



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima Organizacional y Calidad de Vida Profesional
del Personal Profesional de la Dirección de General de
Administración del Ministerio de Defensa 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Migda Susy Martínez Colonio

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Núñez Lira

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA - PERÚ

2019



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): MIGDA SUSY MARTÍNEZ COLONIO

Para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE LA DIRECCIÓN DE GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DEL MINISTERIO DE DEFENSA 2018

Fecha: 29 de enero de 2019

Hora: 9:30 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Francis Esmeralda Iburguen Cueva

Firma: [Signature]

SECRETARIO: Dr. Angel Salvatierra Melgar

Firma: [Signature]

VOCAL: Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma: [Signature]

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

[Handwritten: Aprobada por mayoría]

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

[Dotted lines for observations]

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

[Handwritten: APRO] and dotted lines for recommendations

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Quiero dedicar esta tesis de investigación a mis padres que siempre me inculcaron en la vida valores para forjarme como ciudadana de bien, a mi esposo por su incondicional apoyo y a mi hijo Adriano que desde muy pequeño me brindó su comprensión y animó a esforzarme cada día más.

La autora.

Agradecimiento

Quiero agradecer a Dios, por hacer posible que este sueño se cumpla,

A la universidad César Vallejo que brinda ambientes, tecnología adecuada.

Al doctor Luis Núñez Lira por su asesoramiento, constante en esta etapa académica.

La autora.

Declaración de autoría

Yo, Migda Susy Martínez Colonio, con documento de identidad DNI N° 46050039, en mi calidad de estudiante de la Escuela de Postgrado – Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima/filial Lima norte; declaro que la investigación académica titulado “clima organizacional y calidad de vida profesional del personal de la dirección general de administración del Ministerio de Defensa”, para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, siendo la autora del mismo. Por tanto declaro lo siguiente:

1. Las fuentes bibliográficas empleadas en el presente trabajo de investigación, identifican correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.
2. Estamos considerando fuentes señaladas expresamente en este trabajo.
3. El presente trabajo de investigación es inédito, original, lo cual servirá plenamente para obtener el grado académico de Maestro en gestión pública.
4. Considero que la revisión electrónica en búsqueda de plagios, es relevante
5. De comprobar el uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, enero de 2019



Migda Susy Martínez Colonio

DNI: 46050039

Presentación

Señores Miembros del Jurado: el autor

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada clima organizacional y calidad de vida profesional en la dirección general de administración del Ministerio de Defensa 2018. En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

La presente investigación consta de los siguientes capítulos:

El primer capítulo, referido a los antecedentes, marco teórico, el cual abarca las, diferentes teorías de las variables en estudio, justificación, planteamiento y formulación del problema, hipótesis y objetivos.

El segundo capítulo, está referido al marco metodológico, donde se presentan las variables, metodología, la población y la muestra, los instrumentos utilizados y el método de análisis de datos.

El tercer capítulo, se presentan los resultados: descriptivos y contrastación de hipótesis. La discusión, las conclusiones deducidas del análisis estadístico de los datos, así como las sugerencias y los aportes que permitirán justificar la presente investigación.

Asimismo en el cuarto capítulo, corresponde a la discusión, el quinto capítulo, se presentan las conclusiones de la investigación, el sexto capítulo, las recomendaciones y por último en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas.

Por lo expuesto, señores miembros del jurado, reciban con beneplácito vuestros aportes y sugerencias para mejorar, a la vez deseamos sirva de aporte a quienes deseen continuar un estudio de esta naturaleza.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

Índice

	Pág.
Carátula	1
Páginas preliminares	ii
Página del jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xiii
Resumen	xvi
Abstract	xiv
I. Introducción	17
1.1. Realidad problemática	18
1.2. Trabajos previos	21
1.3. Teorías relacionadas al tema	24
1.4. Formulación del problema	36
1.5. Justificación del estudio	36
1.6. Hipótesis	37
1.7. Objetivos	38
I. Método	39
2.1. Diseño de investigación	40
2.2. Variables, operacionalización	41
2.3. Población y muestra	43
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	44
2.5. Métodos de análisis de datos	48
2.6. Aspectos éticos	48
III. Resultados	49

3.1 Descripción de resultados	50
3.2 contratación de hipótesis	60
IV. Discusión	68
V. Conclusiones	72
VI. Recomendaciones	74
VII. Referencias	76
Anexos	81
Permiso de la institución	
Instrumentos	
Validez de los instrumentos	
Matriz de consistencia	
Base de datos	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Matriz de operacionalización de variable: Clima organizacional	42
Tabla 2.	Operacionalización de variable: Calidad de vida profesional.	43
Tabla 3.	Población de la Dirección General de Administración-MINDEF, 2018	44
Tabla 4.	Validación de instrumento clima organizacional y calidad de vida profesional por juicio de expertos.	47
Tabla 5.	Análisis de consistencia interna Variable Clima Organizacional	47
Tabla 6.	Análisis de consistencia interna: Variable calidad de vida profesional	47
Tabla 7.	Niveles de la variable clima organizacional	50
Tabla 8.	Niveles de la dimensión estructura en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018.	50
Tabla 9.	Niveles de la dimensión responsabilidad en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018.	51
Tabla 10.	Niveles de la dimensión recompensa en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018.	52
Tabla 11.	Niveles de la dimensión desafíos en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018.	53
Tabla 12.	Niveles de la dimensión relaciones en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018.	54
Tabla 13.	Niveles de la dimensión cooperación en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018.	55

Tabla 14.	Niveles de la dimensión estándares en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018.	56
Tabla 15.	Niveles de la dimensión conflicto en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018.	57
Tabla 16.	Niveles de la dimensión identidad en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018.	58
Tabla 17.	Distribución de datos de la variable calidad de vida profesional en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.	59
Tabla 18.	Niveles de la dimensión carga de trabajo en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.	60
Tabla 19.	Niveles de la dimensión motivación intrínseca en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.	61
Tabla 20.	Niveles de la dimensión apoyo directivo en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.	62
Tabla 21.	Correlación entre clima organizacional y calidad de vida profesional en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018.	63
Tabla 22.	Correlación entre el nivel clima organizacional y cargas de trabajo en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018.	64

Tabla 23. Correlación entre el nivel clima organizacional y motivación intrínseca en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018.	65
Tabla 24. Correlación entre el nivel clima organizacional y apoyo directivo en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018.	66

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Los componentes y resultados del Clima Organizacional	26
Figura 2. Columnas de la variable clima organizacional en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.	49
Figura 3. Columnas de la dimensión estructura en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.	50
Figura 4. Columnas de la dimensión responsabilidad en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.	51
Figura 5. Columnas de la dimensión recompensa en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018	52
Figura 6. Columnas de la dimensión desafíos en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.	53
Figura 7. Columnas de la dimensión relaciones en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.	54
Figura 8. Columnas de la dimensión cooperación en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.	55
Figura 9. Columnas de la dimensión estándares en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.	56
Figura 10. Columnas de la dimensión conflicto en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.	57
Figura 11. Columnas de la dimensión identidad en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.	58
Figura 12. Columnas de la variable calidad de vida profesional en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.	59
Figura 13. Columnas de la dimensión carga de trabajo en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.	60
Figura 14. Columnas de la dimensión motivación intrínseca en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.	61

Figura 15. Columnas de la dimensión apoyo directivo en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.	62
--	----

Resumen

El propósito del presente trabajo de investigación fue determinar la relación entre las variables clima organizacional y calidad de vida profesional en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018.

El método utilizado fue hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, naturaleza descriptiva y correlacional, de diseño no experimental, corte transversal. La población para el periodo 2018 se conformó por los 86 profesionales que laboran en la Dirección General de Administración. Técnica: encuesta, instrumentos: Cuestionario de clima organizacional (Litwin y Stringer 1968) y cuestionario de calidad de vida profesional (Cabezas 1998); con la información recogida se obtuvo la validez de constructo y la confiabilidad del instrumento, utilizándose el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), versión 23; para la contrastación de hipótesis se utilizó el estadígrafo no paramétrico Rho de Spearman para variables cualitativas categóricas con un nivel de significancia de 0,05.

Como resultado general se afirma que la variable clima organizacional y calidad de vida profesional de los profesionales de la Dirección General de Administración 2018, no se encuentran relacionadas directa y positivamente, según la correlación de Spearman de 0.123 representado este resultado como bajo con una significancia estadística de $p=0.262$ siendo mayor que el 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador.

Palabras clave: clima organizacional, calidad de vida profesional.

Abstract

The purpose of this research work was to determine the relationship between the variables organizational climate and professional quality of life in the General Direction of Administration of MINDEF, 2018.

The method used was hypothetical deductive, quantitative approach, type of basic research, descriptive and correlational nature, non-experimental design, cross section. The population for the 2018 period was formed by the 86 professionals who work in the General Administration Directorate. Technique: survey, instruments: Organizational climate questionnaire (Litwin and Stringer 1968) and professional quality of life questionnaire (Cabezas 1998), with the collected information the construct validity and the reliability of the instrument were obtained, using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS), version 23, Spearman's nonparametric Rho statistic was used for the hypothesis testing for categorical qualitative variables with a level of significance of 0.05.

As a general result, it is affirmed that the variable organizational climate and quality of professional life of the professionals of the General Direction of Administration 2018, are not directly and positively related, according to the Spearman correlation of 0.123 represented this result as low with a statistical significance of $p = 0.262$ being greater than 0.05. Therefore, the null hypothesis is accepted and the researcher's hypothesis is rejected.

Keywords: organizational climate, quality of professional life.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

1.2. Realidad problemática

Para las instituciones públicas o privadas a nivel mundial es muy importante que los trabajadores perciban un ambiente laboral adecuado donde puedan desenvolverse favorablemente y plasmar toda su capacidad profesional en la ejecución de su puesto.

En la actualidad, dado el contexto de globalización en el que nos encontramos, la concepción de clima organizacional y calidad de vida cobra especial relevancia, la misma que se caracteriza por ser más competitiva y globalizada, en el que las características vinculados con el clima organizacional repercute como indicadores que diferencian y hacen posible a una organización alcanzar el éxito, ser competitiva teniendo en consideración que el activo más importante en una organización son sus colaboradores.

En el contexto indicado, un adecuado clima organizacional dentro de la organización permitirá contar con colaboradores más comprometidos, que respondan a las reales necesidades de la organización, permitiendo al personal plasmar sus virtudes, arte, aptitudes, conocimientos, la forma como se relaciona y capacidades intelectuales, con competencias adecuadas, y una marcada gestión por procesos, que reflejen mejor calidad de vida a la hora de realizar sus actividades, con estructuras funcionales horizontales, con una gestión orientada a resultados, con un concepto y/o filosofía centrado en el trabajador como el eje central de la organización.

En el Perú, durante el año 2013 se crea Servir , que tiene el objeto de establecer un único y exclusivo régimen para los trabajadores de las entidades públicas del Estado y para las personas que la administran, con el fin de promover el desarrollo de sus integrantes, teniendo claramente identificado que el clima organizacional se orienta al bienestar del profesional de los trabajadores en relación al ambiente, organización, remuneración y equipamiento de su área para el desarrollo de su puesto

Para nadie es ajeno que el sector público y privado en la actualidad y en los últimos años ha visto con preocupación estos aspectos cruciales para la mejora organizacional, notándose que un buen grupo de organizaciones vienen implementando estrategias para generar una adecuada calidad de vida a sus colaboradores, orientando en todo momento estas acciones al logro de los objetivos de la organización.

Lamentablemente, también es perceptible que aun en este siglo de la tecnología y la conquista del espacio, aún coexisten organizaciones que no rompen sus paradigmas y vienen operando bajo el enfoque tradicional, un enfoque Fordista, Taylorista que tuvo su apogeo en los años 50, 60 y parte de los 70 con una estructura eminentemente rígida vertical, vulnerando los derechos de los trabajadores.

El hecho de que una organización apueste por una adecuada calidad de vida laboral, va tener una relevancia irrestricta con el desempeño laboral y por ende las organizaciones, los mismos que podrán afrontar de manera eficiente los objetivos planteados, razón por el cual es imperativo cambiar el esquema mental de los gerentes y funcionarios y por ende construir políticas públicas coherentes en el logro de adecuados niveles de calidad de vida profesional en todos los ámbitos laborales del Perú.

El presente trabajo se realiza en una institución pública, en el cual se observa que el clima organizacional asociado al espacio donde se desenvuelven presenta ciertas carencias y dificultades, notándose que los principales elementos a tener en cuenta en una organización es insuficiente mermando la proactividad del trabajador, entre ellos por ejemplo que en lo relacionado a la infraestructura de la institución presenta el piso de alfombra muy desgastada que no favorecen a formar un buen ambiente laboral. En relación a la iluminación las áreas de trabajo los fluorescentes que instalan se queman constantemente y los colores de las paredes se encuentran desgastadas conllevando a un ambiente inapropiado; en relación a la comunicación entre los trabajadores no es muy ligera por que la estructura del organigrama es vertical, ello hace que la comunicación sea rígida de arriba hacia abajo.

En esta medida condiciona el interactuar de los miembros de la organización, la interrelación entre los directivos y los colaboradores es mísero, la carga de trabajo es mayormente distribuida de acuerdo al sueldo que percibe ; respecto a la motivación de los trabajadores, estas son también muy limitadas, no existiendo compensaciones en función a su desempeño, incentivos personales ascendencia en su remuneración

1.3. Trabajos previos

Sotelo y Figueroa (2017) realizaron la investigación en una institución de educación superior del estado de Durango, México a fin de conocer la relación sobre clima organizacional y calidad en el servicio percibido por trabajadores en una institución de nivel medio superior, a través del cuestionario recopiló los datos de docentes y administrativos. Asimismo proceso mediante la técnica de análisis estadístico regresión lineal simple. Obtuvo como resultado que la correlación de las variables es 0.864 y una significancia de $.000 < 0.0001$ concluyendo que la relación es altamente positiva.

Vidal, Palavecino., Moya, Toro y Hoffmeister (2017). Realizaron un estudio para conocer la relación de las variables calidad de vida del personal de salud y el ausentismo. Investigación realizada en un centro de salud de la República de Chile para el cual emplearon el método de corte transversal y tuvo como población a los trabajadores del hospital de nueva imperial. Los datos se obtuvieron con la aplicación del instrumento calidad de vida profesional (cvp-35) para determinar que conlleva a los trabajadores al ausentismo. Obtuvieron luego de procesar los datos que la población total de 352 trabajadores 148 presentó ausentismo sustentando con licencia médica. Este grupo estuvo conformado por trabajadores en edad media de 39.1 años y la mediana de ausentismo fue de 15 días. Los autores concluyen que las variables de estudio están relacionadas y el ausentismo refleja la mala organización en la dirección de personal en la institución.

Salgado y Leria (2017) presentaron un trabajo de investigación sobre síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en docentes de nivel primario con el propósito determinar los grados de burnout y la apreciación de la variable 2 en relación a la categoría de identidad de Torgensen 1995. La población estuvo compuesta por 212 docentes de educación del nivel primario, el método que emplearon fue de estrategia asociativa de tipo comparativo transversal utilizando el Inventario de los Cinco Factores (NEO-FFI), el Cuestionario de Estar Quemado por el Trabajo (CESQT) y el Cuestionario de Vida Profesional (CVP-35). Los autores concluyen que el síndrome de bornut tiene relación con el tipo de personalidad de los docentes.

Los docentes que presentan personalidad insegura alcanzaron puntaje elevado para las escalas de culpa e indolencia y los docentes de personalidad empresarial alcanzaron puntaje elevado para la escala ilusión por el trabajo. Con relación al género los que alcanzaron elevados puntaje para la escalas indolencia y culpa son los varones. Para la escala de ilusión por el trabajo alcanzaron puntaje elevado las mujeres.

Suasnabar (2017) su finalidad fue establecer cómo se relacionan el Síndrome de Burnout y Calidad de Vida en enfermeras de un hospital. La metodología utilizada fue de descriptiva de nivel correlacional, con un diseño no experimental, transversal. El objeto de estudio estuvo constituida de 110 enfermeras/os, cuyos resultados establecieron una relación existente entre las variables, con un rho de Spearman de 0,738, de nivel fuerte y una significación estadística de 0,03. Se concluye la relación entre las variables de estudio es fuerte.

Torres, Lamenta y Hamidian (2017) realizaron la investigación titulada clima organizacional como gestión del conocimiento con el propósito de demostrar el estilo de gestionar el conocimiento dentro del clima organizacional; utilizando el criterio para entender, analizar aplicando el método hermenéutico en un ámbito teórico, documental. Concluyendo en esta investigación que la gerencia en un entorno cambiante debe identificar y analizar dentro del clima organizacional toda generación de conocimiento y aprovechar al máximo los mismos y permita alcanzar los objetivos organizacionales.

Sánchez, Díaz y García (2016) realizaron la investigación en una institución pública de Veracruz con el propósito de conocer el predominio del clima organizacional y la motivación en una entidad y en el proceder del personal. En atención a los antecedentes sobre investigaciones y literatura en relación a la actuación y al apremio donde determinan que la implementación de un ambiente grato en la organización interviene factores donde el trabajador afianza su compromiso con la organización favoreciendo en los resultados institucionales. se llevó a cabo el análisis de correlación de Pearson, donde se presenta el resultado del cálculo utilizando SPSS 0.828, como se puede

observar, al nivel de significación alfa de 0.01, el coeficiente de correlación es significativo denotando una fuerte asociación entre las variables, ya que la significancia observada es 0.0000 menor que 0.01.

Charry (2016) realizó la investigación en una unidad de gestión educativa proponiendo conocer la correlación entre comunicación interna y clima organizacional. La muestra se conformó de veintidós trabajadores. La metodología fue cuantitativa de diseño no experimental, la recopilación de datos lo ejecutó a través la aplicación de 2 instrumentos: encuesta de comunicación interna (Elaboración propia) y de clima laboral (encuesta estandarizada - Great Place To Work 2006). Los resultados revelan un nivel de correlación significativa positiva igual a 0.959 Correlación de Pearson. Asimismo se comprueba que el nivel de percepción del clima organizacional es desfavorable, porque se obtiene una media total de 3.48 muy por debajo de lo esperado (4,50) de acuerdo a la percepción de los propios trabajadores.

Montoya, Bello, Bermúdez, Burgos, Fuentealba y Padilla (2016) realizaron la investigación con el propósito de conocer cómo está relacionado la variable satisfacción laboral y clima organizacional en catedráticos para esta investigación los autores utilizaron el procedimiento cuantitativo correlacional y la muestra se constituyo por 166 personas entre catedráticos y la plana administrativa. Para la recogida de datos emplearon el formulario de Satisfacción Laboral S20/23, para clima organizacional y el formulario para determinar precedentes sociodemográficos y de trabajo de los profesionales. Obtuvieron como resultado que 95% de los catedráticos y 90.6% de la plana administrativa manifestaron sentirse satisfecho laboralmente y el 80% de catedráticos y 72,7% de la plana administrativa destacó alto nivel de clima organizacional. Los investigadores concluyen a medida que los trabajadores perciban al clima organizacional de nivel alto se relaciona a un grado de satisfacción laboral mayor para los catedráticos y la plana administrativa.

Fernández, Cuairán. y Curbelo (2016) quienes presentaron un trabajo científico realizado en un hospital estatal de España área de urgencias con el propósito de cuantificar la Calidad de Vida Profesional del personal de salud, la

muestra estuvo constituida por 60 enfermeros entre varones y mujeres, el método utilizado fue hipotético deductivo, de tipo descriptivo de nivel correlacional mediante la aplicación del instrumento cuestionario CVP-35. se determinó que los profesionales enfermeros manifiestan como baja la variable de estudio. Ésta variable de acuerdo a la correlación de Pearson define que existe relación significativa entre el apoyo directivo y la CVP ($p=0,000$; $r=0,443$); así como entre la motivación intrínseca y la CVP ($p=0,022$; $r=0,296$); no existiendo tal relación entre la Carga de trabajo y la CVP ($p=0,116$; $r= - 0,205$).

1.4. Teorías relacionadas al tema

1.4.1. Variable clima organizacional

Definición

Se define como el conjunto de percepciones de las relaciones laborales en una organización donde se toma en cuenta al liderazgo, manejo de conflictos, sanciones y premios para tornarla competentes y generar productividad. (Brunet 1987, citado por Lizárraga 2016)

Se estima al clima organizacional como un compuesto de apreciaciones que los trabajadores que integran una entidad, puedan manifestar con relación a la estructura de la organización incidiendo en el desenvolvimiento de cada persona.

Esto es reafirmado por García (2009) cuando afirma que el clima organizacional es como los colaboradores manifiestan sus apreciaciones relacionados a la estructura, infraestructura, la relación interpersonal que tienen un efecto sobre la reacción del comportamiento de los colaboradores, ya sea favorable o desfavorable, y todo esto recae en la productividad de su propia labor y la entidad.

Litwin y Stringer (1968, citado por Ramos 2012) manifestaron en relación al clima organizacional corresponde a la apreciación subjetiva percibida, del sistema, del modo de la administración, y como también de características ambientales que cobran importancia respecto a las acciones, creencias, valores y motivaciones de los miembros de una organización.

Chiavenato (1992, citado por Cuenca 2018) preciso que: es el medio intimo y el entorno de un organismo en la cual los colaboradores de la institucion expresan superficialmente vinculado con la motivación del grupo en general.

Asimismo al Revista Actualidad Gubernamental (2009) definió clima organizacional como la agrupación de particularidades y los beneficios que se le acrediten a los trabajadores públicos para el cumplimiento de sus labores e interpretación de una organización, diferenciándose cada una, perduran a través de los años y que tienen influencia sobre el comportamiento de los servidores y determinan las dimensiones en los siguientes: la proporción de la organización, la complejidad y el estilo de liderazgo, entre otros.

Brunet (2007, citado por Mayor 2009) definió: “como el conjunto de percepciones globales de los individuos sobre su medio organizacional...en relación con los eventos reales y características, además de sus propiedades como perceptor” (p.2)

Clima organizacional - objetivos

Rodríguez (2008, citado por Mayor 2009), sostuvieron el objetivo se enfoca en conocer el conjunto de características, de las cualidades, los procedimientos institucionales y el comportamiento de los trabajadores que impacta significativamente en el desempeño y el logro de sus objetivos institucionales.

Clima Organizacional- Características del concepto

Brunet (1987) acerca de las particularidades de una administración refirió lo siguiente:

i) El clima es una concepción pequeña y precisa como la identidad, ii) el clima es la ordenación característica de variable en diversas situaciones, iii) los elementos que lo constituyen pueden cambiar y el clima puede mantenerse igual, iv) El clima tiene la naturaleza de ser continuo, con respecto a la forma , sin embargo a la cultura si, por lo que está sujeto al cambio posterior a la intervención específica. v) el clima se determina en gran medida por las actitudes, el comportamiento y las proyecciones de las personas por la realidad

de la organización en cuanto a la social y cultural, vi) el clima es fenomenológicamente indistinto a la persona el, a diferencia, percibe sentimientos como responsable alimenta a su ambiente, vii) El clima es fenomenológicamente diferente a las funciones por lo que conlleva a observar del desarrollo de distintos climas en personas que realicen las mismas funciones, el clima está fundado. Viii) el clima está fundado en las cualidades de la existencia exterior, de acuerdo como el personal lo registra (esta percepción a veces es inconsciente), ix) el clima puede ser complejo pormenorizar con letras, aunque sus productos se identifican rápidamente. x) trasciende sobre la actitud y xi) determina directamente en el comportamiento, ya que influencia sobre las acciones que conducen el comportamiento.

Importancia del Clima Organizacional

Brunet (1987) respecto a la importancia refirió: el clima manifiesta la evidencia valores, actitudes, creencias del personal, por lo que cobra importancia para la plana directiva de la organización en realizar el análisis y diagnóstico para determinar el origen de enfrentamiento, tensión o de complacencia que sumen en la organización a desarrollarse actitudes desfavorables, implementar y brindar soporte. la plana directiva deberá poner en marcha sostenidamente cambios sobre temas singulares y velar constantemente por el progreso de la organización y anticiparse a los desafíos que podrían en algún momento presentarse.

Según Hernández, Fernández, Baptista (2014) preciso que el clima organizacional es considerado como un elemento fundamental para alcanzar el crecimiento, expansión de la organización o entidad en todos sus aspectos: productivo, administrativo, estructural y evolutivo.

Clima Organizacional - Componentes

Brunet (1987), acerca de componentes refirió:

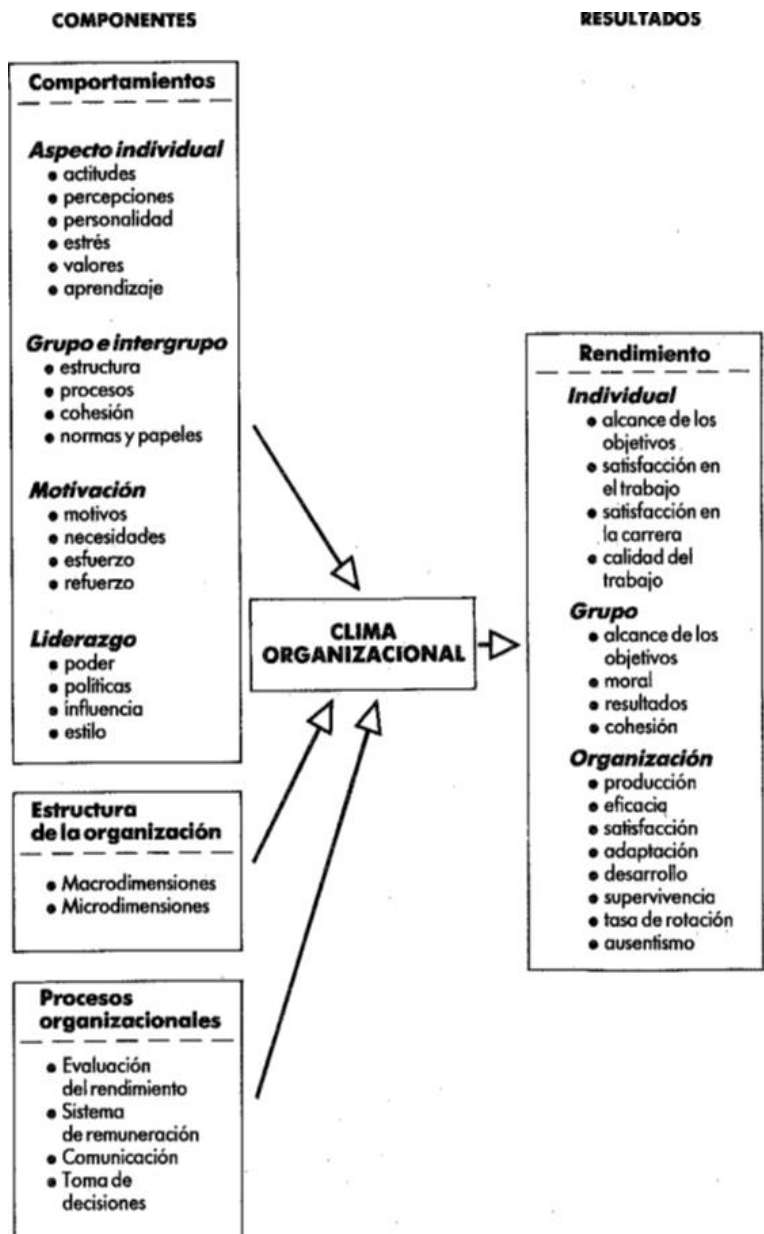


Figura 1 Los componentes y resultados del Clima Organizacional

Tipos de clima organizacional

Lickert 1999, citado por Posada (2018), en relación a los tipos de clima organizacional el autor sostuvo dos formas:

Clima de tipo autoritario

Existen dos:

- El sistema autoritario explotador, aquí el personal directivo de la organización no existe ningún nivel de confianza a los trabajadores, por

lo que el clima es de zozobra, temor, la estructura es vertical y el personal directivo es el único que adopta la decisión.

- Sistema autoritarismo paternalista, existe relativo nivel de confianza con el personal subordinado, como incentivo de la motivación emplean premios y sanciones. La plana directiva emplean la carencia del personal creando sensación que se labora en un ambiente fijo, la relación es de padre e hijo.

Clima de tipo participativo

Existen dos:

- El sistema consultivo, aquí la plana directiva concede al personal confianza para adoptar la toma de decisión fortaleciendo la carencia de estima, existe fluidez en la comunicación y traslada funciones de un nivel a otro en varias ocasiones, la organización es dinámica y la administración se realiza en base a sus funciones con metas claras.
- Sistema de participación en grupo; Aquí la confianza de la plana directiva en los colaboradores es plena se busca la máxima comunicación en todos los niveles. El soporte para este tipo de sistema es promover la contribución, el trabajo es basado en metas, y las responsabilidades son compartidas.

Esto es reafirmado por Barroso (2004, citado por Pelaes 2010) relacionado al tipo de clima organizacional mencionó que:

Clima tipo Autoritario - Explotador: la plana directiva es cauto en cuanto a la confianza sobre los trabajadores, en gran medida la decisión es tomada en la cabeza de la estructura orgánica. el personal labora en un ambiente de miedo, sanción y en ocasiones de reconocimiento. El ambiente se presenta firme e incierto en donde la comunicación entre la dirección y los empleados solo se basa dar órdenes.

Clima tipo Autoritario – Paternalista: En este clima la plana directiva brinda confianza en cierta medida a sus trabajadores. en gran medida las decisiones se ejecutan en la dirección. En este clima, la cima no respeta las necesidades sociales de los trabajadores es muy vulnerable, sin embargo crean la atmósfera de ser un ambiente firme y organizado.

Clima tipo Participativo - Consultivo: En este clima las decisiones son abordadas por los directivos, permitiendo a los empleados que propongan decisiones específicas en un nivel debajo. con respecto al diálogo se muestra de manera descendente, las compensaciones, las sanciones eventuales buscan complacer las carencias de reconocimiento.

Clima tipo Participativo – Grupal: En este tipo de clima, el procedimientos para tomar la decisión se encuentra distribuido en toda la estructura de la institución y en todos los niveles. la confianza es plena en los trabajadores, mejora la relación entre el plana directiva y el personal, la comunicación se realiza en todas las direcciones, la motivación del personal crece al sentirse involucrado en el logro de objetivos de rendimiento, se fortalece la confianza y la amistad entre directivos y empleados.

Dimensiones de clima organizacional

Litwin y Stinger (citado por Pelaes 2010), proponen nueve dimensiones que llevan a determinar el clima que existe en una organización. Estas dimensiones está relacionada con las características de la organización:

Estructura: manifiesta la apreciación que los integrantes de la empresa muestran sobre el reglamento, los procedimientos, gestiones y otras restricciones que se encuentran en la ejecución de su puesto. Es la medida respecto fuerza que ejerce la institución en el autoritarismo, frente a la fuerza sobre el medio de labores.

Responsabilidad: Es el sentir de los integrantes de la institución sobre su independencia a la hora que deberá tomar decisiones en relación a su puesto.

Es la medida respecto al control que se ejerza de modo general y no dirigido de manera severa, creando una impresión sentirse jefe.

Compensación: Es la percepción que tienen los integrantes acerca del acondicionamiento de la recompensa que brindan por las labores realizadas. Es la medición en donde la organización emplea más la recompensa que la sanción.

Desafío: Es el sentir que los integrantes de la organización manifiestan respecto a los retos sometidos en sus labores. Es la medida mediante el cual la organización fomenta la aprobación de exposición de riesgos con el objetivo de alcanzar las metas trazadas.

Relaciones: Corresponde a la sensación de los integrantes sobre la organización respecto a la condiciones reales del ambiente laboral, la comodidad y de la comunicación entre trabajadores de todos los niveles.

Cooperación: Se manifiesta a través del sentimiento por parte de los integrantes de la organización respecto a la cooperación y la reciprocidad. Se mide la cooperación entre miembros de toda la estructura de la organización.

Estándares: Es la percepción respecto a la normativa de rendimiento realizado por los integrantes de la organización.

Conflictos: Corresponde al nivel en que los integrantes de la organización, reciben las posturas donde discrepan y presentan disponibilidad de para afrontarlas y resolver inmediatamente.

Identidad: Es la sensación del personal respecto a pertenecer a una institución y forma parte del equipo como pieza esencial ypreciado.

Según Davis, Newstrom & Robbins (1999, citado por Posada 2018), propusieron las siguientes dimensiones:

Estructura: Esta dimensión trata de explicar la percepción que los sujetos tienen sobre la infinidad de métodos, reglas, pasos, trámites y otras variantes que nos toca vivir en un determinado momento. Aquí hay dos extremos: el exceso de reglas y trámites y el defecto que no hayan reglas, hecho que genera el caos.

Responsabilidad: trata sobre la libertad que los trabajadores poseen decidir en su centro laboral. Los extremos es un trabajo donde el directivo asume todo el control y donde un trabajador tenga que consultar todo lo que hace.

Recompensa: este término se refiere a la medida en que el personal subordinado advierte que un trabajo bien realizado es consecuentemente bien gratificado, de esta manera se incentiva a una mejor producción no siendo necesario aplicar las sanciones laborales.

Relaciones: trata sobre la apreciación que el trabajador tiene, sobre las relaciones interpersonales dentro del centro laboral; tanto con los directivos como con sus pares. Las óptimas relaciones interpersonales crean vínculos de afecto y lealtad; lo contrario lleva a la desconfianza y a luchas intestinas.

Identidad: Se entiende como el sentimiento de ser valorado dentro de un grupo; donde las metas del trabajador y las del centro laboral convergen. En los extremos: personal que se juega el todo por el todo, enorgullociéndose de sus éxitos.

Likert (1967, citado por Cuenca 2018): planteó 8 Dimensiones

La metodología de dirección, las cualidades del ímpetu motivacional, las cualidades de las formas de diálogo, las propiedades de la metodología de dominio, los atributos del proceso de decidir, las características de la metodología de proyectar, las cualidades respecto a la forma de verificación y las metas de producto y de optimización.

Bowers y Taylor (1972 citado por Cuenca 2018), respecto al clima organizacional mencionaron 5 dimensiones:

Inicio a innovación con herramientas tecnológicas: Se basa en insertar tecnología a la organización como herramienta que contribuya a facilitar el trabajo al personal.

Recursos Humanos: Corresponde a la importancia que se otorga por parte de la dirección a favor del bienestar del personal de la organización.

Comunicación: Es la acción respecto a los mecanismos existentes en la organización y también disposición que tiene la dirección en escuchar las quejas del personal.

Motivación: La organización ofrece escenarios adecuados para que el personal se desempeñe favorablemente en sus funciones asignadas.

Toma de decisiones: Procesa los datos recolectados y los emplea cuando haya que tomar decisiones de la organización y desempeño del personal.

Brunet (1983, citado por Cuenca 2018) refirió estas 4 dimensiones para clima organizacional:

Autonomía Individual: Respecto a esta dimensión se sostiene en el deber, la autodeterminación de los trabajadores y la rigurosidad del reglamento de la organización. Ésta dimensión se caracteriza por la apertura del trabajador de ser el jefe y albergar para sí mismo en cierta medida tomar decisiones.

Grado de estructura que impone el puesto: Esta dimensión cuantifica la medición de la forma de comunicación del personal Directivo hacia los trabajadores, las metas y metodología, en consecuencia es la lista de actividades, compromisos a acatar y escenario laboral.

Tipo de recompensa: Corresponde esta dimensión a la asignación remunerativa y la implementación de condiciones para que el personal pueda promoverse,

incrementando los sentimientos de aprecio y valoración que la organización brinda a sus trabajadores.

Consideración, agradecimiento y apoyo. Se basa en el estímulo y apoyo que el jefe brinde al personal de la organización.

Fundamento teórico de Calidad de vida profesional

Cabezas (1998, citado por Lobón 2018) acerca de calidad de vida profesional manifestó que: Está vinculada al síntesis entre la carga laboral y las condiciones que percibe para afrontarlas, favoreciendo al desarrollo positivo en el nivel personal, familiar y profesional. En resolución las características que guardan relación con calidad de vida profesional ésta comprendido de factores que impulsan condiciones de regocijo y agrado en el desempeño profesional.

Sobre el particular, el profesional percibe la calidad de vida de acuerdo a la equidad que pueda experimentar respecto a la carga laboral que se le pueda asignar y la disponibilidad de recursos que disponga para su ejecución.

WHOQOL Group (1995, citado por Muñoz y Lucero 2013), manifestaron que: es entendido como la percepción que experimentan los seres humanos respecto a su rol en la vida, en el ambiente sociocultural en vinculación a sus pretenciones, aspiraciones y valía.

Patlán (2016, citado por Suasnabar 2017) refirió que la calidad de vida profesional recae en el nivel en el cual los trabajadores experimentan el sentimiento de satisfacción al elevado grado de múltiples carencias y proyecciones en el aspecto personal mediante su trabajo.

Hanzeliková, García, Pomares, Pardo y Del Monte (2011, citado por Flores 2018), sostuvieron:

Puntualizan la calidad de vida como las emociones positivas de satisfacción percibido por los trabajadores resultante de la ecuanimidad entre las responsabilidades profesionales y los elementos que cuenta para hacer frente

estas responsabilidades. De esta manera el profesional requiere que en todos los aspectos su crecimiento, progreso sea óptimo para adquirir una adecuada cvp.

Dimensiones de la calidad de vida profesional

Fernández, Santa y Casado (2007) mencionaron sobre las dimensiones de CVP: gran número de autores coinciden en agrupar los indicadores en 3 grupos: carga de trabajo (impresión del empleado respecto a la demanda su puesto), motivación intrínseca (es el estímulo del interior) y apoyo directivo (es el sustento que el personal directivo otorga a sus empleados).

Según Hanzeliková, García, Pomares, Pardo y Del Monte (2011, citado por Flores 2018): Refirieron como dimensiones de calidad de vida profesional: (a) Carga de trabajo, (b) Motivación intrínseca y (c) Apoyo directivo.

Dimensión: carga de trabajo

Hanzeliková, García, Pomares, Pardo y Del Monte (2011, citado por Flores 2018), sostuvieron:

El número de demanda laboral que se presenta, representa incremento en el compromiso, agobio, celeridad por realizar las labores del puesto. las favorables circunstancias de calidad de vida profesional, el óptimo clima laboral, el buen estado de salud mental, reducen el riesgo de presentarse incidente y padecimiento de enfermedades propios de la labor profesional.

Según Fernández, Santa y Casado (2007), manifestó que se asume a la apreciación del profesional respecto a la demanda de su puesto, resaltando factores como estrés, celeridad, tensión transmitido por el número de carga asignada a su puesto o por la calidad que deberá mantener del mismo.

Dimensión: motivación intrínseca

Para Robbins y Judge (2009, citado por Suasnabar 2017), respecto a la motivación laboral refirió que son los procesos que influyen en la magnitud, el curso, y la constancia que ejecute el profesional para lograr la meta.

Según Ryan y Deci (citados por Arnold y Randall, 2012) sostienen como la acción que se lleva a cabo por satisfacción inherente. El ser humano realiza las labores por iniciativa, hobby o por asumir retos contrariamente a realizar a cambio de presión, u otros.

Hanzeliková, García, Pomares, Pardo y Del Monte (2011, citado por Flores 2018), refirió: que es importante mantener la capacitación como un valor positivo altísimo para la ejecución de determinado trabajo y nunca estimar que no es necesario el adiestramiento.

La motivación intrínseca, está referido a la motivación personal, estimulada por agentes internos propios de cada persona que alcanza la satisfacción profesional con la ejecución de sus labores.

Dimensión: apoyo directivo

Hanzeliková, García, Pomares, Pardo y Del Monte (2011, citado por Flores 2018), indicaron:

Esta determinado en la medida que la persona aguarda aprobación por la ejecución de su labor y el ascenso es una medida de retribución relacionada con su propósito personal, asimismo la apreciación de ecuanimidad e imparcialidad influyen sobre la satisfacción laboral.

El apoyo directivo se relaciona con la confianza, soporte emocional que se le brinda al trabajador para que pueda desenvolverse en la organización, manifestando sus necesidades y otorgando ascensos valorando su esfuerzo y así imponerse en este medio de constante cambio e innovaciones logrando mejorar su calidad de vida.

1.5. Formulación del problema

1.5.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación entre el clima organizacional y la calidad de vida profesional del personal profesional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa 2018?

1.5.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es el nivel de relación entre el clima organizacional y la calidad de vida profesional en la dimensión cargas de trabajo del personal profesional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es el nivel de relación entre el clima organizacional y la calidad de vida profesional en la dimensión motivación intrínseca del personal profesional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es el nivel de relación entre el clima organizacional y la calidad de vida profesional en la dimensión apoyo directivo del personal profesional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa 2018?

1.6. Justificación del estudio

Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostuvieron que señala las razones del estudio donde se deberá confirmar por que es indispensable y relevante.

1.6.1. Teórica

Mediante el presente estudio de las variables: clima organizacional y Calidad de vida profesional se coadyuva al conocimiento epistemológico, coopera como un apreciada colaboración teórica referente a las variables en estudio teniendo en cuenta que actualmente la bibliografía es escasa.

1.6.2. metodológica

En la investigación se aplicaron los instrumentos establecidos por autores acondicionados para el presente estudio, apoyado por expertos y confiabilidad analizada mediante el alfa de cronbach.

1.6.3. Práctica

Justificación práctica por que permitirá contribuir con soluciones, orientaciones y recomendaciones que permitan incrementar positivamente el concepto del personal de la organización con respecto al clima organizacional y la calidad de vida.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona positivamente con la calidad de vida profesional del personal profesional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa 2018.

1.7.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

El clima organizacional se relaciona positivamente con la calidad de vida profesional en la dimensión cargas de trabajo del personal profesional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa 2018.

Hipótesis específica 2

El clima organizacional se relaciona positivamente con la calidad de vida profesional en la dimensión motivación intrínseca del personal profesional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa 2018.

Hipótesis específica 3

El clima organizacional se relaciona positivamente con la calidad de vida profesional en la dimensión apoyo directivo del personal profesional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa 2018.

1.8. Objetivos

1.8.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y la calidad de vida profesional del personal profesional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa 2018.

1.8.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y la calidad de vida profesional en la dimensión carga de trabajo del personal profesional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa 2018.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y la calidad de vida profesional en la dimensión motivación intrínseca del personal profesional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa 2018.

Objetivo específico 3

Determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y la calidad de vida profesional en la dimensión apoyo directivo del personal profesional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa 2018.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

Estudio realizado mediante el enfoque cuantitativo al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) indicaron que se sirve de la recogida de información a fin de demostrar hipótesis, mediante la medición numérica y el análisis estadístico, para fijar patrones de conducta y experimentar conjeturas.

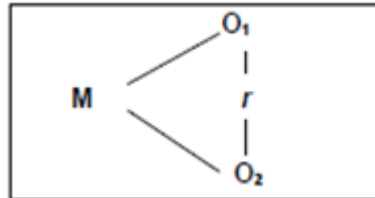
El método utilizado para esta investigación es hipotético deductivo, en virtud a que realizo mediante la observación con la pretención de establecer el problema de la investigación, plantear la hipótesis y comprobar estas realizando inferencia conociendo el resultado de la hipótesis.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación pura o sustantiva tiene como fin extender y ahondar la cognición del entorno mediante la cognición por la cognición misma, su mayor interés es construir el saber científico (hipótesis, leyes, teorías) dejando de lado las posibles ejecuciones prácticas, el propósito de la investigación básica es descubrir los principios que regulan el accionar de indicados hechos y/o sucesos; su objetivo es descubrir las bases principales que controlan diversos sucesos En esta investigación se estudió el clima organizacional y la calidad de vida profesional.

El diseño empleado para este estudio es no experimental, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionó que: “estos análisis se desarrollan sin el tratamiento intencional de las variable, contemplando los fenómenos en su plena naturaleza para su posterior análisis. Fue transaccional al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) indicó que: “investigación que recopila datos en un momento único” (p. 154). en esta investigación se aplicó los cuestionarios en un solo momento.

Fue descriptiva sobre el particular Vara sostuvo que: “los diseños descriptivos se usan para medir cuantitativamente las variables de una población, para obtener índices matemáticos; tales como índices de correlación, porcentajes y frecuencias” (p.209). Asimismo esta investigación fue correlacional por que el objetivo fue conocer el grado de relación que existe de las dos variables investigadas: clima organizacional y calidad de vida profesional.

(Hernández, Fernández y Baptista 2014). Es así que para este diseño de investigación se proyecta el siguiente diagrama:



M = Trabajadores de la DGA

O1 = Clima organizacional

O2 = Calidad de vida profesional

r = Relación entre variables

2.2 Variables, operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual

Es la apreciación subjetiva percibida, del sistema, del modo de la administración, y como también de características ambientales que cobran importancia respecto a las acciones, creencias, valores y motivaciones de los integrantes de una entidad. Litwin y Stringer (1968).

Definición operacional

Es la percepción de clima organizacional que manifiesta el trabajador respecto al lugar donde labora, considerando la estructura, la responsabilidad, la recompensa, el desafío, las relaciones, la cooperación, los estándares, el conflicto y la identidad.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variable: Clima organizacional

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rangos
-----------	-------------	-------	--------------------	--------

Estructura	Organización lineamientos limitaciones diálogo	Del 1 al 10		
Responsabilidad	Independencia iniciativa dificultad	Del 11 al 17		
Recompensa	estímulo compensación	Del 18 al 23	Totalmente de acuerdo (5)	De 195 hasta 265 puntos = Adecuado
Desafíos	sistema organizacional amenazas	Del 24 al 28	De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2)	De 124 hasta 194 puntos = Poco adecuado
Relaciones	relaciones interpersonales	Del 29 al 33	Totalmente desacuerdo (1)	De 53 hasta 123 puntos = Inadecuado
Cooperación	Rendimiento Estímulo	Del 34 al 39		
Estándares	Liderazgo trabajo en equipo	Del 40 al 44		
Conflicto	discrepancias autonomía	Del 45 al 49		
Identidad	compromiso	50,51,52,53		

Nota: Elaborado a partir de la teoría del autor Litwing y Stringer(1968)

Variable 2: Calidad de vida profesional

Definición conceptual

Puntualizan la calidad de vida como las emociones positivas de satisfacción percibido por los trabajadores resultante de la ecuanimidad entre las responsabilidades profesionales y los elementos que cuenta para hacer frente estas responsabilidades. De esta manera el profesional requiere que en todos los aspectos su crecimiento, progreso sea óptimo para adquirir una adecuada cvp. Hanzeliková, García, Pomares, Pardo y Del Monte (2011).

Definición operacional

Es la percepción de Calidad de vida profesional que manifiesta el trabajador respecto a su centro laboral, considerando la carga de trabajo, motivación y el apoyo directivo.

Tabla 2

Operacionalización de variable: Calidad de vida profesional.

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rangos
Cargas de trabajo	Cantidad de trabajo	1,6,7,8,17,18,19,21,24,25,	Nada (valores 1-2)	De 175 hasta 129 puntos = Alta
	Presión Descontento	33	Algo (valores 3-4-5)	
Motivación intrínseca	Motivación	9,12,13,15,26,	Bastante (valores 6-7-8)	De 128 hasta 82 puntos = Regular
	Capacitación	27,29,31,32,35		
Apoyo directivo	Satisfacción Reconocimiento Apoyo	2,3,4,5,10,11,14,16,20,22,23,28,30	Mucho (valores 9-10)	De 81 hasta 35 puntos = Baja

Nota: Las dimensiones se construyeron tomando en cuenta la teoría consultada

2.3 Población y muestra

Población

Se refiere al conjunto de hechos comunes que en particular tienen características similares, para lo cual es necesario determinar claramente las características de la población, así demarcar los indicadores muestrales. Del mismo modo debe localizarse explícitamente por sus cualidades de contenido, lugar y tiempo según Hernández et al. (2014)

Para este estudio la población se encontró constituida por los 86 trabajadores que prestan sus servicios profesionales en la Dirección general de administración del MINDEF como sujetos de estudio.

Tabla 3

Población de la Dirección General de Administración-MINDEF, 2018

Nº	Área	Unidad de análisis	Total
1	DIRAB	Personal de la DGA-MINDEF	44
2	DICON		19
3	DITES		8
4	DIGEP		15
Total			86

Nota: datos obtenidos de RRHH del MINDEF.

Muestra

En relación a lo manifestado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) la muestra esta conformado por un subconjunto donde la oportunidad de ser seleccionado es igual para todos los miembros . para la presente investigación se empleó a toda la población por lo tanto se realizará un censo.

Muestreo

Fue no probabilístico, intencionado, donde todos los elementos del subgrupo de la población han sido elegidos. Hernández, Fernández y Baptista (p.175).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica:

Para el presente estudio se recopilo datos de las variables: Clima Organizacional y calidad de vida profesional, aplicando la encuesta, la misma que se emplea para la exploración búsqueda organizada de datos, a travez del cual el investigador indaga concerniente a la información de interes, para su investigación.

Según Hernández, et al. (2014) consideraron que es importante contar con un proyecto definido, en el cual este plasmado el procedimiento que enfoca el recogimiento de los datos de un objetivo fijado.

Para Méndez (2008) manifiesta que: el proceso de la encuesta, se ejecuta mediante formularios que sirven para obtener información sobre el problema en investigación mediante el método científico. (p. 252).

2.4.2 Instrumento de recolección de datos

A fin de obtener los datos de las variables: Clima Organizacional y Calidad de Vida Profesional, se ha empleado la técnica de la encuesta. Ésta técnica permite la exploración sistemática de la información, donde el investigador cuestiona en mención a los datos de su interés, estructura los datos obtenidos de manera individualizada para posteriormente procesar y contar con la información útil para el estudio.

Los instrumentos que se aplicaron para esta investigación fueron dos cuestionarios que a continuación se describe:

Ficha técnica

Instrumento 1: Clima organizacional.

Ficha técnica

Nombre Del Instrumento: Cuestionario de clima organizacional.

Autor: Litwin y Stringer (1968) adaptado para la investigación

Adaptado: Martínez, M. (2019)

Lugar: Ministerio de Defensa – Dirección General de Administración.

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Conocer del clima organizacional que perciben los trabajadores del Ministerio de Defensa - Dirección General de Administración.

Número de ítem: 53

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a lo observado.

Puntuación: La escala de medición es tipo politómica ordinal:

(5) Totalmente de acuerdo

(4) De acuerdo

(3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

(2) En desacuerdo

(1) Totalmente en desacuerdo

Baremo. De 265 hasta 195 puntos = adecuado De 194 hasta 124 puntos = poco adecuado De 123 hasta 53 puntos = inadecuado

Instrumento 2: calidad de vida profesional.

Ficha técnica

Nombre Del Instrumento: Cuestionario de calidad de vida profesional (CVP – 35).

Autor: Karasek R. (PQL-35 questionnaire) USA

Adaptado Versión Española: Cabezas (1998-2000)

Lugar: Ministerio de Defensa – Dirección General de Administración

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: conocer los niveles de la calidad de vida de los profesionales que trabajan en el Ministerio de Defensa – Dirección General de Administración.

Número de ítem: 35

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El trabajador trazara en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Puntuación: La escala de medición es tipo politómica ordinal:

Nada (valores 1-2)

Algo (valores 3-4-5)

Bastante (valores 6-7-8)

Mucho (valores 9-10)

Baremo. De 175 hasta 129 puntos = Alta De 128 hasta 82 puntos = Regular De 81 hasta 35 puntos = Baja

Validación y confiabilidad del instrumento

Mejía (2005) menciona que "son construcciones abiertas y flexibles que guían, pero no condicionan la investigación" (p. 37).

Validez

Validez de contenido: Se utilizó la validez de contenido del instrumento: clima organizacional y calidad de vida profesional por juicio de expertos.

Tabla 4

Validación de instrumento clima organizacional y calidad de vida profesional por juicio de expertos.

Indicador	Experto1: Dr. Yolvi Peña Fernandez	Experto2: Dra. Yolanda Soria Pérez	Experto3: Dr. Luis Alberto Nuñez Lira	Total
Coherencia	SI	SI	SI	03
Pertinencia	SI	SI	SI	03
Relevancia	SI	SI	SI	03

Nota: validación del instrumento por juicio de expertos; manual APA

Confiabilidad de los datos de los Instrumentos

Tabla 5

Análisis de consistencia interna Variable Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	53

Tabla 6

Análisis de consistencia interna: Variable calidad de vida profesional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	35

La confiabilidad del instrumento clima organizacional y calidad de vida profesional proveniente del sistema de Alfa de Cronbach es de 0,866 y 0.928, el mismo que evidencia un perfecto grado de confiabilidad. El instrumento analizado muestra fiabilidad y consiente la aplicación a fin de alcanzar la información.

2.5 Métodos de análisis de datos

El análisis se ejecuto mediante evaluación a los instrumentos de medición, a travez de juicio de expertos donde determinaron su validez, indicando que si es aplicable y la confiabilidad de los instrumentos, se realizó a travez del coeficiente de alfa de cronbach.

Inmediatamente después de haber aplicado los instrumentos de la variable clima organizacional y calidad de vida profesional, se constuyo la base de datos en el programa Excel 2010.

Acto seguido se realizo el análisis estadístico utilizando el programa SPSS 23, ejecutando el análisis descriptivo de las variables en estudio y también se ejecuto el análisis inferencial con el propósito de conocer la significatividad porcentual de los resultados que determino las conclusiones. Sotelo (2013).

El análisis estadístico facilito el procesamiento de los datos obtenidos de la población de estudio. Los datos conseguidos de clima organizacional y calidad de vida profesional; alcanzando describir, analizar e interpretar de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la tesis.

2.6 Aspectos éticos

Para el presente estudio se ha respetado las bases de la ética profesional, se obtuvo la autorización de la entidad pública para aplicación de los instrumentos y se mantiene el anonimato de la participación de los trabajadores en todo el proceso de la investigación.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

3.1.1. Variable clima organizacional

Tabla 7

Niveles de la variable clima organizacional en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	0	0.0
Poco adecuado	86	100.0
Adecuado	0	0.0
Total	86	100,0

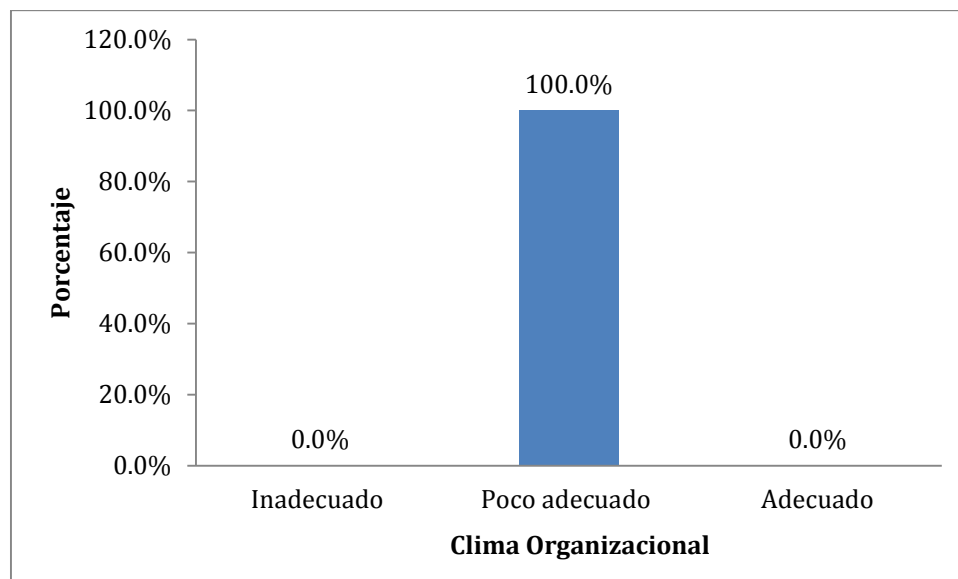


Figura 2. Columnas de la variable clima organizacional en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.

Según los datos obtenidos de los profesionales de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018. Se puede afirmar que el 100% manifiesta un nivel poco adecuado del clima organizacional. Tal como se puede observar en la figura adjunta.

Tabla 8

Niveles de la dimensión estructura en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	0	0.0
Poco adecuado	86	100.0
Adecuado	0	0.0
Total	86	100,0

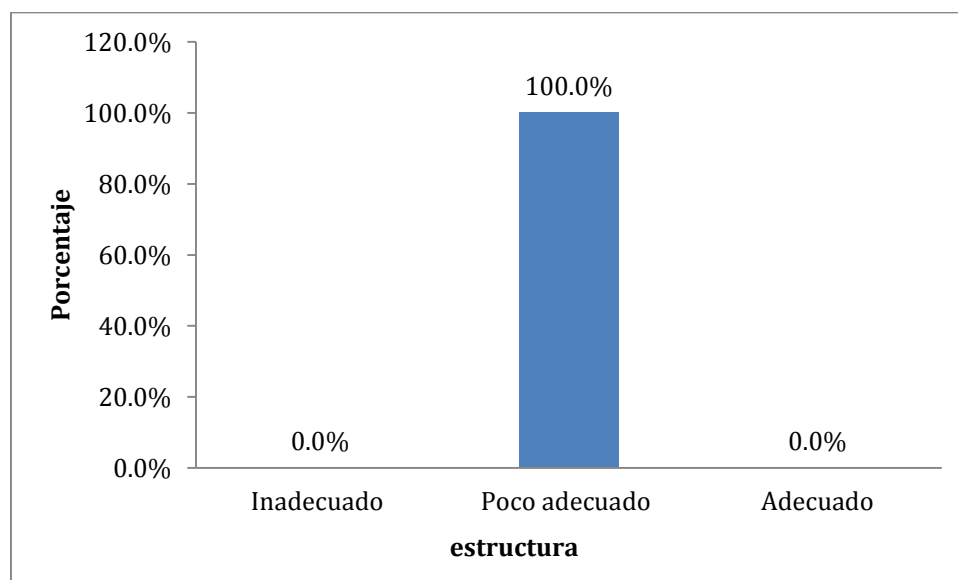


Figura 3. Columnas de la dimensión estructura en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.

Asimismo, se puede afirmar que el 100% de los profesionales de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018. Manifiesta una estructura de nivel poco adecuado. Tal como se puede observar en la figura adjunta.

Tabla 9

Niveles de la dimensión responsabilidad en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	0	0.0
Poco adecuado	84	97.7
Adecuado	2	2.3
Total	86	100,0

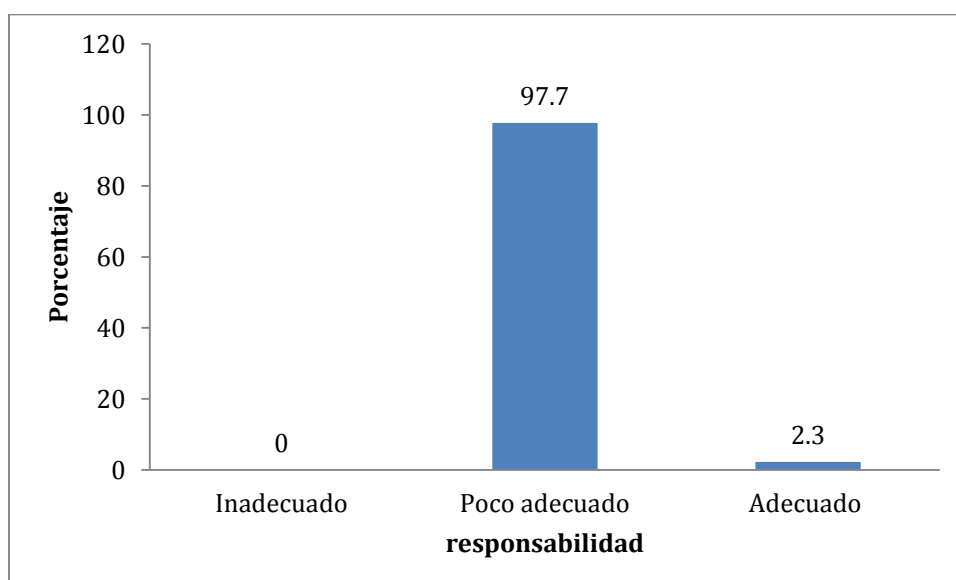


Figura 4. Columnas de la dimensión responsabilidad en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.

Asimismo, se puede afirmar que el 97.7% de los profesionales de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018. Manifiesta una responsabilidad de nivel poco adecuado y 2.3% de los mismos indican un nivel adecuado. Tal como se puede observar en la figura adjunta.

Tabla 10

Niveles de la dimensión recompensa en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	9	11.6
Poco adecuado	77	88.6
Adecuado	0	0
Total	86	100,0

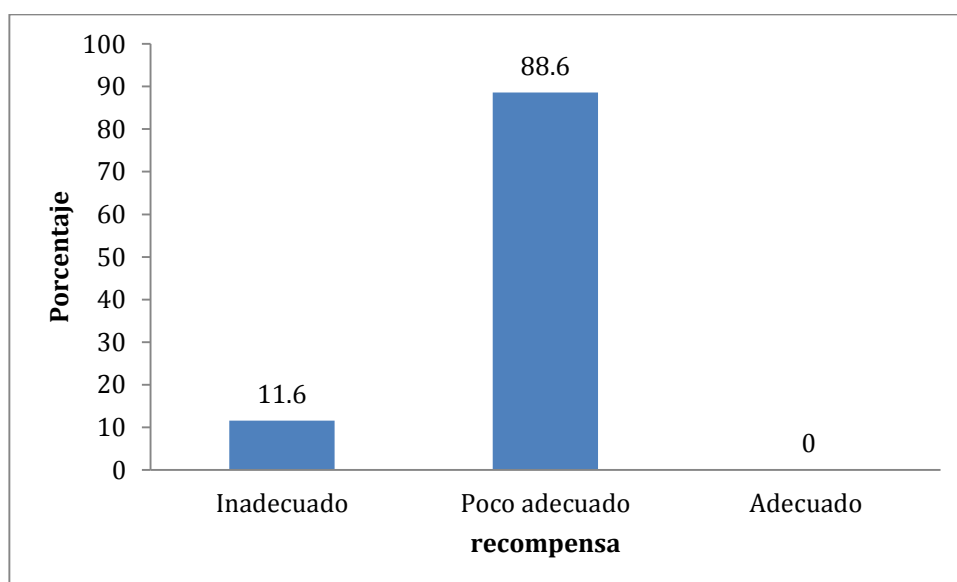


Figura 5. Columnas de la dimensión recompensa en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.

Asimismo, se puede afirmar que el 11.6% de los profesionales de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018. Manifiesta una recompensa de nivel inadecuado y 88.6% de los mismos indican un poco adecuado. Tal como se puede observar en la figura adjunta.

Tabla 11

Niveles de la dimensión desafíos en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	80	93.0
Poco adecuado	0	0.0
Adecuado	6	7.0
Total	86	100,0

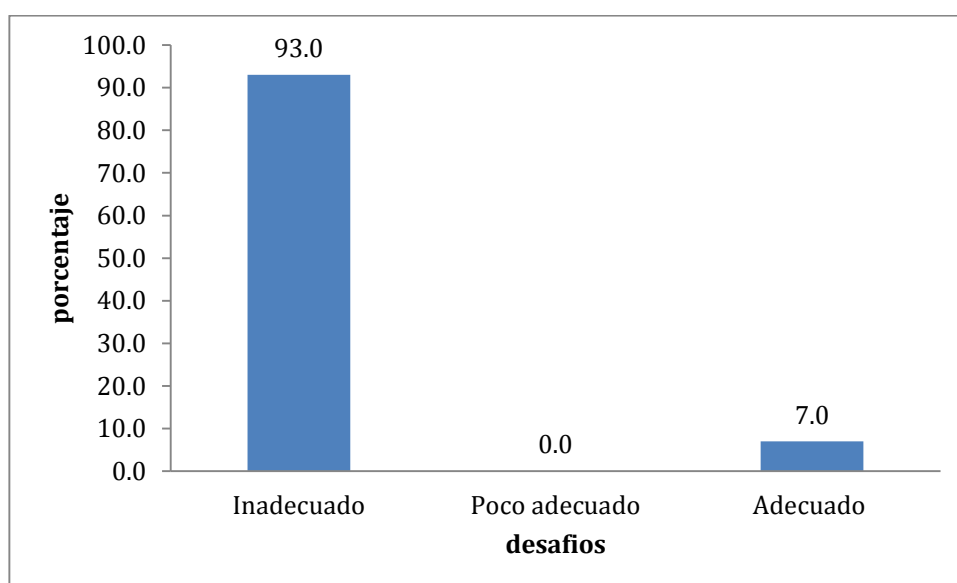


Figura 6. Columnas de la dimensión desafíos en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.

Asimismo, se puede afirmar que el 93.0% de los profesionales de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018. Manifiesta un desafío de nivel inadecuado y el 7.0% de los mismos indican un nivel adecuado. Tal como se puede observar en la figura adjunta.

Tabla 12

Niveles de la dimensión relaciones en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	4	4.7%
Poco adecuado	0	0.0
Adecuado	82	95.3
Total	86	100,0

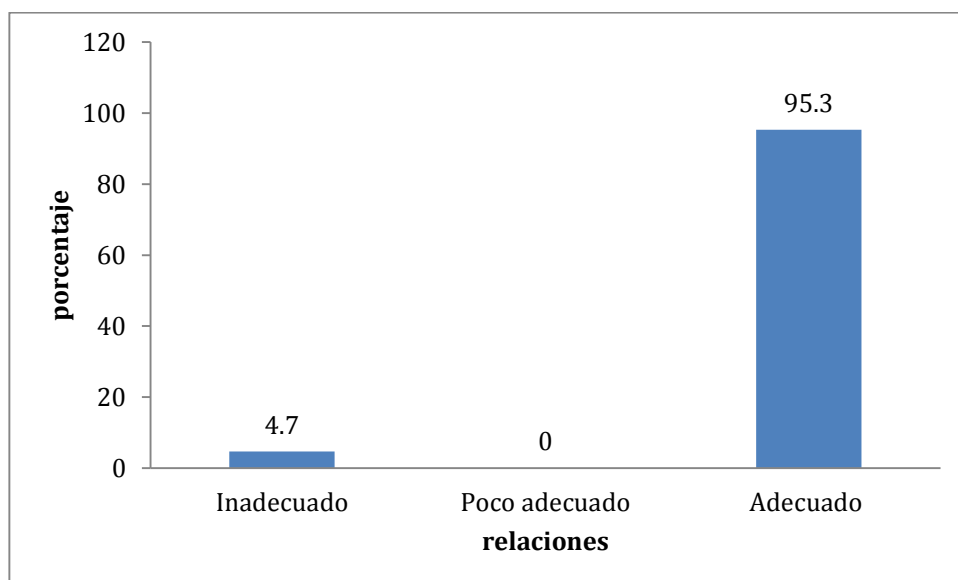


Figura 7. Columnas de la dimensión relaciones en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.

Asimismo, se puede afirmar que el 4.7% de los profesionales de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018. Manifiesta las relaciones de nivel inadecuado y el 95.3% de los mismos indican un nivel adecuado. Tal como se puede observar en la figura adjunta.

Tabla 13

Niveles de la dimensión cooperación en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	0	0.0
Poco adecuado	0	0.0
Adecuado	86	100.0
Total	86	100,0

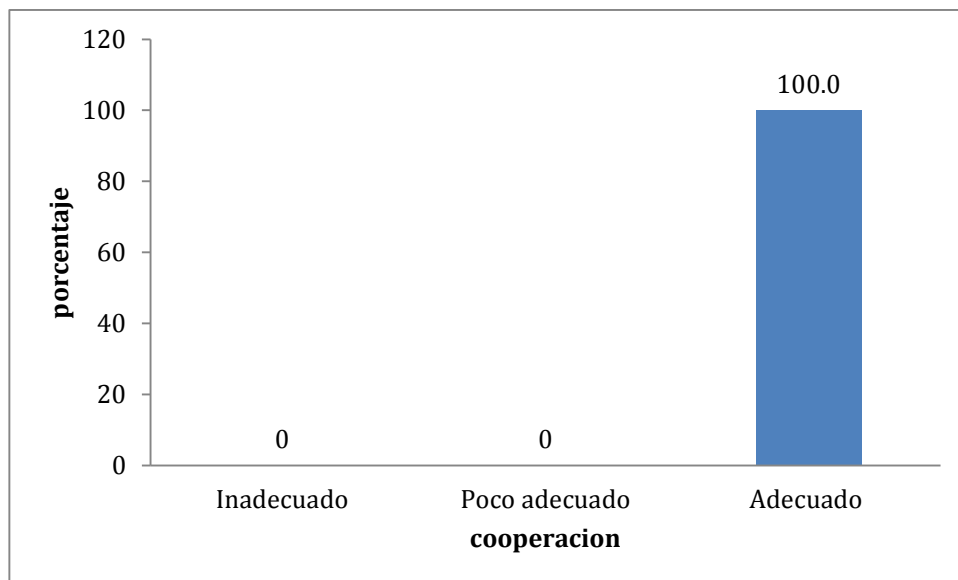


Figura 8. Columnas de la dimensión cooperación en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.

Asimismo, se puede afirmar que el 100% de los profesionales de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018. Manifiesta la cooperación de nivel adecuado. Tal como se puede observar en la figura adjunta.

Tabla 14

Niveles de la dimensión estándares en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	0	0.0
Poco adecuado	0	0.0
Adecuado	86	100.0
Total	86	100,0

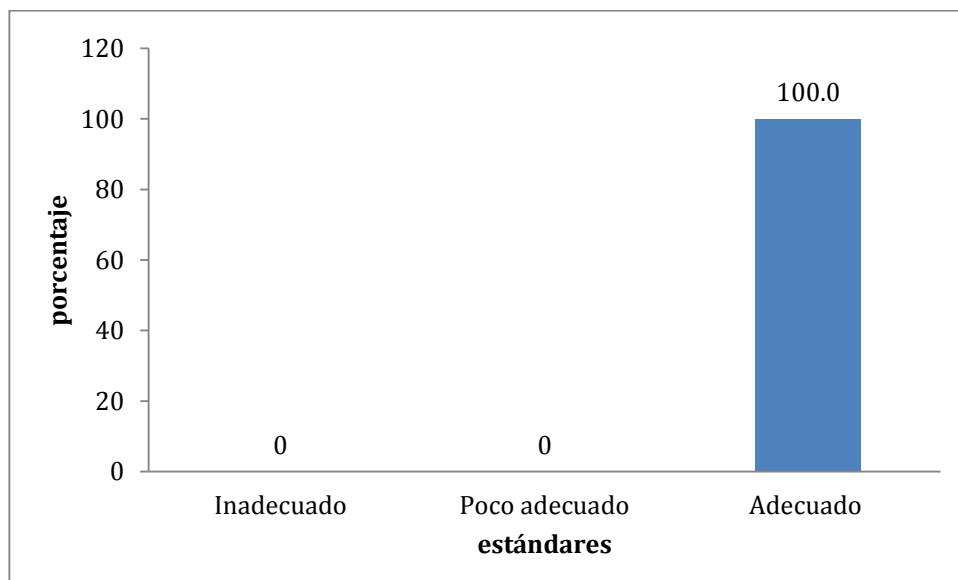


Figura 9. Columnas de la dimensión estándares en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.

Asimismo, se puede afirmar que el 100% de los profesionales de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018. Manifiesta los estándares de nivel adecuado. Tal como se puede observar en la figura adjunta.

Tabla 15

Niveles de la dimensión conflicto en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	3	3.5
Poco adecuado	0	0.0
Adecuado	83	96.5
Total	86	100,0

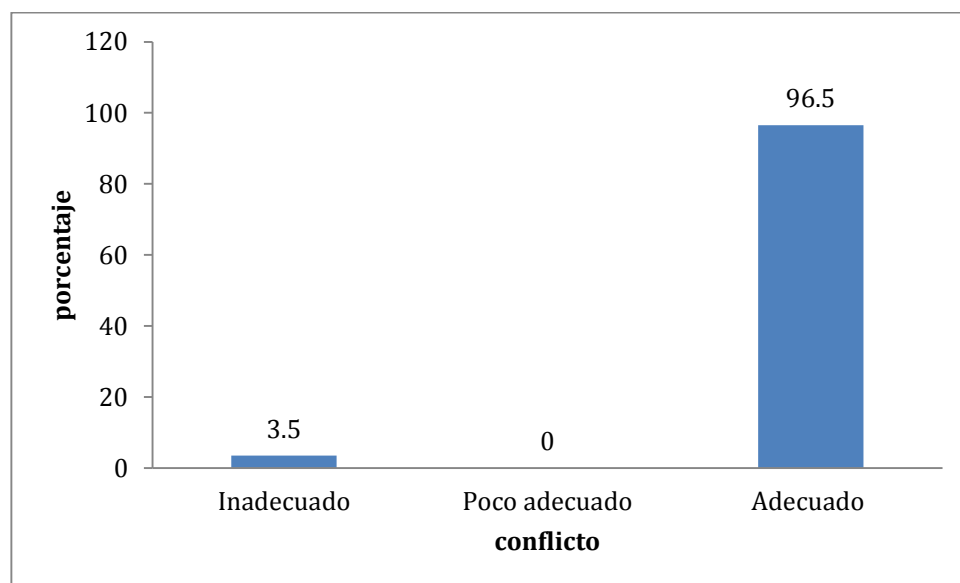


Figura 10. Columnas de la dimensión conflicto en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.

Asimismo, se puede afirmar que el 3.5 % de los profesionales de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018. Manifiesta los conflictos de nivel inadecuado y 96.5% de los mismos indican que el nivel es adecuado. Tal como se puede observar en la figura adjunta.

Tabla 16

Niveles de la dimensión identidad en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	0	0.0
Poco adecuado	0	0.0
Adecuado	86	100.0
Total	86	100,0

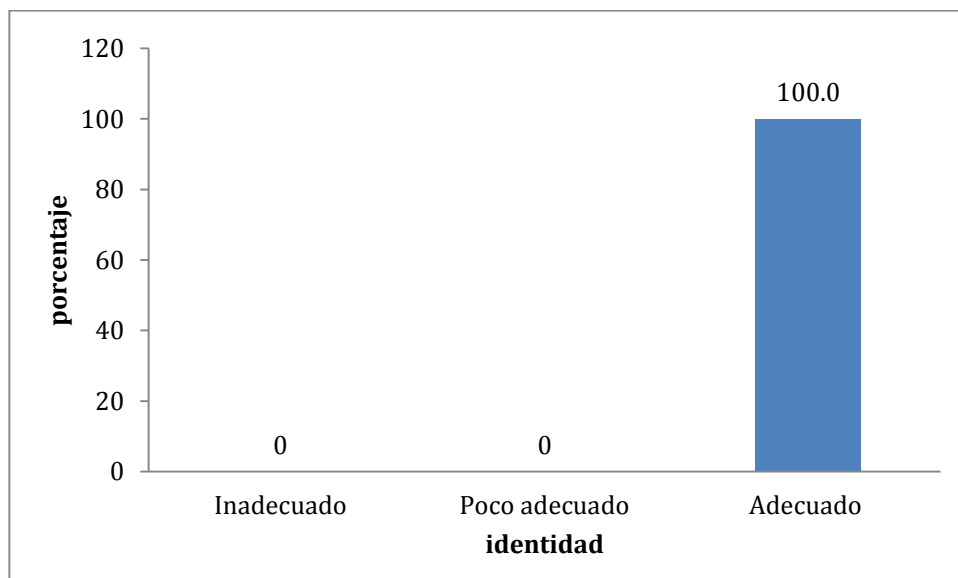


Figura 11 Columnas de la dimensión identidad en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.

Asimismo, se puede afirmar que el 100 % de los profesionales de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018. Manifiesta la identidad de nivel adecuado. Tal como se puede observar en la figura adjunta.

3.1.2. Variable calidad de vida profesional

Tabla 17

Distribución de datos de la variable calidad de vida profesional en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	0	0.0
Regular	0	0.0
Alta	86	100.0
Total	86	100,0

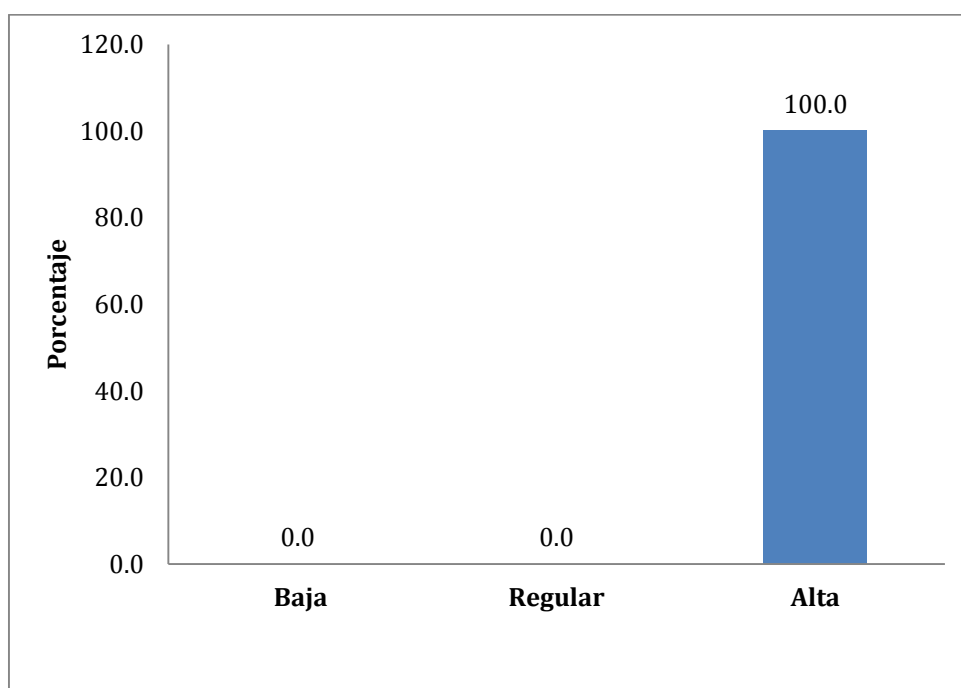


Figura 12. Columnas de la variable calidad de vida profesional en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.

Asimismo, se puede afirmar que el 100 % de los profesionales de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018. Manifiesta la calidad de vida profesional de nivel alto. Tal como se puede observar en la figura adjunta.

Tabla 18

Niveles de la dimensión carga de trabajo en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	63	73.3
Regular	16	18.6
Alta	7	8.1
Total	86	100,0

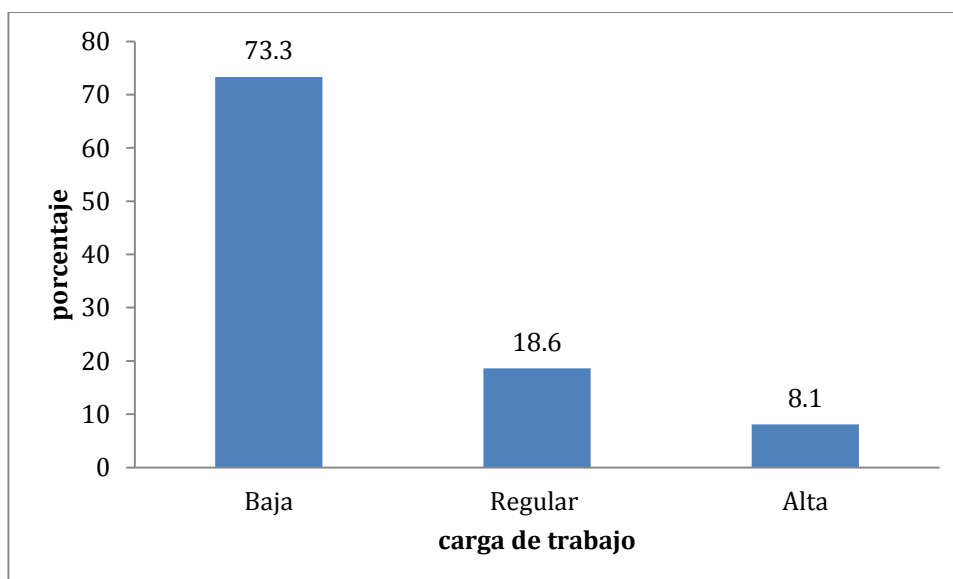


Figura 13. Columnas de la dimensión carga de trabajo en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.

Asimismo, se puede afirmar que el 73.3 % de los profesionales de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018. Manifiesta la caarga de trabajo de nivel bajo y el 18.6% de nivel regular y el 8.1% de nivel alto. Tal como se puede observar en la figura adjunta.

Tabla 19

Niveles de la dimensión motivación intrínseca en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	45	52.3
Regular	1	1.2
Alta	40	46.5
Total	86	100,0

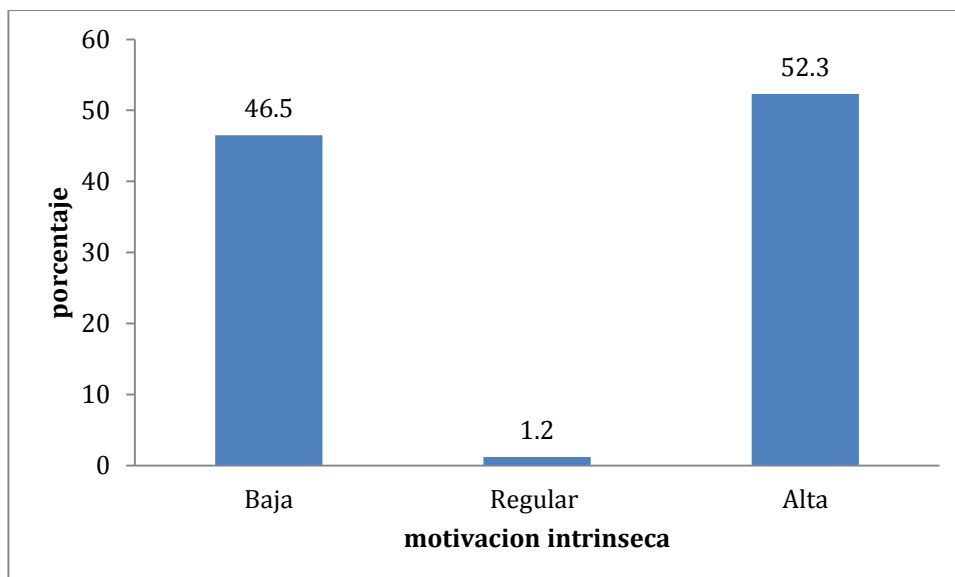


Figura 14. Columnas de la dimensión motivación intrínseca en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.

Asimismo, se puede afirmar que el 46.5% de los profesionales de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018. Manifiesta la motivación intrínseca de nivel bajo y el 1.2% de nivel regular y el 52.3% de nivel alto. Tal como se puede observar en la figura adjunta.

Tabla 20

Niveles de la dimensión apoyo directivo en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	15	17.4
Regular	2	2.3
Alta	69	80.2
Total	86	100,0

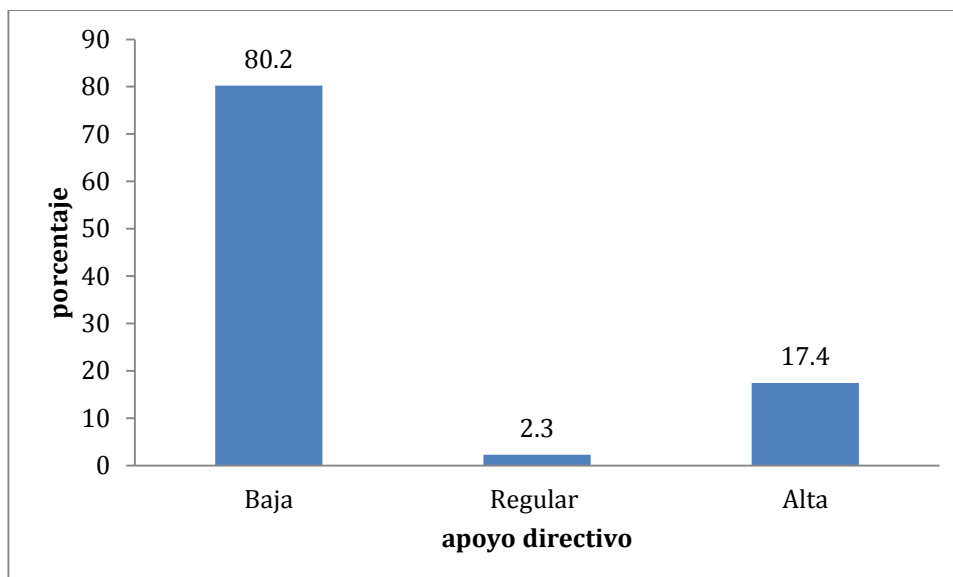


Figura 15. Columnas de la dimensión apoyo directivo en la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018.

Asimismo, se puede afirmar que el 80.2% de los profesionales de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa, 2018. Manifiesta el apoyo directivo es de nivel bajo y el 2.3% de nivel regular y el 17.4% de nivel alto. Tal como se puede observar en la figura adjunta.

3.2 Prueba de hipótesis

Ho: El clima organizacional no se relaciona positivamente con la calidad de vida profesional del personal profesional de la Dirección de General de Administración del Ministerio de Defensa 2018.

Ha: El clima organizacional se relaciona positivamente con la calidad de vida profesional del personal profesional de la Dirección de General de Administración del Ministerio de Defensa 2018.

Tabla 21

Correlación entre clima organizacional y calidad de vida profesional en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018.

			Clima organizacional	Calidad de vida P.
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.123
		Sig. (bilateral)	.	.262
		N	86	85
	Calidad de vida profesional	Coeficiente de correlación	.123	1.000
		Sig. (bilateral)	.262	.
		N	85	85

Interpretación

Se puede observar en la tabla 21 que la variable clima organizacional y calidad de vida profesional en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018, no se encuentran relacionados directa y positivamente, según la correlación de Spearman de 0.123 representa un resultado bajo con una significancia estadística de 0.262. Esto nos lleva inferir que es mayor a 0.05. Por lo tanto se acepta la hipótesis nula y rechaza la hipótesis del investigador.

Comprobación de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre el nivel clima organizacional con la calidad de vida profesional en la dimensión cargas de trabajo del personal profesional de la Dirección de General de Administración del Ministerio de Defensa 2018.

Ha: El clima organizacional se relaciona positivamente con la calidad de vida profesional en la dimensión cargas de trabajo del personal profesional de la Dirección de General de Administración del Ministerio de Defensa 2018.

Tabla 22

Correlación entre el nivel clima organizacional y cargas de trabajo en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018.

			Clima organizacional	Cargas de trabajo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	-.173
		Sig. (bilateral)	.	.113
		N	86	85
	Cargas de trabajo	Coeficiente de correlación	-.173	1.000
		Sig. (bilateral)	.113	.
		N	85	85

Se puede observar en la tabla 22 la carga de trabajo no se relaciona con la variable clima organizacional en Dirección General de Administración del MINDEF, 2018 según la correlación de Spearman de -0.173 representando este resultado inversamente proporcional con una significancia estadística de $p=0.113$ siendo mayor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis específica 1.

Comprobación de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre el nivel clima organizacional con la calidad de vida profesional en la dimensión motivación intrínseca del personal profesional de la Dirección de General de Administración del Ministerio de Defensa 2018.

Ha: El clima organizacional se relaciona positivamente con la calidad de vida profesional en la dimensión motivación intrínseca del personal profesional de la Dirección de General de Administración del Ministerio de Defensa 2018.

Tabla 23

Correlación entre el nivel clima organizacional y motivación intrínseca en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018.

			Clima organizacional	Motivación intrínseca
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.107
		Sig. (bilateral)	.	.331
		N	86	85
	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	.107	1.000
		Sig. (bilateral)	.331	.
		N	85	85

Se puede observar en la tabla 23 que la motivación intrínseca y la variable clima organizacional en Dirección General de Administración del MINDEF, 2018 no se encuentran relacionados directa y positivamente, según la correlación de Spearman de 0.107 representado este resultado como bajo con una significancia estadística de $p=0.331$ siendo mayor que el 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis específica 2.

Comprobación de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre el nivel clima organizacional con la calidad de vida profesional en la dimensión apoyo directivo del personal profesional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa 2018.

Ha: El clima organizacional se relaciona positivamente con la calidad de vida profesional en la dimensión apoyo directivo del personal profesional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa 2018.

Tabla 24

Correlación entre el nivel clima organizacional y apoyo directivo en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018.

			Clima	
			organizacional	Apoyo directivo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.312**
		Sig. (bilateral)	.	.004
		N	86	85
	Apoyo directivo	Coeficiente de correlación	.312**	1.000
		Sig. (bilateral)	.004	.
		N	85	85

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Se puede observar en la tabla 24 el apoyo directivo y la variable clima organizacional en Dirección General de Administración del MINDEF, 2018, se encuentran relacionados directa y positivamente, según la correlación de Spearman de 0.312 representado este resultado como bajo con una significancia estadística de $p=0.004$ siendo menor que el 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula.

IV. Discusión

En el presente capítulo se comparan los resultados con las conclusiones de los antecedentes consultados, como también las corrientes teóricas de las variables en revisión.

El clima organizacional y calidad de vida profesional en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018, se afirma que no se encuentran relacionados directa y positivamente, según la correlación de Spearman de 0.123 representa un resultado bajo con una significancia estadística de 0.262. Esto nos lleva inferir que es mayor a 0.05. Por lo tanto se acepta la hipótesis nula y rechaza la hipótesis del investigador. En relación a ello Torres, Lamenta y Hamidian (2017) realizaron la investigación titulada clima organizacional como gestión del conocimiento con el propósito de demostrar el estilo de gestión del conocimiento dentro del clima organizacional; utilizando el método hermenéutico en un ámbito teórico, documental concluyendo en esta investigación que la gerencia es un entorno cambiante y debe identificar y analizar dentro del clima organizacional toda generación de conocimiento y aprovechar al máximo los mismos y permita alcanzar los objetivos organizacionales.

En cuanto a la relación de carga de trabajo y la variable clima organizacional en Dirección General de Administración del MINDEF, 2018, se afirma que no se relaciona según la correlación de Spearman de -0.173 representando este resultado inversamente proporcional con una significancia estadística de $p=0.113$ siendo mayor a 0.05. Asimismo Fernández, Cuairán y Curbelo (2016) quienes presentaron un trabajo científico realizado en un hospital estatal de España área de urgencias con el propósito de cuantificar la Calidad de Vida Profesional del personal de salud, la muestra estuvo constituida por 60 enfermeros entre varones y mujeres, el método utilizado fue hipotético deductivo, de tipo descriptivo de nivel correlacional mediante la aplicación del instrumento cuestionario CVP-35. se determinó que los profesionales enfermeros manifiestan como que no existe tal relación entre la Carga de trabajo y la CVP global ($p=0,116$; $r= - 0,205$).

En cuanto a la relación motivación intrínseca y la variable clima organizacional en Dirección General de Administración del MINDEF, 2018, se afirma que no se encuentran relacionados directa y positivamente, según la correlación de Spearman de 0.107 representado este resultado como bajo con una significancia estadística de $p=0.331$ siendo mayor que el 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis específica 2. Contrario a ello Sánchez, Díaz y García (2016) realizaron la investigación en una institución pública de Veracruz con el propósito de conocer la relación del clima organizacional y la motivación en la organización ya que diversos estudios han corroborado que a medida que prospere una atmosfera positiva para el personal de una institución, se acentuara las motivación, compromiso y una adecuada comunicación favoreciendo en los resultados institucionales. Concluyeron que existe relación entre ambas variables con una correlacion de Pearson de 0.828 y significancia de 0.000.

En cuanto a la asociación de apoyo directivo y la variable clima organizacional en Dirección General de Administración del MINDEF, 2018, se encuentran relacionados directa y positivamente, según la correlación de Spearman de 0.312 representado este resultado como bajo con una significancia estadística de $p=0.004$ siendo menor que el 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula, coincidentemente Fernández, Cuairán. y Curbelo (2016) quienes presentaron un trabajo científico realizado en un hospital estatal de España área de urgencias con el propósito de medir la Calidad de Vida Profesional de los enfermeros, la muestra estuvo constituida por 60 enfermeros, el método utilizado fue hipotético deductivo, de tipo descriptivo de nivel correlacional mediante la aplicación del instrumento cuestionario CVP-35. se determinó que los profesionales enfermeros manifiestan de acuerdo a la correlación de Pearson que existe relación significativa entre el apoyo directivo y la CVP ($p=0,000$; $r=0,443$). En consecuencia a mayor apoyo directivo mayor percepción de la variable en estudio.

V. Conclusiones

- Conclusión 1:** Luego de haber realizado la contratación de la hipótesis general se puede afirmar que la variable clima organizacional y calidad de vida profesional en la Dirección General de Administración del MINDEF, 2018, no están relacionadas, según la correlación de Spearman de 0.123 con una significancia estadística de 0.262 mayor a 0.05.
- Conclusión 2:** Asimismo luego de haber realizado la contratación de la primera hipótesis específica se puede afirmar que la carga de trabajo no se relaciona con la variable clima organizacional en Dirección General de Administración del MINDEF, 2018 según la correlación de Spearman de -0.173 representando este resultado inversamente proporcional con una significancia estadística de $p=0.113$ mayor a 0.05.
- Conclusión 3:** Asimismo luego de haber realizado la contratación de la segunda hipótesis específica se puede afirmar que la motivación intrínseca y la variable clima organizacional en Dirección General de Administración del MINDEF, 2018 no se encuentran relacionados directa y positivamente, según la correlación de Spearman de 0.107 representado este resultado como bajo con una significancia estadística de $p=0.331$ mayor que el 0.05.
- Conclusión 4:** Asimismo luego de haber realizado la contratación de la tercera hipótesis específica se pueda afirmar que el apoyo directivo y la variable clima organizacional en Dirección General de Administración del MINDEF, 2018, se encuentran relacionados directa y positivamente, según la correlación de Spearman de 0.312 representado este resultado como bajo con una significancia estadística de $p=0.004$ menor que el 0.05.

VI. Recomendaciones

Primera: A la alta dirección del Ministerio, realizar mayores esfuerzos para aperturar el diálogo y de esta manera escuchar las demandas de los trabajadores a fin de evaluar la viabilidad de las más resaltantes favoreciendo así las relaciones entre los Directivos y los trabajadores.

Segunda: A la Dirección General de Recursos Humanos, evaluar y adoptar medidas para mejorar la percepción de la variable clima organizacional en las dimensiones: estructura, responsabilidades, recompensa y desafíos que es percibida como inadecuada en la organización.

Tercera: A la Dirección General de Administración, solicitar capacitaciones para el personal que tiene bajo su cargo, a fin de fortalecer sus competencias y se sientan preparados para afrontar las dificultades que se presenten en la ejecución de su puesto.

Cuarta: A los trabajadores, adaptarse al surgimiento constante de cambios e innovaciones de la tecnología, que permiten el ahorro de tiempo y mejoran la comunicación.

VII. Referencias

- Arnold, J. y Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo*. (5ª ed.). México: Pearson Educación.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. México. Trillas.
- Charry C. H. (2018) *La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público*. *cominu@cción*, 9(1).URL: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003
ISSN 2219-7168
- Cuenca S. S.(2018). *El clima organizacional y gestión administrativa en la Gerencia Central de Gestión de las Personas del Seguro Social de Salud – ESSALUD, Jesús María*. (tesis maestría) Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/18969/CUENCA_H.S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández A., Cuairán S. M. y Curbelo R.R. (2016). Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. *Revista internacional enfermería global*, 42(1), 376-375. URL: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v15n42/administracion4.pdf>. ISSN 1695-6141
- Fernández, A., Santa, E., & Casado, M. (2007). Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria. *Revista biblioteca las casas*. URL <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0213.pdf>
- Flores L.(2018) *Precariedad laboral y calidad de vida profesional del cirujano dentista de la dirección de redes integradas de salud de Lima Norte 2018*.(Tesis de maestría) Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20554/Flores_CLW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, M. (2009) Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Revista Cuadernos de administración/Universidad del Valle*. N° 42. pp. 43 – 61. ISSN: 0120-4645. URL: <http://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf> ISSN: 0120-4645
- Gonzales P., Piero M. y Bravo J. (s/f), *tratado de psicología en el trabajo*. URL: <http://bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/alonzo/peiro%20prietto%20-%20calidad%20de%20vida%20laboral%20vol%202%20cap%206.pdf>

- Grimaldo M.y Reyes M.. (2013) Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. *Revista latinoamericana de psicología*. 47(1), 50-57 . URL:
https://www.researchgate.net/publication/272786862_Calidad_de_vida_profesional_y_sueno_en_profesionales_de_Lima
- Hernández, Fernández y Baptista (2014) *Metodología de la investigación* (6ª ed.) Mexico.McGraw-Hill.
- Vara A. (2012) *siete pasos para una tesis exitosa desde la idea hasta la sustentación* (3ra ed.) Perú USMP-
- Lizárraga R. (2016). Clima Organizacional, conceptos básicos. Recuperado de <http://karinlizarraga.blogspot.com/2016/02/definicion-del-clima-organizacional.html>
- Mayor R. (2009). Clima Organizacional en las Entidades Públicas. Recuperado de:http://aempresarial.com/servicios/revista/13_24_JFGIVSSRPJJKJBYHRSMHQVVTGQBWXKWHPCPLUICJRMUANTIFLU.pdf
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú: UNMSM.
- Muñoz Q. y Lucero M (2013). Calidad de vida profesional de trabajadoras de una escuela de estudiantes con discapacidades múltiples. *Revista Salud&trabajo*.21(2),151-162 URL:
<http://www.scielo.org.ve/pdf/st/v21n2/art05.pdf>
- Pelaes O. C. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. (tesis doctoral). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1140/Pelaez_lo%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pozada J. I .(2018). *Clima organización en el área administrativa de una entidad pública* (tesis maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20358/Pozada_SJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos M. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Recuperado de

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

- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (15ª ed.). México: Pearson.
- Salgado, R. y Leria, D (2017) Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *Revista internacional ces psicología*. 11(1), 69-89.URL:
https://www.researchgate.net/publication/323660738_Sindrome_de_burnout_y_calidad_de_vida_profesional_percibida_segun_estilos_de_personalidad_en_profesores_de_educacion_primaria ISSN: 2011-3080
- Sánchez G., Díaz C.y García L.(2016) Estudio del clima organizacional y la motivación, en una dependencia pública del estado de Veracruz. URL:
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/03/22CA201602.pdf>
- Sotelo A. y Figueroa G. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *Revista iberoamericana para la investigación y desarrollo*, 8(15). URL:
<http://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006021.pdf> ISSN: 2007-7467
- Suasnabar C.M. (2017) *Síndrome de Burnout y calidad de vida profesional en Enfermería en un Instituto de Enfermedades Neurológicas*. Lima, 2017 (tesis Maestría, universidad César Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14466/Suasnabar_CMK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres R., Lamenta P. y Hamidian F. (2017) Clima organizacional como gestión del conocimiento. *Sapiensa organizacional*. 5(9), 159-172.URL:
<file:///C:/Users/MIGDA/Downloads/9978-29936-1-SM.pdf> ISSN: 2443:4256
- Vallejo M. (2018). *Relación de calidad de vida laboral y cuidado de enfermería en emergencia – Huaral* (tesis de especialidad). Recuperado de:
http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1035/Relacion_VallejoCalderon_Maribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vidal G, Palavecino S., Moya R., Toro H., Hoffmeister A., (2017). Calidad de Vida del Personal de Salud y su Relación con el Ausentismo. *Ciencia & trabajo*, 19 [60], 188-193. URL: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n60/0718-2449-cyt-19-60-00188.pdf>



PERU

Ministerio de Defensa

Viceministerio de Recursos
para la DefensaDirección General de
Administración

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Jesús María, 15 NOV. 2018

Carta N° 444 -2018/MINDEF/VRD/DGA

Señora.

Migda Susy Martínez Colonio

Urb. Monte de los olivos III, Mz. e Lot 2

San Martín de Porres

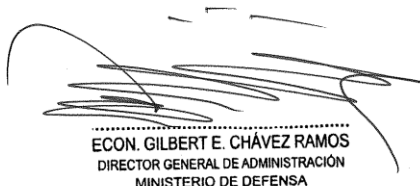
Asunto : Permiso para realizar trabajo de
investigación

Referencia: Carta S/N (Ht N° 81309)

Me dirijo a usted, en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicitó Permiso para realizar trabajo de investigación en la Dirección General de Administración respecto a "clima organizacional y calidad de vida profesional"

Sobre el particular, habiendo evaluado el pedido y en favor del desarrollo de la investigación, se otorga la autorización para realizar el estudio.

Atentamente,



ECON. GILBERT E. CHÁVEZ RAMOS
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
MINISTERIO DE DEFENSA

Anexo 2
Matriz de consistencia

Título. **Clima Organizacional y Calidad de Vida Profesional del Personal Profesional de la Dirección de General de Administración del Ministerio de Defensa 2018**

AUTOR: Br Migda Susy Martínez Colonio

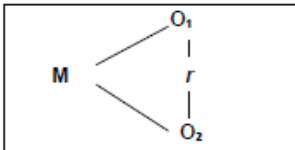
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema Principal ¿Cuál es el nivel de relación entre el clima organizacional y la calidad de vida profesional del personal profesional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa 2018?</p> <p>Problemas específicos. Problema específico 1. ¿Cuál es el nivel de relación entre el clima organizacional y la calidad de vida profesional en la dimensión cargas de trabajo del personal profesional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa 2018? Problema específico 2. ¿Cuál es el nivel de relación entre el clima organizacional y la calidad de vida profesional en la dimensión motivación intrínseca del personal profesional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa 2018? Problema específico 3. ¿Cuál es el nivel de relación entre el clima organizacional y la calidad de vida profesional en la dimensión apoyo directivo del personal profesional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa 2018?</p>	<p>Objetivo general: Determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y la calidad de vida profesional del personal profesional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa 2018. Objetivos específicos. Objetivo específico 1: Determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y la calidad de vida profesional en la dimensión carga de trabajo del personal profesional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa 2018. Objetivo específico 2: Determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y la calidad de vida profesional en la dimensión motivación intrínseca del personal profesional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa 2018. Objetivo específico 3: Determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y la calidad de vida profesional en la dimensión apoyo directivo del personal profesional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa 2018</p>	<p>Hipótesis General: El clima organizacional se relaciona positivamente con la calidad de vida profesional del personal profesional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa 2018.. Hipótesis específicas. El clima organizacional se relaciona positivamente con la calidad de vida profesional en la dimensión cargas de trabajo del personal profesional de la Dirección General de Administración del Ministerio de de Defensa 2018. Hipótesis específica 2. El clima organizacional se relaciona positivamente con la calidad de vida profesional en la dimensión motivación intrínseca del personal profesional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa 2018. Hipótesis específica 3. El clima organizacional se relaciona positivamente con la calidad de vida profesional en la dimensión apoyo directivo del personal profesional de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa 2018.</p>	Variable: (X): Clima organizacional				
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
			Estructura	Organización lineamientos limitaciones diálogo	Del 1 al 10	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente desacuerdo (1)	De 95 hasta 265 puntos = Adecuado
			Responsabilidad	Independencia iniciativa dificultad	Del 11 al 17		De 24 hasta 194 puntos = Poco adecuado
			Recompensa	estímulo compensación	Del 18 al 23		De 53 hasta 123 puntos = Inadecuado
			Desafíos	sistema organizacional amenazas	Del 24 al 28		
			Relaciones	relaciones interpersonales	Del 29 al 33		
			Cooperación	Rendimiento Estímulo	Del 34 al 39		
			Estándares	Liderazgo trabajo en equipo	Del 40 al 44		
			Conflicto	discrepancias autonomía	Del 45 al 49		
Identidad	compromiso	50,51,5 2,53					
Variable: (Y) calidad de vida profesional							

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA																																
<p>MÉTODO: La presente investigación se procederá de acuerdo al método científico.</p> <p>TIPO: BÁSICO</p> <p>Recibe igualmente el nombre de investigación pura, teórica o dogmática, porque parte de un planteamiento de marco teórico y permanece en él; su finalidad es formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>Población. La población estuvo conformada por los por los 86 profesionales que actualmente laboran en la dirección general de administración del Ministerio de Defensa, 2018.</p>	<p>Ficha técnica</p> <p>Instrumento 1: Clima organizacional.</p> <p>Ficha técnica</p> <p>Nombre Del Instrumento: Cuestionario de clima organizacional.</p> <p>Autor: Litwin y Stringer (1968) adaptado para la investigación</p> <p>Adaptado: Martínez, M. (2019)</p> <p>Lugar: Ministerio de Defensa – Dirección General de Administración.</p> <p>Tipo de instrumento: Cuestionario.</p> <p>Objetivo: Conocer del clima organizacional que perciben los trabajadores del Ministerio de Defensa - Dirección General de Administración.</p> <p>Número de ítem: 53</p> <p>Aplicación: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas de contingencia, Figuras</p> <p>DE PRUEBA: Prueba hipótesis</p> <p>El método que se utilizó para el análisis de datos fue estadístico, en sus dos niveles: Descriptivo e Inferencial. Siguiendo el protocolo siguiente:</p> <p>1. Se tabularon y organizaron los datos en una</p>																																
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Cargas de trabajo</td> <td>Cantidad de trabajo</td> <td>1,6,7,8,17,1</td> <td>Nada (valores 1-2)</td> <td>De 175 hasta 129 puntos = Alta</td> </tr> <tr> <td>Presión</td> <td>8,19,21,24,2</td> <td>Algo (valores 3-4-5)</td> <td>De 128 hasta 82 puntos = Regular</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Motivación intrínseca</td> <td>Descontento</td> <td>5, 33</td> <td>Bastante (valores 6-7-8)</td> <td>De 81 hasta 35 puntos = Baja</td> </tr> <tr> <td>Motivación Capacitación</td> <td>9,12,13,15,2 6,27,29,31,3 2, 35</td> <td>Mucho (valores 9-10)</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Apoyo directivo</td> <td>Satisfacción Reconocimiento</td> <td>2,3,4,5,10,1</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Apoyo</td> <td>1,14,16,20,2 2, 23,28,30</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos	Cargas de trabajo	Cantidad de trabajo	1,6,7,8,17,1	Nada (valores 1-2)	De 175 hasta 129 puntos = Alta	Presión	8,19,21,24,2	Algo (valores 3-4-5)	De 128 hasta 82 puntos = Regular	Motivación intrínseca	Descontento	5, 33	Bastante (valores 6-7-8)	De 81 hasta 35 puntos = Baja	Motivación Capacitación	9,12,13,15,2 6,27,29,31,3 2, 35	Mucho (valores 9-10)		Apoyo directivo	Satisfacción Reconocimiento	2,3,4,5,10,1			Apoyo	1,14,16,20,2 2, 23,28,30			
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos																															
Cargas de trabajo	Cantidad de trabajo	1,6,7,8,17,1	Nada (valores 1-2)	De 175 hasta 129 puntos = Alta																															
	Presión	8,19,21,24,2	Algo (valores 3-4-5)	De 128 hasta 82 puntos = Regular																															
Motivación intrínseca	Descontento	5, 33	Bastante (valores 6-7-8)	De 81 hasta 35 puntos = Baja																															
	Motivación Capacitación	9,12,13,15,2 6,27,29,31,3 2, 35	Mucho (valores 9-10)																																
Apoyo directivo	Satisfacción Reconocimiento	2,3,4,5,10,1																																	
	Apoyo	1,14,16,20,2 2, 23,28,30																																	

filosóficos, teniendo presente de no contrastarlos con ningún aspecto referido práctico.

DISEÑO: No experimental. "la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables.

Fue descriptivo, debido a que posee la habilidad de elegir las particularidades principales del fin de la investigación y su representación definida de las partes, tipos o variedades de dicho propósito. Correlacional ya que su objetivo fue reconocer la asociación o nivel de relación que impera entre las dos variables a estudiar:



Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a lo observado.

Puntuación: La escala de medición es tipo politómica ordinal:

- (5) Totalmente de acuerdo
- (4) De acuerdo
- (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (1) Totalmente en desacuerdo

Baremo. De 265 hasta 195 puntos = adecuado De 194 hasta 124 puntos = poco adecuado De 123 hasta 53 puntos = inadecuado

Instrumento 2: calidad de vida profesional.

Ficha técnica

Nombre Del Instrumento: Cuestionario de calidad de vida profesional (CVP – 35).

Autor: Karasek R. (PQL-35 questionnaire) USA

Adaptado Versión Española: Cabezas (1998-2000)

Lugar: Ministerio de Defensa – Dirección General de Administración

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: conocer los niveles de la calidad de vida de los profesionales que trabajan en el Ministerio de Defensa – Dirección General de Administración.

Número de ítem: 35

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El trabajador trazara en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Puntuación: La escala de medición es tipo politómica ordinal:

- Nada (valores 1-2)
- Algo (valores 3-4-5)
- Bastante (valores 6-7-8)
- Mucho (valores 9-10)

Baremo. De 175 hasta 129 puntos = Alta De 128 hasta 82 puntos = Regular De 81 hasta 35 puntos = Baja

matriz de datos donde se consignaron los resultados en tablas y figuras, de las cuales se pueden leer frecuencias y porcentajes de las dos variables materia de estudio.

2. Luego se estableció la prueba de las hipótesis mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman

Finalmente se consigna los gráficos los cuales confirman que no existe relación entre las variables en estudio.

Anexo 3: Instrumento

Cuestionario de clima organizacional de Litwing y Stringer

Indicaciones:

El presente cuestionario tiene el objetivo principal de obtener información que apoye en la evaluación del clima institucional. Entendiendo como clima organizacional al ambiente que se genera al interior de la institución.

La información se utilizará para un proyecto de investigación sobre Clima organizacional, así que este cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicha investigación. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta institución.

Escala de medición				
1	2	3	4	5
Totalment e en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	Pregunta	1	2	3	4	5
1	En esta institución pública las tareas están claramente definidas					
2	En esta institución pública las tareas están lógicamente estructuradas					
3	En esta institución pública se tiene claro en quién recae la autoridad y cuales son las funciones de cada uno.					
4	Conozco claramente las políticas de esta institución pública					
5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta institución pública					
6	En esta institución pública no existen muchos papeleos para hacer las cosas					
7	El exceso de reglas, detalles administrativos y tramites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)					
8	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de					

	organización y planificación					
9	En esta institución pública a veces no se tiene claro a quien reportar					
10	Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan					
11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta institución pública, casi todo se verifica dos veces					
12	A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él					
13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado					
14	En esta institución pública salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por sí mismo					
15	Nuestro sistema enfatiza que las personas deben resolver los problemas por si mismos					
16	En esta Institución pública cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas					
17	En esta institución pública uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades					
18	En esta institución pública existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor asciende					
19	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta institución pública son mejores que las amenazas y criticas					
20	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo					
21	En esta institución pública hay muchísima critica					
22	En esta institución pública no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo					
23	Cuando cometo un error me sancionan					
24	La filosofía de esta institución pública es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente					
25	Esta institución pública ha tomado riesgos en los momentos oportunos.					

26	En esta institución pública tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia					
27	La toma de decisiones en esta institución pública se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad					
28	Aquí la institución pública se arriesga por una buena idea.					
29	Entre la gente de esta institución pública prevalece una atmosfera amistosa					
30	Esta institución pública se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones					
31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta institución pública					
32	Las personas en esta institución pública tienden a ser frías y reservadas entre sí.					
33	Las relaciones Jefe-trabajador tienden a ser agradables					
34	En esta institución pública se exige un rendimiento bastante alto					
35	La alta dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.					
36	En esta institución pública siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.					
37	La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.					
38	Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño					
39	Me siento orgulloso de mi desempeño.					
40	Si me equivoco, las cosas la ven mal mis superiores.					
41	Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la institución pública.					
42	Las personas dentro de esta institución pública no confían verdaderamente una de otra.					
43	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.					
44	La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.					

45	En esta institución pública se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.					
46	La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludables.					
47	Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.					
48	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.					
49	Lo más importante en la institución pública es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.					
50	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta institución pública					
51	Me Siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.					
52	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la institución pública					
53	En esta institución pública cada cual se preocupa por sus propios intereses.					

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1								
1	En esta institución pública las tareas están claramente definidas	✓		✓		✓		
2	En esta institución pública las tareas están lógicamente estructuradas	✓		✓		✓		
3	En esta institución pública se tiene claro en quién recae la autoridad y cuales son las funciones de cada uno.	✓		✓		✓		
4	Conozco claramente las políticas de esta institución pública	✓		✓		✓		
5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta institución pública	✓		✓		✓		
6	En esta institución pública no existen muchos papeleos para hacer las cosas	✓		✓		✓		
7	El exceso de reglas, detalles administrativos y tramites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)	✓		✓		✓		
8	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación	✓		✓		✓		
9	En esta institución pública a veces no se tiene claro a quien reportar	✓		✓		✓		
10	Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta institución pública, casi todo se verifica dos veces	✓		✓		✓		
12	A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él	✓		✓		✓		
13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado	✓		✓		✓		
14	En esta institución pública salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por sí mismo	✓		✓		✓		
15	Nuestro sistema enfatiza que las personas deben resolver los	✓		✓		✓		

16	problemas por si mismos							
16	En esta institución pública cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas	✓		✓		✓		
17	En esta institución pública uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
18	En esta institución pública existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor asciende	✓		✓		✓		
19	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta institución pública son mejores que las amenazas y criticas	✓		✓		✓		
20	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo	✓		✓		✓		
21	En esta institución pública hay muchísima critica	✓		✓		✓		
22	En esta institución pública no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo	✓		✓		✓		
23	Cuando cometo un error me sancionan	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4								
24	La filosofía de esta institución pública es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente	✓		✓		✓		
25	Esta institución pública ha tomado riesgos en los momentos oportunos.	✓		✓		✓		
26	En esta institución pública tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia	✓		✓		✓		
27	La toma de decisiones en esta institución pública se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad	✓		✓		✓		
28	Aquí la institución pública se arriesga por una buena idea.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5								
29	Entre la gente de esta institución pública prevalece una atmósfera amistosa	✓		✓		✓		
30	Esta institución pública se caracteriza por tener un clima de trabajo	✓		✓		✓		

	agradable y sin tensiones						
31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta institución pública	✓		✓		✓	
32	Las personas en esta institución pública tienden a ser frías y reservadas entre sí.	✓		✓		✓	
33	Las relaciones Jefe-trabajador tienden a ser agradables	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 6	Si	No	Si	No	Si	No
34	En esta institución pública se exige un rendimiento bastante alto	✓		✓		✓	
35	La alta dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.	✓		✓		✓	
36	En esta institución pública siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.	✓		✓		✓	
37	La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.	✓		✓		✓	
38	Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño	✓		✓		✓	
39	Me siento orgulloso de mi desempeño.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 7	Si	No	Si	No	Si	No
40	Si me equivoco, las cosas a la ven mal mis superiores.	✓		✓		✓	
41	Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la institución pública.	✓		✓		✓	
42	Las personas dentro de esta institución pública no confían verdaderamente una de otra.	✓		✓		✓	
43	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.	✓		✓		✓	
	La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 8	Si	No	Si	No	Si	No
44	En esta institución pública se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.	✓		✓		✓	
46	La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludables.	✓		✓		✓	
47	Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre	✓		✓		✓	

	individuos.	✓		✓		✓	
48	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.	✓		✓		✓	
49	Lo más importante en la institución pública es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 9	Si	No	Si	No	Si	No
50	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta institución pública	✓		✓		✓	
51	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	✓		✓		✓	
52	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la institución pública	✓		✓		✓	
53	En esta institución pública cada cual se preocupa por sus propios intereses.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombre s del juez evaluador: *Olivia Fernández y López* DNI: *40043433* de *20* del 20*18*

Especialidad del evaluador: *DT. en Educación - Universidad de F.G.I.V.*

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

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

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1								
1	En esta institución pública las tareas están claramente definidas	✓		✓		✓		
2	En esta institución pública las tareas están lógicamente estructuradas	✓		✓		✓		
3	En esta institución pública se tiene claro en quién recae la autoridad y cuales son las funciones de cada uno.	✓		✓		✓		
4	Conozco claramente las políticas de esta institución pública	✓		✓		✓		
5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta institución pública	✓		✓		✓		
6	En esta institución pública no existen muchos papeleos para hacer las cosas	✓		✓		✓		
7	El exceso de reglas, detalles administrativos y tramites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)	✓		✓		✓		
8	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación	✓		✓		✓		
9	En esta institución pública a veces no se tiene claro a quien reportar	✓		✓		✓		
10	Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta institución pública, casi todo se verifica dos veces	✓		✓		✓		
12	A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él	✓		✓		✓		
13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado	✓		✓		✓		
14	En esta institución pública salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por sí mismo	✓		✓		✓		
15	Nuestro sistema enfatiza que las personas deben resolver los	✓		✓		✓		

	problemas por si mismos							
16	En esta Institución pública cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas	✓		✓		✓		
17	En esta institución pública uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
18	En esta institución pública existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor asciende	✓		✓		✓		
19	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta institución pública son mejores que las amenazas y críticas	✓		✓		✓		
20	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo	✓		✓		✓		
21	En esta institución pública hay muchísima crítica	✓		✓		✓		
22	En esta institución pública no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo	✓		✓		✓		
23	Cuando cometo un error me sancionan	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4								
24	La filosofía de esta institución pública es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente	✓		✓		✓		
25	Esta institución pública ha tomado riesgos en los momentos oportunos.							
26	En esta institución pública tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia	✓		✓		✓		
27	La toma de decisiones en esta institución pública se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad	✓		✓		✓		
28	Aquí la institución pública se arriesga por una buena idea.							
DIMENSIÓN 5								
29	Entre la gente de esta institución pública prevalece una atmosfera amistosa	✓		✓		✓		
30	Esta institución pública se caracteriza por tener un clima de trabajo	✓		✓		✓		

	agradable y sin tensiones	✓		✓		✓	
31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta institución pública	✓		✓		✓	
32	Las personas en esta institución pública tienden a ser frías y reservadas entre sí.	✓		✓		✓	
33	Las relaciones Jefe-trabajador tienden a ser agradables						
	DIMENSIÓN 6	Si	No	Si	No	Si	No
34	En esta institución pública se exige un rendimiento bastante alto	✓		✓		✓	
35	La alta dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.	✓		✓		✓	
36	En esta institución pública siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.	✓		✓		✓	
37	La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.	✓		✓		✓	
38	Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño	✓		✓		✓	
39	Me siento orgulloso de mi desempeño.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 7	Si	No	Si	No	Si	No
40	Si me equivoco, las cosas la ven mal mis superiores.	✓		✓		✓	
41	Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la institución pública.	✓		✓		✓	
42	Las personas dentro de esta institución pública no confían verdaderamente una de otra.	✓		✓		✓	
43	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.	✓		✓		✓	
	La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 8	Si	No	Si	No	Si	No
44	En esta institución pública se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.	✓		✓		✓	
46	La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludables.	✓		✓		✓	
47	Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre	✓		✓		✓	

	individuos.						
48	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.	✓		✓		✓	
49	Lo más importante en la institución pública es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.						
	DIMENSIÓN 9	Si	No	Si	No	Si	No
50	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta institución pública	✓		✓		✓	
51	Me Siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	✓		✓		✓	
52	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la institución pública	✓		✓		✓	
53	En esta institución pública cada cual se preocupa por sus propios intereses.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Sonia Pérez Yolanda DNI: 10590428 24 de Nov. del 2018

Especialidad del evaluador: Dra. Administración de la Edu.

JPP

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	En esta institución pública las tareas están claramente definidas	✓		✓		✓		
2	En esta institución pública las tareas están lógicamente estructuradas	✓		✓		✓		
3	En esta institución pública se tiene claro en quién recae la autoridad y cuales son las funciones de cada uno.	✓		✓		✓		
4	Conozco claramente las políticas de esta institución pública	✓		✓		✓		
5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta institución pública	✓		✓		✓		
6	En esta institución pública no existen muchos papeleos para hacer las cosas	✓		✓		✓		
7	El exceso de reglas, detalles administrativos y tramites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)	✓		✓		✓		
8	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación	✓		✓		✓		
9	En esta institución pública a veces no se tiene claro a quien reportar	✓		✓		✓		
10	Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta institución pública, casi todo se verifica dos veces	✓		✓		✓		
12	A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él	✓		✓		✓		
13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado	✓		✓		✓		
14	En esta institución pública salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por sí mismo	✓		✓		✓		
15	Nuestro sistema enfatiza que las personas deben resolver los	✓		✓		✓		

	problemas por sí mismos	✓		✓		✓		
16	En esta Institución pública cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas	✓		✓		✓		
17	En esta institución pública uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
		Si	No	Si	No	Si	No	
18	En esta institución pública existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor asciende	✓		✓		✓		
19	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta institución pública son mejores que las amenazas y críticas	✓		✓		✓		
20	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo	✓		✓		✓		
21	En esta institución pública hay muchísima crítica	✓		✓		✓		
22	En esta institución pública no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo	✓		✓		✓		
23	Cuando cometo un error me sancionan	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4								
		Si	No	Si	No	Si	No	
24	La filosofía de esta institución pública es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente	✓		✓		✓		
25	Esta institución pública ha tomado riesgos en los momentos oportunos.	✓		✓		✓		
26	En esta institución pública tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia	✓		✓		✓		
27	La toma de decisiones en esta institución pública se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad	✓		✓		✓		
28	Aquí la institución pública se arriesga por una buena idea.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5								
		Si	No	Si	No	Si	No	
29	Entre la gente de esta institución pública prevalece una atmosfera amistosa	✓		✓		✓		
30	Esta institución pública se caracteriza por tener un clima de trabajo	✓		✓		✓		

	agradable y sin tensiones	✓		✓		✓	
31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta institución pública	✓		✓		✓	
32	Las personas en esta institución pública tienden a ser frías y reservadas entre sí.	✓		✓		✓	
33	Las relaciones Jefe-trabajador tienden a ser agradables	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 6	Si	No	Si	No	Si	No
34	En esta institución pública se exige un rendimiento bastante alto	✓		✓		✓	
35	La alta dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.	✓		✓		✓	
36	En esta institución pública siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.	✓		✓		✓	
37	La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.	✓		✓		✓	
38	Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño	✓		✓		✓	
39	Me siento orgulloso de mi desempeño.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 7	Si	No	Si	No	Si	No
40	Si me equivoco, las cosas la van mal mis superiores.	✓		✓		✓	
41	Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la institución pública.	✓		✓		✓	
42	Las personas dentro de esta institución pública no confían verdaderamente una de otra.	✓		✓		✓	
43	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.	✓		✓		✓	
	La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.	✓		✓		✓	
44	DIMENSIÓN 8	Si	No	Si	No	Si	No
45	En esta institución pública se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.	✓		✓		✓	
46	La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludables.	✓		✓		✓	
47	Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre	✓		✓		✓	

	individuos.	✓		✓		✓	
48	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.	✓		✓		✓	
49	Lo más importante en la institución pública es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 9	Si	No	Si	No	Si	No
50	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta institución pública	✓		✓		✓	
51	Me Siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	✓		✓		✓	
52	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la institución pública	✓		✓		✓	
53	En esta institución pública cada cual se preocupa por sus propios intereses.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Nunez Liz Luzde.....del 20

DNI: 0801201

Especialidad del evaluador: Psicología

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Cantidad de trabajo que tengo	✓		✓		✓		
6	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
7	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
8	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
17	Conflictos con otras personas de mi trabajo	✓		✓		✓		
18	Falta de tiempo para mi vida personal	✓		✓		✓		
19	Incomodidad física en el trabajo	✓		✓		✓		
21	Carga de responsabilidad	✓		✓		✓		
24	Interrupciones molestas	✓		✓		✓		
25	Estrés (esfuerzo emocional)	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 2								
9	Motivación (ganas de esforzarme)	✓		✓		✓		
12	Apoyo de mi familia	✓		✓		✓		
13	Ganas de ser creativo	✓		✓		✓		
15	Desconecto al acabar la jornada laboral	✓		✓		✓		
26	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
27	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	✓		✓		✓		
29	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	✓		✓		✓		
31	Lo que tengo que hacer queda claro	✓		✓		✓		
32	Me siento orgulloso de mi trabajo	✓		✓		✓		
35	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidades Directivas)	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
2	Satisfacción con el tipo de trabajo	✓		✓		✓		
3	Satisfacción con el sueldo	✓		✓		✓		

4	Posibilidad de promoción	✓		✓		✓		
5	Reconocimiento de mi esfuerzo	✓		✓		✓		
10	Apoyo de mis jefes	✓		✓		✓		
11	Apoyo de mis compañeros	✓		✓		✓		
14	Posibilidad de ser creativo	✓		✓		✓		
16	Recibo información de los resultados de mi trabajo	✓		✓		✓		
20	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	✓		✓		✓		
22	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	✓		✓		✓		
23	Tengo autonomía o libertad de decisión	✓		✓		✓		
28	Variedad en mi trabajo	✓		✓		✓		
30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	✓		✓		✓		
34	Calidad de vida de mi trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Núñez Unzuéde.....del 20...

Especialidad del evaluador: Psicología DNI: 0801201

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Cantidad de trabajo que tengo	✓		✓		✓		
6	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
7	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
8	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
17	Conflictos con otras personas de mi trabajo	✓		✓		✓		
18	Falta de tiempo para mi vida personal	✓		✓		✓		
19	Incomodidad física en el trabajo	✓		✓		✓		
21	Carga de responsabilidad	✓		✓		✓		
24	Interrupciones molestas	✓		✓		✓		
25	Estrés (esfuerzo emocional)	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 2								
9	Motivación (ganas de esforzarme)	✓		✓		✓		
12	Apoyo de mi familia	✓		✓		✓		
13	Ganas de ser creativo	✓		✓		✓		
15	Desconecto al acabar la jornada laboral	✓		✓		✓		
26	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
27	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	✓		✓		✓		
29	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	✓		✓		✓		
31	Lo que tengo que hacer queda claro	✓		✓		✓		
32	Me siento orgulloso de mi trabajo	✓		✓		✓		
35	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidades Directivas)	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
2	Satisfacción con el tipo de trabajo	✓		✓		✓		
3	Satisfacción con el sueldo	✓		✓		✓		

4	Possibilidad de promoción	✓		✓		✓		
5	Reconocimiento de mi esfuerzo	✓		✓		✓		
10	Apoyo de mis jefes	✓		✓		✓		
11	Apoyo de mis compañeros	✓		✓		✓		
14	Possibilidad de ser creativo	✓		✓		✓		
16	Recibo información de los resultados de mi trabajo	✓		✓		✓		
20	Possibilidad de expresar lo que pienso y necesito	✓		✓		✓		
22	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	✓		✓		✓		
23	Tengo autonomía o libertad de decisión	✓		✓		✓		
28	Variedad en mi trabajo	✓		✓		✓		
30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	✓		✓		✓		
34	Calidad de vida de mi trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir [] / No aplicable []

Apellidos y nombre s del juez evaluador: *Alena Fernández López* DNI: *40093753* de *23* de *11* del 20*11*

Especialidad del evaluador: *Dr. en Psicología - Investigación en DEFENSA*

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

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

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cantidad de trabajo que tengo	✓		✓		✓		
6	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
7	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
8	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
17	Conflictos con otras personas de mi trabajo	✓		✓		✓		
18	Falta de tiempo para mi vida personal	✓		✓		✓		
19	Incomodidad física en el trabajo	✓		✓		✓		
21	Carga de responsabilidad	✓		✓		✓		
24	Interrupciones molestas	✓		✓		✓		
25	Estrés (esfuerzo emocional)	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 2	✓		✓		✓		
9	Motivación (ganas de esforzarme)	✓		✓		✓		
12	Apoyo de mi familia	✓		✓		✓		
13	Ganas de ser creativo	✓		✓		✓		
15	Desconecto al acabar la jornada laboral	✓		✓		✓		
26	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
27	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	✓		✓		✓		
29	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	✓		✓		✓		
31	Lo que tengo que hacer queda claro	✓		✓		✓		
32	Me siento orgulloso de mi trabajo	✓		✓		✓		
35	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidades Directivas)	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
2	Satisfacción con el tipo de trabajo	✓		✓		✓		
3	Satisfacción con el sueldo	✓		✓		✓		

4	Posibilidad de promoción	✓		✓		✓		
5	Reconocimiento de mi esfuerzo	✓		✓		✓		
10	Apoyo de mis jefes	✓		✓		✓		
11	Apoyo de mis compañeros	✓		✓		✓		
14	Posibilidad de ser creativo	✓		✓		✓		
16	Recibo información de los resultados de mi trabajo	✓		✓		✓		
20	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	✓		✓		✓		
22	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	✓		✓		✓		
23	Tengo autonomía o libertad de decisión	✓		✓		✓		
28	Variedad en mi trabajo	✓		✓		✓		
30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	✓		✓		✓		
34	Calidad de vida de mi trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: Soria Pérez Yolanda ... 24 de Nov del 2015

Especialidad del evaluador: Dca. Administración de lo Educ. DNI: 10590428

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Base de datos para clima organizacional

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53			
4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	5	2	4	3	5	4	3	2	4	4	1	5	5	3	3	
2	3	3	4	2	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	2	2	1	3	4	4	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	4	2	5	2	3	4	3	2	1	3	1	1	1	4		
5	5	5	5	5	3	1	5	1	5	2	5	3	5	1	3	5	1	1	1	3	5	2	3	5	1	3	1	5	5	1	1	5	5	5	1	5	1	5	5	1	3	5	5	2	1	1	3	5	5	5	1	3			
5	5	5	5	4	3	1	4	2	4	2	5	3	5	1	3	4	1	2	2	3	4	2	3	4	1	3	1	5	5	1	1	4	4	4	1	5	1	5	5	2	3	4	4	2	2	2	4	5	5	5	1	3			
2	1	4	4	3	2	5	5	2	2	2	2	4	4	3	4	1	2	3	2	4	1	4	1	4	4	4	3	3	1	2	2	4	1	4	3	4	2	4	4	2	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4			
2	3	4	3	4	2	3	3	2	4	3	4	4	5	5	4	4	1	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	2	3	2	3	1	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	4	3			
2	2	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	2	2	1	4	5	2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3	2	2			
2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	3	4	4	5	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	1	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	
3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3			
4	4	4	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	1	3		
4	4	5	5	5	1	2	4	1	5	5	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	5	3	1	3	5	5	2	4	4	1	5	2	3	1	4	3	1	3	4	4	3	5	5	3	3		
4	4	5	4	4	4	2	2	1	4	3	2	4	4	3	2	1	4	3	4	2	2	4	3	4	5	4	4	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	2	4	4	1	1	3	4	2	4	4	4	2		
2	2	3	4	4	2	4	5	1	4	5	4	4	4	2	1	4	2	1	1	3	5	2	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	1	3	3	4	4	3	2	2			
3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
4	4	5	5	5	2	2	4	1	5	4	3	4	4	2	7	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	3	4	5	2	1	3	4	5	2	4		1	5	2	3	1	4	3	1	3	4	4	3	5	5	2	2			
4	4	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4			
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	2	2	3	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	3	2	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	2	2	
4	4	5	5	5	1	3	4	1	5	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	5	5	3	1	3	4	5	4	4	4	1	4	2	3	1	4	3	1	3	1	3	4	4	3	3	3			
2	2	2	2	2	4	3	3	2	4	5	5	4	5	4	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
2	3	1	1	2	1	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	4	4	1	3	2	2
2	3	1	1	2	1	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	4	1	2	2	2	
4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	2	5	3	3	2	4	4	4	2	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	5	1	4	3	3	2	4	2	5	5	2	3
4	4	5	5	5	1	4	4	1	5	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	5	5	3	1	3	4	5	4	4	4	1	4	2	3	1	4	3	1	3	1	3	4	3	3	3	3	3		
3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3	2	4	3	3	2	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	2	

3 3 3 3 3 3 3 3 1 4 4 4 5 3 3 3 3 4 5 3 4 3 3 4 4 4 5 5 5 5 3 3 5 5 5 5 5 3 5 5 2 1 3 4 4 1 1 4 3 5 5 4 4
4 4 4 4 4 1 3 2 3 3 2 3 4 4 3 1 1 3 2 3 3 2 1 1 2 3 4 2 4 5 3 2 4 4 4 3 1 1 4 3 3 1 3 4 2 4 3 1 3 3 4 3 1
3 4 4 4 4 3 3 4 3 4 3 4 4 5 2 2 4 3 3 2 2 4 4 3 4 4 4 3 4 4 2 2 4 4 4 3 3 2 5 3 3 4 4 3 3 2 3 4 4 3 5 2 3
4 4 4 4 4 1 3 2 4 4 2 4 4 4 3 1 1 3 2 3 3 2 1 1 2 3 4 1 4 5 3 2 5 4 4 3 2 2 5 3 3 1 3 4 1 4 3 1 4 4 5 3 1
4 4 4 4 4 3 1 1 4 4 1 3 5 3 3 2 2 3 3 3 2 2 4 4 4 4 3 4 5 5 4 2 3 3 4 3 3 3 5 3 4 1 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5
2 3 4 2 3 1 5 4 2 2 3 5 5 2 3 5 4 2 5 1 3 4 4 4 4 4 3 2 2 5 4 4 2 3 1 1 2 3 5 4 2 4 3 3 3 3 2 3 3 3 3 4 4
2 2 3 4 4 1 4 3 4 4 3 4 4 4 2 3 4 1 1 1 3 4 3 1 3 3 3 3 4 4 4 4 3 3 3 2 3 3 4 3 2 3 4 3 3 2 3 4 3 4 3 4
4 4 4 5 5 5 4 2 2 4 4 4 5 5 5 3 3 5 5 5 1 1 2 5 4 4 5 5 5 5 1 1 5 5 5 5 5 1 5 1 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 1 5
4 4 4 5 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 3 2 2 3 2 3 3 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 3 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3
3 3 4 1 3 1 5 5 5 5 4 5 5 5 4 5 5 1 1 1 3 4 5 3 1 1 1 1 2 1 2 4 4 4 4 4 4 1 5 5 5 3 5 3 5 1 5 4 5 5 4 3 1 5
4 3 4 3 4 4 4 4 4 3 3 4 4 3 4 3 4 3 3 4 3 3 4 4 3 3 3 4 4 4 4 3 4 3 2 1 3 3 2 4 3 4 2 3 3 3 4 3 4 3 4 3 2
3 4 4 1 3 1 5 5 4 5 4 5 5 4 4 5 5 1 1 1 3 4 1 3 1 3 2 2 3 1 2 4 4 4 4 4 5 2 4 4 5 3 5 3 5 1 4 4 5 5 4 3 1 4
3 3 4 4 4 3 4 5 3 4 4 4 4 5 3 2 4 2 1 1 1 3 4 3 4 3 2 3 2 3 2 4 4 3 3 2 1 1 4 2 3 3 2 2 2 3 3 3 3 3 3 3 2
3 4 4 4 4 4 2 3 5 2 4 4 4 4 4 3 2 3 1 1 3 5 3 1 4 3 2 3 3 4 2 3 4 3 3 2 1 1 5 2 1 3 4 2 2 3 2 4 3 3 3 3 1
2 3 4 2 3 1 4 4 3 3 3 5 5 3 3 5 4 2 5 1 2 4 4 5 5 5 4 3 2 4 4 4 2 3 2 2 3 3 5 5 2 3 3 1 2 3 2 3 2 3 3 3 4
4 4 5 5 5 3 2 1 1 5 4 1 5 3 3 3 1 1 4 3 3 1 2 5 4 4 4 3 4 5 4 2 4 4 5 4 4 3 5 3 4 1 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5
4 4 5 5 5 5 1 5 1 5 5 5 5 1 1 1 5 5 1 1 5 5 5 1 5 1 5 1 5 3 5 5 5 5 5 1 5 5 1 5 3 1 1 1 1 5 3 5 5 1 1 1
4 4 4 5 3 3 3 3 4 4 4 4 4 3 3 2 2 2 3 2 3 3 4 4 1 4 4 4 4 5 5 5 4 4 5 5 5 4 3 4 4 5 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 5 4 4 1 5 4 1 4 5 5 5 1 1 1 5 2 1 2 5 5 5 1 5 1 4 1 5 3 4 5 5 4 5 5 4 1 5 5 1 4 3 1 2 1 1 5 3 5 5 1 1
4 4 4 4 4 3 3 3 2 4 4 1 1 3 1 1 3 1 1 1 4 4 3 3 4 4 3 3 3 2 3 3 4 4 4 3 3 4 4 2 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 3 3
2 2 2 3 4 4 1 4 3 3 4 3 4 4 2 3 3 1 1 1 3 4 3 1 3 4 3 3 4 3 4 4 3 3 3 2 3 3 4 3 2 3 4 3 3 2 3 4 4 2 3 4 4
3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 3 4 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 3 5 4 4 4 5 4 5 4 3 3 4 5 4 3 3 3 4 5 3 3 4 4 5 5 5 5 5
4 4 3 3 4 4 3 3 3 3 4 4 3 4 3 5 5 5 3 4 3 4 3 3 4 3 3 4 4 4 5 3 3 4 5 4 3 2 2 4 5 3 3 3 3 5 4 3 4 4 4 4 4
4 3 4 3 4 4 4 3 3 3 4 4 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 3 4 3 3 4 4 3 3 4 4 3 3 4 4 3 3 2 1 3 3 2 4 3 4 2 3 3 3 4 3 4 3 4
4 4 5 3 2 4 3 3 3 4 4 4 3 4 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 3 3 4 4 4 4 2 3 2 4 4 5 4 4 5 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 2 3
4 4 5 3 3 4 3 3 3 4 5 4 3 4 3 3 3 4 4 4 4 4 3 3 3 4 4 4 4 2 4 2 4 5 5 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
4 4 4 4 4 5 4 4 2 4 4 2 2 4 4 2 4 2 2 4 2 4 2 4 4 2 4 4 2 4 4 2 4 4 2 4 4 2 2 4 2 2 4 4 2 2 2 4 4 4 4 2 2
4 4 4 5 5 4 4 2 3 4 4 4 5 4 4 2 3 4 5 5 1 1 2 4 4 4 5 5 5 4 2 1 4 4 4 4 4 4 4 1 5 4 5 5 4 5 4 5 4 4 5 5 5
4 4 5 4 4 4 4 5 5 4 3 3 3 4 3 3 4 4 4 3 3 3 3 4 5 4 4 4 4 4 3 3 3 5 5 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 3 4 4 4 3 4 3 4 3

3 4 4 3 1 3 4 2 4 2 3 2 5 3 4 2 2 3 3 4 3 2 2 1 3 3 4 4 5 5 2 5 4 4 3 1 2 5 3 2 4 5 2 3 4 4 5 4 3 3 3 3 3
3 3 3 3 1 3 4 2 4 2 2 5 3 3 2 2 3 3 3 3 2 2 1 3 3 4 4 4 5 5 4 2 5 5 5 3 1 2 5 3 2 4 5 2 3 4 4 4 4 5 4 3 3
4 4 4 5 4 1 5 1 5 4 3 4 4 3 2 1 1 1 1 1 3 5 4 5 4 3 3 5 2 1 1 5 5 4 4 3 1 5 3 1 3 4 2 2 2 4 5 5 5 4 3 3 3
5 5 5 5 5 4 4 4 2 2 4 2 4 3 4 3 1 1 2 2 2 4 4 4 3 4 3 5 2 1 1 4 5 4 4 1 5 3 1 1 3 4 2 1 2 4 5 5 5 4 3 4 3
4 4 5 4 5 3 4 4 2 4 2 3 3 3 2 4 2 3 3 3 4 3 3 1 1 4 4 5 4 4 4 4 2 4 5 5 4 4 2 5 5 5 3 2 4 5 2 2 4 4 5 5 5
5 4 4 5 4 4 4 2 2 3 2 2 4 2 2 2 2 3 3 3 2 2 4 2 4 3 3 2 3 3 2 2 4 4 4 5 5 5 3 4 4 2 2 4 5 5 4 4 3 4 3 3 3
4 4 4 2 4 2 4 3 3 4 4 4 4 4 4 2 3 2 2 4 2 4 2 2 2 4 2 2 4 4 4 3 4 4 4 4 4 2 4 2 4 4 4 4 2 2 2 4 2 4 4 2 4
4 4 3 2 4 2 3 3 3 4 4 4 4 4 4 2 3 2 2 4 2 4 3 3 3 4 2 2 4 4 4 4 3 4 4 4 4 2 4 2 4 4 4 4 4 2 2 2 4 2 3 3 2
5 4 4 5 4 4 2 2 4 2 2 4 2 2 2 2 4 4 3 2 2 4 2 4 4 4 2 4 4 2 2 4 4 4 4 4 2 4 4 4 2 4 4 2 2 2 4 4 4 3 2 2
3 4 4 4 4 3 5 2 4 4 2 4 4 2 2 4 1 3 2 4 2 4 2 3 2 4 3 4 4 4 4 5 4 4 4 4 2 5 4 4 4 4 4 2 3 2 4 4 4 4 4 4
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 2 3 3 4 4 2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 2 3 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 2 4 4 4 4 2 4 2 4 4 2 3
2 3 3 4 4 2 3 4 2 2 3 3 3 4 4 4 4 2 2 1 4 4 4 1 2 3 3 2 2 2 3 2 3 3 3 2 3 3 4 4 3 2 5 2 4 3 2 1 3 2 2 2 5
4 4 4 4 4 4 4 2 2 1 4 3 2 4 4 3 2 1 3 3 2 2 4 3 4 5 4 4 5 5 2 3 4 4 4 4 4 2 4 4 3 2 4 4 1 1 3 3 2 3 4 4 2
2 2 3 4 4 1 4 3 4 4 3 4 4 4 2 3 4 1 1 1 3 4 3 1 3 3 3 3 4 4 4 4 2 3 3 2 3 3 4 3 2 3 4 3 3 3 2 3 4 3 4 3 4
3 4 4 4 4 3 3 3 3 4 3 4 4 5 3 2 4 3 3 2 3 4 5 3 4 4 4 3 4 4 4 2 4 4 4 3 3 2 5 3 3 4 4 3 3 3 4 4 3 5 2 3
4 4 5 5 5 1 3 4 1 5 4 3 4 4 3 2 3 3 3 3 2 4 3 3 3 3 3 5 5 3 1 3 4 5 4 4 4 1 4 2 3 1 4 3 1 3 1 3 4 4 3 3 3
4 4 4 4 4 5 4 4 2 4 4 2 2 4 4 2 2 2 2 4 2 4 2 2 4 4 4 2 4 4 2 4 4 2 4 4 2 2 4 2 2 4 4 2 2 2 4 4 4 2 2
4 4 5 5 5 1 5 5 1 5 5 5 5 1 1 1 5 1 1 1 5 5 5 1 5 1 5 1 5 3 5 5 5 5 5 5 5 1 5 5 1 5 3 1 1 1 1 5 3 5 5 1 1
2 3 4 3 4 2 3 3 2 4 4 4 5 4 4 4 4 2 3 3 3 1 3 2 2 2 2 3 2 2 4 4 2 3 2 3 2 4 2 2 3 3 3 3 3 2 3 2 3 2 3 2 5 3
2 4 4 3 3 2 3 3 2 3 4 4 4 4 4 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3 4 4 3 3 4 4 3 2 4 3 2 3 4 3 3 3 3 3 4 4 4 4 2 3
4 3 4 4 4 3 3 3 3 4 4 4 4 5 4 2 1 3 3 3 4 3 2 3 4 5 4 3 4 3 3 3 2 4 4 4 5 3 5 3 3 3 5 4 3 3 3 4 5 4 5 3 4
4 4 5 5 5 1 2 4 1 5 5 3 4 4 3 2 3 3 3 3 3 2 4 3 3 3 3 4 5 3 1 3 5 5 2 4 4 1 5 2 3 1 4 3 1 3 4 4 3 5 5 3 3
4 4 4 3 4 4 2 2 2 4 4 4 4 4 4 2 4 2 4 2 3 2 4 3 2 4 3 4 3 4 4 2 2 4 4 4 3 4 2 4 4 4 2 3 3 3 2 2 2 2 5 4 4 2
2 3 3 4 4 2 3 4 2 2 3 3 3 4 4 4 4 2 2 1 4 4 4 1 2 3 3 2 2 2 3 2 3 3 3 2 3 3 4 4 2 5 2 3 4 3 2 1 3 2 2 2 5
2 2 3 4 4 2 4 4 2 4 4 4 4 4 3 2 4 2 2 1 4 5 2 3 3 3 4 2 4 3 3 2 3 4 4 4 4 3 4 3 3 3 3 2 4 2 3 3 4 4 3 2 2
4 4 4 4 4 3 3 3 2 4 4 4 4 4 2 3 3 3 4 3 2 3 2 2 3 2 4 4 4 4 2 2 4 4 4 4 3 2 5 2 4 3 5 4 3 2 4 4 1 5 5 3 3
4 3 4 2 4 4 4 4 2 4 3 4 4 5 2 3 4 2 3 3 4 4 4 3 3 3 2 2 2 3 4 2 3 2 4 4 4 4 4 4 3 3 3 2 2 4 2 1 4 2 3 4
3 4 3 2 4 5 3 5 4 5 4 3 5 4 3 4 3 2 2 1 3 3 4 1 2 3 4 3 2 3 1 2 2 3 4 4 4 3 4 4 2 3 4 5 3 3 2 3 4 4 3 4 5
2 3 4 3 2 5 1 4 4 4 3 4 4 5 4 3 2 2 2 1 3 5 2 1 2 3 4 2 2 3 2 2 2 4 4 5 2 3 5 4 2 3 2 3 2 4 3 3 2 4 3 3 2 4 2 1 2

3 3 5 4 3 2 3 4 2 4 2 3 5 2 1 5 4 1 2 1 4 4 5 2 3 3 4 4 1 2 4 4 3 4 5 5 4 2 4 4 2 4 3 3 2 2 2 2 4 5 5 2 5
4 2 3 3 4 2 3 3 3 3 4 3 5 4 3 2 1 2 2 3 4 3 1 2 3 4 3 2 4 3 4 4 5 4 4 4 3 3 5 3 2 2 4 4 3 4 4 3 4 5 4 3 4
3 4 4 3 3 4 3 3 4 5 3 5 4 4 2 3 5 2 3 2 4 4 3 4 4 4 4 5 5 5 2 5 4 3 3 3 3 4 3 3 4 4 2 3 2 2 4 4 2 5 3 4 3
3 3 4 1 3 1 5 5 5 5 4 5 5 5 4 5 5 1 1 1 3 5 1 3 1 3 1 1 2 1 2 4 4 4 4 4 1 5 5 5 3 5 3 5 1 5 4 5 5 4 3 1 5

8 7 7 5 3 1 1 6 4 4 9 7 0 0 5 4 9 0 9 9 8 0 1 1 1 3 4 0 1 0 5 4 5 0 5
 8 7 7 5 3 7 1 7 4 4 3 8 6 7 8 6 6 7 6 6 4 8 8 8 8 7 5 7 6 4 6 4 6 6 7
 6 6 6 5 3 6 4 6 3 4 2 1 8 8 6 5 6 8 6 9 1 6 1 2 1 3 5 7 5 5 5 7 6 7 3
 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 6 6 5 5 5 5 5 5 3 4 5 5 5 5 6 4 4 5 5 5 5
 3 5 4 4 4 4 5 4 5 4 6 4 5 5 6 4 5 6 4 6 6 3 4 4 5 4 5 6 6 5 5 5 5 5 6
 6 6 4 6 4 6 5 5 5 6 4 6 7 4 6 4 6 5 4 4 5 7 7 6 5 6 5 6 4 5 7 4 5 5 6
 6 6 6 3 2 7 6 6 3 3 3 7 9 8 2 8 2 6 6 6 2 6 6 6 6 7 7 5 5 6 6 5 4 4 6
 6 6 6 6 2 6 5 5 2 2 2 7 9 7 2 5 6 2 6 6 2 7 5 5 6 7 7 5 4 5 7 6 6 4 7
 8 6 3 3 8 1 4 8 4 6 3 5 6 8 7 6 8 6 7 7 2 8 5 4 5 5 6 8 2 5 5 6 6 5 6
 9 9 9 8 2 2 3 4 6 5 1 9 0 0 3 8 9 9 9 0 9 8 3 3 9 8 0 9 8 3 9 9 8 9 9
 5 6 6 5 2 2 2 5 2 5 6 5 6 7 2 5 8 2 6 5 7 6 5 6 6 5 6 2 2 5 7 5 6 5 7
 6 4 4 2 1 2 5 7 5 2 2 6 0 8 8 2 0 9 9 0 0 7 4 5 2 2 8 0 2 7 8 2 2 2 9
 6 4 4 2 2 5 6 6 5 2 3 3 7 8 2 2 9 8 9 0 0 7 4 5 3 2 7 7 1 6 7 2 3 3 9
 8 5 7 0 8 1 4 8 3 5 8 8 6 0 5 2 0 0 0 0 7 9 8 1 1 6 8 0 5 7 2 1 3 5 8
 8 6 9 3 1 4 8 4 3 6 8 8 6 9 6 2 9 0 9 9 7 9 8 2 2 6 8 9 6 9 4 2 4 6 8
 9 6 8 9 1 9 8 9 7 9 3 8 9 0 4 6 9 9 8 9 9 8 5 6 6 8 9 8 9 8 8 4 9 8 8
 7 2 7 2 3 3 1 7 1 1 3 7 7 7 4 3 9 9 7 7 7 5 9 5 7 7 7 7 7 7 7 6 7 7
 6 6 7 6 9 3 6 9 8 3 8 2 9 0 9 9 8 9 8 9 9 9 3 4 6 7 7 8 8 9 7 8 8 8 2
 6 7 6 8 3 6 7 7 3 8 2 8 9 9 9 8 8 9 8 9 8 3 3 6 6 6 6 8 8 9 7 8 7 7 7
 7 2 7 2 2 3 2 7 2 2 2 7 7 7 4 4 0 0 7 7 7 9 4 4 7 7 7 7 7 7 7 7 7
 8 7 8 6 2 5 5 8 5 6 1 9 5 9 6 3 0 9 8 0 8 9 2 9 8 8 0 8 4 8 7 4 8 8 7
 6 7 7 3 3 3 3 8 3 8 3 8 8 8 8 2 8 7 7 7 3 6 3 3 2 8 8 8 1 3 3 3 3 3
 9 8 7 8 7 6 5 9 9 8 9 2 6 7 8 4 4 8 6 7 7 3 9 5 6 4 3 4 2 5 5 5 7 4 4
 6 6 6 5 3 6 4 6 3 4 2 1 9 8 6 5 6 8 6 9 1 6 1 2 1 3 5 7 4 6 4 6 6 7 3
 6 5 7 6 1 5 5 6 5 7 4 9 0 8 3 6 0 8 0 7 7 8 5 5 7 8 8 8 4 6 5 6 6 7 6
 1
 0 7 5 0 1 9 1 0 0 5 3 0 7 9 0 9 9 9 8 0 9 8 7 8 9 0 0 8 8 0 5 0 9 9 9
 8 6 3 3 1 4 2 8 4 6 3 5 7 8 7 6 8 6 7 7 2 8 5 4 5 5 6 8 2 5 5 6 6 5 6
 8 7 7 5 3 1 1 6 5 5 5 8 0 0 0 5 0 0 0 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
 9 6 6 3 1 2 2 8 9 6 2 8 8 8 6 2 9 7 7 0 6 7 6 6 5 4 6 8 5 4 2 5 1 5 5
 8 5 5 8 1 7 5 7 2 5 5 5 8 6 8 3 8 5 5 8 7 2 7 8 5 8 8 6 6 5 5 5 3 5 5
 6 8 9 3 2 4 2 7 0 3 1 7 9 9 8 0 0 9 0 0 9 8 9 5 8 9 9 9 5 9 5 9 9 9 8
 1
 0 8 5 0 1 9 1 0 0 5 3 0 7 0 0 8 8 9 8 0 0 8 7 8 9 0 0 8 8 0 5 9 0 9 0
 4 3 3 3 3 3 3 5 5 3 2 4 5 4 6 6 5 5 5 6 6 3 3 3 3 3 4 4 5 5 4 5 5 4 4
 9 8 7 8 7 6 5 9 8 9 2 6 7 8 4 4 8 6 7 7 3 9 5 6 4 3 4 5 2 5 5 5 7 4 7
 6 6 6 5 1 5 2 8 2 6 5 5 8 6 6 3 3 5 6 6 6 5 1 4 2 8 6 6 6 5 4 6 6 5 6
 8 8 9 4 1 9 1 8 4 4 2 0 0 0 5 0 0 0 8 0 0 0 5 8 9 0 0 0 7 9 7 8 8 0 8
 9 8 8 9 7 7 7 8 7 7 6 8 7 8 8 9 8 0 9 0 8 8 7 6 6 7 8 6 6 8 7 7 5 8 8
 8 7 7 8 2 4 4 8 4 5 6 7 0 7 5 3 5 9 7 9 7 6 2 3 5 5 6 0 3 5 3 2 4 4 6
 5 6 6 5 2 3 1 6 4 7 6 7 0 8 3 2 4 9 3 7 3 3 2 1 3 4 5 5 3 5 3 4 5 4 5
 7 7 8 6 2 4 5 7 5 6 7 8 9 7 3 2 6 8 4 9 4 8 3 1 2 3 5 6 3 4 4 3 7 7 5
 7 8 8 4 2 4 3 7 9 3 1 7 8 8 7 8 9 8 0 0 8 7 8 5 6 8 7 9 6 8 5 9 9 8 7
 6 6 8 7 1 6 6 5 6 8 5 8 9 7 7 7 9 8 0 7 8 9 6 7 7 6 8 8 5 6 4 5 6 5 6
 7 5 5 1 4 1 6 8 1 1 1 7 0 0 1 7 7 9 9 9 9 9 1 1 4 9 9 8 3 9 1 8 8 7 9
 6 6 6 5 1 5 2 8 2 6 5 5 8 6 6 3 3 5 6 6 6 5 1 4 2 8 6 6 6 5 4 6 6 5 6



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Luis Alberto Núñez Lira, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Clima organizacional y calidad de vida profesional del personal profesional de la dirección general de administración del Ministerio de Defensa, 2018**; de maestrando **Migda Susy Martínez Colonio** y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.


Lima, enero de 2019

Luis Alberto Núñez Lira

DNI: 08012101

Feedback Studio - Mozilla Firefox
 https://ev.turnitin.com/app/carta/esi/?m=1063426552&ca=32u=1051296172&lang=es

feedback studio Tesis_Martinez_turnitin.docx /0 9 de 11



Clima Organizacional y Calidad de Vida Profesional
del Personal Profesional de la Dirección de General de
Administración del Ministerio de Defensa 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:
Br. Migda Susy Martínez Colonio

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	12 % >
2	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	6 % >
3	www.scribd.com <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
4	revistas.um.es <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
5	revistas.ces.edu.co <small>Fuente de Internet</small>	<1 % >
6	ninive.uselp.mx <small>Fuente de Internet</small>	<1 % >
7	scielo.iaciih.es <small>Fuente de Internet</small>	<1 % >
8	www.boletinoficialoba... <small>Fuente de Internet</small>	<1 % >

Página: 1 de 54 Número de palabras: 9729 Text-only Report High Resolution Activado

10:59
12/01/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

MARTINEZ COLONIO MIGDA SUSY

D.N.I. : 46050039

Domicilio :

Teléfono : Fijo : Móvil : 938797887

E-mail :

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : MAESTRA

Mención : GESTION PUBLICA

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

MARTINEZ COLONIO MIGDA SUSY

Título de la tesis:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD
DE VIDA PROFESIONAL DEL PERSONAL PROFESIONAL
DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DEL MINDEF-2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:


A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 16/02/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MARTINEZ COLONIO MIGDA SUSY

INFORME TÍTULADO:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE

VIDA PROFESIONAL DEL PERSONAL PROFESIONAL

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 29 ENERO 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN