

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL**



**TESIS**

**CLIMA LABORAL EN COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE  
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA 2022**

**Presentado por:**

Diana Geraldly Chahuin Picon

Natalia Margarita Cueva Rodriguez

**Asesor:**

M(a) Rosa Albina Sacramento Lázaro

**Para optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social**

**Huacho – Perú**

**2022**

**CLIMA LABORAL EN COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE  
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA 2022**

DIANA GERALDY CHAHUIN PICON

NATALIA MARGARITA CUEVA RODRIGUEZ

**TESIS DE PREGRADO**

**ASESOR:** M(a) Rosa Albina Sacramento Lázaro

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZCARRIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL  
HUACHO  
2022**

---

M(A) ROSA ALBINA SACRAMENTO LÁZARO

**ASESOR**

---

DRA. MILAGRO ROSARIO HENRÍQUEZ SUAREZ

**PRESIDENTE**

---

M(A) LUZ AMPARO BERNAL VILLAREAL

**SECRETARIO**

---

DR. HUGO TEODORO ROJAS CARRANZA

**VOCAL**





## DEDICATORIA

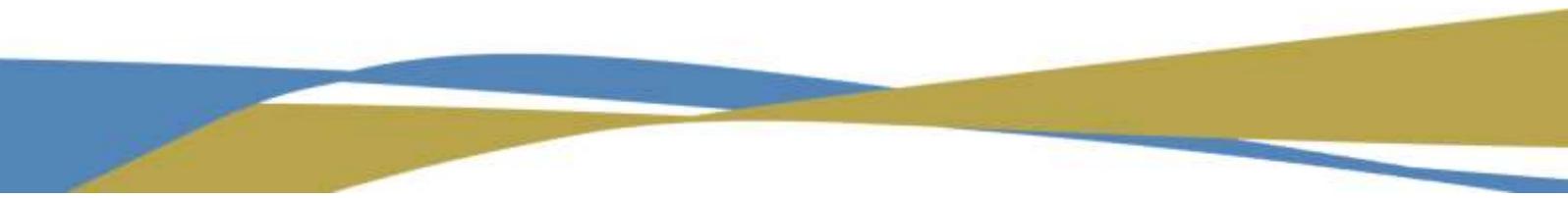
A Dios por brindarnos salud y fortaleza en esta etapa de retos y concretar satisfactoriamente nuestra meta.

A nuestros progenitores por su incondicional apoyo en todo momento, enseñanzas, consejos y por su eterna paciencia.

A nuestros docentes por brindarnos los conocimientos necesarios durante el proceso de formación profesional.

*Diana Geraldly Chahuin Picon*

*Natalia Margarita Cueva Rodriguez*



## AGRADECIMIENTO

A la UNJFSC, por formarnos 5 años en el trayecto profesional de la carrera de Trabajo Social.

A nuestros progenitores por brindarnos soporte incondicional y motivarnos a cumplir satisfactoriamente cada una de nuestras metas establecidas.

A nuestros docentes quienes con su dedicación, paciencia y perseverancia nos instruyeron en el transcurso de formación profesional.

A nuestra asesora M(a) Rosa Albina Sacramento Lázaro, por proporcionarnos tiempo, orientación y dedicación durante el transcurso de la ejecución de nuestro estudio.

A los altos directivos y colaboradores del Municipio de Huaura quienes nos brindaron el espacio para la ejecución de nuestra investigación y así conocer cómo se percibe el ambiente de trabajo.

*Diana Geraldly Chahuin Picon*

*Natalia Margarita Cueva Rodriguez*

# ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	12

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2 Formulación del problema.....	16
1.2.1 Problema general.....	16
1.2.2 Problemas específicos.....	16
1.3 Objetivos de la investigación.....	17
1.3.1 Objetivo general.....	17
1.3.2 Objetivos específicos.....	17
1.4 Justificación de la investigación.....	18
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.....	22
2.2 Bases teóricas.....	25
2.3 Bases filosóficas.....	36
2.4 Definición de términos básicos.....	37

2.5 Hipótesis de investigación .....	39
2.5.1 Hipótesis general .....	39
2.5.2 Hipótesis específicas.....	39
2.6 Operacionalización de las variables .....	40

### **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

3.1 Diseño metodológico.....	41
3.1.1 Tipo de investigación.....	41
3.1.2 Nivel de investigación .....	41
3.1.3 Diseño de investigación.....	41
3.1.4 Enfoque de investigación.....	42
3.2 Población y muestra .....	42
3.2.1 Población .....	42
3.2.2 Muestra .....	42
3.3 Técnicas de recolección de datos .....	42
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	47

### **CAPÍTULO IV RESULTADOS**

4.1 Análisis de resultados .....	48
4.2 Contrastación de hipótesis.....	57

### **CAPÍTULO V DISCUSIÓN**

5.1 Discusión .....	62
---------------------	----

### **CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

6.1 Conclusiones.....	64
6.2 Recomendaciones .....	64

<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>68</b>
7.1 Fuentes documentales.....	68
7.2 Fuentes bibliográficas.....	69
7.3 Fuentes hemerográficas .....	70
7.4 Fuentes electrónicas.....	70
<b>ANEXOS .....</b>	<b>71</b>
01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	71
02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS.....	72
03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO .....	74



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Representación de las edades de los colaboradores .....	48
<b>Figura 2.</b> Representación de sexo de los colaboradores. ....	49
<b>Figura 3.</b> Representación de Grado Ocupacional de los colaboradores. ....	50
<b>Figura 4.</b> Representación de Condiciones Laborales. ....	50
<b>Figura 5.</b> Representación de los niveles de clima laboral. ....	51
<b>Figura 6.</b> Representación de los niveles de Realización Personal.....	53
<b>Figura 7.</b> Representación de los niveles de Involucramiento Laboral.....	54
<b>Figura 8.</b> Representación de los niveles de Supervisión. ....	55
<b>Figura 9.</b> Representación de los niveles de Comunicación. ....	56
<b>Figura 10.</b> Representación de los niveles de Condiciones Laborales.....	57

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Edad.....	48
<b>Tabla 2.</b> Sexo.....	49
<b>Tabla 3.</b> Grado Ocupacional.....	49
<b>Tabla 4.</b> Condición Laboral.....	50
<b>Tabla 5.</b> Variable de Clima Laboral.....	51
<b>Tabla 6.</b> Dimensión Realización Personal.....	52
<b>Tabla 7.</b> Dimensión Involucramiento Laboral.....	53
<b>Tabla 8.</b> Dimensión Supervisión.....	54
<b>Tabla 9.</b> Dimensión Comunicación.....	55
<b>Tabla 10.</b> Dimensión Condiciones Laborales.....	56
<b>Tabla 11.</b> Clima Laboral.....	58
<b>Tabla 12.</b> Realización Personal.....	58
<b>Tabla 13.</b> Involucramiento Laboral.....	59
<b>Tabla 14.</b> Supervisión.....	60
<b>Tabla 15.</b> Comunicación.....	60
<b>Tabla 16.</b> Condiciones Laborales.....	61

## Resumen

**Objetivo:** Determinar el nivel de clima laboral en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022. **Métodos:** Se efectuó una investigación de tipo básica, descriptiva, de corte transversal, con diseño no experimental y un enfoque cuantitativo, en una población constituida por 80 colaboradores administrativos entre varones y mujeres que oscilan entre las edades de 21-69 años. Se utilizó la escala de evaluación de CL-SPC (Clima laboral) de Palma Carrillo Sonia. **Resultados:** El 66% de los encuestados percibieron el clima laboral en un nivel medio, 16 % percibe un nivel favorable, 15% desfavorable y finalmente el 3 % muy favorable; en base a la dimensión realización personal el 48% nivel medio, 33% desfavorable, 10% favorable, 6% muy desfavorable y el 4% muy favorable; en la dimensión involucramiento laboral el 50% nivel medio, 26% favorable, 18% desfavorable, el 5% muy favorable y 1% muy desfavorable, dimensión supervisión 20% desfavorable; 10% favorable, el 3% muy desfavorable y muy favorable; en la dimensión comunicación 64% nivel medio; 16% favorable y desfavorable; 3% muy desfavorable, 1% muy favorable y finalmente en la dimensión condiciones laborales 56% nivel medio; 28% desfavorable; 13% favorable; 3% muy desfavorable y solo el 1% muy favorable. **Conclusión:** Se comprobó la hipótesis de investigación afirmando que existe un nivel medio de clima laboral en colaboradores administrativos del Municipio y rechazando la hipótesis nula.

**Palabras clave:** Clima laboral, realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales

## Abstract

**Objective:** Determine the level of work environment in administrative collaborators of the District Municipality of Huaura 2022. **Methods:** A basic, descriptive, cross-sectional investigation was carried out, with a non-experimental design and a quantitative approach, in a population made up of 80 administrative collaborators between men and women ranging between the ages of 21-69 years. The evaluation scale of CL-SPC (Work climate) of Palma Carrillo Sonia was used. **Results:** 66% of those surveyed perceived the work environment at a medium level, 16% perceive a favorable level, 15% unfavorable and finally 3% very favorable; based on the personal achievement dimension, 48% medium level, 33% unfavorable, 10% favorable, 6% very unfavorable and 4% very favorable; in the labor involvement dimension, 50% medium level, 26% favorable, 18% unfavorable, 5% very favorable and 1% very unfavorable, supervision dimension 20% unfavorable; 10% favorable, 3% very unfavorable and very favorable; in the communication dimension 64% medium level; 16% favorable and unfavorable; 3% very unfavourable, 1% very favourable; and finally in the working conditions dimension 56% medium level; 28% unfavorable; 13% favorable; 3% very unfavorable and only 1% very favorable. **Conclusion:** The research hypothesis was verified, stating that there is an average level of work environment in administrative collaborators of the Municipality and rejecting the null hypothesis.

**Keywords:** work environment, personal fulfillment, work involvement, supervision, communication, working conditions

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación denominada Clima laboral en colaboradores administrativos, se abordó porque se identificó que existen indicadores sociales que delatarían la presencia de un clima laboral deficiente en las distintas áreas que se labora, identificando como principales problemáticas lo siguiente:

La ausencia del liderazgo por parte de algunas autoridades del municipio, generando que en muchas oportunidades el grupo de trabajo no llegue alcanzar los objetivos trazados; también los colaboradores no son reconocidos por su buen desempeño dentro de la entidad; no existe una adecuada comunicación incentivando que aumenten los conflictos entre ellos sin llegar a acuerdos mutuos, además en algunos colaboradores se percibe relaciones interpersonales deficientes y finalmente ciertas oficinas no cuentan con las condiciones adecuadas para poder laborar, generando incomodidad en los trabajadores y un mal desempeño. Presentado estas problemáticas se puede afirmar que en la municipalidad se presenta un clima laboral medio.

Se estructura por seis capítulos, basándose en diferentes normas y directrices.

**Capítulo I:** Se compone por la formulación del problema, la síntesis de la realidad problemática, estructurado en función al problema y objetivos, además se abordó el argumento, delimitación y factibilidad de la tesis.

**Capítulo II:** Se compone en base al marco de referencia, contextos de estudios a nivel internacional, nacional y local; centrados en los fundamentos teóricos y filosóficos; asimismo se abordó la definición de términos clave, hipótesis de investigación y la operacionalización de la variable.

**Capítulo III:** Se plasmó en base al método, que estuvo comprendido entre el nivel de estudio, tipo, diseño, enfoque y muestra censal, utilizando técnicas para recoger la información y procesarlos.

**Capítulo IV:** Se plasmó en base a los resultados de las tablas y gráficos, analizando los porcentajes para la contrastación de hipótesis.

**Capítulo V:** Se plasmó la discusión con otras investigaciones realizando la comparación y el análisis de los resultados obtenidos.

**Capítulo VI:** Se abordó diversas fuentes de investigación reflejada como base para nuestro estudio. Asimismo, se abarco las conclusiones y recomendaciones.



## **Capítulo I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

El clima laboral es un componente muy relevante dentro de una institución cuyo objetivo principal es generar un ambiente de trabajo óptimo, sin embargo, a nivel mundial es uno de los problemas más frecuentes en las organizaciones desencadenando diversas dificultades que repercuten en la productividad de la organización generando muchas veces que los colaboradores deserten.

Asimismo, existen diversas definiciones respecto al clima laboral entre ellas Palma (2004) menciona que está vinculado a los aspectos relevantes que se presenta dentro del ambiente de trabajo, lo que permitirá convertirse en un medio de orientación en contextos de acciones correctivas y preventivas para mejorar el trabajo en los procesos y resultados de las instituciones.

En América latina Íñiguez (2017) desarrolló un estudio sobre clima laboral, en los servidores administrativos del municipio de Rumiñahui Quito, Ecuador en una población de 88 servidores, donde se obtuvo como resultado que el 73.1% se encuentran satisfechos sobre el clima laboral con una alta puntuación, así mismo las dimensiones satisfacción laboral, orgullo presentaron una puntuación alta y la dimensión de compañerismo presentó una puntuación baja. Estos resultados que el autor presenta son importantes porque trascienden en una realidad enfocada en el municipio de Ecuador, generando que los servidores administrativos en un gran porcentaje muestran satisfacción del clima laboral.

En Perú Carrión (2018) realizó un estudio en la municipalidad provincial de Tocache, San Martín sobre el clima laboral en una población y muestra de 176 servidores públicos de la organización que estuvo distribuido equitativamente en los distritos de Uchiza, Tocache, Nuevo Progreso, Pólvara y Shunté; finalmente se mostró como resultado que el 30% de los servidores públicos presentan un nivel bueno de clima laboral, 55.1% regular, 14.8% deficiente, esto quiere decir que en la Provincia de Tocache se presenta un clima laboral regular, identificando problemas como: falta motivación, favoritismo por parte de las autoridades de la organización generando sentimientos y emociones negativa en algunos trabajadores, malas relaciones entre los servidores de la organización

originando desconfianza y temor, por lo que se concluye que en la entidad se presenta un nivel regular de clima laboral.

El Municipio de Huaura, se encuentra ubicada en la región Lima Provincias, es una organización del gobierno distrital que tiene como función principal administrar los ingresos económicos de la población, está enfocado en desarrollar proyectos de beneficios sociales para el progreso de la comuna local, asimismo tiene como meta crear un clima laboral agradable para sus trabajadores y aumentar su productividad; cuenta con 300 trabajadores administrativos y obreros, de ambos sexos, comprendidos entre las edades de 21 a 69 años; son profesionales, técnicos y auxiliares, cuya condición laboral es de nombrados, contratados y locación de servicios o terceros. Mediante un dialogo y/o entrevistas con algunos colaboradores administrativos de la entidad, se pudo determinar que existen indicadores sociales que delatarían la presencia de un clima laboral deficiente en las distintas áreas que se labora, identificando como principales problemas los siguientes:

La ausencia del liderazgo por parte de algunas autoridades del municipio, generando que en muchas oportunidades el grupo de trabajo no llegue alcanzar los objetivos trazados; también los colaboradores no son reconocidos por su buen desempeño dentro de la entidad; no existe una adecuada comunicación incentivando que aumenten los conflictos entre ellos sin llegar a acuerdos mutuos, además en algunos colaboradores se percibe relaciones interpersonales deficientes y finalmente ciertas oficinas no cuentan con las condiciones adecuadas para poder laborar, generando incomodidad en los trabajadores y un mal desempeño. Presentado estas problemáticas se puede afirmar que en la municipalidad se presenta un clima laboral medio.

Habiendo descrito los problemas que surgen en la institución, es muy claro que necesitamos conocer en qué medida el ambiente laboral afecta la productividad en los trabajadores. A través de esta investigación se elaborarán propuestas para mejorar el clima laboral medio existente dentro del municipio, aumentando así la productividad de los trabajadores y brindando mejores servicios a la población huaurina.

## 1.2 Formulación del problema

### 1.2.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de clima laboral en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022?

### 1.2.2 Problemas específicos

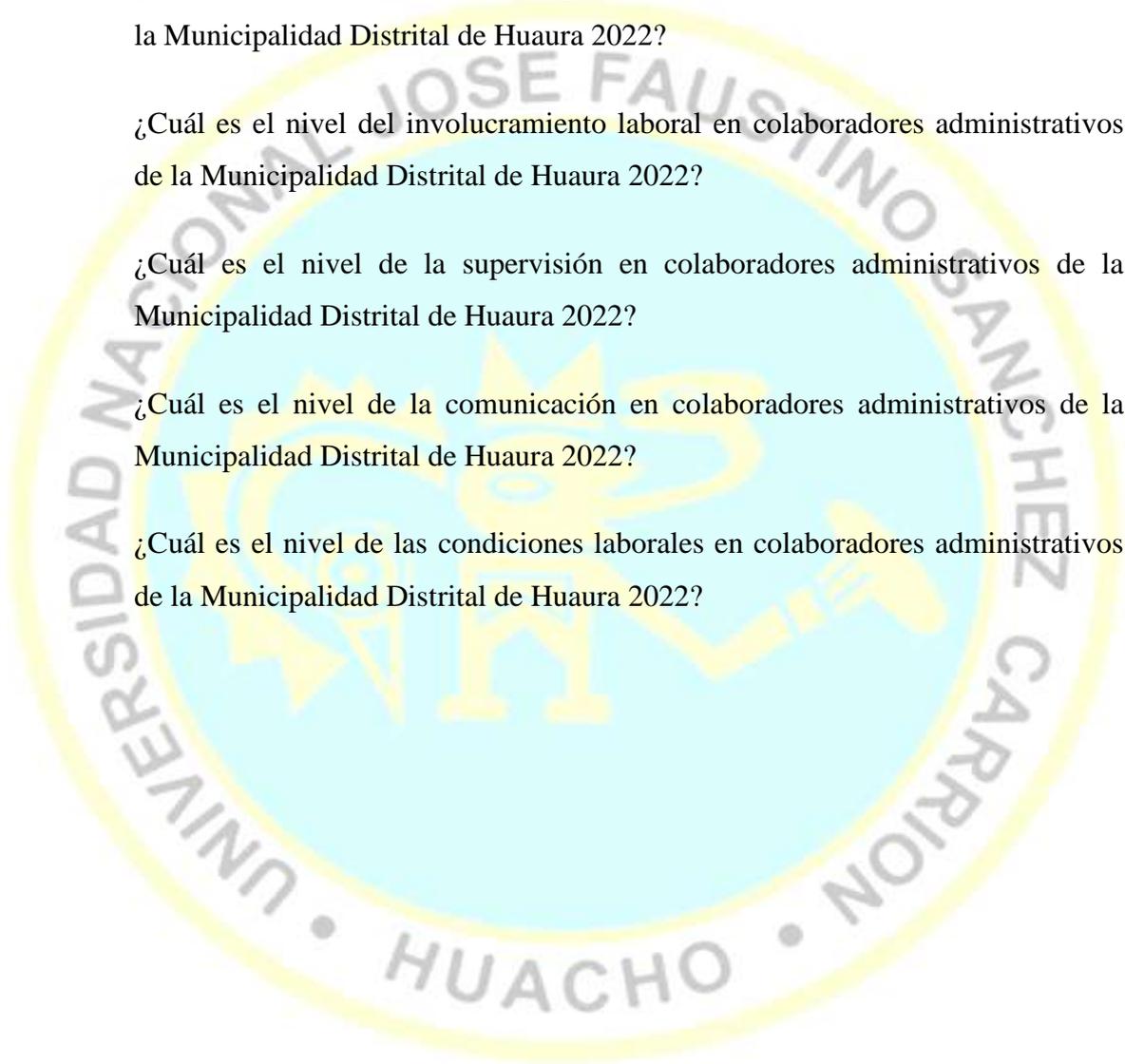
¿Cuál es el nivel de la realización personal en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022?

¿Cuál es el nivel del involucramiento laboral en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022?

¿Cuál es el nivel de la supervisión en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022?

¿Cuál es el nivel de la comunicación en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022?

¿Cuál es el nivel de las condiciones laborales en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022?



## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar el nivel de clima laboral en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

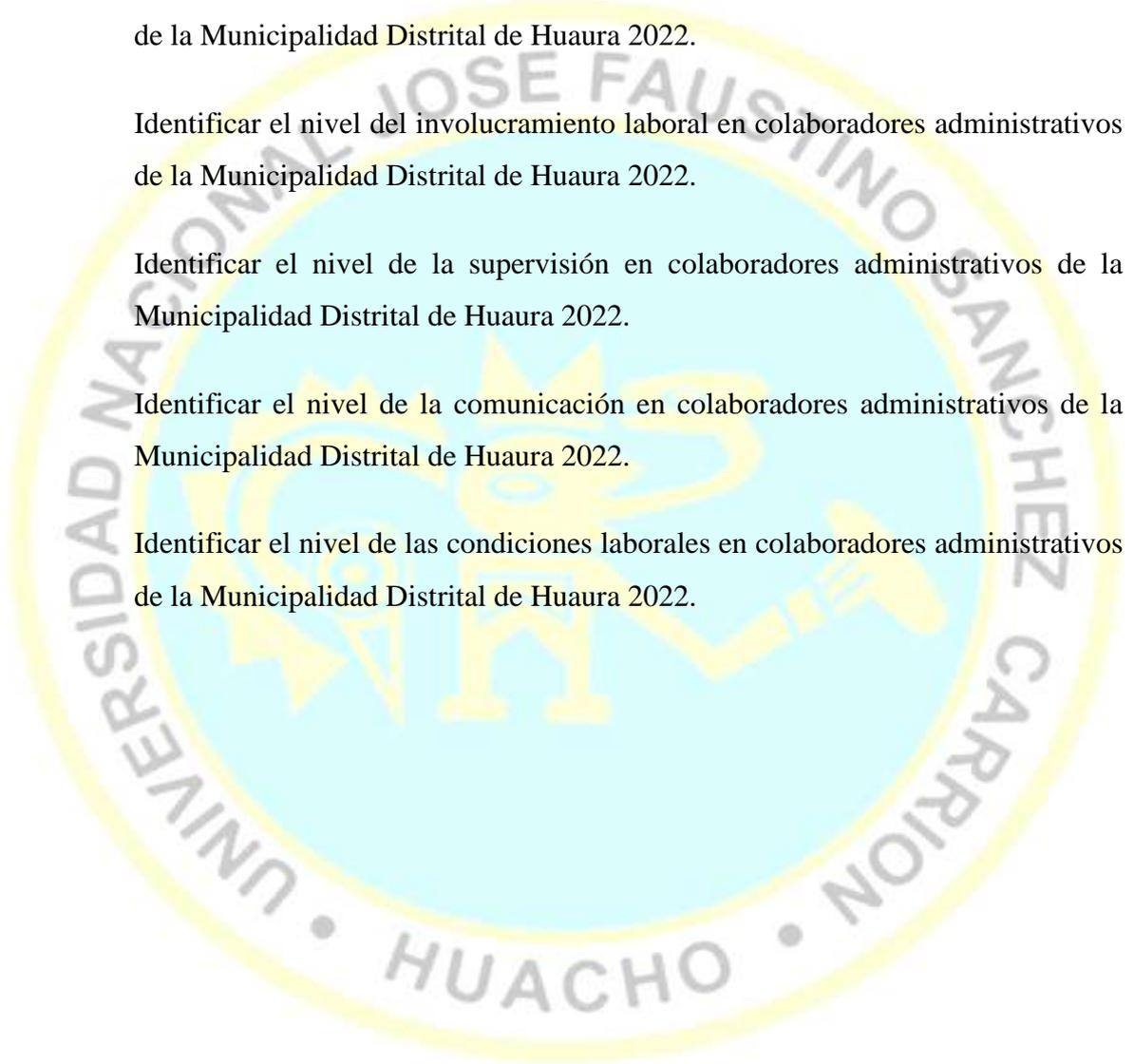
Identificar el nivel de la realización personal en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022.

Identificar el nivel del involucramiento laboral en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022.

Identificar el nivel de la supervisión en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022.

Identificar el nivel de la comunicación en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022.

Identificar el nivel de las condiciones laborales en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022.

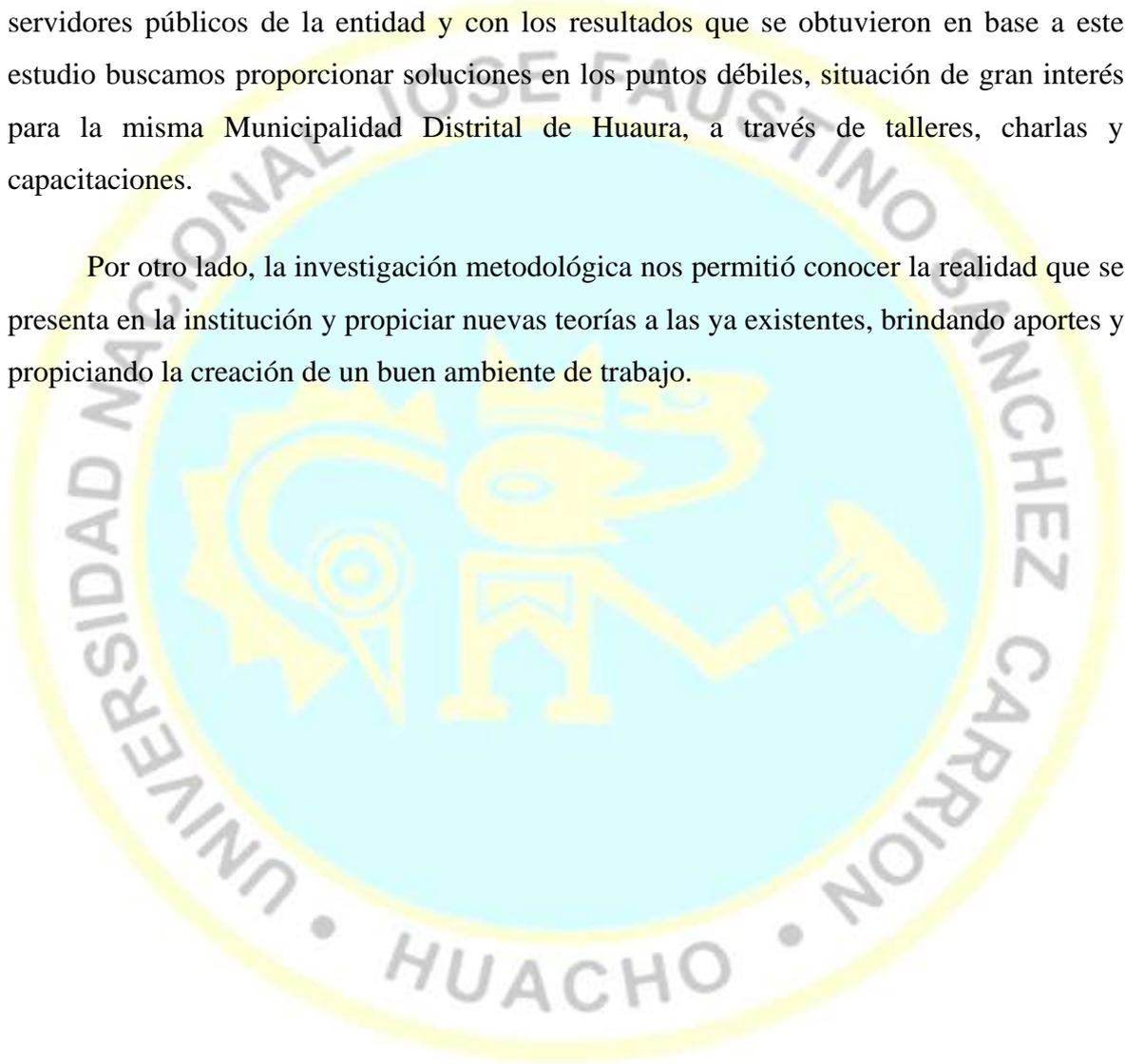


#### **1.4 Justificación de la investigación**

La tesis se desarrolló en base a teorías de diferentes investigaciones y artículos científicos. Asimismo, la explicación de esta realidad problemática y la aplicación del instrumento es lo que nos guio para la explicación de la variable clima laboral y así incrementar nuevos conocimientos científicos a los ya existentes.

Preexistió la necesidad de conocer cómo se percibió el nivel de la variable en los servidores públicos de la entidad y con los resultados que se obtuvieron en base a este estudio buscamos proporcionar soluciones en los puntos débiles, situación de gran interés para la misma Municipalidad Distrital de Huaura, a través de talleres, charlas y capacitaciones.

Por otro lado, la investigación metodológica nos permitió conocer la realidad que se presenta en la institución y propiciar nuevas teorías a las ya existentes, brindando aportes y propiciando la creación de un buen ambiente de trabajo.



### 1.5 Delimitaciones del estudio

La tesis se ejecutó en el Municipio Distrital de Huaura, ubicado en la provincia de Huaura, departamento de Lima; se abordó la variable de CL-SPC (2004), quien considera como la apreciación que tienen los trabajadores en función a sus labores, las relaciones entre compañeros que se desarrollan dentro del ambiente laboral y las diversas normas formales e informales que afectan en el desarrollo del trabajo. Así mismo se trabajó en función a sus dimensiones: el involucramiento laboral, la realización personal, la comunicación, condiciones laborales y la supervisión.

La temporalidad del estudio se realizó en el año 2022.



### **1.6 Viabilidad del estudio**

La tesis fue viable debido que se contó con el apoyo de la alta directiva y colaboradores administrativos de ambos sexos; asimismo el espacio donde se desarrolló el presente estudio fue en la Municipalidad Distrital de Huaura.

Se contó con el tiempo y la dedicación por parte del asesor y de las investigadoras del estudio.

Por otro lado, se contó con el recurso tecnológico para la ejecución de nuestra tesis, teniendo una amplia información bibliográfico, hemerográficas y documentales en los diferentes repositorios de las universidades a nivel nacional e internacional.

Finalmente, las investigadoras contaron con recursos propios durante el inicio y finalización del estudio de investigación.



## Capítulo II MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1 Investigaciones internacionales

Mena (2020) en su estudio respecto al “*Clima Laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia de Calderón*”-Quito. Cuyo objetivo fue describir la variable en colaboradores administrativos. Efectuó un estudio cuantitativo, de corte transversal, no experimental, relacional, en una muestra de 13 colaboradores pertenecientes a las áreas administrativas. Obteniendo como resultado que el 46 % perciben la realización personal y el involucramiento laboral como “muy favorable”; 31% califican la supervisión como un nivel “Favorable”; 38 % califican la comunicación y las condiciones laborales con un nivel “Favorable” y el 38 % presenta como “Muy favorable”. En conclusión, se pudo identificar que el ambiente laboral se encuentra en un grado favorable debido a que los encuestados manifestaron apreciar el puesto laboral que desempeñan, también existe la presencia de buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores y los altos mandos de la organización.

Sellan (2019) en su tesis denominado “Análisis de la Comunicación Interna del Municipio del Cantón Daule y su influencia en el Clima Laboral, Ecuador”, cuyo objetivo fue analizar la variable comunicación interna en los trabajadores de la entidad para mejorar el grado de clima laboral, se efectuó un estudio con diseño no experimental, descriptivo de forma correlacional, de forma transversal, en una población constituida por 150 colaboradores, teniendo como resultado que el 62% percibe un nivel bueno de la variable, 20% observa un clima laboral excelente, asimismo el 17% testifica que es regular y solo el 1% declara que se presenta un

nivel malo. Por ende, se llegó a la conclusión que menos de una cuarta parte de la población manifiestan un rechazo al clima en que están sumidos.

Lara (2018) en su estudio denominado “Clima Laboral y Propuesta de un Plan de Mejora en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo”, cuyo objetivo fue medir la variable y proponer un plan de mejora en el rubro administrativo del Municipio, se realizó un estudio descriptivo, diseño no experimental, en una población y muestra de 110 colaboradores del área administrativa, obteniendo como resultado que el 54% manifestaron sentirse muy satisfechos en las seis dimensiones de la variable, de forma específica los resultados obtenidos en cada factor son: Apoyo al Superior Inmediato 40% satisfecho, Claridad en el Rol 38% satisfecho, Contribución Personal 31% satisfecho, Reconocimiento 40% satisfecho, expresión de los sentimientos 46% satisfecho y trabajo como reto 34% satisfecho. Sin embargo, todas las dimensiones muestran niveles altos de personal insatisfecho y a la vez, personal que no manifiesta su estado laboral ni personal dentro de la organización.

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

Tello (2019) en su investigación denominada Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche, el objetivo del estudio fue identificar el grado existente de relación entre la variable estudiadas en los servidores públicos de la entidad; el estudio fue de tipo cuantitativa, con un diseño no experimental, en una población de 84 servidores administrativos, obteniendo como resultados en base a la variable dependiente y sus dimensiones, se presenta de forma normal ( $p \geq .05$ ), así mismo en la variable independiente y sus respectivas dimensiones se presenta estadísticamente normal ( $p < .05$ ), llegando a concluir que la variable CL repercute de forma significativa con la variable dependiente en los colaboradores administrativos.

Reysser (2018) en su estudio presentado como “Clima Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillpinto Provincia de Paruro en la Universidad Andina Cusco”; teniendo como objetivo describir de qué manera se percibe la variable en el municipio de Pillpinto, se ejecutó una tesis de tipo básica, con un diseño no experimental y de forma descriptiva, en una población constituida por 19

colaboradores administrativos, obteniendo como resultado que el nivel de clima laboral es adecuado con promedio de 3.48, y el 3.78, y en base a las dimensiones de cooperación y apoyo se percibe una calificación alta, en base al reconocimiento se presenta de manera inadecuado con una calificación de 3.18, la dimensión de organización y estructura se presenta de forma adecuado con una calificación de 4.18, y el nivel de liderazgo se percibe de manera inadecuado con una calificación de 3.48. Llegando a concluir que se presenta un grado de clima laboral de forma adecuada.

Salvador (2018) en su investigación denominado “Clima laboral en colaboradores del Municipio Distrital de Huarmaca Chiclayo, en la Universidad de Sipan”. cuyo objetivo principal fue estudiar la influencia de la variable en los trabajadores; se ejecutó una tesis con un diseño no experimental y de tipo descriptiva, en una población y muestra de 47 servidores nombrados; obteniendo como resultado que el 58.1% revelan que a veces en la organización existe un grado inadecuado de clima laboral, el 19.1% que casi nunca y el 12.8% señalan que hay un grado adecuado de la variable; llegando a concluir que los servidores administrativos se sienten insatisfechos con los objetivos planteados en las diferentes oficinas de la entidad, a raíz que no se presenta un clima laboral apropiado, así mismo no se percibe una comunicación idónea conllevando al incumplimiento de las funciones y metas con eficiencia.

Carrión (2018) en su investigación “Clima Laboral y el Compromiso Organizacional en colaboradores del Municipio de la Provincia de Tocache, en la UNAS, Tingo María”, cuyo objetivo principal fue identificar si existe la presencia de correlación significativa de la variable dependiente e independiente entre los servidores públicos; se realizó una tesis relacional, de forma descriptiva correlacional, en un diseño de corte transversal, estuvo comprendida en una población de 176 servidores públicos distribuidos de forma proporcional entre los distritos de Nuevo Progreso, Tocache, Uchiza, Shunté, y Pólvora, obteniendo como resultado que 30% de servidores públicos perciben el grado de clima laboral bueno, 55.1% regular, 14.8% deficiente, demostrando que en municipio de Tocache se presentó un clima laboral regular, concluyendo que estadísticamente se presenta un nivel de correlación de forma significativa entre las variables ( $P\text{-valor} < 0.05$ ), de manera directa, con una calificación de grado bueno ( $r_s = 0.783$ ) mostrando que la variable dependiente presentó un nivel alto y está relacionado al clima laboral en un nivel alto.

Gonzales (2018) en su estudio denominado “Liderazgo Directivo y Clima Laboral de la Municipalidad de Cumba, en la UCV, Chiclayo”, cuyo objetivo primordial fue conocer el nivel correlación que se presenta entre las variables dentro de la organización; se realizó un estudio correlacional, diseño descriptivo en una población y muestra de 55 trabajadores administrativos, obteniendo como resultados que el 81.62% de los trabajadores administrativos manifestaron que el liderazgo directivo se presenta en un nivel bajo y 65.91% de los colaboradores manifiestan que la variable dependiente presenta un grado bajo, concluyendo que se percibe un coeficiencia de relación de Pearson de 0.690 mostrando una conexión altamente positiva significativa entre las variables.

Aragon & López (2018) en su tesis titulado “clima laboral y satisfacción laboral en colaboradores del municipio distrital de Yanacancha – Pasco”, en la UCV; cuyo propósito principal fue como se presenta el grado de relación de la variable independiente y dependiente de los servidores públicos; se efectuó un estudio descriptivo, diseño correlacional de forma no experimental, en una población constituida por 30 servidores nombrados; obteniendo como resultado una relación demostrativa  $r=0,78$  entre las variables en los colaboradores nombrados de la entidad; eso significa que cuando se presenta un adecuado grado de clima laboral también se percibe una adecuada satisfacción laboral.

Orihuela (2018) en su investigación “Relaciones Interpersonales y Clima Laboral en la sub Gerencia de desarrollo social y participación ciudadana del Municipio de la Provincia de Huaral”, cuyo objetivo principal fue determinar la relación que se presenta entre las variables, la tesis se efectuó en base a una perspectiva mixta, de forma correlacional, de corte transversal, no experimental, en una muestra censal conformada por 30 servidores de las áreas administrativas Gerencial de desarrollo Humano y participación ciudadana, se obtuvo como resultado que se percibe una relación de forma continua entre las variables en una determinación de  $0,001 \leq 0,05$ , la relación de Pearson ( $r=0,821$ ) muestra una correlación muy alta; concluyendo que se presenta relación muy amplia entre las dos variables, determinando su eficacia del clima laboral que tiende a incrementar cuando su calidad es mayor a las relaciones interpersonales que se presenta entre los trabajadores.

## 2.2 Bases teóricas

### A. Conceptos de Clima laboral

Existen diferentes conceptos del clima laboral como:

Palma (2004) refiere que el clima laboral está vinculado a los aspectos relevantes que se presenta dentro del ambiente de trabajo, lo que permitirá convertirse en un medio de orientación en contextos de acciones correctivas y preventivas para mejorar el trabajo en los procesos y resultados de las instituciones.

Del mismo modo Bordas (2016) detalla que el clima laboral se basa en el contexto empresarial, caracterizado entre los aspectos tangibles e intangibles, que se presentan de forma congruente dentro de un determinado espacio de trabajo, repercutiendo en las actitudes, esfuerzos, comportamiento y motivación de los colaboradores dentro de una organización.

Así mismo Drucker (1999) señala que el ambiente laboral es trascendental dentro de las entidades, porque refleja estabilidad en los colaboradores, aumentando el nivel de productividad y beneficiando a la organización, además la cohesión y los buenos lazos de dialogo que se presenta entre los empleados juegan un rol muy relevante en las relaciones interpersonales.

Por otro lado, Cabrera (1996) afirma que el ambiente laboral se presenta como la percepción distribuida entre los colaboradores de las entidades, el entorno físico en donde se desempeñan, las relaciones entre los servidores y diversas normas formales que se repercuten en el desempeño laboral.

Y por último Gálvez (2000) afirma que el clima laboral se repercute entre la apreciación de los colaboradores y la alta dirección, vinculada con la entidad a la que representan, incidiendo directamente el desenvolvimiento laboral.

### B. Dimensiones del clima laboral

Palma (2004) menciona cinco dimensiones importantes:

#### **Realización Personal**

Los colaboradores consideran que la capacidad de un ambiente laboral promueve el crecimiento propio y profesional en concordancia de la misión y visión para alcanzar el éxito y la realización personal.

### **Involucramiento Laboral**

Se refiere a los valores, normas que surgen dentro de una entidad, así también al nivel de compromiso para cumplimiento y desarrollo de un adecuado trabajo, donde cada colaborador es un componente clave para el éxito institucional.

### **Supervisión**

Se refiere a la apreciación laboral y a la importancia del trabajo que desarrollan los colaboradores, al soporte y orientación del cumplimiento de las actividades asignadas que corresponden a su desenvolvimiento diario, dado que los supervisores tienen la función de ofrecer soporte para afrontar los problemas que se repercuten dentro del entorno laboral, así mismo las evaluaciones de trabajo permitirán que el colaborador mejore continuamente.

### **Comunicación**

Se basa en el conocimiento de la elocuencia, premura, claridad, consistencia y exactitud de investigación relevante y específica de las operaciones internas dentro de la organización, así como del interés de los usuarios y/o clientes corporativos. La importancia de contar con el acceso a la información es imprescindible para realizar una buena labor, y fomentar que las entidades desarrollen una comunicación adecuada.

### **Condiciones Laborales**

Es el reconocimiento que la organización proporciona al trabajador, brindando elementos fundamentales para un buen desenvolvimiento laboral como materiales físicos, financieros, apoyo psicológico y social prescindibles para realizar las labores asignadas, así mismo hace mención que la recompensa es atractiva en relación con otras entidades y disposición de recursos tecnológicos facilita el trabajo.

## **C. Características de clima laboral**

Según Rodríguez (2001) afirmó la existencia de una diversidad de particularidades del ambiente de trabajo muy relevantes reconocer y poder identificar de forma correcta un diagnóstico dentro de las organizaciones, que se caracteriza por lo siguiente:

- El clima laboral se presenta de forma permanente, esto quiere decir, que las entidades mantienen la estabilidad en las áreas de trabajo con ciertos cambios graduales.
- El clima en una entidad modifica el comportamiento de los trabajadores.
- El clima laboral afecta la participación y la caracterización de los trabajadores.
- Los empleados transforman el ambiente de trabajo de la entidad y además repercute en su conducta y actitudes.
- Los diversos problemas que se presenta en las instituciones, así como la rotación laboral y el ausentismo pueden ser una señal de advertencia de un ambiente de trabajo deficiente en una entidad. En otras palabras, sus empleados pueden no estar satisfechos.

#### **D. Factores del clima laboral.**

Bordas (2016), propone 8 elementos del clima laboral:

##### **Autonomía.**

Es la medida en que los integrantes de una entidad sienten que pueden resolver problemas y tomar decisiones sin consultar a sus jefes en cada paso que dan y por lo particular la medida en que se alienta a los trabajadores a ser autosuficientes y proactivos.

Asimismo, hace referencia que es el nivel de independencia y criterio propio para planificar y realizar el trabajo. También se refiere a una mayor autonomía e independencia en el trabajo, la elección de equipos y métodos o procedimientos.

##### **Cooperación y apoyo.**

Es la medida en que los trabajadores observan que en la entidad se presenta un adecuado ambiente de trabajo, basado en la cordialidad y el apoyo para su crecimiento dentro de la entidad.

**Reconocimiento.**

Hace mención al nivel en que los colaboradores de la entidad sienten que su trabajo y contribuciones a la organización son plenamente reconocidos.

**Organización y estructura.**

Es la medida en que los integrantes observan los métodos de trabajo como bien estructurados, coherentes, claros y eficaces sin excesivas restricciones organizativas o burocráticas.

**Innovación.**

Refiere que es la medida en que los colaboradores son receptivos a expresar e implementar ideas nuevas, métodos, procedimientos, creatividad y el cambio en general, teniendo en cuenta los riesgos involucrados.

**Transparencia y equidad.**

Es la medida en que los trabajadores de una entidad presentan las prácticas y políticas de la organización como claras, justas y arbitrarias, particularmente con respecto a las evaluaciones de desempeño y las oportunidades de progreso.

**Motivación.**

Refiere que es la medida en que los colaboradores observan una institución que enfatiza y motiva el buen desenvolvimiento laboral y la excelencia en la productividad, lo que resulta un compromiso e involucramiento en las actividades realizadas.

**Liderazgo.**

Se refiere a la percepción de los servidores hacia los altos directivos y líderes de una organización en la forma que se presenta sus actitudes y las relaciones con los trabajadores.

**E. Tipos de clima laboral.**

Bordas (2016) hace referencia al modelo de Likert (1968), quien estableció en su estudio de sistemas, dos tipos de ambiente laboral distribuidas entre dos divisiones cada una:

### **Autoritario**

#### **Sistema I Autoritarismo explotador**

En este entorno, los gerentes no confían en sus colaboradores, los objetivos y las decisiones lo toman los altos directivos de la institución y se implementan de arriba hacia abajo, los servidores públicos trabajan en un ambiente de temor, humillación, castigo, intimidación y, a veces son recompensados para satisfacer las necesidades a un nivel psicológico y seguro. Esta atmósfera refleja un ambiente inestable, donde la comunicación entre la gerencia y los empleados se presenta en forma de instrucciones precisas.

#### **Sistema II – Autoritarismo paternalista.**

A través de este entorno la gerencia tiene una confianza respetable con sus trabajadores, tal como un patrón tiene con sus sirvientes, en su gran mayoría los altos mandos toman las decisiones, sin embargo, algunas disposiciones se toman en el nivel inferior, algunas veces los castigos y las recompensas se utilizan para la satisfacción de los colaboradores. El entorno laboral propicia que la gestión debe reconocer las necesidades sociales de los trabajadores, que aún tienen la opinión de que trabajan en un entorno estable y de forma constituida.

### **Participativo:**

#### **Sistema III –Consultivo.**

La gerencia trabaja en base a un entorno participativo que confía en sus servidores. Las decisiones y políticas particularmente se repercuten en los niveles más altos, pero las decisiones específicas se toman en los niveles más bajos. El diálogo se manifiesta de forma decreciente, los castigos se presentan de forma ocasional y la participación se manejan para incentivar a los colaboradores; así también para compensar su necesidad de respeto y prestigio. Este sistema de

clima se presenta en un ambiente de forma dinámica en el cual los directivos establecen sus propias metas a conseguir.

#### **Sistema IV –Participación en grupo.**

La gerencia confía plenamente en los colaboradores, el proceso de tomar decisiones está distribuido en la entidad y se maneja de forma muy integrado en todos los niveles. Asimismo, el dialogo se repercute de manera ascendente o descendente y horizontal, motivando a los trabajadores mediante el compromiso y colaboración, determinando los objetivos de rendimiento, abarcando en mejorar la metodología de trabajo y evaluando el rendimiento frente a los objetivos, se presenta relación armoniosa y de confianza entre los altos directivos y empleados.

#### **F. Importancia del Clima Laboral**

Para Martinez (s.f.) la importancia del ambiente de trabajo predomina en base a su rol como nexo entre los objetivos organizacionales, las metas y las conductas de los servidores, representa condiciones, reconocimientos y valores universales de los integrantes de la entidad que por su naturaleza se convierten en elementos de la misma. Como resultado muchas organizaciones reconocen que el factor humano es uno de sus principales activos, para consolidar la fortaleza de su talento, es importante que las entidades deben propiciar componentes para medir periódicamente el clima, quien será vinculado a la motivación de los trabajadores y en mencion líneas arriba, esto puede tener un impacto en su comportamiento y desempeño laboral.

En concordancia con ello, se hace mención que lo estructurado solicita un conocimiento profundo del tema, en base a la creatividad y síntesis de todo lo que compone el ambiente de trabajo, brindando calidad de vida a los trabajadores, los altos directivos deben analizar y diagnosticar la situación predominante en la entidad según los siguientes puntos básicos:

- Evaluar las fuentes de donde provienen el conflicto e insatisfacción que conducen a actitudes negativas dentro de la institución.
- Buscar permutas en lo que el empleador puede ver como factores que requieren intervención.

- Monitorear el crecimiento organizacional y anticipar los conflictos que pueden surgir.

### G. Teoría de Clima organizacional

La presente teoría de los autores Likert y Stringer (1968) nos da a conocer diversos puntos muy relevantes respecto a los individuos que laboran dentro de un ambiente determinado. Según los autores el clima se basa en una peculiaridad respectivamente estable del entorno laboral de una institución, que es experimentada por sus servidores, influyendo en las actitudes y estas pueden ser descritas de manera cuantificada en base a las particularidades de la entidad. Asimismo, trata de explicar los niveles del comportamiento de los trabajadores de la institución, en términos de clima y motivación, utilizando un tipo de medición perceptual del ambiente laboral, dado que refieren como la apreciación de forma subjetiva entre los miembros de la institución.

Consideran que en una organización se explicaría el clima en base a las dimensiones siguientes:

**Estructura:** Refleja los puntos de vista de los colaboradores de la institución sobre las reglas, instrucciones, documentaciones, barreras y otras limitaciones que enfrentan en su desenvolvimiento laboral, si una organización enfatiza un ambiente de trabajo libre, informal y desestructurado, se producen resultados de forma positiva o negativa.

**Recompensa:** Se refiere a la recompensa recibida por el trabajador por su buen desempeño laboral. Asimismo, se hace mención a la medida en que una institución maneja las recompensas más que los castigos, a través de esta dimensión se crea un clima adecuado en la entidad, pero tomando en cuenta que no se castigue sino se anime a los trabajadores a realizar un buen trabajo y fomentar las mejoras continuas en un plazo mediano

**Relaciones:** Hace mención a la presencia del colaborador dentro de un entorno laboral atractivo y a las adecuadas relaciones interpersonales entre los integrantes del grupo y jefes, dentro o fuera de él, entendiendo que hay dos grupos en toda institución. Grupos formales (jerarquías) y grupos informales (resultantes de relaciones amistosas) que pueden generarse entre los integrantes de una entidad.

**Identidad:** Abarca la importancia de sentir que perteneces a una entidad y que eres un colaborador imprescindible del grupo de trabajo. Por lo general, es un sentimiento de que la organización comparte objetivos personales.

## H. Teoría X y Y

Según McGregor (1960) en su teoría denominado el lado humano de las organizaciones propone las teorías X y Y como estilos participativos y autoritario de liderazgo, mostrando dos realidades diferentes en el ámbito laboral, la teoría X de una forma negativo, de estilo autoritario; y la teoría Y de forma positiva, de estilo democrático, identificando dos comportamientos diferentes en los colaboradores; a continuación, se detallará ambas teorías:

### Teoría X

Mediante esta teoría se explica que los individuos optan por no laborar y evaden sus responsabilidades de trabajo en lo más posible, por lo cual los colaboradores deben trabajar a través del mecanismo de recompensas y castigos siendo dirigidos y controlados.

Asimismo, el personal no tiene visión, objetivos y metas establecidas a largo plazo, manteniendo su zona de confort sin asumir riesgos, responsabilidades, ambiciones y son reacios a los cambios.

Esta teoría plantea que los jefes de una organización deben mantener un modelo de estilo autoritario y supervisar a los colaboradores continuamente para lograr las metas establecidas.

### Teoría Y

Mediante esta teoría menciona que los colaboradores se sientan satisfechos dentro de la institución, asumiendo los roles que se designa dentro del área de trabajo de forma eficaz.

Planteando que los empleadores impulsen a sus trabajadores a alcanzar ciertas metas en su vida personal y profesional que llene de orgullo por cada logro obtenido.

Así mismo, la Teoría Y es más apropiada para la implementación de una adecuada gestión de calidad. Pero esto no significa que en otras instituciones fracasarán necesariamente en su estilo de la Teoría X y no lograrán el ajuste de sus servicios y productos. En algunos casos, los resultados pueden ajustarse de acuerdo con los criterios. Sin embargo, en muchos casos, es la presión ejercida sobre sus empleados a través de medios coercitivos y punitivos (por ejemplo, la posibilidad de despido) por el incumplimiento de las metas establecidas.

## I. Teoría de Motivación Humana

Según el autor Maslow (1943) en su estudio afirma que las personas actúan en relación a sus necesidades y a los factores de motivación, identificando cinco categorías que están encaminadas según orden jerárquico, en base a la categoría de la persistencia y la presencia de motivación.

Están conformadas por las siguientes características: de forma fisiológicas, de seguridad, de sociales, de estima y de auto-realización; siendo las fisiológicas la necesidad más predominante de todas. A demás divide las necesidades en deficitarias que hacen referencia a una carencia, quien engloba a las necesidades mencionadas líneas arriba.

**Necesidades fisiológicas:** Abarca las necesidades humanas básicas más importantes, así como las necesidades de supervivencia humana, como respirar, beber, dormir, comer, sexo y familia. Esto significa que una persona que está desesperadamente privada de algo en la vida antepone sus necesidades fisiológicas.

**Necesidades de seguridad:** Cuando la necesidad fisiológica se encuentra compensadas, se repercute otra necesidad con los objetivos de orden, estabilidad y protección también incluye la seguridad personal, oficio, ingresos y recursos creados, familia, salud y propiedad privada, usando esta necesidad, Maslow se refirió al atractivo regional y filosófico de organizar el mundo y los humanos en una sola especie, quizás en parte porque la humanidad tiene una necesidad universal de seguridad.

**Necesidades sociales:** Después de las necesidades seguridad y fisiológicas, viene la necesidad de afecto y pertenencia, que se materializa a través de vínculos afectivos de diversa índole: amistosos, solidarios, destinados a superar la alienación y soledad. En la vida cotidiana, estas necesidades existen constantemente cuando las personas forman amistades a largo plazo y lazos de amor emocional (casarse, formar una familia), formar parte de una comunidad, unirse a una iglesia, un club, etc.

**Necesidades de estima:** Maslow menciona que mediante esta necesidad el ser humano presenta el deseo de valoración de uno mismo y la estima de los demás, abarca la autoestima, incluido el reconocimiento de las personas, los logros específicos y el respeto por los demás; esta necesidad influye en cómo los individuos se sientan seguros de sí mismo y realizados. Si no se satisfacen estas necesidades, las personas no sienten una alta autoestima y no pueden cumplir sus objetivos trazadas en las diferentes etapas de su vida.

**Necesidades de auto realización:** Se refiere a la necesidad que presenta un individuo para hacer y ser lo que "nació para hacer", determina que la persona busca crecer de forma personal y desarrollarse de forma potencial para el logro de sus metas establecidas, básicamente incluye el cumplimiento de la realización personal mediante actividades; de esta forma si el individuo se siente inspirado por el arte (dibujo, pintura) debe hacer arte, un poeta debe escribir, y un músico debe tocar un instrumento de su agrado.

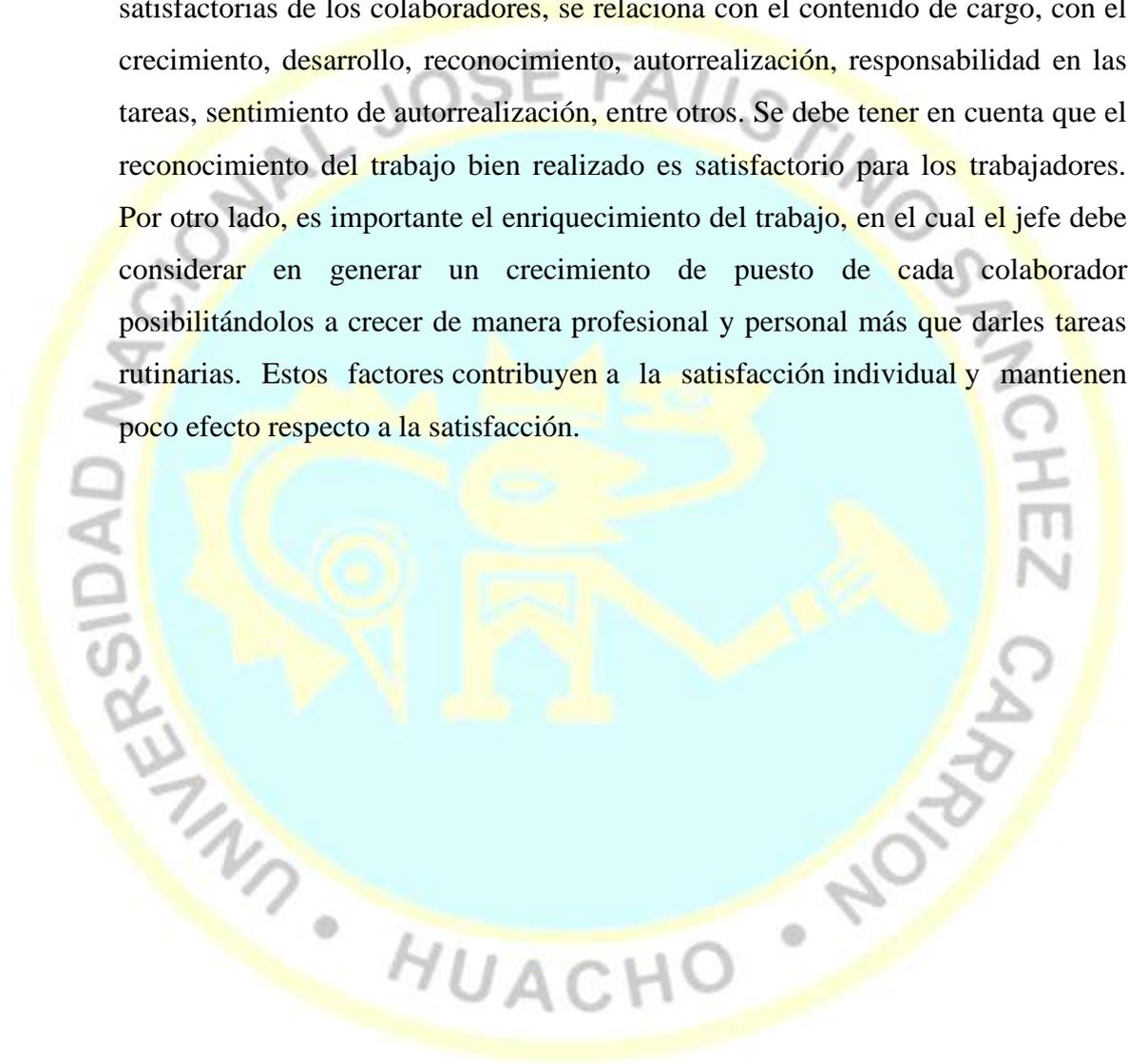
## **J. Teoría de los dos factores**

Según Herzberg (1959) sustenta que es el desenvolvimiento de los colaboradores dentro de la organización repercutiendo el grado de motivación que sienten en el ambiente laboral, el psicólogo confirma que existe un vínculo entre desempeño y satisfacción; así, cuando aumentamos la satisfacción, aumenta el rendimiento y cuando el rendimiento de los colaboradores aumenta su satisfacción crece. De esta manera, se ha creado la teoría de la motivación con dos factores:

**Factores de Higiene:** Estos elementos llamados higiénicos, se refieren a los aspectos extrínsecos (externos) que provocan el comportamiento del hombre, está

vinculado con las políticas de una organización, la supervisión, relaciones sociales entre compañeros, beneficios adicionales, condiciones laborales. Cuando estos factores son óptimos se evita la insatisfacción, pero si no se encuentran presentes o tiene una aplicación de manera negativa en los colaboradores afectan el rendimiento laboral.

**Factores Motivación:** Estos factores se asocian con las experiencias satisfactorias de los colaboradores, se relaciona con el contenido de cargo, con el crecimiento, desarrollo, reconocimiento, autorrealización, responsabilidad en las tareas, sentimiento de autorrealización, entre otros. Se debe tener en cuenta que el reconocimiento del trabajo bien realizado es satisfactorio para los trabajadores. Por otro lado, es importante el enriquecimiento del trabajo, en el cual el jefe debe considerar en generar un crecimiento de puesto de cada colaborador posibilitándolos a crecer de manera profesional y personal más que darles tareas rutinarias. Estos factores contribuyen a la satisfacción individual y mantienen poco efecto respecto a la satisfacción.



## 2.3 Bases filosóficas

### Teoría de las Relaciones Humanas

Según el autor Mayo (1950) en su investigación denominado relaciones humanas tiene como campo de acción principal enfatizar a los grupos de trabajo, a través de este enfoque se valora la conexión de forma grupal para alcanzar el logro del desarrollo de una organización.

En las entidades y en otros ámbitos, el objetivo del empleador es trabajar con grupos humanos cohesionados, y no con grupos de trabajadores que presenta un desempeño deficiente, el deseo del individuo de estar coligado constantemente a sus compañeros de trabajo es una característica humana que crea un fuerte vínculo laboral, mediante esta teoría se intenta explicar que los problemas que se presentan en una organización como la falta de iniciativa, rotación del personal, falta de motivación y baja eficiencia, generan que los grupos no pueden consolidarse para laborar dentro de una organización de forma colaborativa.

Mayo presentó una visión humanista de la organización, considerando los aspectos siguientes: Involucramiento de subordinados en la resolución de conflictos organizacionales. Así mismo existe la necesidad de construir relaciones entre los individuos y los equipos de trabajo dentro de la institución. Es necesario optimizar la capacidad de los altos directivos en base a las relaciones sociales, de esta manera reducir la brecha existente entre la gestión y los ejecutivos. En la práctica gerencial actual se necesita líderes transformacionales con mente camaleónica para propiciar un buen clima laboral.

## 2.4 Definición de términos básicos

### **Clima laboral**

Palma (2004) refiere que el clima laboral está vinculado a los aspectos relevantes que se presenta dentro del ambiente de trabajo, lo que permitirá convertirse en un medio de orientación en contextos de acciones correctivas y preventivas para mejorar el trabajo en los procesos y resultados de las instituciones.

### **Realización Personal**

Los colaboradores consideran que la capacidad de un ambiente laboral promueve el crecimiento propio y profesional en concordancia de la misión y visión para alcanzar el éxito y la realización personal.

### **Involucramiento Laboral**

Se refiere a los valores, normas que surgen dentro de una entidad, así también al nivel de compromiso para cumplimiento y desarrollo de un adecuado trabajo, donde cada colaborador es un componente clave para el éxito institucional.

### **Supervisión**

Se refiere a la apreciación laboral y a la importancia del trabajo que desarrollan los colaboradores, al soporte y orientación del cumplimiento de las actividades asignadas que corresponden a su desenvolvimiento diario, dado que los supervisores tienen la función de ofrecer soporte para afrontar los problemas que se repercuten dentro del entorno laboral, así mismo las evaluaciones de trabajo permitirán que el colaborador mejore continuamente.

### **Comunicación**

Se basa en el conocimiento de la elocuencia, premura, claridad, consistencia y exactitud de la investigación relevante y específica de las operaciones internas dentro de la organización, así como del interés de los usuarios y/o clientes corporativos. La importancia de contar con el acceso a la información es imprescindible para realizar una buena labor, y fomentar que las entidades desarrollen una comunicación adecuada.

### **Condiciones Laborales**

Es el reconocimiento que la organización proporciona al trabajador, brindando elementos fundamentales para un buen desenvolvimiento laboral como materiales físicos, financieros, apoyo psicológico y social prescindibles para realizar las labores asignadas, así mismo hace mención que la recompensa es atractiva en relación con otras entidades y disposición de recursos tecnológicos facilita el trabajo.



## **2.5 Hipótesis de investigación**

### **2.5.1 Hipótesis general**

Existe un nivel medio de clima laboral en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022.

### **2.5.2 Hipótesis específicas**

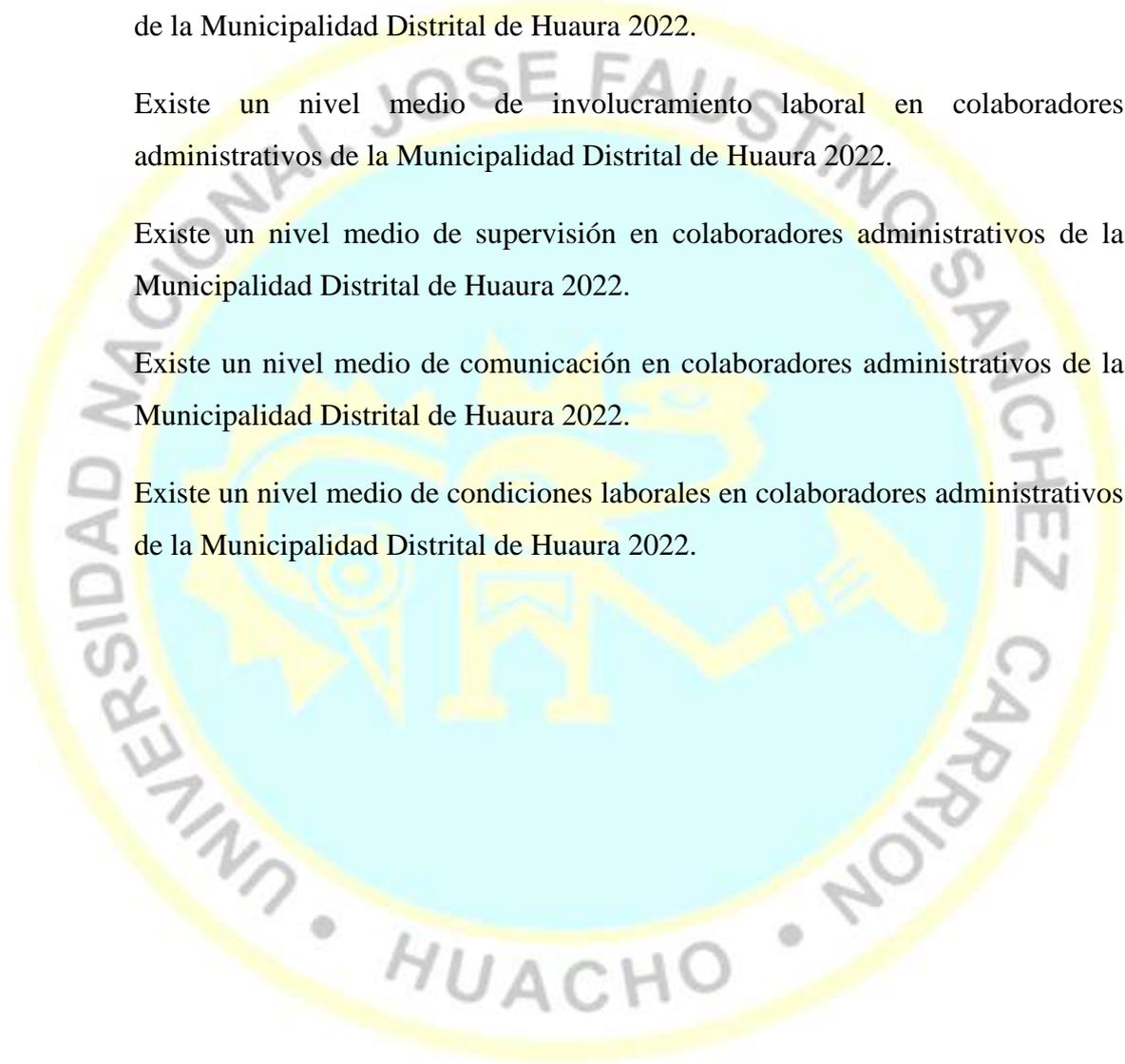
Existe un nivel medio de realización personal en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022.

Existe un nivel medio de involucramiento laboral en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022.

Existe un nivel medio de supervisión en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022.

Existe un nivel medio de comunicación en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022.

Existe un nivel medio de condiciones laborales en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022.



## 2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	
<b>Clima Laboral</b>  Palma (2004) refiere que el clima laboral está vinculado a los aspectos relevantes que se presenta dentro del ambiente de trabajo, lo que permitirá convertirse en un medio de orientación en contextos de acciones correctivas y preventivas para mejorar el trabajo en los procesos y resultados de las instituciones.	Realización Personal	Oportunidades de progreso Desarrollo profesional	1 al 10	
	Involucramiento laboral	Satisfacción laboral Colaboradores comprometidos	11 al 20	
	Supervisión	Superación de obstáculos Mejora continua	21 al 30	
	Comunicación	Promueven la comunicación interna Acceso información necesaria	31 al 40	
	Condiciones laborales	Remuneración atractiva	Disposición de tecnología	41 al 50

## Capítulo III METODOLOGÍA

### 3.1 Diseño metodológico

#### 3.1.1 Tipo de investigación

La tesis fue de tipo básico, siendo denominada clima laboral, permitirá ampliar más conocimientos científicos teóricos respecto a la problemática que se estudió en esta organización. Según Zorrilla (1993) el estudio básico explora el avance de forma científica, enfocándose en el crecimiento teórico sin estar interesados en sus posibles consecuencias prácticas.

#### 3.1.2 Nivel de investigación

El estudio fue descriptivo, debido a que se detalló las características del clima laboral existente entre los trabajadores administrativos de la entidad, asimismo se abarco los componentes de la variable. Según Hernández, Fernández & Baptista (2014) expresan que a través del estudio descriptivo se ilustra las propiedades y componentes relevantes del fenómeno analítico.

#### 3.1.3 Diseño de investigación

En la tesis se abordó un diseño no experimental, teniendo en cuenta que la variable clima laboral en trabajadores administrativos de la entidad, no presentó ninguna manipulación deliberada o alteración intencional durante el proceso del estudio. Así mismo, es transversal, porque se efectuó la recolección de datos a través de la escala CL-SPC, siendo aplicado a los encuestados en un momento y tiempo único. Para Hernández, Fernández & Baptista (2014) mencionan que el diseño no experimental se basa en que no se desarrollara ningún procedimiento premeditadamente de la variable y para analizarlo solo se observa en su contexto natural.

### **3.1.4 Enfoque de investigación**

La tesis se presenta a través de un enfoque estructurado de forma cuantitativa, porque al culminar el estudio se percibió los resultados y análisis de datos en cantidades numéricas utilizando tablas estadísticas, figuras y porcentajes.

Para los autores Hernández, Fernández & Baptista (2014) refieren que el estudio se presenta a través del recojo de datos, de esta manera se analiza la realidad en concordancia a la medición numeral y la sinterización estadístico, con el fin de determinar predicciones del problema planteado.

## **3.2 Población y muestra**

### **3.2.1 Población**

Para el estudio se tuvo como población objetiva a 80 colaboradores administrativos, entre varones y mujeres, que comprenden las edades de 21 a 69 años, son profesionales, técnicos, auxiliares o personal de apoyo, cuyas condiciones laborales son nombrados, contratados CAS, terceros o locación se servicio que laboran en las distintas áreas administrativas de la Municipalidad distrital de Huaura 2022.

### **3.2.2 Muestra**

El estudio tuvo una muestra censal, debido a que se determinó el total de colaboradores administrativos.

## **3.3 Técnicas de recolección de datos**

### **Técnicas**

#### **Encuesta**

Este procedimiento permitió a compilar los datos de información a través de preguntas que se estructuraron en el cuestionario para evaluar la variable con sus dimensiones.

### **Instrumentos**

#### **Cuestionario**

Para la investigación de la variable se abordó el instrumento de CL-SPC elaborado en el año 2004, que permitió recoger la investigación de la población objetiva.

#### **Descripción del instrumento**

El cuestionario aplicado a la población de estudio es de la autora Palma (2004) denominado Escala CL-SPC la herramienta fue desarrollada utilizando la metodología Likert en su adaptación final, consta de 50 preguntas que investigan el ambiente de trabajo; definidos operativamente como la realización personal, el involucramiento del trabajo sobre el ambiente laboral, la capacidad para realizar una tarea supervisada, acceder a información sobre su trabajo en base a aspectos relacionados con el colaborar y con otros compañeros y las condiciones laborales que faciliten el desempeño del colaborador. Estos 5 factores identificados se abordan en base al análisis estadísticos y cualitativos.

### **Validez**

Palma (2004) estudió la eficacia de este instrumento en una muestra de 1.323 trabajadores dependientes de empresas tanto públicas como privadas. Esto nos permitió identificar los elementos que comprenden las percepciones individuales y grupales de su entorno laboral.

Luego realizó un análisis de forma exploratoria y rotacional usando el método Varimax para determinar los 50 ítems de la versión final de la herramienta. Entre ellos, se encontró una correlación positiva y significativa ( $\alpha. 05$ ) entre 5 factores del ambiente de trabajo, confirmando su efectividad de instrumento.

### **Confiabilidad**

Los datos se analizaron mediante el método Split Half de Guttman y alfa de Cronbach, mostrando una correlación de 97 y 90 correspondientemente; cómo se puede observar en la figura, se concluye un alto grado de estabilidad interna de los datos y se reafirma la confiabilidad del instrumento.

Método de análisis	Escala DO – SPC
Cronbach	97
Split de Guttman	90

Análisis de  
confiabilidad

Fuente Palma (2004)

## FICHA TÉCNICA

**Nombre de la Escala:** CL-SPC

**Año:** 2004

**Código:** APL-15

**Autora:** Palma Carrillo Sonia

**Procedencia:** Lima

**Administración:** Particular y colectiva

**Duración:** 15 a 30 min. aprox.

**Aplicación:** Colaboradores con dependencia laboral

**N.º de Ítems:** 50

Dimensiones	Ítems
Realización Personal	1 al 10
Involucramiento Laboral	11 al 20
Supervisión	21 al 30
Comunicación	31 al 40
Condiciones Laborales	41 al 50

**Escala de medición:** Ninguno o Nunca (1)

Poco (2)

Regular o Algo (3)

Mucho (4)

Todo o siempre (5)

**Objetivo:** Evaluar el clima laboral

**Baremos**

Según el porcentaje de calificación muy favorable, favorable, media, desfavorable, muy desfavorable.

**Clima laboral**

Baremo general	Interpretación
50 al 89	Muy desfavorable
90 al 129	Desfavorable
130 al 169	Media

170 al 209	Favorable
210 al 250	Muy favorable

### Dimensiones de clima laboral

#### Realización personal. Ítems: 1 al 10

##### Baremos

Realización personal.	Interpretación
10 al 17	Muy desfavorable
18 al 25	Desfavorable
26 al 33	Media
34 al 41	Favorable
42 al 50	Muy favorable

#### Involucramiento laboral. Ítems: 11 al 20

Involucramiento laboral	Interpretación
10 al 17	Muy desfavorable
18 al 25	Desfavorable
26 al 33	Media
34 al 41	Favorable
42 al 50	Muy favorable

#### Supervisión. Ítems: 21 al 30

Supervisión	Interpretación
10 al 17	Muy desfavorable
18 al 25	Desfavorable
26 al 33	Media
34 al 41	Favorable

42 al 50

Muy favorable

**Comunicación.** Ítems: 31 al 40

<b>Comunicación</b>	<b>Interpretación</b>
10 al 17	Muy desfavorable
18 al 25	Desfavorable
26 al 33	Media
34 al 41	Favorable
42 al 50	Muy favorable

**Condiciones laborales.** Ítems: 41 al 50

<b>Condiciones laborales</b>	<b>Interpretación</b>
10 al 17	Muy desfavorable
18 al 25	Desfavorable
26 al 33	Media
34 al 41	Favorable
42 al 50	Muy favorable

### 3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

El cuestionario fue aplicado en los colaboradores administrativos del municipio de Huaura, posterior se realizó el procesamiento de la información.

Se utilizaron hojas de cálculo para analizar los datos de la investigación, lo que permitió trabajar con tablas, figuras y en el análisis inferencial se empleó el programa del SPSS versión 26 ampliamente utilizadas en las investigaciones de ciencias sociales, con amplias bases de datos y una interconexión sencilla para la totalidad de los métodos analizados.



## Capítulo IV RESULTADOS

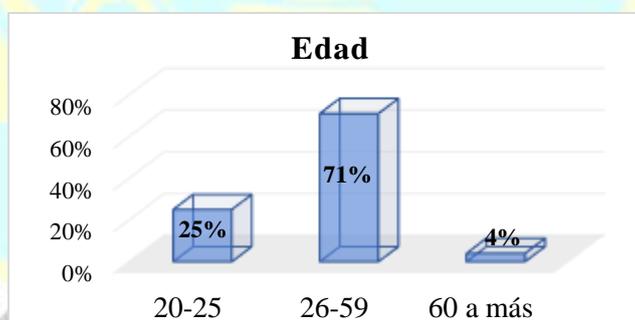
### 4.1 Análisis de resultados

#### 4.1.1. Características generales de la población

**Tabla 1.** Edad

	Frecuencia	Porcentaje
20-25	20	25%
26-59	57	71%
60 a más	3	4%
Total	80	100%

*Nota.* Aplicación del cuestionario a los colaboradores administrativos del Municipio de Huaura.



**Figura 1.** Representación de las edades de los colaboradores

#### Interpretación:

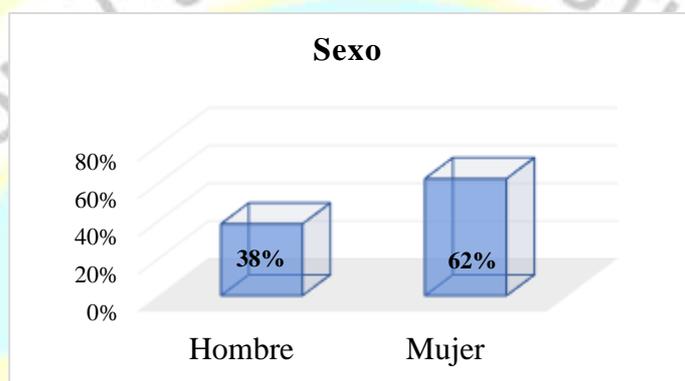
De los 80 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, el 71% (57) oscilan entre las edades de 26 a 59 años considerado según la OMS (Organización Mundial de la Salud) población adulta es la etapa más amplia del ser humano e incluye diversos cambios emocionales y físicos en el individuo; asimismo el 25% (20) se encuentran entre las edades de 20 a 25 años población joven caracterizado por ser una etapa del comienzo de las primeras interacciones sociales y finalmente el 4% (3) de los colaboradores pertenecen al rango de edad de 60 años

considerada la etapa final del ser humano, caracterizada por el desgaste de las facultades cognitivas y físicas.

**Tabla 2.** *Sexo*

	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	30	38%
Mujer	50	62%
Total	80	100%

*Nota.* Aplicación del cuestionario a los colaboradores administrativos del Municipio de Huaura.



**Figura 2.** Representación de sexo de los colaboradores.

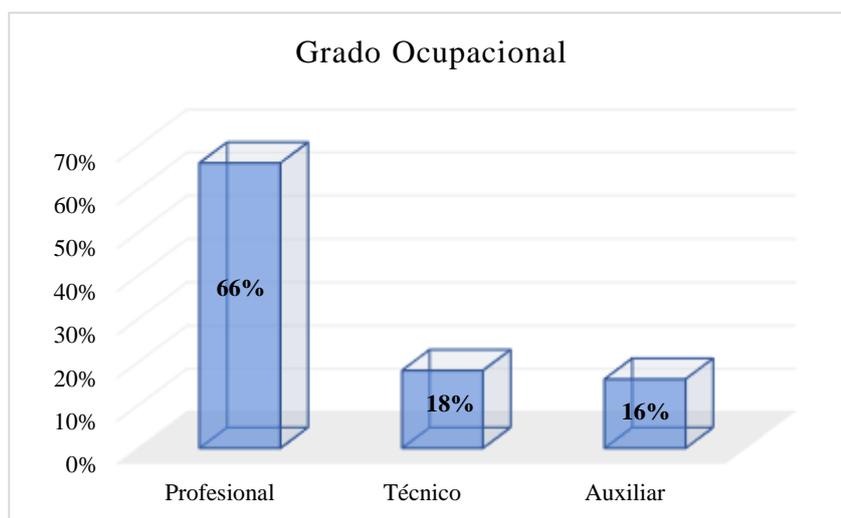
**Interpretación:**

De los 80 colaboradores administrativos, se observa que el 62% (50) son mujeres y el 38% (30) varones. Evidenciando que en la entidad mayormente se recluta personal de género femenino, debido a que el trabajo que se viene abordando es de oficina, desempeñando los cargos de secretaria, recepcionista, asistentes y apoyo en las distintas áreas.

**Tabla 3.** *Grado Ocupacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Profesional	53	66%
Técnico	14	18%
Auxiliar	13	16%
Total	80	100%

*Nota.* Aplicación del cuestionario a los colaboradores administrativos del Municipio de Huaura.



**Figura 3.** Representación de Grado Ocupacional de los colaboradores.

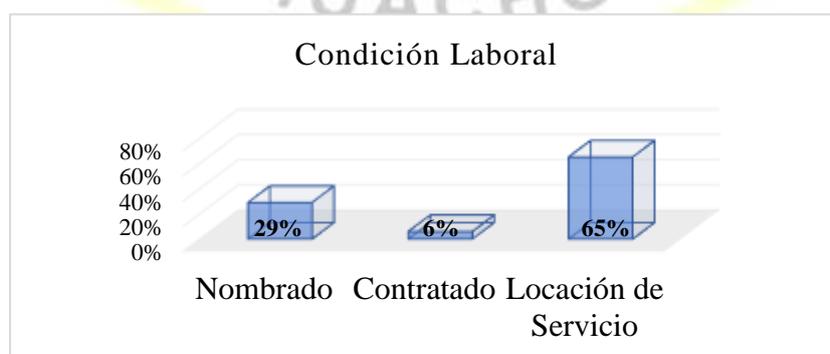
### Interpretación:

De los 80 colaboradores administrativos, se observa que el 66% (53) pertenecen al grupo ocupacional de profesionales (administradores, ingenieros, arquitectos, docentes, abogados, trabajadores sociales, psicólogos, comunicadores); el 18% (14) son técnicos (electricistas, enfermeras, secretarías) y por último el 16% (13) son auxiliares (personal de apoyo).

**Tabla 4.** Condición Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Nombrado	23	29%
Contratado	5	6%
Locación de Servicio	52	65%
Total	80	100%

*Nota.* Aplicación del cuestionario a los colaboradores administrativos del Municipio de Huaura.



**Figura 4.** Representación de Condiciones Laborales

### Interpretación:

De los 80 colaboradores administrativos, se observa que el 65% (52) laboran en la modalidad de terceros o locación de servicios una condición que no cuentan con beneficios laborales porque no existe vínculo laboral con la entidad; asimismo el 29% (23) son nombrados bajo el régimen 276 obteniendo todos los beneficios de acuerdo a ley y finalmente el 6% (5) son contratados bajo el Decreto Legislativo N°1057 - CAS (Contrato Administrativo de Servicios).

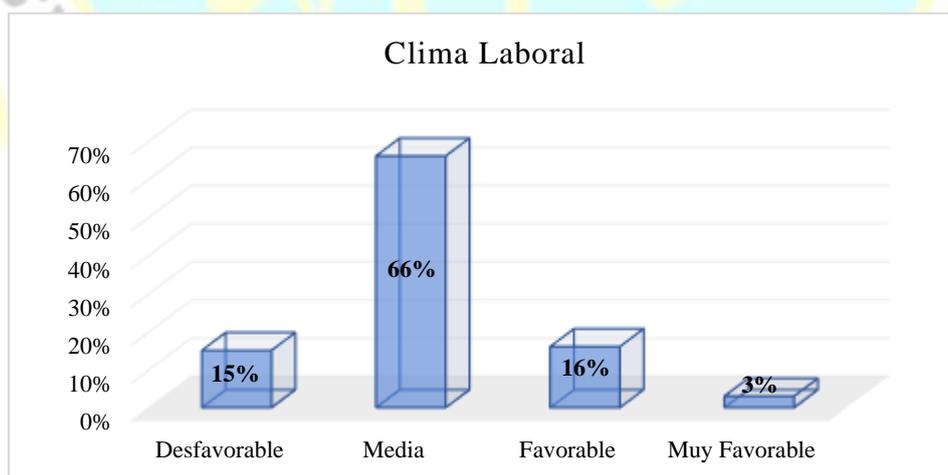
#### 4.1.2. Resultado por Objetivos

##### Objetivo General:

**Tabla 5.** Variable de Clima Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	12	15%
Media	53	66%
Favorable	13	16%
Muy Favorable	2	3%
Total	80	100%

*Nota.* Aplicación del cuestionario a los colaboradores administrativos del Municipio de Huaura.



**Figura 5.** Representación de los niveles de clima laboral.

### Interpretación:

De los 80 colaboradores administrativos, se observa que el 66% (53) manifestaron que se encuentran en un nivel medio de clima laboral, el 16 % (13) percibe un grado favorable, el 15% (12) percibe un grado desfavorable y finalmente el 3 % (2) percibe el clima laboral en un grado muy favorable.

A través de los resultados se permitió determinar el grado predominante de la variable encontrándose en un nivel medio, en vista que las dimensiones de condiciones laborales nos muestra que los colaboradores en su gran mayoría se sienten insatisfechos por la remuneración que perciben, los recursos no son bien administrados porque el dinero se usa para fines personales y no se hace una buena inversión, así mismo en la dimensión de comunicación, se presenta un nivel de dialogo carente entre los compañeros de trabajo y jefes, conllevando a que en muchas oportunidades no se llegue a cumplir la meta establecida; además en la dimensión de realización personal no se promueve capacitaciones periódicas dirigidas al personal administrativos, también las labores realizadas no son reconocidos por los jefes conllevando que los trabajadores no se sientan satisfechos.

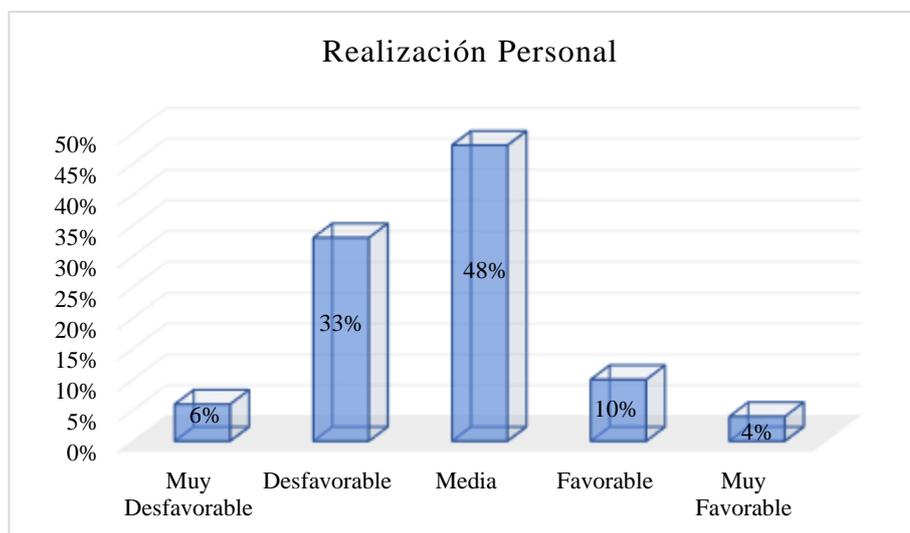
Por otro lado, en nivel que prosigue es favorable en vista que los servidores públicos se encuentran comprometidos con el éxito de la entidad, así mismo se cuenta con acceso a la información necesaria, los colaboradores tienen una tarea apasionante para garantizar su nivel de desempeño y completar las actividades laborales en la organización.

### Objetivo Especifico 1

**Tabla 6.** Dimensión Realización Personal

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	5	6%
Desfavorable	26	33%
Media	38	48%
Favorable	8	10%
Muy Favorable	3	4%
Total	80	100%

*Nota.* Aplicación del cuestionario a los colaboradores administrativos del Municipio de Huaura.



**Figura 6.** Representación de los niveles de Realización Personal

### Interpretación:

De los 80 colaboradores administrativos, se observa que el 48% (38) presenta un grado medio de la dimensión, el 33% (26) en un nivel desfavorable, el 10% (8) nivel favorable, el 6% (5) muy desfavorable y el 4% (3) se encuentran en un nivel muy favorable.

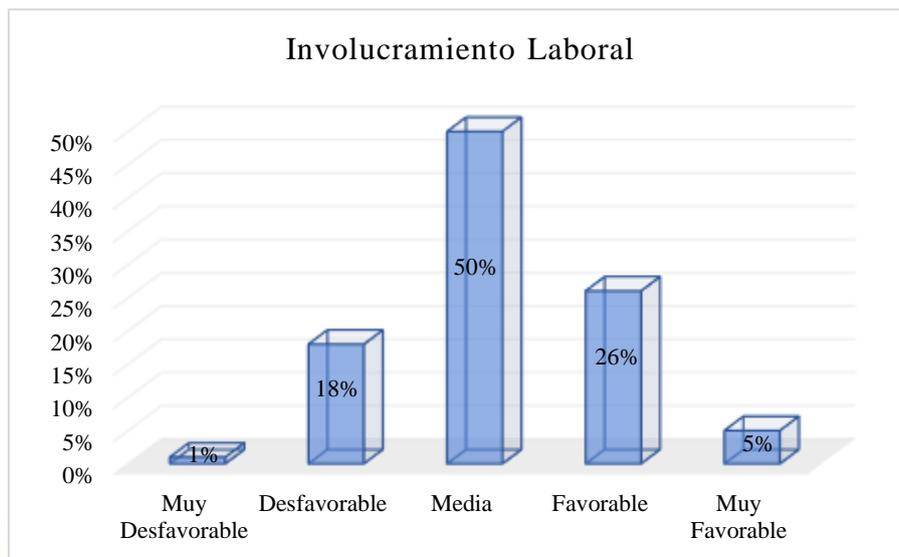
Los resultados permiten determinar que el rango predominante es de media, debido a los indicadores precisa que los trabajadores sienten que los encargados no muestran interés por el éxito de sus avances, no se promueven capacitaciones consecutivas, la institución no fomenta el progreso personal porque los jefes difíciles dejan que los colaboradores promueven la creación de ideas creativas o innovadoras.

### Objetivo Específico 2

**Tabla 7.** Dimensión Involucramiento Laboral

Involucramiento Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	1	1%
Desfavorable	14	18%
Media	40	50%
Favorable	21	26%
Muy Favorable	4	5%
Total	80	100%

*Nota.* Aplicación del cuestionario a los colaboradores administrativos del Municipio de Huaura.



**Figura 7.** Representación de los niveles de Involucramiento Laboral.

### **Interpretación:**

De los 80 colaboradores administrativos, se observa que el 50% (40) presentan un grado medio de la dimensión, 26% (21) en un nivel favorable, 18% (14) en un nivel desfavorable, el 5% (4) nivel muy favorable y 1% (1) nivel muy desfavorable.

Los resultados permiten identificar que el rango predominante es de media, dado que los colaboradores administrativos se sienten medianamente satisfechos en la entidad porque no se consideran factor clave para el éxito y en las oficinas las cosas cada día cambian y no siempre para mejoras, así mismo abarcando el indicador de colaboradores comprometidos, manifiestan que se encuentran comprometidos con los logros de la entidad, pero no reciben el apoyo de la alta directiva para lograrlo, por ende toma mayor realce el nivel medio en la entidad.

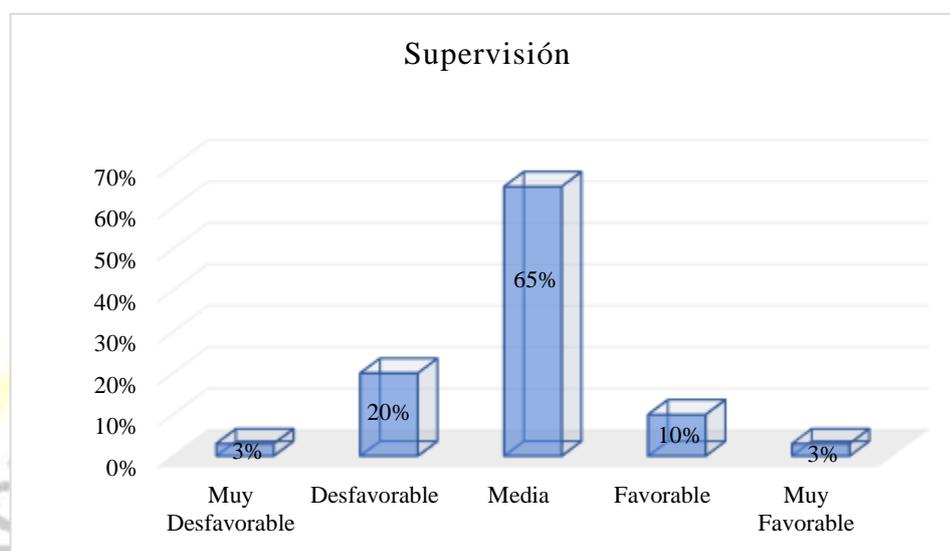
### **Objetivo Especifico 3**

**Tabla 8.** Dimensión Supervisión

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	2	3%
Desfavorable	16	20%
Media	52	65%
Favorable	8	10%

Muy Favorable	2	3%
Total	80	100%

*Nota.* Aplicación del cuestionario a los colaboradores administrativos del Municipio de Huaura.



**Figura 8.** Representación de los niveles de Supervisión.

### **Interpretación:**

De los 80 colaboradores administrativos, se observa que el 65% (52) manifestaron estar en un grado medio; el 20% (16) presenta un grado desfavorable; el 10% (8) percibe un grado favorable; el 3% (2) presenta un grado muy desfavorable y muy favorable.

Los resultados permiten determinar que el rango predominante es de media, en vista que los indicadores detallan que los jefes no brindan soporte para que los colaboradores puedan afrontar los obstáculos que se repercuten en la institución, en su gran mayoría ellos tienen que solucionarlo solos sin el apoyo del supervisor inmediato, los métodos de trabajo difícilmente son cambiados, por el hecho de que los jefes no permiten los aportes de ideas para que los métodos sean más idóneos, así mismo el trato no es justo en la municipalidad, porque en algunas áreas los jefes pasan por encima de los empleados.

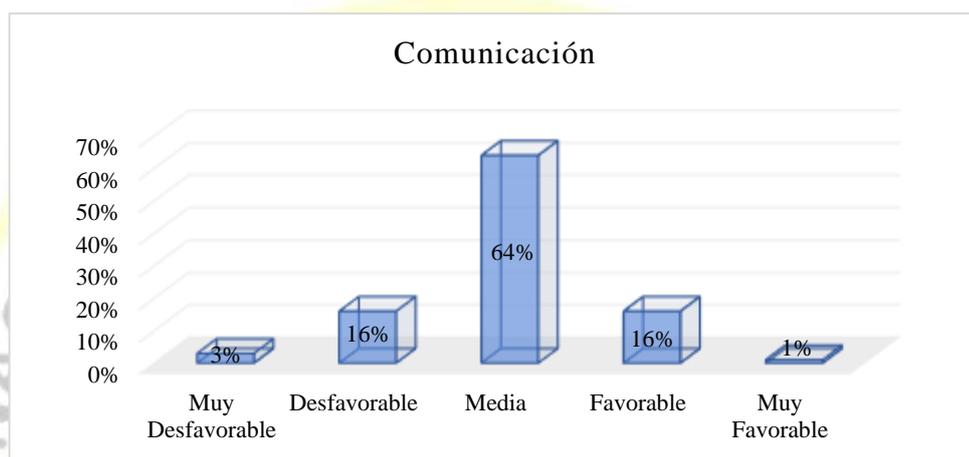
### **Objetivo Especifico 4**

**Tabla 9.** Dimensión Comunicación

Frecuencia	Porcentaje
------------	------------

Muy Desfavorable	2	3%
Desfavorable	13	16%
Media	51	64%
Favorable	13	16%
Muy Favorable	1	1%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Aplicación del cuestionario a los colaboradores administrativos del Municipio de Huaura.



**Figura 9.** Representación de los niveles de Comunicación.

### Interpretación:

De los 80 colaboradores administrativos, se puede evidenciar que el 64% (54) manifestaron encontrarse en un nivel medio; 16% (13) manifestaron encontrarse en un nivel favorable; 16% (13) en un nivel desfavorable; 3% (2) muy desfavorable y el solo el 1% (1) percibieron un nivel muy favorable.

Se ha logrado identificar que la mayoría de los colaboradores administrativos no manejan una relación armoniosa entre compañeros, asimismo no existe suficientes canales de comunicación, además no se presenta colaboración entre el personal de las diferentes áreas.

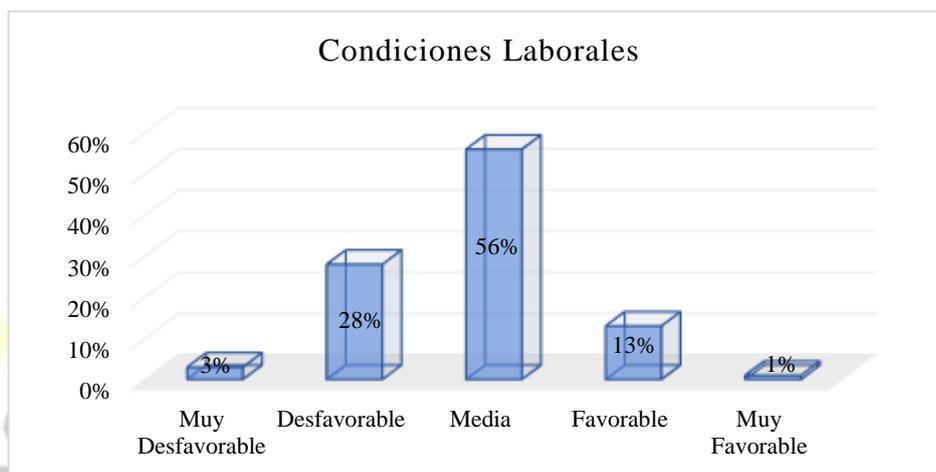
### Objetivo Especifico 5

**Tabla 10.** Dimensión Condiciones Laborales

Condiciones Laborales	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	2	3%
Desfavorable	22	28%

Media	45	56%
Favorable	10	13%
Muy Favorable	1	1%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Aplicación del cuestionario a los colaboradores administrativos del Municipio de Huaura.



**Figura 10.** Representación de los niveles de Condiciones Laborales.

### **Interpretación:**

De los 80 colaboradores administrativos encuestados, el 56% (45) percibe un nivel medio; 28% (22) un nivel desfavorable; 13% (10) manifiestan un nivel favorable; 3% (2) presentan un grado muy desfavorable y solo el 1% (1) perciben un grado muy favorable.

La mayoría de los colaboradores manifiestan que el sueldo que perciben es muy bajo a diferencia de otras entidades, asimismo los compañeros no trabajan como un equipo bien integrado y los ambientes de trabajo de algunas áreas no son óptimos para desarrollar una labor de largas horas.

## **4.2 Contrastación de hipótesis**

### **4.2.1. Hipótesis estadística de investigación**

**H1:** Se presenta un nivel medio de clima laboral en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022.

**H0:** No existe un nivel medio de clima laboral en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022.

**Tabla 11.** *Clima Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	12	15%
Media	53	66%
Favorable	13	16%
Muy Favorable	2	3%
Total	80	100%

*Nota.* Aplicación del cuestionario a los colaboradores administrativos del Municipio de Huaura.

### Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos, se tiene bastante seguridad para admitir la hipótesis de la investigación y para refutar la hipótesis nula. Por lo cual, se repercute un nivel medio de clima laboral.

#### 4.2.2. Hipótesis estadística específicas de investigación

##### Hipótesis estadística específica 1

**Hi:** Existe un nivel medio de realización personal en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022.

**Ho:** No existe un nivel medio de realización personal en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022.

**Tabla 12.** *Realización Personal*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	5	6%
Desfavorable	26	33%
Media	38	48%
Favorable	8	10%
Muy Favorable	3	4%
Total	80	100%

*Nota.* Aplicación del cuestionario a los colaboradores administrativos del Municipio de Huaura.

**Interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos, se tiene bastante seguridad para admitir la hipótesis de la investigación y para refutar la hipótesis nula. Por lo cual, se repercute un nivel medio de realización personal.

**Hipótesis estadística específica 2**

**Hi:** Existe un nivel medio de involucramiento laboral en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022.

**Ho:** No existe un nivel medio de involucramiento laboral en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022.

**Tabla 13.** *Involucramiento Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	1	1%
Desfavorable	14	18%
Media	40	50%
Favorable	21	26%
Muy Favorable	4	5%
Total	80	100%

*Nota.* Aplicación del cuestionario a los colaboradores administrativos del Municipio de Huaura.

**Interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos, se tiene bastante seguridad para admitir la hipótesis de la investigación y para refutar la hipótesis nula. Por lo cual, se repercute un nivel medio de involucramiento laboral.

**Hipótesis estadística específica 3**

**Hi:** Existe un nivel medio de supervisión en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022.

**Ho:** No existe un nivel medio de supervisión en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022.

**Tabla 14. Supervisión**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	2	3%
Desfavorable	16	20%
Media	52	65%
Favorable	8	10%
Muy Favorable	2	3%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

*Nota.* Aplicación del cuestionario a los colaboradores administrativos del Municipio de Huaura.

**Interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos, se tiene bastante seguridad para admitir la hipótesis de la investigación y para refutar la hipótesis nula. Por lo cual, se repercute un nivel medio de supervisión.

**Hipótesis estadística específica 4**

**Hi:** Existe un nivel medio de comunicación en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022.

**Ho:** No existe un nivel medio de comunicación en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022.

**Tabla 15. Comunicación**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	2	3%
Desfavorable	13	16%
Media	51	64%
Favorable	13	16%
Muy Favorable	1	1%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Aplicación del cuestionario a los colaboradores administrativos del Municipio de Huaura.

**Interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos, se tiene bastante seguridad para admitir la hipótesis de la investigación y para refutar la hipótesis nula. Por lo cual, se repercute un nivel medio de comunicación.

### **Hipótesis estadística específica 5**

**Hi:** Existe un nivel medio de condiciones laborales en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022.

**Ho:** No existe un nivel medio de condiciones laborales en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022.

**Tabla 16.** *Condiciones Laborales*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	2	3%
Desfavorable	22	28%
Media	45	56%
Favorable	10	13%
Muy Favorable	1	1%
Total	80	100%

*Nota.* Aplicación del cuestionario a los colaboradores administrativos del Municipio de Huaura.

### **Interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos, se tiene bastante seguridad para admitir la hipótesis de la investigación y para refutar la hipótesis nula. Por lo cual, se repercute un nivel medio de condiciones laborales.

## Capítulo V DISCUSIÓN

### 5.1 Discusión

El estudio se efectuó con el fin de analizar la variable en los colaboradores administrativos del Municipio Distrital de Huaura, por lo que se abordó en base a la escala de CL- SPL.

Los resultados del procesamiento de datos han permitido determinar lo siguiente:

Se determinó que el 66% de los servidores públicos presentan un grado medio de clima laboral, el 16% perciben un grado muy favorable; el 15% perciben un grado de clima desfavorable y solo el 3% perciben un grado muy favorable; estos resultados obtenidos difieren con los resultados por Reysser (2018), donde la población de Cusco califica en un rango de 1-5 el clima laboral, siendo 3.48 significa que se encuentra en un nivel alto.

Así mismo el resultado que se obtuvo sobre realización personal, 48% se encuentran en el rango media, 33% desfavorable, 10% favorable, el 6% muy desfavorable y solo el 4% muy favorable, sin embargo estos resultados difieren con Mena (2020) donde la población de Calderón, Quito califica en un rango de 1-5 realización personal, siendo muy Favorable con un 46,15%; favorable con un 23,08%; medio con un 15,38% y desfavorable con un 15,38%; Como se puede apreciar en los resultados de ambos estudios existe una gran diferencia en la percepción dado que en la primera investigación la mayoría de la población estudiada califica la dimensión como medio debido a que los servidores perciben que el ambiente laboral no favorece su progreso personal, mientras que en la segunda la mayoría califica como muy favorable porque los trabajadores perciben que su entidad permite obtener mejores oportunidades de superación personal.

En base al resultado de involucramiento laboral el 50% de los colaboradores se encuentran en el rango media, 26% favorable, 18% desfavorable, el 5% muy favorable y 1% muy desfavorable sin embargo estos resultados difieren con Mena (2020) donde la

población de Calderón, Quito califica en un rango de 1-5, siendo muy favorable con un 46,15%, favorable con un 46,15%, medio con un 7,69%; En la primera investigación la mayor parte de la población califica la dimensión involucramiento laboral como medio esto se debe a que los trabajadores solo cumplen con sus funciones por obligación además no sienten que la entidad valore su esfuerzo, por otro lado en el segundo estudio se puede apreciar que la población divide su percepción de la dimensión involucramiento laboral entre las categorías de muy favorable y favorable ya que manifiestan tener autonomía en la realización de sus funciones.

Los resultados de supervisión 65% de los colaboradores se encuentran en un rango media, 20% desfavorable, 10% favorable, el 3% muy desfavorable y muy favorable, donde estos resultados difieren con Mena (2020), siendo muy favorable 30,77%, favorable 38,46%, medio con un 23,08%, desfavorable 7,69% y muy desfavorable con un 0%, es decir situación de favorable.

Los resultados la dimensión de comunicación 64% de los colaboradores se encuentran en el rango media, 16% desfavorable y favorable, 3% muy desfavorable, el 1% muy favorable, donde estos resultados difieren con Mena (2020), siendo muy Favorable 23,08%, favorable 38,46%, medio 38,46%, desfavorable 0% y muy desfavorable 0%. Es decir, situación favorable.

Finalmente, los resultados de condiciones laborales 56% de los colaboradores se encuentran en el rango media, 28% desfavorable, el 13% favorable, el 3% muy desfavorable y el 1% muy favorable donde estos resultados difieren con Mena (2020), siendo muy Favorable 38,46%, favorable 38,46%, medio con un 23,08%, desfavorable con un 0% y muy desfavorable con un 0%. Es decir, gran parte de la población de estudio percibe un grado de clima muy favorable y Favorable.

## **Capítulo VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **6.1 Conclusiones**

##### **Primera:**

Se determinó que los colaboradores administrativos del Municipio de Huaura observan un nivel medio de clima laboral con un 66%. Por lo tanto, se llegó a la conclusión que los encuestados se encuentran medianamente satisfechos porque no perciben una adecuada remuneración, no existe suficientes canales de comunicación, asimismo no se brinda capacitaciones periódicas y el personal no es reconocido por sus logros.

##### **Segunda:**

Se estableció que el 48% de los colaboradores administrativos del municipio de Huaura, perciben un nivel de realización personal medio, el 33% como desfavorable, 10% favorable, 6% muy desfavorable y solo el 4% muy favorable. Por lo tanto, se llegó a la conclusión que la realización personal tiende a mantenerse en un grado medio, evidenciando que los trabajadores sienten que sus jefes no toman realce al progreso personal.

##### **Tercera:**

Se comprobó que el 50% de los colaboradores administrativos del Municipio de Huaura, perciben un nivel de involucramiento laboral medio, el 26% como favorable, 18% desfavorable, 5% muy favorable y solo el 1% muy desfavorable. Por lo tanto, se llegó a la conclusión que el involucramiento laboral tiende a mantenerse en un grado medio, evidenciando que algunos trabajadores no son vistos como un factor clave, además no reciben el apoyo de la alta dirección para el logro de las metas establecidas de la entidad.

**Cuarta:**

Se comprobó que el 65% de los colaboradores administrativos del Municipio de Huaura, perciben un nivel de supervisión medio, el 20% como desfavorable, 10% favorable, el 3% muy desfavorable y muy favorable. Por lo tanto, se llegó a la conclusión que la supervisión tiende a mantenerse en un nivel medio, evidenciando que la alta dirección no ofrece soporte para que los colaboradores puedan afrontar victoriosamente las dificultades que se repercuten, dado que en su gran mayoría ellos tienen que solucionarlo solos sin el apoyo del supervisor inmediato.

**Quinta:**

Se determinó que el 64% de los colaboradores del Municipio de Huaura, perciben un nivel de comunicación medio, el 16% desfavorable y favorable, el 3% muy desfavorable, el 1% muy favorable. Por lo tanto, se llegó a la conclusión que la comunicación tiende a mantenerse en un nivel medio, evidenciando que los colaboradores administrativos no manejan una relación armoniosa entre compañeros, asimismo no existe suficientes canales de comunicación, además no se practica el compañerismo entre el personal de la entidad.

**Sexta:**

Se comprobó que el 56% de los colaboradores administrativos del Municipio de Huaura, perciben un nivel de condiciones laborales medio, el 28% desfavorable, 13% favorable, el 3% muy desfavorable y solo el 1% muy favorable. Por lo tanto, se llegó a la conclusión que las condiciones laborales tienden a mantenerse en un nivel medio, señalando que los servidores reciben recompensas muy bajas en comparación con otras instituciones, además los ambientes de trabajo de algunas áreas no son los adecuados, porque no poseen las condiciones optimas para laborar.

## **6.2 Recomendaciones**

### **Primero**

En el municipio de Huaura se presenta un nivel medio de ambiente laboral con tendencia a bajar por ende se recomienda realizar estudios periódicos, diseñar y ejecutar un plan de trabajo que incluya capacitaciones, charlas, programas y eventos referentes a la variable. Asimismo, mantener un seguimiento riguroso de los aspectos positivos y negativos del ambiente interno que pueden llegar a causar futuros problemas que afecten la productividad en la entidad, todo ello con la finalidad de concientizar a las autoridades y se enfoque en priorizar mejoras para el bienestar de los trabajadores.

### **Segundo**

Se recomienda ampliar la población y muestra para estudios posteriores, así mismo programar cursos de actualización para mejorar el conocimiento y las habilidades de los colaboradores para su crecimiento personal como profesionalmente. Asimismo, se realice actividades grupales y juegos de roles, partiendo de un enfoque humanista de programar momentos de descanso para fortalecer los vínculos 'jefe-empleado' y promover adecuadas relaciones interpersonales y un buen trabajo en equipo.

### **Tercero**

Se recomienda a los altos directivos fomentar una mayor colaboración entre los empleados y jefes de la organización con el fin de poder conducir los niveles de percepción actuales facilitando recursos y tiempo para lograrlo. Asimismo, fomentar un estilo de liderazgo participativo donde los colaboradores puedan formar parte de la gestión y toma de decisiones haciendo sentir que su labor es valorada.

### **Cuarta**

Se recomienda implementar un Plan de Desarrollo de Personas (PDT), así mismo practicar la empatía entre los miembros de grupo de la entidad.

### **Quinta**

Se recomienda establecer suficientes canales de comunicación con los colaboradores de la entidad y así garantizar que el dialogo entre los altos directivos y

empleados sea de forma continua y satisfactoria. Asimismo, se propone establecer una política de puertas abiertas que promuevan una adecuada comunicación dentro de la entidad.

#### **Sexta**

Se recomienda motivar al trabajador por su buen desempeño en el centro laboral, una buena forma que los trabajadores se sienta motivados constantemente, consiste en aplicar diversas técnicas, como el aumento del salario, delegar mayor autoridad, delegar mayor responsabilidad, recompensar el desempeño y brindar un buen ambiente de trabajo.



## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes documentales

- Sellan, A. (2019). *Análisis de la comunicación interna del Municipio del Cantón Daule y su influencia en el Clima Laboral*, Ecuador. (Tesis pregrado). Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Lara, V. (2018). *Medición del clima laboral y propuesta de un Plan de Mejora en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo*, Quito. (Tesis de Pregrado). Universidad Central del Ecuador.
- Mena, F. (2020). *El clima laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia de Calderón*, Quito. (Tesis de Pregrado). Universidad Central del Ecuador.
- Tello, D. (2019). *Clima laboral y satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche*, Trujillo. (Tesis de Postgrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Reysser, C. (2018). *Clima laboral en la municipalidad distrital de Pillpinto provincia de Paruro*, Cusco. (Tesis de Pregrado). Universidad Andina del Cusco, Perú.
- Salvador, N. (2018). *Influencia del clima laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Huarmaca Chiclayo*, Trujillo. (Tesis de Pregrado). Universidad Señor de Sipán, Perú.
- Carrión, Y. (2018). *Clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache, Tingo Maria*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, Perú. Recuperado de

[https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1539/YCU\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1539/YCU_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gonzalo, F. (2018). *Liderazgo directivo y clima laboral de la Municipalidad de Cumba, Chiclayo*. (Tesis de Postgrado). Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25249/Gonzales\\_BF.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25249/Gonzales_BF.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Aragon, A & López J. (2018). *Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – Pasco*. (Tesis de Postgrado). Universidad Cesar Vallejo, Pasco, Perú. Recuperado de <https://1library.co/document/qmj16e75-clima-laboral-satisfacci%C3%B3n-laboral-trabajadores-municipalidad-distrital-yanacancha.html>

Orihuela, J. (2018). *Relaciones interpersonales y clima laboral en la Gerencia de desarrollo social y participación ciudadana de la Municipalidad Provincial de Huaura*. (Tesis de Pregrado). Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Huaura, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/unjfsc/3515/basilio%20suarez%20guzman.pdf?sequence=1&isallowed=y>

## 7.2 Fuentes bibliográficas

Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la Administración*. (Séptima ed.). México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. (Quinta ed.). Colombia

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (Sexta ed.). México: McGraw-Hill.

Bordas, M. (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. Madrid. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos.

### 7.3 Fuentes hemerográficas

McGregor, D. (1960). The Human Side of Enterprise, en Management. *Review, American Management Association*, 2-13.

Velásquez, M., García, J., Rodríguez, G., Gonzales, M. (2018). Clima Laboral del Personal Administrativo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Canton Tosagua. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 5(3), 249-262. Recuperado de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ClimaLaboralDelPersonalAdministrativoEnElGobiernoA-6756321%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ClimaLaboralDelPersonalAdministrativoEnElGobiernoA-6756321%20(6).pdf)

Gómez, L. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión Bibliográfica- descriptiva y aproximación a un modelo explicativo Multivariable. *Revista de Ciencias Sociales*, 156, 1-35. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>

### 7.4 Fuentes electrónicas

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC*. (Primera ed.). Perú. Recuperado de [https://www.academia.edu/7596386/escala\\_clima\\_laboral\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/escala_clima_laboral_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n)

Martines, L. (s.f). *Marco teórico del clima laboral*. Perú. Recuperado de <https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADLD0000762/C2.pdf>

Rodríguez, D. (2001). *Diagnostico organizacional*. Editorial Alfaomega. México. D.F. Recuperado de [https://www.eumed.net/libros/gratis/2012a/1158/caracteristicas\\_de\\_clima\\_organizacional.html](https://www.eumed.net/libros/gratis/2012a/1158/caracteristicas_de_clima_organizacional.html)

## ANEXOS

### 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>CLIMA LABORAL EN COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA 2022</b>					
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES E INDICADORES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es el nivel del clima laboral en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de la realización personal en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022? ¿Cuál es el nivel del involucramiento laboral en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022? ¿Cuál es el nivel de la supervisión en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022? ¿Cuál es el nivel de la comunicación en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022? ¿Cuál es el nivel de las condiciones laborales en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar el nivel de clima laboral en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Identificar el nivel de la realización personal en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022. Identificar el nivel del involucramiento laboral en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022. Identificar el nivel de la supervisión en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022. Identificar el nivel de la comunicación en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022. Identificar el nivel de las condiciones laborales en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe un nivel medio del clima laboral en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe un nivel medio de realización personal en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022. Existe un nivel medio de involucramiento laboral en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022. Existe un nivel medio de supervisión en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022. Existe un nivel medio de comunicación en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022. Existe un nivel medio de condiciones laborales en colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2022.</p>	<p><b>Clima laboral</b></p>	<p><b>Realización Personal</b> Oportunidades de progreso. Desarrollo profesional.</p> <p><b>Involucramiento laboral</b> Satisfacción laboral. colaboradores comprometidos.</p> <p><b>Supervisión</b> Superación de obstáculos Mejora continua</p> <p><b>Comunicación</b> Promueven la comunicación interna. Acceso información necesaria.</p> <p><b>Condiciones laborales</b> Remuneración atractiva disposición de tecnología</p>	<p><b>Tipo:</b> Básica.</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental.</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo transversal.</p> <p><b>Población y Muestra:</b> 80 colaboradores</p> <p><b>Instrumento:</b> Escala de Clima Laboral CL-SPC (2004)</p>

## 02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS

### CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

#### DATOS PERSONALES

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo:  M  F

Grupos ocupacionales: Profesional  Técnico  Auxiliar

Tiempo de servicio en la municipalidad: 01-05 años  05-10 años  10- a más años

Condición laboral: Nombrado  CAS  Locación de servicio

A continuación, encontrará preguntas respecto a diferentes características de su entorno laboral. Cada uno se encuentra estructurado por cinco opciones de respuesta basadas en lo que mejor describa su entorno de trabajo. Lea atentamente cada sugerencia y marque con una cruz (X) solo una opción, la que mejor representa su opinión al respecto. Responda todas las preguntas.

		Nunca (1)	Poco (2)	Regular o Algo (3)	Mucho (4)	Todo o Siempre (5)
<b>Realización Personal</b>						
01	En la municipalidad distrital de Huaura se presentan oportunidades de progresar.					
02	El jefe muestra interés por el éxito de sus colaboradores administrativos.					
03	Participas en determinar los objetivos y las tareas para poder lograrlo.					
04	En la entidad se valoran los niveles de desempeño.					
05	Los jefes realizan reconocimiento por los logros obtenidos.					
06	Las acciones que se desarrollan permiten el desarrollo personal.					
07	En la institución se promueven capacitaciones necesarias para la ejecución de labores.					
08	En el municipio se promueve el desarrollo personal.					
09	Se presenta la creación de ideas creativas o innovadoras					
10	En el municipio los logros de trabajo son reconocidos					
<b>Involucramiento Laboral</b>						
11	Se siente comprometido con el éxito de la municipalidad.					
12	Los colaboradores afianzan sus niveles de logro en el ámbito laboral.					
13	Cada colaborador siente que es factor clave para cumplir los logros de la entidad.					
14	Los colaboradores se sienten comprometidos con la municipalidad.					
15	En la oficina, la cosas cada día se hacen mejor.					
16	Ejecutar las tareas diarias en el trabajo, aporta en tu desarrollo personal.					
17	Terminar con las actividades encomendadas es una labor estimulante.					
18	Los servicios y/o productos del municipio, son el orgullo					

	de los colaboradores.					
19	La municipalidad tiene una definición clara de la visión, misión y valores.					
20	La municipalidad es una buena opción para lograr la calidad de vida laboral.					
	<b>Supervisión</b>					
21	El jefe ofrece soporte a sus colaboradores para superar los obstáculos que se repercuten.					
22	En la municipalidad, los métodos de trabajo presentan mejoras continuas.					
23	realizar evaluaciones periódicamente en la entidad, ayuda a mejorar las tareas.					
24	Se presenta una adecuada preparación para ejecutar un adecuado trabajo.					
25	Las funciones de los puestos de trabajo están claramente definidas.					
26	Se cuenta con elementos para un adecuado seguimiento y control de las labores.					
27	Se presentan procedimientos y normas como guías de trabajo.					
28	Las metas del trabajo se encuentran definidos claramente.					
29	La labor se ejecuta en base a métodos y/o planes establecidos.					
30	Se presenta un trato justo en la municipalidad.					
	<b>Comunicación</b>					
31	Puede acceder a la información que necesita.					
32	La información fluye adecuadamente en mi oficina.					
33	Entre los trabajadores de la entidad, se presenta una relación armoniosa.					
34	Se presentan bastantes canales de comunicación.					
35	Es posible la interacción con el personal de alta jerarquía.					
36	En la municipalidad, los obstáculos se afrontan y superan.					
37	La Municipalidad se promueve y fomenta una adecuada comunicación.					
38	Los encargados escuchan la formulación que realizan los colaboradores.					
39	Existe cooperación entre los colaboradores de las diferentes áreas.					
40	Los avances realizados se conocen en otras oficinas de la municipalidad					
	<b>Condiciones laborales</b>					
41	Existe cooperación entre los compañeros de trabajo.					
42	Las metas laborales son retadores.					
43	Los colaboradores pueden tomar decisiones en función a sus tareas de responsabilidad.					
44	El grupo con el que laboró, trabaja como un equipo bien estructurado.					
45	Tienes la capacidad de hacer lo mejor que puedas para ejecutar el trabajo.					
46	Existe una buena administración de los recursos.					
47	La remuneración es apropiada en comparación con otras entidades.					
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la municipalidad.					
49	Se presenta la disponibilidad de recursos tecnológicos que faciliten las labores.					
50	La remuneración se recibe de acuerdo al desempeño y los logros obtenidos.					

### 03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO

BASEADO DE DATOS Zsav (ConjuntoDatos1) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Vista de: 10 de 10 variables

	V	D1	D2	D3	D4	D5	Edad	Sexo	GradoOcupacional	Condición Laboral	var	var	var	var	var	var
1	5	5	5	5	5	5	7	2	1	1						
2	4	4	4	4	4	4	3	1	2	1						
3	4	3	5	3	4	3	1	1	3	3						
4	3	3	3	4	3	4	1	1	1	3						
5	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3						
6	3	2	3	3	4	3	1	2	1	3						
7	3	3	4	3	3	3	5	2	1	1						
8	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3						
9	3	3	4	3	3	3	2	2	1	1						
10	4	4	4	3	4	3	1	2	1	3						
11	3	4	2	3	3	4	1	1	1	3						
12	3	1	2	2	3	3	4	2	1	3						
13	3	3	2	3	3	3	1	2	1	3						
14	3	3	2	3	3	2	1	1	1	3						
15	3	2	2	2	3	3	2	2	1	3						
16	3	3	4	3	3	3	2	1	1	3						
17	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3						
18	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3						
19	3	2	3	3	3	3	5	2	2	1						
20	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3						
21	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3						
22	3	3	4	3	4	3	1	2	1	3						

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

BASEADO DE DATOS Zsav (ConjuntoDatos1) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V	Numérico	8	0	Clima Laboral	(1, Muy Des... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
2	D1	Numérico	8	0	Realización Per...	(1, Muy Des... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
3	D2	Numérico	8	0	Involucramiento	(1, Muy Des... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
4	D3	Numérico	8	0	Supervisión	(1, Muy Des... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
5	D4	Numérico	8	0	Comunicación	(1, Muy Des... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
6	D5	Numérico	8	0	Condiciones La...	(1, Muy Des... Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
7	Edad	Numérico	8	0	Edad	(1, 21-27) ... Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
8	Sexo	Numérico	8	0	Sexo	(1, Hombre) ... Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
9	GradoOcup...	Numérico	8	0	Grado Ocupaci...	(1, Profesio... Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
10	CondiciónLa...	Numérico	8	0	Condición Laboral	(1, Nombrad... Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada	
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON