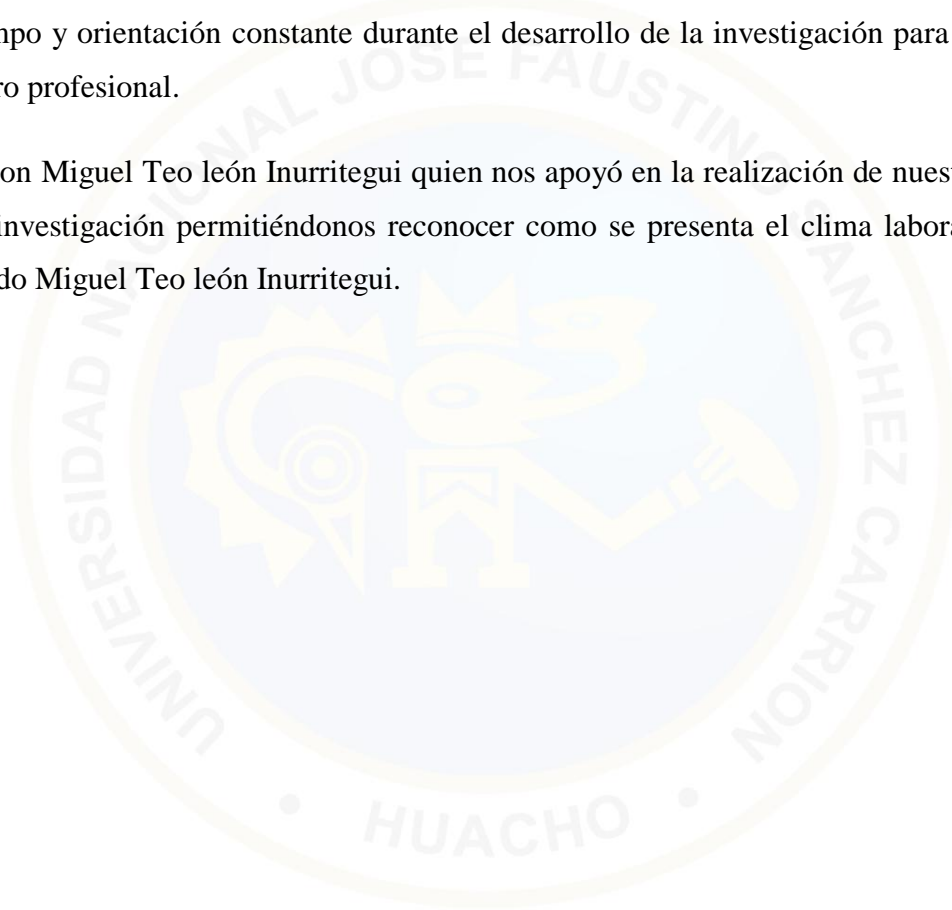
AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser nuestra guía y permitirnos que se realicen una de nuestras metas, enseñándonos día a día a mejorar como ser humano y crecer de diversa maneras.

A nuestros padres por su apoyo incondicional, por su soporte y motivación para el logro de cada una de nuestras metas.

A nuestra Asesora de tesis Dra. Elena Luisa Laos Fernández, por brindarnos su tiempo y orientación constante durante el desarrollo de la investigación para nuestro logro profesional.

A don Miguel Teo león Inurritegui quien nos apoyó en la realización de nuestra tesis de investigación permitiéndonos reconocer como se presenta el clima laboral en el fundo Miguel Teo león Inurritegui.





INDICE

Dedicatoria..... IV

Agradecimiento V

Indice de Tablas VIII

Indice de Figuras..... IX

Resumen.....X

Abstrac..... XI

Introduccion..... 1

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 2

1.1 Descripcion de la Realidad Problematica 2

1.2 Formulacion del Problema..... 5

 1.2.1 Problema General..... 5

 1.2.2 Problemas Especificos..... 5

1.3 Objetivo de la Investigación 6

 1.3.1 Objetivo General 6

 1.3.2 Objetivo Especificos 6

CAPITULO II: MARCO TEORICO 7

2.1 Antecedentes de la Investigación 7

 2.1.1. Antecedente Internacional..... 7

 2.1.2. Antecedente Nacional: 9

 2.1.3. Antecedente Local..... 11

2.2. Bases Teóricas 13

2.3. Definición conceptuales 22

CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION..... 24

3.1 Diseño Metodologico 24

3.2. Poblacion y Muestra 26

3.3. Operacionalizacion de Variable 27

3.4. Tecnicas e Intrumentos de Recoleccion de Datos 28

3.5. Tecnicas para el Procesamiento de Informacion 30

CAPITULO IV: RESULTADOS 31

4.1. Caracteristicas Generales..... 31

4.2. Variables Intervinientes 31

 4.2.1 Edad de los colaboradores..... 32

 4.2.2 Genero de los colaboradores 33

 4.2.3 Ocuapcion de los colaboradores..... 34



4.3. Resultado de la Variable Clima Laboral 35

4.4. Resultado de Comunicación Interpersonal 36

4.5. Resultado de Autonomia para la toma de desiciones 37

4.6. Resultado de Motivacion 38

CAPITULO V: DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
..... 39

Discusion 39

Conclusiones..... 41

Recomendaciones .. 42

CAPITULO V: FUENTES DE VERIFICACION..... 43

Fuentes Bibliograficas 43

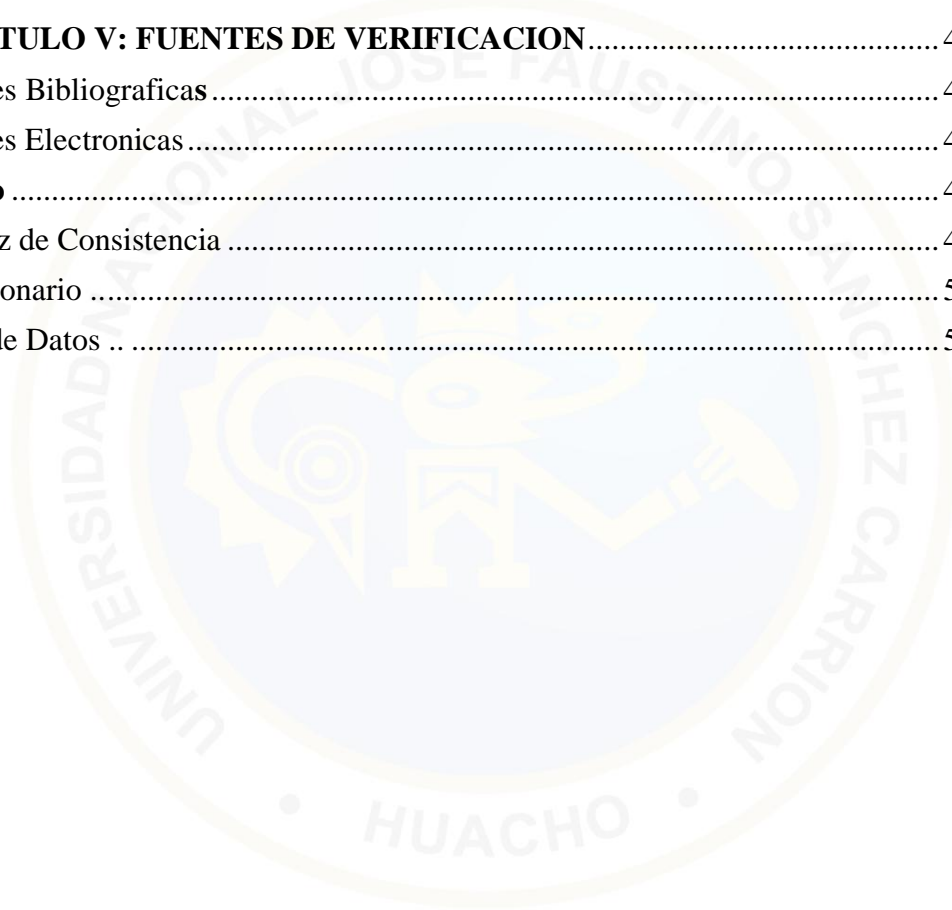
Fuentes Electronicas 43

Anexo 48

Matriz de Consistencia 49

Cuestionario 51

Base de Datos .. 53





INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribucion de frecuencias y porcentajes de edad de los colaboradores.32

Tabla 2: Distribución de frecuencias y porcentajes de género del personal de salud.....33

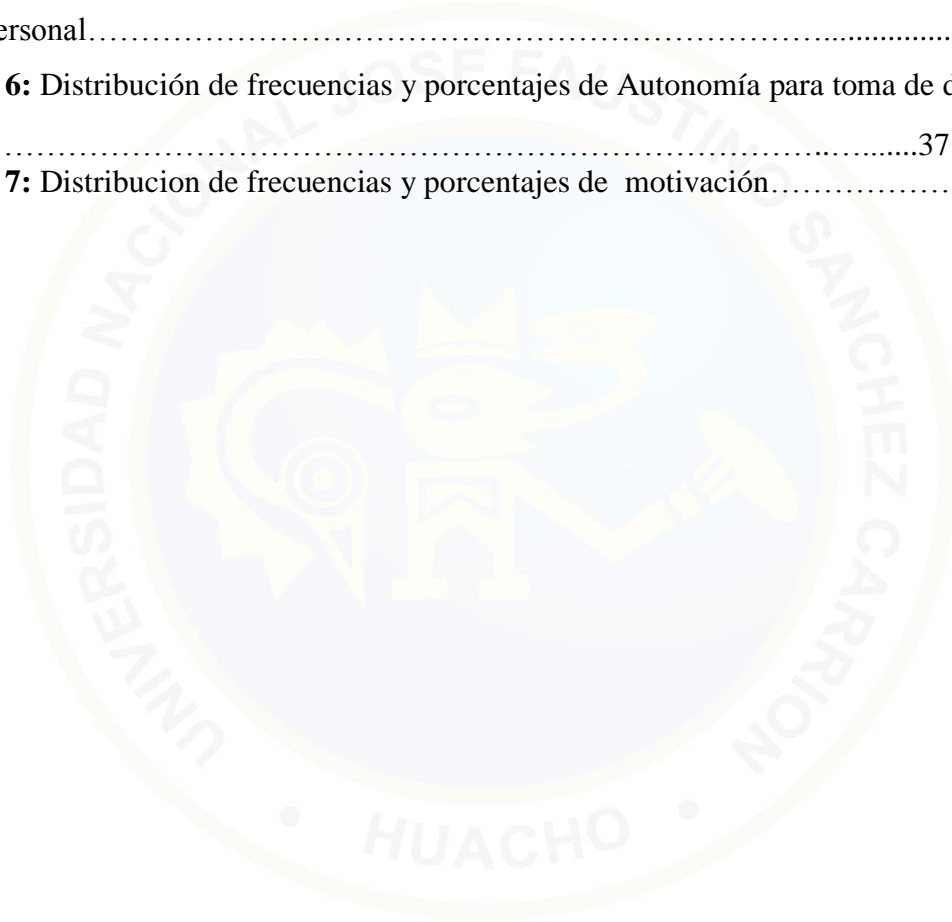
Tabla 3: Distribución de frecuencias y porcentajes de ocupación de los colaboradores....34

Tabla 4: Distribución de frecuencias y porcentajes del clima laboral de los colaborador..35

Tabla 5: Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Comunicación Interpersonal.....36

Tabla 6: Distribución de frecuencias y porcentajes de Autonomía para toma de decisiones37

Tabla 7: Distribucion de frecuencias y porcentajes de motivación.....38





INDICE DE FIGURAS

Figuras 1: Distribucion de frecuencias y porcentajes de edad de los colaboradores.....32

Figuras 2: Distribución de frecuencias y porcentajes de género del personal de salud.....33

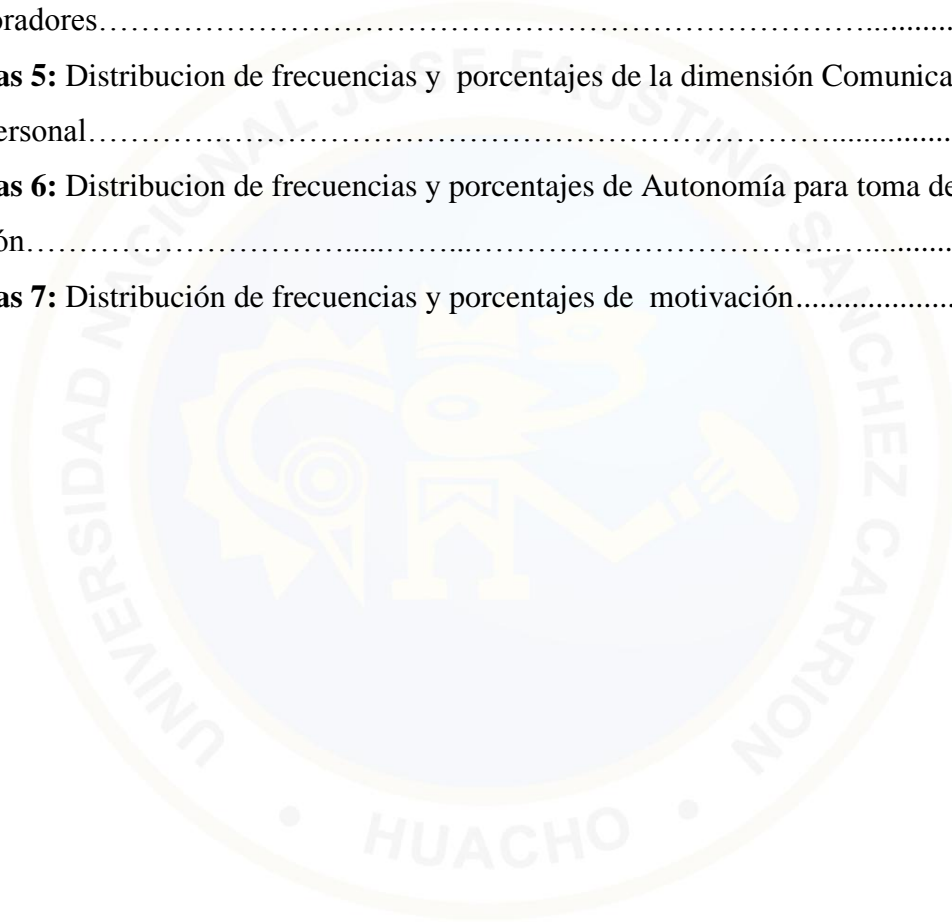
Figuras 3: Distribucion de frecuencias y porcentajes de ocupación de los colaboradores.....34

Figuras 4: Distribucion de frecuencias y porcentajes del clima laboral de los colaboradores.....35

Figuras 5: Distribucion de frecuencias y porcentajes de la dimensión Comunicación Interpersonal.....36

Figuras 6: Distribucion de frecuencias y porcentajes de Autonomía para toma de decisión.....37

Figuras 7: Distribución de frecuencias y porcentajes de motivación.....38

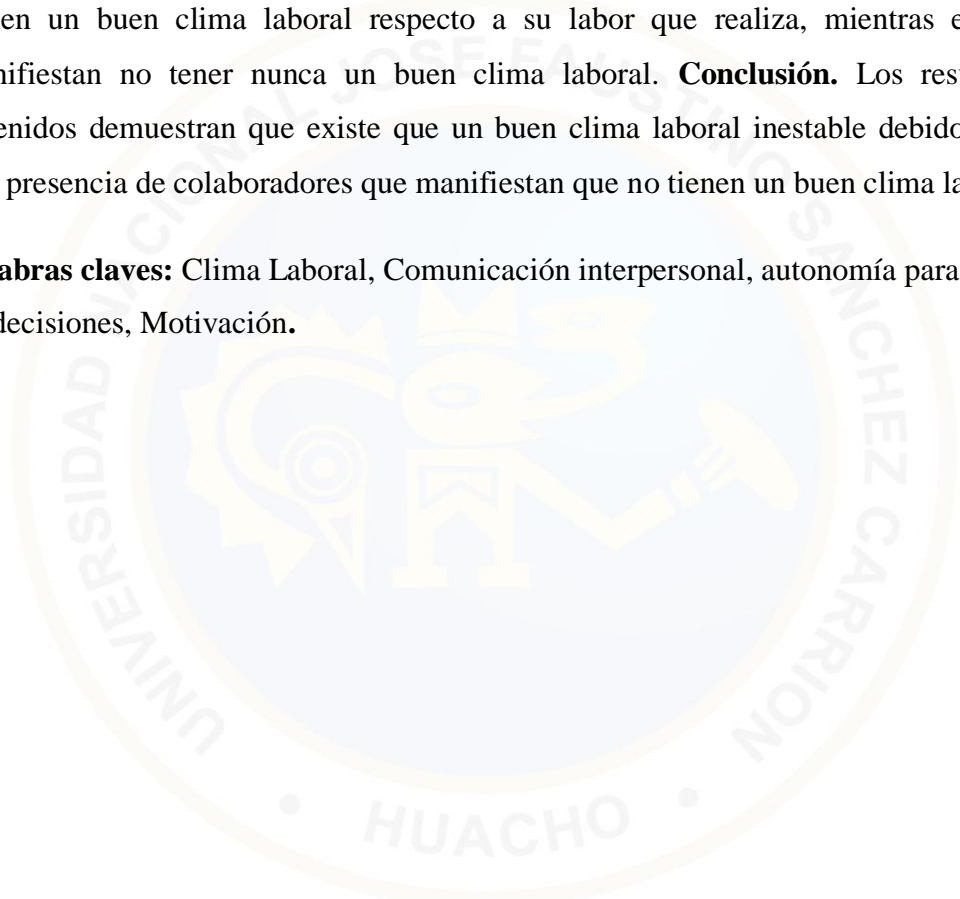




RESUMEN

Objetivo: Determinar el clima laboral que se presenta en los colaboradores del Miguel Teo León Inurritegui - Irrigación Santa Rosa – Sayán. **Métodos:** la población de estudio fueron 60 colaboradores del fundo Miguel Teo León Inurritegui en las diferentes áreas. El instrumento utilizado, cuestionario estructurado de Likert, constituido por 15 índices con 5 alternativas de respuestas que presenta un coeficiente de Alpha de Cronbrach 0.864 por lo tanto, el instrumento es fiable y consistente. **Resultados.** Los resultados muestran que el mayor porcentaje (52%) tienen un buen clima laboral respecto a su labor que realiza, mientras el 15% manifiestan no tener nunca un buen clima laboral. **Conclusión.** Los resultados obtenidos demuestran que existe que un buen clima laboral inestable debido a que hay presencia de colaboradores que manifiestan que no tienen un buen clima laboral.

Palabras claves: Clima Laboral, Comunicación interpersonal, autonomía para Toma de decisiones, Motivación.





ABSTRACT

Objective: To determine the work climate that is presented in the collaborators of Miguel Teo León Inurritegui - Irrigation Santa Rosa - Sayán. **Methods:** the study population was 60 collaborators of the Miguel Teo León Inurritegui farm in the different areas. The instrument used, structured Likert questionnaire, constituted by 15 indices with 5 alternative answers that presents an Alpha coefficient of Cronbrach 0.864 therefore, the instrument is reliable and consistent. **Results.** The results show that the highest percentage (52%) have a good working environment with respect to their work, while 15% say they never have a good working environment. **Conclusión.** The results obtained show that there is a good unstable work environment due to the presence of collaborators who state that they do not have a good working environment.

Keywords: Work Climate, Interpersonal Communication, autonomy for Decision making, Motivation.



INTRODUCCION

La presente investigación denominada Clima laboral de los colaboradores del fundo Miguel Teo León Inurritegui-Irrigación Santa Rosa- Sayán, 2017, tiene como Determinar el clima laboral que se presenta en los colaboradores del Miguel Teo León Inurritegui - Irrigación Santa Rosa. Con la finalidad de otorgar el título profesional de trabajo Social en la universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Para la investigación se ha tomado en cuentas conceptos de varis autores como por ejemplo, Forehand y Von 1966, quien nos señala el clima laboral es un conjunto de características que describen a una organización y que las distinguen de otras organización son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización. La presente investigación consta de seis capítulos que a continuación detallamos: Capítulo I, en este capítulo se describe el planteamiento del problema, donde se fundamente la realidad de la problemática, así mismo la formulación del problema general, específicos y los objetivos de investigación. En el Capítulo II, se aborda el marco teórico, donde se presenta los antecedentes de la investigación a nivel internacional, nacional y local, bases teóricas y definiciones conceptuales. Seguido el Capítulo III, en este capítulo se aborda la metodología de investigación, donde se señala el diseño metodológico, el tipo de investigación, el enfoque de la investigación, la población y muestra, Operacionalizacion de variables e indicadores, culminanos el capítulo dando a conocer las técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas del procesamiento de la información. En el Capítulo IV, en este capítulo presentamos los resultados de la investigación donde se presenta tablas y figuras así como las interpretaciones estadísticas de cada uno de ellos. Capítulo V, en este capítulo se consigna la discusión, conclusión y recomendaciones. Finalmente en el Capítulo VI, en este último se da a conocer las fuentes de información, bibliográficas y electrónicas utilizadas para la investigación.

Finalmente en la última parte del trabajo se anexan los instrumentos de recolección de datos, matriz de consistencia y base de datos.



Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El interés suscitado por la temática del clima laboral está basado en la importancia que tiene con respecto al estudio del sistema de los individuos que integran la organización y sobre sus modos de hacer, sentir y pensar. Todo ello se refiere al modo en que una organización vive y se desarrolla. Fernández y Sánchez (1996), consideran como punto de introducción el estudio de Halpan y Croft (1963) acerca del clima en organizaciones, y anterior a éste se encuentra el de Kurt Lewin como precursor del interés en el contexto que configura lo social.

Para Lewin, el comportamiento está en función de la interacción del ambiente con la persona. Por tanto, no es de extrañar que en las investigaciones de Lewin, acerca del comportamiento, el clima laboral aparezca como producto de la interacción entre ambiente y persona.

En 1950 Cornell viene a definir el clima como el conjunto de las percepciones de las personas que integran la organización. Aunque este constructo, como tal no se elaboró hasta la década de los 60, (Fernández y Sánchez Op cit).

Con respecto a los orígenes del término clima laboral propiamente dicho, es preciso hacer referencia a la preocupación por el clima organizacional, el mismo que se sitúa en los principios de la corriente cognitiva en psicología, en el sentido de que el agotamiento de las explicaciones del comportamiento humano desde la perspectiva conductista produjo una reconciliación de la caja negra en que se había convertido a la persona. Ello plantea razonar acerca de la medida en que la percepción influye en la realidad misma. Esta idea



comenzó a moverse por todos los campos, entre los que se halla, por supuesto, el campo del clima laboral (Fernández y Sánchez 1996).

Al respecto, Rensis Likert (1986), menciona que la reacción ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene ésta, lo que cuenta es la forma en que ve las cosas y no la realidad objetiva. Entonces, la preocupación por el estudio de clima laboral partió de la comprobación de que toda persona percibe de modo distinto el contexto en el que se desenvuelve, y que dicha percepción influye en el comportamiento del individuo en la organización, con todas las implicaciones que ello conlleva.

Forehand y Von Gilmer (1964) definen al clima laboral “como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización”.

Así mismo, según la escuela de Gestalt los individuos comprenden el mundo que les rodea basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su mundo. Es así que el comportamiento de un empleado está influenciado por la percepción que él mismo tiene sobre el medio de trabajo y del entorno. Por otro lado, la escuela funcionalista formula que el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que le rodea y que las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio.

El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante al ambiente laboral de la organización.

El clima laboral se constituye en un proceso sumamente complejo a raíz de la dinámica de la organización, del entorno y de los factores humanos. Muchas empresas e instituciones reconocen que uno de sus activos fundamentales es su factor humano y para estar seguros de la solidez de este recurso, las organizaciones requieren contar con la motivación del personal y puede repercutir sobre su correspondiente comportamiento y clima laboral.



Los empleados sienten que el clima es favorable cuando están haciendo algo útil que les proporciona un sentido de valor personal. Con frecuencia desean trabajos que representen un desafío, que sean intrínsecamente satisfactorios. Muchos buscan también la responsabilidad y la oportunidad de tener éxito. Quieren ser escuchados y tratados de tal manera que se les reconozca su valor como individuos. Desean sentir que la organización se preocupa realmente por sus necesidades y problemas. El clima laboral es una problemática actual que a nivel mundial se está tomando en cuenta para mejorar a las organizaciones, de esto dependerán sus niveles de productividad y por lo tanto, es preciso atender sus dimensiones para mejorar en su aplicación. En el Perú se puede ver cómo las organizaciones que tienen un adecuado clima laboral progresan, logran sus metas, cumplen sus objetivos, sin embargo hay las que viven todo lo contrario precisamente porque no ponen atención en desarrollar un adecuado clima laboral.

En el fundo Miguel Teo León Inurritegui, empresa agraria dedicada al sembrío y cosecha de frutas para la exportación a nivel nacional e internacional, conformada por áreas tales como: Gerencia General, Almacén, Recursos Humanos, Secretaria, Dirección y colaboradores y donde se cuenta con 60 colaboradores de ambos sexos, en un rango de edades de 19 a 60 años, la problemática de clima laboral está afectando la consecución de metas de la organización en la actualidad. Se ha podido observar el bajo rendimiento en las labores diarias de los colaboradores, ya que el clima laboral no es el adecuado por existir diferentes factores que están perjudicando, entre los cuales se puede mencionar falta de comunicación interpersonal, falta de autonomía para la toma de decisiones y la falta de motivación laboral. También se evidencia cierta desmotivación por parte de los colaboradores que se desempeñan responsablemente en sus actividades, generando conflictos laborales y/o personales, que desencadenan en acusaciones infundadas entre los colaboradores haciendo que se propicien la antipatía y resentimiento entre ellos. Es por ello que se hace necesario realizar esta investigación para conocer el clima laboral que se presenta en los colaboradores del fundo Miguel Teo León Inurritegui - Irrigación Santa Rosa – Sayan-2017, y proponer alternativas de mejora a la problemática.



1.2. Formulación de Problema

1.2.1. Problema General

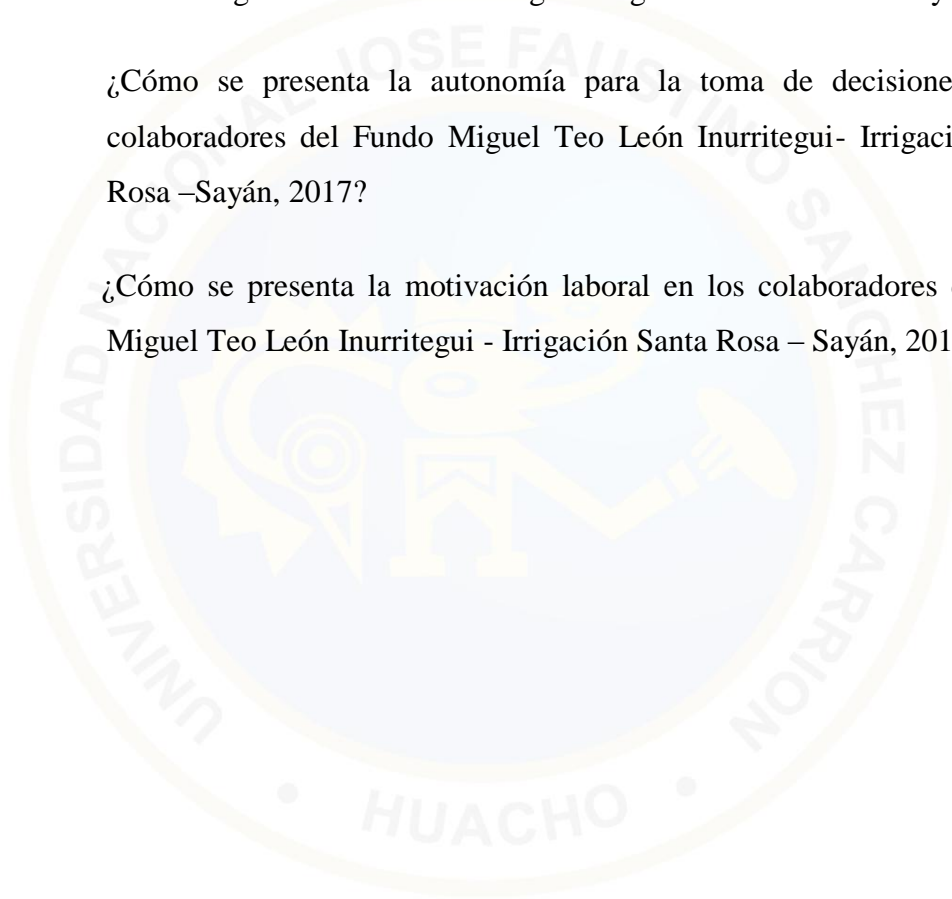
¿Cómo se presenta el clima laboral de los colaboradores del Fundo Miguel Teo León Inurritegui- Irrigación Santa Rosa – Sayán, 2017?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cómo se presenta la comunicación interpersonal en los colaboradores del Fundo Miguel Teo León Inurritegui- Irrigación Santa Rosa – Sayán, 2017?

¿Cómo se presenta la autonomía para la toma de decisiones en los colaboradores del Fundo Miguel Teo León Inurritegui- Irrigación Santa Rosa – Sayán, 2017?

¿Cómo se presenta la motivación laboral en los colaboradores del Fundo Miguel Teo León Inurritegui - Irrigación Santa Rosa – Sayán, 2017?





1.3. Objetivo de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

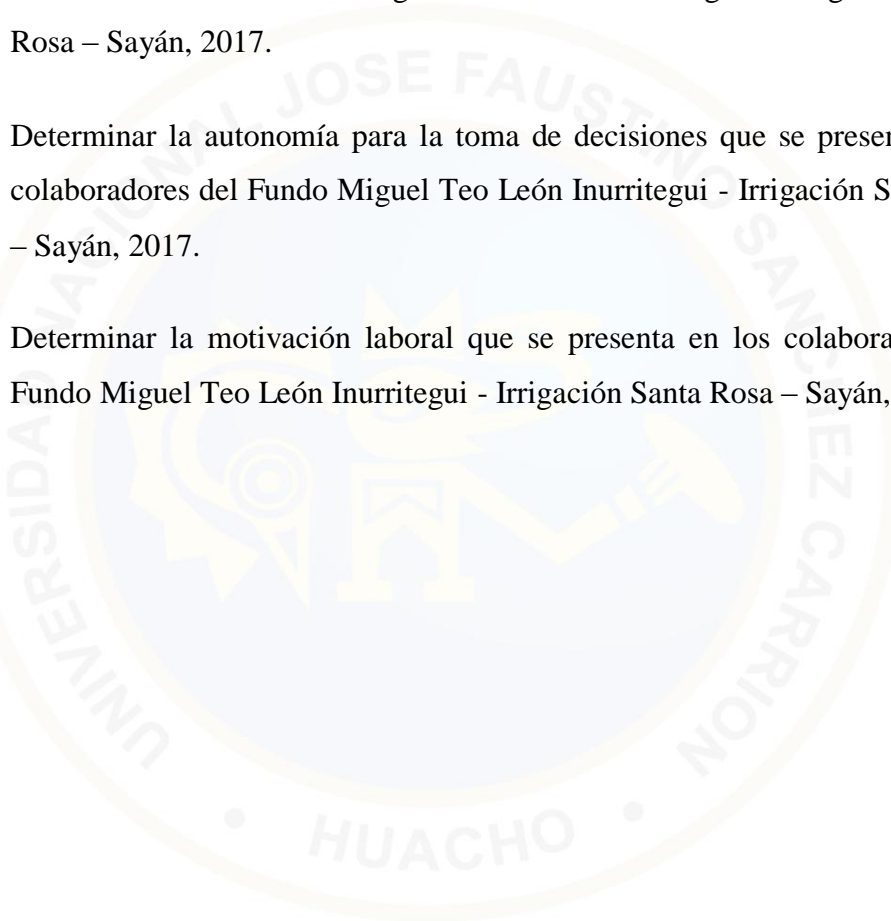
Determinar el clima laboral que se presenta en los colaboradores del Miguel Teo León Inurritegui - Irrigación Santa Rosa – Sayán, 2017.

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar la comunicación interpersonal que se presenta en los colaboradores del Fundo Miguel Teo León Inurritegui - Irrigación Santa Rosa – Sayán, 2017.

Determinar la autonomía para la toma de decisiones que se presenta en los colaboradores del Fundo Miguel Teo León Inurritegui - Irrigación Santa Rosa – Sayán, 2017.

Determinar la motivación laboral que se presenta en los colaboradores del Fundo Miguel Teo León Inurritegui - Irrigación Santa Rosa – Sayán, 2017.





Capítulo II MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. En el Ámbito de Internacional

Barroso F, Arias F (2014) *Clima laboral y productividad en empresas maquiladoras textiles. Un estudio de calidad de vida laboral en el sureste de México 2014*. El objetivo general Determinar la percepción de los trabajadores con respecto a clima laboral en la empresa en estudio. Así mismo Es de tipo descriptivo y correlacional. El diseño fue *ex post facto* pues los investigadores no tuvieron injerencia en la manipulación de las variables: sólo se registraron. Además la investigación fue transversal debido a que se obtuvo la información en un solo momento, En conclusión Los trabajadores están en general satisfechos con el clima laboral en la empresa, aunque los puntajes en la planta de corte son mayores. Esto sugiere que aún en labores rutinarias, aspectos como la temperatura adecuada, el libre movimiento, la comunicación entre los trabajadores y la música ambiental contribuyen a un entorno laboral mejor en comparación con otras plantas en las que no hay movimiento ni música (costura), temperatura alta y artículos pesados (lavandería) o mucha atención al detalle y labor repetitiva (*aftercare* y *dryprocess*). El clima laboral detectado permite una adecuada gestión del conocimiento, especialmente la adquisición y transferencia del conocimiento a través de la capacitación, el



trabajo en equipo y enriquecimiento del trabajo, que son factores importantes para la creatividad e Innovación, a pesar de que la naturaleza del trabajo en las maquiladoras es rutinario y repetitivo.

Salaiza, F (2012) *Relacion entre clima laboral y la motivación del personal en la secundaria publica* problema general ¿Cuál es el clima laboral en una escuela secundaria publica , así mismo presenta un enfoque mixto ya que es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio, la población consta de 45 colaboradores. Conclusiones las relaciones interpersonales entre docentes, más allá de los pequeños grupo con los que sí comparten elementos a fines, son definitivamente malas ya que denotan la existencia de chismes, envidias y hostigamiento en general así como la percepción de un compromiso negativo de los trabajadores hacia el trabajo manifestando como irresponsabilidad, impuntualidad, Falta de ética profesional. De acuerdo a los datos obtenidos tanto en la investigación cuantitativa como cualitativa, los conflictos internos constituyen un aspecto crítico del clima laboral que requiere atención urgente. Conclusión Esta investigación queda en evidencia que existen elementos muy importantes para el éxito de la enseñanza-aprendizaje y que popularmente se consideran secundarios, tales como el clima laboral de las escuelas y los factores de motivación del personal que en ella laboran, especialmente en los docentes.

Cortes, N. (2009)” *Diagnóstico del clima organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón”. Xalapa, Ver., 2009*” Tesis para obtener el grado de maestra en salud pública, cuyo objetivo fue diagnosticar las dimensiones del clima organizacional en el Hospital “Dr. Luis F. Nachón”, de la Ciudad de Xalapa, Veracruz, la investigación fue descriptivo ya que buscó especificar las propiedades de un grupo, fue de estudio transversal, ya que a través de un solo instrumento se obtuvo la información necesaria para el análisis de la medición de las variables. La población estuvo conformada por 880 trabajadores del hospital, el instrumento que se utilizó es un cuestionario estructurado que cuenta con 80 ítems relacionados con las variables que se midieron con preguntas



cerradas las cuales contiene dos opciones de respuesta (dicotómicas), falso y verdadero. Las conclusiones a las que se arribaron, el clima organizacional general en el hospital Dr. Luis F. Nachón es no satisfactorio.

2.1.2. En el Ámbito de Nacional

Baltazar, D. M. y Chirinos, J. A. (2014) "*Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú, 2013*". Tesis para optar el título de licenciado en Psicología. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú, 2013, el tipo de estudio que presenta es descriptivo correlacional, el diseño de investigación es no experimental, la población fue de 92 trabajadores. Finalmente las conclusiones arribaron que existe relación positiva altamente significativa entre clima laboral y la dimensión de afabilidad, no existe relación entre clima laboral y las dimensiones de estabilidad emocional y apertura mental, y finalmente el clima laboral es percibido entre los colaboradores como favorable.

Tapia K, Ventura Y, (2015) *Clima laboral y asertividad en trabajadores de una empresa distribuidora de abarrotes. Chiclayo 2015*. Para optar licenciado en Psicología Tipo de estudio es Correlacional, Así mismo el Diseño de investigación es No experimental. La población está conformada por 132 trabajadores de ambos sexos con niveles educativos secundaria, técnica y universitaria, comprendidos entre las edades de 18 a 65 años de una empresa distribuidora de abarrotes en la ciudad de Chiclayo, 2015 . Muestra Conformada con la población de trabajadores de la empresa distribuidora de abarrotes de la ciudad Chiclayo 2015. En conclusión No existe correlación entre Clima laboral y asertividad. El Clima laboral es percibido por los trabajadores en un nivel favorable y medio, En todos los factores de Clima laboral,



predomina el nivel favorable y medio. En auto-asertividad y hetero-asertividad se encontró nivel alto en ambas dimensiones.

Quispe, E. (2015), *Clima Organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015* tesis para optar el título profesional de licenciado de Administración de empresas así mismo el objetivo General Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015. Tipo de investigación correlacional, ya que tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre dos conceptos (variables) en este caso particular, determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha. Corresponde al enfoque cuantitativo, que se centraliza en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos, utiliza la metodología empírico analítico y se sirve de pruebas estadísticas para el análisis de datos. El diseño de investigación fue de tipo no experimental transaccional correlacional; no experimental porque se observaron situaciones existentes dentro de las áreas de estudio de la Municipalidad Distrital de Pacucha. La población de esta investigación está conformada por el total de trabajadores de todos los niveles, que prestan servicios en la Municipalidad Distrital de Pacucha, quienes vienen laborando en las diferentes unidades, 9Siendo un total de 64 trabajadores (ver anexo para la fuente). La muestra utilizada en la presente investigación, está conformada por el total del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha. Puesto que la población de estudio no están considerable, por tales razones la muestra es la misma cantidad de la población que son 64, entre: gerentes, subgerentes, jefes de oficina, asistentes y otros trabajadores. 60 (Montero, 2011), refieren que “ante el escaso número de sujetos, no será necesario extraer una muestra, se trabajará con el 100% de la población, representando una muestra tipo censal”. Por lo tanto: Por ser una población pequeña, finita no se aplicaron criterios muestrales. Por lo cual, se tomó la totalidad de la población como muestra de la Municipalidad Distrital



de Pacucha. En conclusión Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral, En la tabla 12 la evidencia estadística de correlación es de 0.743, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p -valor < 0.05 .

2.1.3. En el Ámbito de Local

Chumpitaz, E; Shicshi, L (2012) *clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores Administrativos de la ugel N° 10-Huaral*. Tesis para optar el título profesional de licenciada en trabajo social. El objetivo General de la investigación fue determinar la relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la ugel N° 10- Huaral, el tipo de investigación fue de tipo aplicada en la medida que utilizamos en la investigación similar a la nuestra. Asimismo este trabajo puede ser usado como referencia para otras investigaciones posteriores. Los niveles de investigación es descriptivo correlacional, porque se estableció la relación existente entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la ugel N° 10-Huaral. La Población que estudio estuvo conformado por 48 trabajadores nombrados y contratados que representa el 100%, 27 nombrados y 21 contratados (C.A.S9 a quienes se aplicó la encuesta del cuestionario de clima laboral de Valenzuela.

R. y el cuestionario de satisfacción laboral de Arias. El instrumento utilizado fue para la realización de la investigación de clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la Ugel N°10-Huaral se aplicaron fueron el cuestionario en un conjunto de preguntas para que sean contestadas por la población. Y finalmente las conclusiones a las que arriba fueron la satisfacción es un factor importante dentro del clima organizacional, pues es la medida que un trabajador se siente satisfecho en su



puesto de trabajo, ya que así será su mejoramiento continuo de los servicios siendo otras de las conclusiones que se comprueba la hipótesis general existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Ugel N° 10-Huachal. Debido a que califican menor de 0.05.

Choque D, (2010) *“Clima Organizacional Y su Influencia en la Satisfacción laboral de los empleados el Banco de crédito del Perú BCP- Agencia Huacho”* Objeto General Establecer la influencia del clima Organizacional en la satisfacción laboral de los empleadores del banco de crédito del Perú BCP- agencia de Huacho la metodología que hace uso la investigación es de tipo de investigación en relacional diseño de la investigación esta es descriptivo correlacional ya que se pretende verificar la posible relación y/o asociación entre las variables del estudio cuenta con una población de 78 empleado, la muestra con el fin obtener la confiabilidad y certeza en los resultados dela investigación se trabajara por conveniencia con el 45 % del total de la población en estudio, el instrumento aplicado es el cuestionario dicha investigación llega a la conclusión 1.- En el banco de crédito del Perú – Agencia de Huacho, según percepción de los empleados existen rasgos de deficiencia en el clima organizacional con relación a sentido de pertenencia , Valores colectivos, relaciones interpersonales y estilos de dirección, sin embargo se determina un clima organizacional de nivel alto.

Torres L, (2012) *“Clima Laboral y su relación con la Inteligencia emocional en los docentes de la I.E. Melchor Aponte Végueta 2014”* Para Obtener el título de licenciado en educación en la especialidad de construcciones Metálicas Objeto General ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la inteligencia emocional en los docentes de la I.E. Melchor Aponte Végueta 2014” el tipo de estudio que presenta es descriptivo correlacional al respecto Hernández y baptista (2010) afirma que la investigación correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población, el diseño de Investigación es no experimental ya que se basa en las observaciones de los hechos en estado natural sin la



intervención o manipulación de las investigadoras, La población de estudio estará constituida por 45 personas entre personal directivo, personal administrativo y personal docente de la I.E. Fray Melchor, Aponte del distrito de Végueta. Conclusión Primero. Existe relación entre el clima laboral y la inteligencia emocional de los docentes de la Institución Educativa Melchor Aponte, Végueta 2014, debido a que la correlación de Spearman entre ambas variables muestran un valor de 0.480 de una magnitud moderada.

2.2. BASES TEORICAS

2.2.1. Definición de Clima Laboral

El clima laboral Según Forehand y Von (1966)

Señala el clima laboral es un conjunto de características que describen a una organización y que las distinguen de otras organización son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización

Teoría Del Clima Organizacional de Likert.

Brunet, (2011) señala que la teoría del clima organizacional, o de los sistemas de organización, de Rensis Likert, permite visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, y permite también analizar el papel de variables que conforman el clima que se observa.

En la teoría de sistemas Likert, plantea que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, en parte por sus



informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Dice, también, que la reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Lo que cuenta es la forma como ve las cosas y no la realidad objetiva. Si la realidad influye sobre la percepción, es la percepción la que determina el tipo de comportamiento que un individuo va a adoptar.

En este orden de ideas, es posible separar los cuatro factores principales que influyen sobre la percepción individual del clima y que podrían también explicar la naturaleza de los microclimas dentro de una organización. Estos factores se definen entonces como:

- Los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura misma del sistema organizacional.
- La posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización así como el salario que paga.
- Los factores personales tales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción.
- La percepción que tienen los subordinados, los colegas y los superiores del clima de la organización.

Hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización: las variables causales, las variables intermedias y las variables finales.

- **Variables causales:** Son variables independientes que determinan el sentido en que una organización evoluciona así como los resultados que obtiene. Éstas no incluyen más que las variables independientes susceptibles de sufrir una modificación proveniente de la organización de los responsables de ésta. Aunque la situación general de una empresa, representante de una variable independiente, no forma parte, por ejemplo de las variables causales, éstas, en cambio, comprenden la estructura de la organización y su administración: reglas, decisiones, competencia y actitudes. Las variables causales se distinguen por dos rasgos esenciales:



1. Pueden ser modificadas o transformadas por los miembros de la organización que pueden también agregar nuevos componentes.
2. Son variables independientes (de causa y efecto). En otras palabras, si éstas se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables; si éstas permanecen sin cambios, no sufren generalmente la influencia de las otras variables.

- **Variables intermedias:** Estas variables reflejan el estado interno y la salud de una empresa, por ejemplo, las motivaciones, las actitudes, los objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones, etc. Las variables intermedias son, de hecho, las constituyentes de los procesos organizacionales de una empresa.
- **Variables finales:** son las variables dependientes que resultan del efecto conjunto de las dos precedentes. Estas variables reflejan los resultados obtenidos por la organización; son por ejemplo, la satisfacción, la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y pérdidas. Estas variables constituyen la eficacia organizacional de una empresa.

Teoría de la motivación e higiene de Herzberg

Herzberg determinó que existen dos factores que inciden en la satisfacción en el trabajo, los motivadores o intrínsecos al trabajo tales como el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad, así como el progreso y desarrollo; y los factores externos o de higiene, que comprenden las políticas de la empresa, sueldo, relaciones con los compañeros, posición, seguridad, relación con los superiores y subordinados. Los motivadores contribuyen a la satisfacción de las necesidades de alto nivel: autorrealización y estima; mientras que los de higiene satisfacen las necesidades fisiológicas de seguridad y afecto. Los factores de higiene ayudan a mantener un buen ambiente de trabajo,



mientras que los motivadores mejoran notablemente el desempeño en el trabajo.

Frederick Herzberg postula que los factores que intervienen en la motivación y conducta en el trabajo son:

a). Factores de higiene o mantenimiento. Son aquellos que evitan la falta de satisfacción pero no motivan, es decir, son los mínimos que deben existir en toda institución, tales como el sueldo, prestaciones, políticas y estilos de supervisión.

b). Motivadores. Como su nombre lo indica, promueven la motivación, incluyen la autorrealización, reconocimiento, responsabilidad y el trabajo mismo.

Partiendo de la investigación hecha por el autor, los factores que producen la satisfacción laboral son distintos que los que llevan a la insatisfacción. Por tanto, los administradores que se proponen eliminar factores de insatisfacción traerán la paz, pero no por fuerza la motivación: aplacarán a los factores en lugar de motivarlos. En consecuencia, el autor denominó factores de higiene a las condiciones del trabajo, como calidad de supervisión, salario, política de la compañía, condiciones físicas del trabajo, relaciones con los demás y seguridad laboral. Cuando son adecuados, las personas no se sentirán insatisfechas, aunque tampoco estarán satisfechas. Si queremos motivar a las personas en su puesto, Herzberg recomienda acentuar los factores relacionados con el trabajo en sí o con sus resultados directos, como oportunidades de ascender, oportunidades de crecer como persona, reconocimiento, responsabilidad y logros, que son las características que ofrecen una remuneración intrínseca para las personas.

Teoría X y Teoría Y de McGregor

Douglas McGregor es el creador de las teorías "Teoría X" y "Teoría Y". Son dos teorías contrapuestas de dirección; en la primera, los directivos consideran que los trabajadores sólo actúan bajo amenazas, y en la segunda, los directivos se basan en el principio de que la gente quiere y



necesita trabajar.

“Después de observar la manera en que los gerentes tratan con sus empleados, McGregor concluyó que la opinión de aquellos sobre la naturaleza humana se basa en un conjunto de premisas con las que moldean su comportamiento hacia sus subordinados.”

La Teoría X postula cuatro premisas de los gerentes:

A los empleados no les gusta el trabajo y, siempre que pueden, tratan de evitarlo.

1. Puesto que no les gusta el trabajo, hay que obligarlos, controlarlos o amenazarlos con castigos para conseguir las metas.
2. Los empleados evitarán las responsabilidades y pedirán instrucciones formales siempre que puedan.
3. Los empleados colocan su seguridad antes que los demás factores del trabajo y exhibirán pocas ambiciones.

Como contraste con estas ideas negativas sobre la naturaleza humana, McGregor señaló cuatro premisas que llamó teoría Y:

1. Los empleados pueden considerar el trabajo tan natural como descansar o jugar.
2. Las personas se dirigen y se controlan si están comprometidas con los objetivos.
3. La persona común puede aprender a aceptar y aún a solicitar responsabilidades.
4. La capacidad de tomar decisiones innovadoras está muy difundida entre la población y no es propiedad exclusiva de los puestos administrativos”.

En la teoría X se supone que las necesidades de orden inferior dominan a los individuos. En la teoría Y se asume que rige las necesidades de orden superior. El propio McGregor sostenía la convicción de que las premisas de la teoría Y son más válidas que la teoría X. Por tanto, proponía ideas como la toma participativa de decisiones, puestos de trabajo de responsabilidad y estimulantes, así como buenas relaciones en los grupos,



como medios para aumentar al máximo la motivación laboral de los empleados. Las premisas de una y otra teoría serán las apropiadas dependiendo la situación, considerando que la base de toda motivación consiste en hacer el trabajo atractivo y lleno de satisfacciones para quien lo ejerce, se considera importante que el trabajo se debe hacer más fácil y agradable

Teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow

Esta teoría postula que la motivación de las personas depende de la satisfacción de cinco tipos de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de afecto, de estima y de autorrealización. Estas necesidades se satisfacen en un orden jerárquico, debido que en tanto la primera necesidad o básica no se ha satisfecho, ésta tiene el poder exclusivo de motivar la conducta; sin embargo, al ser lograda, pierde su poder de motivación. De esta forma, un nivel más alto de necesidad se convertirá en un factor de motivación sólo cuando las necesidades que ocupan el nivel inmediato anterior hayan sido cubiertas. Maslow postula que para lograr la motivación del personal será necesario que la organización proporcione las condiciones para satisfacer estas necesidades a través de su trabajo. La jerarquía de necesidades incluye cuatro necesidades básicas y una de crecimiento que deberán satisfacerse en el siguiente orden:

Necesidades básicas:

- 1. Fisiológicas.** Surgen de la naturaleza física del ser humano y son imprescindibles para sobrevivir, como la necesidad de alimento, techo, vestido; éstas se satisfacen mediante los sueldos y prestaciones.
- 2. Seguridad.** Se refieren a la necesidad de no sentirse amenazado por las circunstancias del medio; incluye estabilidad en el empleo, ambiente de trabajo agradable, pensiones, salud, seguros de vida, higiene y seguridad entre otras.
- 3. Afecto, amor, pertenencia.** Se evidencian por la necesidad de mantener relaciones afectivas con otras personas. Se satisfacen mediante el establecimiento de condiciones que faciliten la interacción y cooperación entre los grupos, por ejemplo: desarrollo de equipos, actividades



culturales, deportivas y recreativas.

4. Estima o Reconocimiento. Implica de ser respetado por los demás y por uno mismo; es la necesidad de reconocimiento al esfuerzo y al trabajo. Se obtiene mediante el diseño de sistemas de recompensa y premios que proporcionen reconocimiento orgullo y dignidad a las personas que desempeñan un trabajo.

5. Autorrealización. Aparece una vez que se han satisfecho todas las necesidades básicas. Se refieren al deseo de todo ser humano de realizarse a través del desarrollo de sus potencialidades. Esta necesidad es permanente y no se satisface nunca por completo, ya que cuanto mayor es la satisfacción que obtienen las personas más aumenta la necesidad de seguir autor realizándose; se obtiene cuando se encuentra un sentido de vida en el trabajo.

Teoría de las necesidades de McClelland

David McClelland postula que la motivación en el trabajo está en relación con las necesidades de cada persona y el predominio de alguna de éstas: es el factor que habrá de satisfacerse a través del puesto. Dichas necesidades son:

a. Poder. Está constituida por la necesidad que existe en ciertas personas por el poder o de difundir sobre otros y con el ejercicio de la autoridad; ésta necesidad puede ser considerada como una variedad de la necesidad de estima.

b. Afiliación. Esta necesidad es impulsada por la satisfacción de tener buenas relaciones con los demás y disfrutar de la compañía de otros. La afiliación representa en gran medida lo que Maslow denominó necesidad de afecto.

c. Logro. Cuando ésta necesidad predomina, se manifiesta por la satisfacción que se obtiene al alcanzar metas y resultados. El individuo que es motivado por el logro realiza grandes esfuerzos para conseguir



siempre sus objetivos y experimenta una gran satisfacción cuando los obtiene. Una fuerte necesidad de logro va acompañada de una gran insatisfacción cuando el trabajo carece de desafíos.

Para que el personal esté motivado deberá ubicarse en los puestos en donde se satisfaga su necesidad predominante de acuerdo con su perfil psicológico; ya sea el logro, el poder o la afiliación.

Teoría de satisfacción laboral

(Wehrich, 2004) señala que la satisfacción se refiere al gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido un deseo o una meta, en otras palabras la satisfacción es un resultado ya experimentado. Esto es sustentado con las diferentes teorías, Según a los diferentes autores:

a. La Teoría del Ajuste Laboral

Esta teoría ha sido calificada como una de las teorías más completas del cumplimiento de necesidades y valores. Esta teoría está centrada en la interacción entre el individuo y el ambiente; la base de la misma es el concepto de correspondencia entre el individuo y el ambiente, en este caso el ambiente laboral, el mantenimiento de esta correspondencia es un proceso continuo y dinámico denominado por los autores ajuste en el trabajo.

La satisfacción no se deriva únicamente del grado en que se cubren las necesidades de los trabajadores, sino del grado en que el contexto laboral atiende, además de las necesidades, los valores de dichos trabajadores. Señalan que hay tres variables dependientes que son, la satisfacción laboral del individuo, los resultados satisfactorios y la antigüedad laboral. Las variables independientes, destrezas y habilidades personales, las destrezas y habilidades requeridas por una posición dada, la correspondencia entre ambos tipos de destrezas y habilidades, las necesidades y los valores de la persona, y los refuerzos ocupacionales.

b. Teoría del grupo de referencia social.

Se basa en que los empleados toman como marco de referencia para



evaluar su trabajo las normas y valores de un grupo de referencia y las características socio-económicas de la comunidad en que labora, son estas influencias en las que se realizarán apreciaciones laborales que determinarán el grado de satisfacción.

c. Teoría de la discrepancia.

Esta teoría fue parte del planteamiento, que la satisfacción laboral está en función de los valores laborales más importantes para las personas que pueden ser obtenidos a través del propio trabajo y las necesidades de ésta. Los valores de una persona están ordenados en función de su importancia, de modo que cada persona mantiene una jerarquía de valores. Las emociones son consideradas como la forma con que se experimenta la obtención o la frustración de un valor dado.

La satisfacción laboral resulta de la percepción, que un puesto cumple o permite el cumplimiento de valores laborales importantes para la persona, condicionado al grado en que esos valores son congruentes con las necesidades del individuo.

d. Teoría de los eventos situacionales.

La teoría de los eventos situacionales mantiene que la satisfacción laboral está determinada por dos factores denominados; características situacionales y eventos situacionales:

Características situacionales, son las facetas laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto, tales como la paga, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, la política de la compañía y la supervisión, esta información es comunicada antes de ocupar el puesto. Eventos situacionales, son facetas laborales que no tienden a ser pre-evaluadas, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto, a menudo no son esperadas por él y pueden causar sorpresa al individuo. Las características situacionales pueden ser fácilmente categorizadas.

Características de los eventos situacionales, son específicos de cada



situación. Esta teoría asume que la satisfacción laboral es resultado de las respuestas emocionales ante la situación con la que se encuentra la persona en su organización.

2.3. Definición Conceptual

Clima Laboral

Afirma que el clima laboral es la personalidad de una empresa. Así mismo mencionan que el clima laboral se forma por medio de una ordenación de las características propias de la empresa. (Cabrera 1999)

Motivación

“Es la disposición para hacer algo, en donde la habilidad de la persona para satisfacer alguna necesidad condicionada de ese algo” (Robbins, 2008)

Comunicación interpersonal

“La palabra “comunicación” proviene del término “comunicare” que significa “poner en común”, lo que implica la interacción entre los comunicantes, no solo la transmisión de mensajes de una forma unilateral; la comunicación en su nivel interpersonal “pone el acento en la comprensión de la comunicación como interacción, como vínculo social, recuperando así entonces las definiciones originarias del término” (Rizo, 2006c: 9)

Toma de decisiones

La toma de decisiones es fundamental para el organismo la conducta de la organización. La toma de decisión suministra los medios para el control y permite la coherencia en los sistemas. (KAST, 1979).

Relaciones Humanas

Todo acto en el que intervengan dos o más personas una relación humana se considera que las relaciones humanas son un acto de un ser humano con otro respetando sus culturas y normas. Compartiendo y viviendo como seres de un mismo género en una sociedad. (David Orosco, 2006)



Organización

Formaciones sociales complejas y plurales, compuestas por individuos y grupos, con límites relativamente fijos e identificables, que constituyen un sistema de roles, coordinado mediante un sistema de autoridad y de comunicación y articulado por un sistema de significados compartidos en orden a la integración del sistema y a la consecución de objetivos y fines. Estos fines, o el modo de conseguirlos, no siempre son aceptados por todos sus miembros, por lo que deben ser negociados o impuestos, lo que permite entender las organizaciones como coaliciones de poder en lucha, a veces por el cómo conseguir los objetivos y a veces por la fijación de los objetivos mismos. De duración relativamente estable y continua, estas formaciones sociales se hallan inmersas en un medio ambiente con el que mantienen mutuas relaciones de influencia. (Díaz de Quijano 1993)

Autonomía

La autonomía personal implica independencia y razón. Independencia respecto a los factores externos de la persona que pueda interferir en su libre elección. (Kant)

Comunicación Interpersonal

Es un proceso de intercambio de información, sentimiento, experiencias y emociones que se da entre dos o más personas cuya finalidad es informar o persuadir. (Paola Sánchez Molinelli 2008)

Conflicto Laboral

Conflicto como "un proceso que empieza cuando una parte percibe que otra parte ha afectado, o está por afectar negativamente, algo que le importa a la primera parte". (Robbins 1999 - p. 434)

Conflicto como "toda situación en la que dos o más partes se sienten en oposición. Es un proceso interpersonal que surge de desacuerdos sobre las metas por alcanzar o los métodos por emplear para cumplir esas metas" (Davis y Newstrom 1999- p. 337)



Capítulo III METODOLOGIA

3.1. Diseño Metodológico

3.1.1. Tipo:

La investigación es de tipo básica; porque solamente a partir del estudio de la variable Clima Laboral aportare conocimientos teóricos y científicos así mismo nuevos conocimientos que tomamos como referencia de otras investigaciones ya existentes.

Carrasco, S (2005) Refiere que la investigación es de tipo básica porque no tiene propósitos aplicativos inmediatos, solo busca ampliar y profundizar el bagaje de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas. (p.43).

El nivel de investigación es descriptivo, porque describe las características y el comportamiento de la variable Clima Laboral, teniendo en cuenta las dimensiones de Comunicación Interpersonal, Autonomía Toma de decisiones, Motivación.

Descriptivo nos dice y refiere sobre las características, cualidades internas y externas, propiedades y rasgos esenciales de los hechos y fenómenos de la realidad, en un momento y tiempo histórico, concreto y determinado. (Carrasco 2006)



La investigación es de diseño no Experimental – transversal; no experimental porque no vamos a alterar ni modificar intencionalmente la variable Clima Laboral; no habrá ninguna comparación y modificación de nuestra variable; y transversal porque el instrumento elegido para el estudio que permite evaluar la variable Clima laboral, va a ser aplicado en un solo momento a la población.

La investigación no experimental es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad. (Kerlinger, 1979:116)

3.1.2. Enfoque

La investigación es de enfoque cuantitativo, porque durante el proceso de recojo de datos y procesamiento de la información, los resultados que obtendremos serán representados numéricamente y utilizando figuras y tablas.

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. (Hernández, R., Fernández, C., Baptista L., 2003 P.05)

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población:

La población es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación. La población focalizada para la investigación son los colaboradores del Fundo Miguel Teo León Inurritegui Irrigación Santa Rosa – Sayán, en un total de 60 colaboradores, de género masculino y

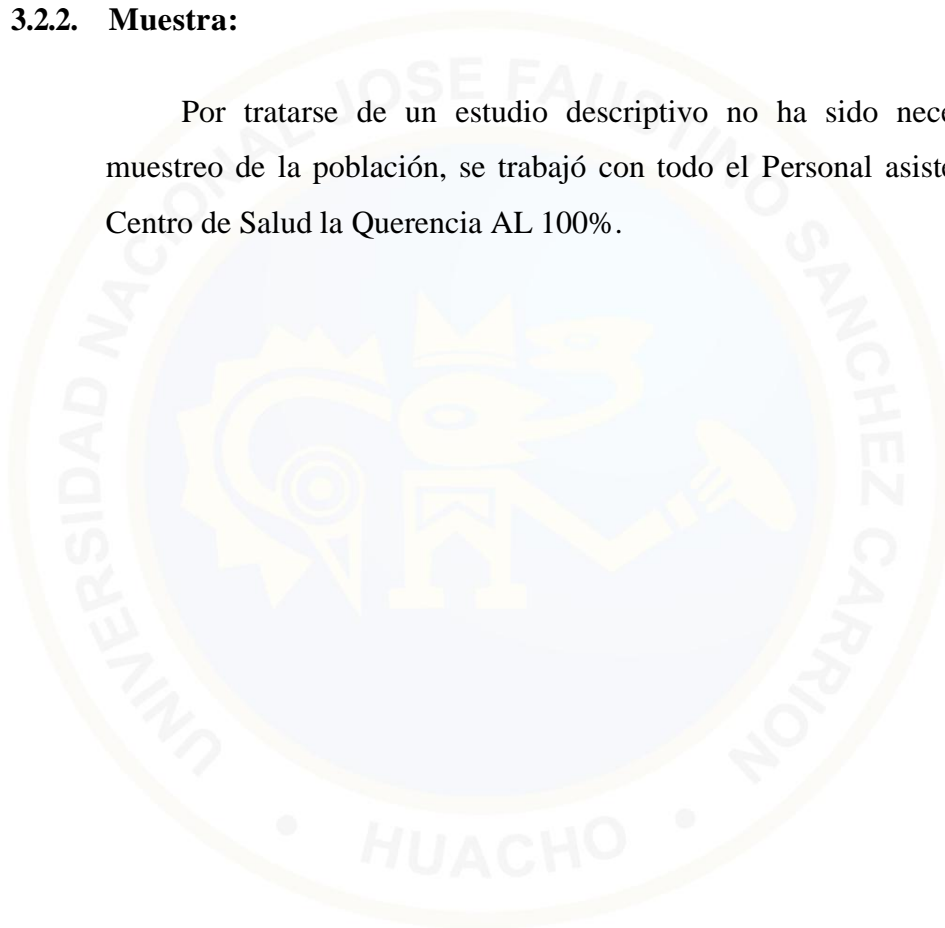


femenino cuyas edades se encuentran entre 19 a 60 años de edad pertenecientes a Irrigación Santa Rosa-Sayán, que representa un total el 100 %.

La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. (Tamayo y Tamayo 1997 P.114)

3.2.2. Muestra:

Por tratarse de un estudio descriptivo no ha sido necesario un muestreo de la población, se trabajó con todo el Personal asistencial del Centro de Salud la Querencia AL 100%.



3.3. Operacionalización de variables e Indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
Clima laboral El clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el Funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. (Sonia Palma 2004)	Comunicación Interpersonal	Relación interpersonal.	1,2,3,4,5	Cuestionario estructurado de la Escala de Likert validado para medir el clima laboral.
		Los canales de comunicación.		
		Entendimiento de los mensajes en la Organización.		
		Los conocimientos del personal.		
		interrelación con otras áreas de la organización		
	Autonomía para toma de decisiones	Toma de decisión en el puesto.	6,7,8,9,10	
		Responsabilidad del trabajador.		
		Conocer las exigencias del puesto.		
		Horario del trabajo.		
		La estructura Organizacional le permite tomar decisiones		
	Motivación Laboral	Los beneficios de salud. que recibe el trabajador	11,12,13,14,15	
		La remuneración salarial del trabajador.		
		Aspiraciones del trabajador.		
		El medio ambiente .donde realiza el trabajo.		
		El tiempo de Vacaciones		



3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas a emplear

Observación:

Es el registro visual de lo que ocurre en una situación real clasificando y consignando los acontecimientos pertinentes de acuerdo al esquema previsto por el investigador y según el problema que se estudie.

En la Observación no experimental, el investigador solo se limita a observar las variables (hechos, procesos, conductas, objetos, etc.) que han ocurrido o están ocurriendo independientemente a su voluntad; es decir no existe manipulación de la variable. (Carrasco, S.2005 P.285)

Encuesta:

Se recopilará datos obtenidos mediante el Cuestionario de Clima Organizacional estructurado de Likert, y consta de 15 preguntas, nos servirá para conocer cómo se presenta el clima laboral de los colaboradores Carrasco, S.2005 P.314, la encuesta estructurada, es una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio de investigación.

Instrumentos:

Para investigar el tema de clima laboral utilizaremos el cuestionario, Cuestionario estructurado de Likert. Edgar Quispe Vargas.

Siendo el instrumento utilizado en otras investigaciones y cumpliendo los parámetros de validez y confiabilidad, pues ello nos dará la garantía sobre la exactitud de los resultados.

Es el instrumento cuantitativo más popular, utilizado para la recolección de información, diseñado para poder cuantificar y universalizar la información, y estandarizar el procedimiento de entrevista. (Aristides, 2012).



3.4.2. Descripción de los Instrumentos

Nombre del Instrumentos: Cuestionario estructurado de Likert

Autor: Edgar Quispe Vargas

N° de ítems: 15

Alcance: Población de 60 Colaboradores del fundo Miguel Teo León Inurritegui

Administración: Individual

Tiempo de aplicación: 10 minutos

Población dirigida: colaboradores del Fundo Miguel Teo León Inurritegui

DIMENSIONES	ITEMS
Comunicación Interpersonal	1,2,3,4,5
Autonomía Para la toma de decisiones	6,7,8,9,10
Motivación	11,12,13,14,15

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
5	4	3	2	1

Promedios Psicométricas:

Validez y confiabilidad

Posteriormente, se realizó el análisis e interpretación y descripción de los resultados y para la validación de los instrumentos, se utilizó el juicio de expertos, donde, se distribuyó a tres profesionales de la especialidad, quienes emitieron su opinión respecto a la redacción y contenido del cuestionario, quienes indicaron que el instrumento es aplicable a las unidades de estudio.

Además, la confiabilidad de la consistencia interna del cuestionario se hizo con la prueba del coeficiente alfa de Cronbrach. En general, el resultado de fiabilidad del instrumento según Alfa de Cronbrach, para el cuestionario de clima organizacional, arrojó un valor de 0.864 y un valor de 0.873 para el cuestionario de desempeño laboral, por lo tanto, el instrumento es fiable y consistente.

Se aplicara el cuestionario tomando en cuenta las siguientes características



3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

Para el presente trabajo de investigación se utilizó las encuestas como técnica principal del procedimiento de la información un enfoque cuantitativo su finalidad es conseguir información que servirá para resolver nuestro problema de investigación; en la técnica se trasladó los ítems; el uso de los instrumentos de medición y traslación de datos. Se realizara el análisis correspondiente mediante la aplicación del programa SPSS, el cual permitirá obtener tablas estadísticas y figuras para su respectivo análisis y estudio.





Capítulo IV

RESULTADO

Este presente capítulo muestra los resultados de la investigación, con la finalidad de analizar e interpretar el resultado obtenido, mediante la aplicación del instrumento de la variable satisfacción laboral. Habiendo procedido con el trabajo de investigación seguidamente se pone a consideración los resultados.

Por otra parte se da a conocer de manera detallada y clara mediante las tablas y gráficos los resultados que se obtuvieron mediante la aplicación del instrumento del cuestionario de Clima Laboral

4.1. Características Generales

Seguidamente se detalla el resultado del instrumento aplicado:

4.2. Variables Intervinientes

Tabla 1

Distribución de edades de los colaboradores

	Edad	Frecuencia	Porcentaje
	18 a 23 años	6	10,0
	24 a 29 años	15	25,0
	30 a 35 años	11	18,3
	36 a 41 años	9	15,0
Válidos	42 a 47 años	9	15,0
	48 a 53 años	1	1,7
	54 a 59 años	6	10,0
	60 a 65 años	3	5,0
	Total	60	100,0

Fuente: Cuestionario estructurado de Likert, aplicado por las Tesistas a los colaboradores del Fundo Miguel Teo Inurritegui

En la tabla 1 se observar que el 25% (15) encuestados tuvieron las edades entre 24 a 29 años, 18.3% (11) encuestados tuvieron las edades entre 30 a 35 años, 15% (9) encuestados tuvieron las edades entre 36 a 41 años, 15% (9) encuestados tuvieron las edades entre 42 a 47 años, 10% (6) encuestados tuvieron las edades entre 18 a 23 años, 25% (10) encuestados tuvieron las edades entre 54 a 59 años, 5% (15) encuestados tuvieron las edades entre 60 a 65 años y 1.7% (1) encuestado que tuvo la edad entre 48 a 53 años. Se puede precisar que la población predominante está dentro del rango de 18 a 41 años de edad. Por ello conlleva a concluir que se encuentra dentro de la adultez, se caracteriza por una sólida formación y, experiencia en el campo laboral y en el área de atención a su cargo.

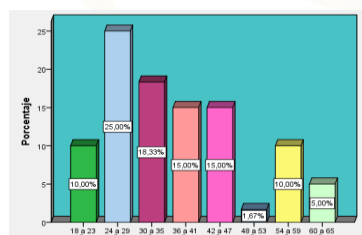


Figura 1: Distribución de porcentajes de la edad de los colaboradores del fundo Miguel Teo León Inurritegui

Tabla 2

Genero de los colaboradores

	Genero	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Masculino	57	95,0
	Femenino	3	5,0
	Total	60	100,0

Fuente: Idem

En la tabla 2 se observa que el 95% (57) de los encuestados fueron de género masculino y el 5% (3) de género femenino.

Esto evidencia que en la empresa donde se está realizando el estudio mayormente se recluta personal de género masculino, esto precisa aunque en algunas empresas del Perú con este caso; aún siguen viendo al género femenino como un género inferior; cabe resaltar que aún existen empresas con políticas machistas.

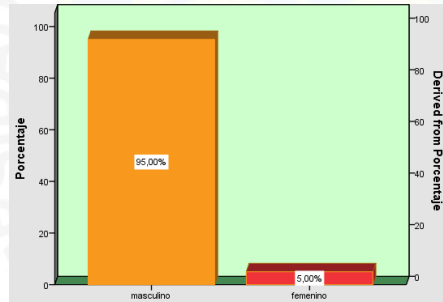


Figura 2: Distribución de porcentajes del genero de los colaboradores del fundo Miguel Teo León Inurritegui

Tabla 3

Ocupaciones que desempeñan en los colaboradores

ocupación	Frecuencia	Porcentaje
Profesional	4	6,7
Obrero	54	90,0
Operario	2	3,3
Total	60	100,0

Fuente: Idem

De 60 colaboradores se observa que el 90% (54) de los encuestados son obreros, el 6.7% (4) profesionales y solo el 3.3% (2) operario. La información sobre las ocupaciones de los encuestados es significativa, considerando que el 90% son obreros esto es porque la el fundo se dedica a la agro exportación de diversidades de frutas. Linealidad el modelo de negocio es la exportación de fruta, es por esta razón que la empresa requiere mayor demanda de obreros que son los encargados del manejo de los cultivos.

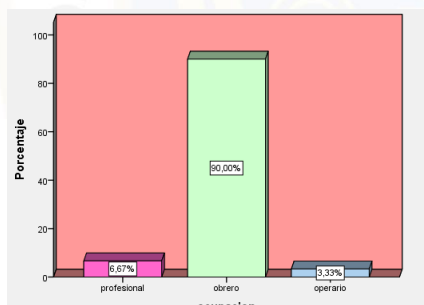


Figura 3: Distribución de porcentajes de la ocupación de los colaboradores del fundo Miguel Teo León Inurritegui

Tabla 4

Distribución de Frecuencias y porcentaje del clima laboral del Fundo Miguel Teo León Inurritegui

Clima Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Algunas Veces	9	15
Casi Siempre	20	33
Siempre	21	52
Total	60	100

Fuente: ídem

En la tabla 4 se observa que el 52 % (21) de los encuestados, responden que siempre tienen una buena relación entre compañeros, el 33% (20) casi siempre, el 15 % Algunas veces. Esta información refleja que los colaboradores se encuentran en un ambiente de trabajo adecuado para poder desenvolverse en su trabajo, esto conlleva a que los colaboradores estén de acuerdo a los estipulo por el empleador, el área donde se desempeña el colaborador el colaborador en su zona de confort.

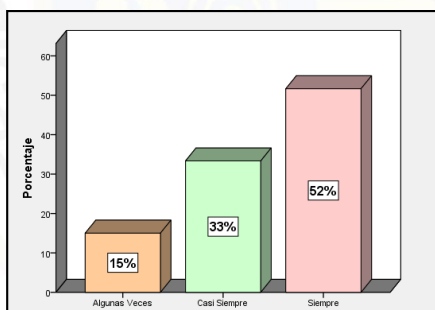


Figura 4: Distribución de porcentajes del clima laboral de los colaboradores del fundo Miguel Teo León Inurritegui

Tabla 5.

Distribución de Frecuencias y porcentaje de la Comunicación Interpersonal del Fundo Miguel Teo León Inurritegui

Relaciones Interpersonales	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	2
Algunas Veces	5	8
Casi Siempre	18	30
Siempre	36	60
Total	60	100

Fuente: ídem

En la tabla 5 se observa que el 2% (1) de los encuestados Casi nunca no tienen una buena relación interpersonal entre compañeros, el 8%(5) Algunas Veces, el 30%(18) casi siempre, el 60%(36) siempre. Reflejando una buena interacción del empleador y los colaboradores generando la visión y misión con lo que cuenta la empresa sea compartida y bien recibida por los colaboradores.

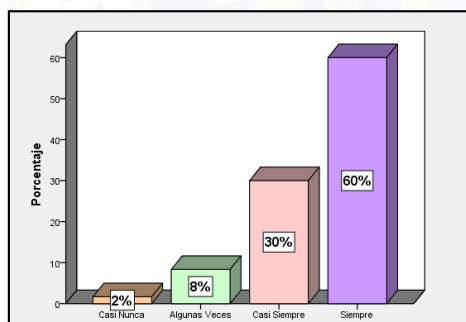


Figura 5: Distribución de porcentajes de la comunicación Interpersonal de los colaboradores del fundo Miguel Teo León Inurritegui

Tabla 6

Distribución de Frecuencias y porcentaje de la Autonomía para la toma de decisiones del Fondo Miguel Teo León Inurritegui

Autonomía para la toma de decisiones	Frecuencia	Porcentaje
Algunas Veces	14	23
Casi Siempre	30	50
Siempre	16	27
Total	60	100

Fuente: ídem

En la tabla 6 se observa que el 23% (14) de los encuestados Algunas Veces toma sus propias decisiones en el trabajo, el 50% (30) casi siempre, el 27% (16) Siempre, Esta información refleja que los colaboradores siempre toman sus propias decisiones en las actividades de su trabajo.

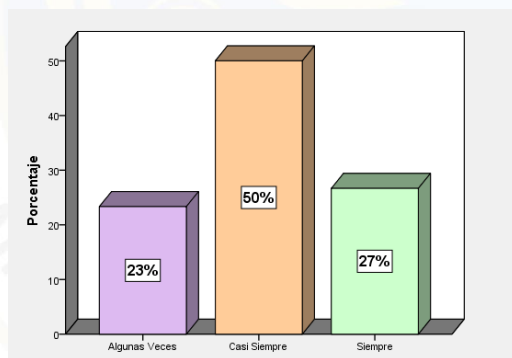


Figura 6: Distribución de porcentajes de la de la Autonomía para la toma de decisiones de los colaboradores del fondo Miguel Teo León Inurritegui

Tabla 7

Distribución de Frecuencias y porcentaje de la Motivación Laboral del Fundo Miguel Teo León Inurritegui.

Motivación Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	6	10
Algunas Veces	21	35
Casi Siempre	27	45
Siempre	6	10
Total	60	100

Fuentes: ídem

En la tabla 7 se observa que el 10%(6) de los encuestados Casi nunca tiene una motivación laboral, el 35%(21) Algunas Veces, el 45% (27), siempre 10%(6).siendo fundamental para aumentar la productividad empresarial y el trabajo del equipo en las diferentes actividades que realizar, además de que cada una de las personas de la organización se siente realizad en su puesto de trabajo y se identifique con los valores de la empresa.

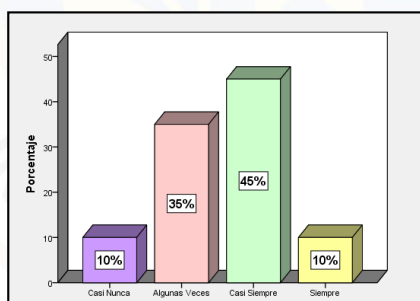


Figura 7: Distribución de porcentajes de la Motivación Laboral del Fundo Miguel Teo León Inurritegui.



Capítulo V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión:

La presente investigación tuvo como propósito describir y determinar el clima laboral de los colaboradores del fundo Miguel Teo León, para lo cual se aplicó el cuestionario estructurado de Likert, tiene como objetivo general determinar el clima laboral de los colaboradores del fundo Miguel Teo León Inurritegui- Irrigación Santa Rosa-Sayán, 2017.

Lo resultados muestran que el total de la población, es decir el 60% de los colaboradores sienten que siempre tienen un buen clima laboral con la comunicación interpersonal, y el 40 % no tienen una buena comunicación interpersonal, sin embargo estos resultados coinciden con (Paola Sánchez Molinelli 2008) Es un proceso de intercambio de información, sentimiento, experiencias y emociones que se da entre dos o más personas cuya finalidad es informar o persuadir.

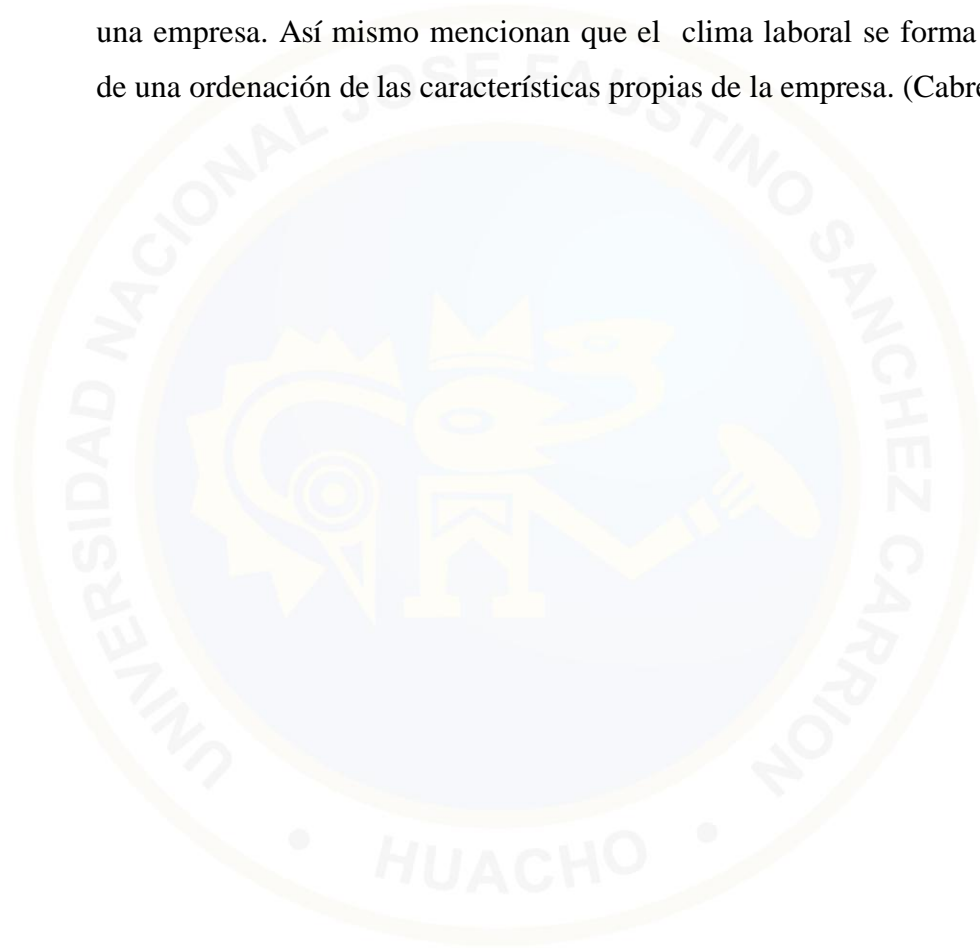
Así mismo se muestra que el 50% de la de la población encuestada está con una buena autonomía para la toma de decisiones donde labora, (KAST, 1979) señala que La toma de decisiones es fundamental para el organismo la



conducta de la organización. La toma de decisión suministra los medios para el control y permite la coherencia en los sistemas.

Por otra parte se muestra que el 45% indican que siempre tienen una buena motivación (Robbins, 2008) “Es la disposición para hacer algo, en donde la habilidad de la persona para satisfacer alguna necesidad condicionada de ese algo” (Robbins, 2008)

Se observa que el 52% de los colaboradores que siempre tienen un buen clima laboral (Cabrera 1999) Afirma que el clima laboral es la personalidad de una empresa. Así mismo mencionan que el clima laboral se forma por medio de una ordenación de las características propias de la empresa. (Cabrera 1999)





5.2 Conclusiones

1. Se determinó que el clima laboral que existe en los colaboradores del fundo Miguel Teo León Inurritegui 2017, el 33%(20) refiere casi siempre tienen un buen clima laboral. Esta información refleja que los colaboradores se encuentran en un ambiente adecuado para poder desenvolverse en su trabajo, esto conlleva a que los colaboradores estén de acuerdo a los estipulos por el empleador, el área donde se desempeña el colaborador el colaborador en su zona de confort.
2. Se identificó como se presentan Las relaciones Interpersonales entre los colaborador del fundo Miguel Teo León Inurritegui, existiendo que, el 60%(36) manifiestan que siempre. Reflejando una buena interacción del empleador y los colaboradores generando la visión y misión con lo que cuenta la empresa sea compartida y bien recibida por los colaboradores.
3. Se identificó que la autonomía para la toma de decisiones, existe un 50% (30) indican que casi siempre. toman sus propias decisiones durante las labores que realizan.
4. Se identificó que la motivación laboral casi siempre existe un 45%(27), debido a que las políticas sociales a los colaboradores les brinda adicionalmente sus remuneraciones, vivienda con servicios básicos atención de salud bonificación especial.



5.3. Recomendaciones

1. Reforzar el trabajo en equipo entre los colaboradores del fundo, para así reforzar su participación voluntaria en las actividades a realizarse entre los colaboradores.
2. Mejorar la comunicación interpersonal entre los colaboradores, para que así se puedan interrelacionarse unos a otros de manera libre de expresión, disminuyendo el temor al comunicarse en público, mediante programas recreativos.
3. La intervención de la trabajador social debe de llevar a cabo un proceso de mejora en los colaboradores del fundo Miguel Teo León Inurritegui, a través del mejoramiento del clima laboral, será continua en realizar, los tramites de subsidios, gestionar apoyo para actividades, promover charlas preventivas e informativas, realizar gestiones en Es salud y hacer seguimientos en tratamientos, casos sociales, visitas domiciliarias con los resultados obtenidos desarrollar programas y proyectos recreativos, implementación de talleres de relaciones humanas y otros.
4. La empresa Miguel Teo León Inurritegui deben establecer políticas institucionales que generen un sistema de recompensa (descanso, felicitaciones almuerzos viajes a los mejores colaboradores). Por su rendimiento laboral como incentivo a su identificación y habilidad en su área de trabajo.



Capítulo VI

FUENTES DE INFORMACIÓN

5.1. Fuentes Bibliográficas

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

Torres, L, (2012) "Clima Laboral y su relación con la Inteligencia emocional en los docentes de la I.e. Melchor Aponte Végueta 2014

REFERENCIAS ELECTRONICAS:

Quintana, A (2013) Definiciones y Dimensiones del Clima Organizacional

Recuperado el 18 de Octubre del 2017

<http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.pe/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>

García, M, Ibarra L, (2012). Definición Clima organizacional diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato.

Recuperado el 18 de Octubre del 2017

http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html



Ramos, D. (2012) El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje.

Recuperado el 18 de Octubre del 2017

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

Ruiz B, Reyes M, Suarez R, (2014); “Clima y Satisfacción laboral en el personal docente y no docente de la i.e. n° 82753, distrito de Ilapa, provincia san miguel – Cajamarca. 2014”

Recuperado el 19 de Octubre del 2017

<http://oferlindasuarezromero.blogspot.pe/2014/01/clima-y-satisfaccion-laboral-en-el.html>

Quispe, E. (2015) Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de pachucha, Andahuaylas, 2015.

Recuperado el 19 de Octubre del 2017

[Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20Municipalidad%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20Municipalidad%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Arce, G; Malvas Y, El clima Organizacional y las relaciones interpersonales en la i.e. Manuel Gonzales Prada de Huari - 2013.

Recuperado el 20 de Octubre del 2017

http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/134/Arce_Malvas_tesis_maestr%C3%ADa_2014.pdf?sequence=1



Cynthia Romina (2008) Comunicación Interpersonal, parte de nuestra vida diaria- Blog de Modos de la Comunicación Social.

Recuperado el 20 de Octubre del 2017

<https://anuestromodo.wordpress.com/2008/08/09/comunicacion-interpersonal-parte-de-nuestra-vida-diaria/>

Franco, Y ;(2014) Tesis de Investigación. Población y Muestra. Tamayo y Tamayo

Recuperado el 23 de Octubre del 2017

<http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>

Hernández, Fernández y Baptista (2012). Diseños no experimentales.

Recuperado el 23 de Octubre del 2017

<http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2012/12/disenos-no-experimentales-segun.html>

Valdiviacaru; (2016) Definición de Relaciones Humanas Según Diferentes Autores.

Recuperado el 28 de Octubre del 2017

<https://es.scribd.com/document/328181329/Definicion-de-Relaciones-Humanas-Segun-Diferentes-Autores>



Santos, J;(2011) Siete definiciones de organización

Recuperación el 29 de Octubre del 2017

<http://ciclog.blogspot.pe/2011/09/7-definiciones-de-organizacion.html>

Gutiérrez, G; (2014) Teoría de la toma de decisiones. Definición, etapas y tipos

Recuperado 29 de Octubre del 2017

<https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-toma-de-decisiones-definicion-etapas-y-tipos/>

Costa, S. (2008) Clima Laboral

Recuperado el 05 de Noviembre del 2017

<http://www.monografias.com/trabajos56/conflicto-laboral/conflicto-laboral.shtml>

Baltazar D; Chirinos J, (2013) Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú, 2013

Recuperado el 05 de Noviembre del 2017

http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/332/1/TL_BaltazarZavaletaDeysi_ChirinosAntezanaJose.pdf

Tapia, K, Ventura, Y(2016) Clima Laboral Y Asertividad en trabajadores de una empresa distribuidora de A barros Chiclayo 2015

Recuperado el 05 de Noviembre del 2017

http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/690/1/TL_VenturaChavezYasminy_TapiaVasquezKaren.pdf



Barroso, F. Clima laboral y productividad en empresas maquiladoras textiles. Un estudio de calidad de vida laboral en el sureste de México 2014.

Recuperado el 09 de Noviembre del 2017

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xix/docs/3.02.pdf>

Cortes, N, (2009) Diagnóstico del clima organizacional

Recuperado el 12 de Noviembre del 2017

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

Chumpitaz, E; Shicshi, L (2012) Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Ugel n° 10 - Huaral

Recuperado el 25 de Noviembre del 2017

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/293?show=full>





01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema General ¿Cómo se presenta el clima laboral de los colaboradores del Fundo Miguel Teo Leon Inurritegui - Irrigación Santa Rosa – Sayán, 2017?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cómo se presenta la comunicación interpersonal en los colaboradores del Fundo Miguel Teo León Inurritegui - Irrigación Santa Rosa – Sayán, 2017?</p> <p>¿Cómo se presenta la autonomía para la toma de decisiones en los colaboradores del Fundo Miguel Teo León Inurritegui - Irrigación Santa Rosa – Sayán, 2017?</p>	<p>Objetivo General Determinar el clima laboral que se presenta en los colaboradores del Fundo Miguel Teo León Inurritegui - Irrigación Santa Rosa – Sayán, 2017.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la comunicación interpersonal que se presenta en los colaboradores del Fundo Miguel Teo León Inurritegui - Irrigación Santa Rosa – Sayán, 2017.</p> <p>Determinar la autonomía para la toma de decisiones que se presenta en los</p>	<p>Variable I Clima Laboral</p> <p>Dimensiones Comunicación Interpersonal</p> <p>Autonomía para toma de decisiones</p>	<p>Relación interpersonal. Los canales de comunicación. Entendimiento de los mensajes en la organización. Los conocimientos del personal.</p> <p>Toma de decisión en el puesto. Responsabilidad del trabajador. Conocer las exigencias del puesto. Horario del trabajo.</p>	<p>Población 60 colaboradores</p> <p>Muestra 60</p> <p>Nivel de investigación Básico</p> <p>Tipo de investigación Descriptivo</p> <p>Diseño de investigación No experimental</p> <p>Instrumento Cuestionario</p> <p>Técnicas</p>



<p>¿Cómo se presenta la motivación laboral en los colaboradores del Fundo El Paraíso- Irrigación Santa Rosa – Sayán, 2017?</p>	<p>colaboradores del Fundo Miguel Teo León Inurritegui - Irrigación Santa Rosa – Sayán, 2017.</p> <p>Determinar la motivación laboral que se presenta en los colaboradores del Fundo Miguel Teo León Inurritegui - Irrigación Santa Rosa – Sayán, 2017.</p>	<p>Motivación Laboral</p>	<p>Los beneficios de salud. que recibe el trabajador</p> <p>La remuneración salarial del trabajador.</p> <p>Aspiraciones del trabajador.</p> <p>El medio ambiente .donde realiza el trabajo.</p>	<p>Encuesta</p>
--	---	---------------------------	--	-----------------



02 INSTRUMENTO PARA LA TOMA DE DATOS
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA ACADEMICA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado Señor:

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad determinar el clima laboral que se presenta en los colaboradores del Miguel Teo León Inurritegui - Irrigación Santa Rosa – Sayan,2017. La encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo cual le agradeceremos ser los más sincero posible.

Instrucciones:

Lea atentamente y marque con una X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

DATOS DEMOGRÁFICOS

Edad: () **Sexo** ()

Ocupación: 1. Profesional () 2. Técnico () 3. Obreo () 4. Operarion ()

Para evaluar las variables, marcar con una “x” en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

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



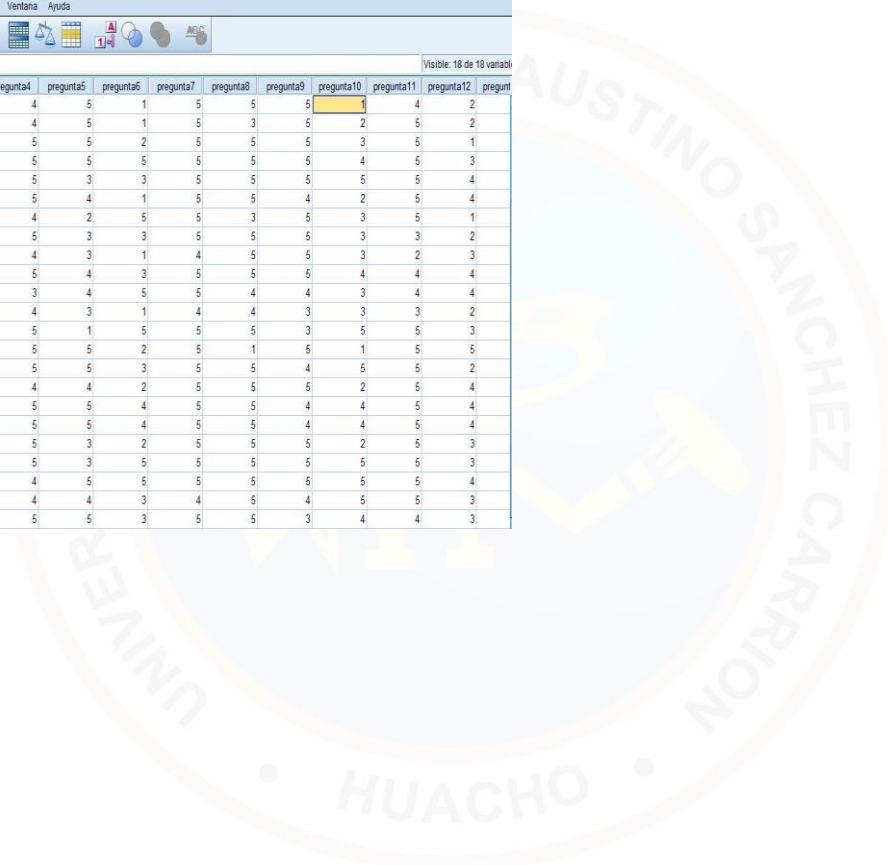
N	ITEMS	5	4	3	2	1
	COMUNICACIÓN INTERPERSONAL					
1	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?					
2	¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?					
3	¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?					
4	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?					
5	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?					
	AUTONOMÍA PARA TOMA DE DECISIONES					
6	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?					
7	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?					
8	¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?					
9	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?					
10	¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?					
	MOTIVACIÓN LABORAL					
11	¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?					
12	¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial?					
13	¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la políticas de la organización?					
14	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo					
15	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?					



Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: pregunta10 1 Visible: 18 de 18 variables

	edad	genero	ocupacion	pregunta1	pregunta2	pregunta3	pregunta4	pregunta5	pregunta6	pregunta7	pregunta8	pregunta9	pregunta10	pregunta11	pregunta12	pregunta13
1	8	1	3	5	4	5	4	5	1	5	5	5	1	4	2	
2	5	1	3	4	5	5	4	5	1	5	3	5	2	5	2	
3	5	1	4	5	4	5	5	5	2	5	5	5	3	5	1	
4	2	2	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	
5	1	1	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	
6	1	1	3	5	3	5	5	4	1	5	5	4	2	5	4	
7	2	1	3	3	4	3	4	2	5	5	3	5	3	5	1	
8	3	1	3	2	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	2	
9	2	1	3	4	3	5	4	3	1	4	5	5	3	2	3	
10	2	1	1	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	
11	5	1	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	
12	6	1	3	5	4	3	4	3	1	4	4	3	3	3	2	
13	1	1	3	5	1	5	5	1	5	5	5	3	5	5	3	
14	2	1	3	5	3	5	5	5	2	5	1	5	1	5	5	
15	4	1	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	2	
16	2	1	3	4	4	4	4	4	2	5	5	5	2	5	4	
17	2	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	
18	1	2	1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	
19	1	1	3	4	4	5	5	3	2	5	5	5	2	5	3	
20	3	1	3	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	
21	3	1	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
22	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	3	
23	3	1	3	3	4	5	5	5	3	5	5	3	4	4	3	





- Resultado
 - Log
 - Análisis de fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: alfa cronb
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticos

➔ Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\Briggitte\Desktop\ttesis de clima laboral. terminadasav.sav

Escala: alfa cronbach

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	60	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	60	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,714	18