



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

La gestión administrativa y el ambiente laboral en los conflictos
laborales del Proyecto Especial Sierra Centro Sur, Ayacucho 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Mgtr. Caruajulca Quispe, Wilder (ORCID 0000-0003-4632-6375)

ASESOR:

Dr. Alarcón Díaz, Mitchell Alberto (ORCID 0000-0003-0027-5701)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a mi madre Encarnación por su amor, a mi esposa Yrene, a mis hijos Rosita, Dieguito y mi nieto Alexito, quienes me demuestran su amor y respeto día a día; a mis sobrinos queridos y a mis hermanos, que respetan mis decisiones.

Agradecimiento

A la Dra. Flor de María Sánchez Aguirre docente de Posgrado y al Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz, por su orientación, acompañamiento, para culminar este trabajo y a todos los docentes de posgrado que me formaron en la Universidad César Vallejo.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Wilder Carvajulca Quispe, estudiante de la Escuela de Posgrado, Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado " La gestión administrativa y el ambiente laboral en los conflictos laborales del Proyecto Especial Sierra Centro Sur, Ayacucho 2018", presentada, en folios para la obtención del grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 01 de agosto de 2019

El autor,



Wilder Carvajulca Quispe

DNI: 08128268

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Resumo	xii
I. Introducción	1
1.1 Realidad problemática	2
1.2 Trabajos previos	3
1.2.1 Antecedentes nacionales	3
1.2.2 Antecedentes internacionales	4
1.3 Teorías de las variables de investigación	4
1.3.1 Gestión administrativa - Definición.	4
1.3.2 Importancia	5
1.3.3 Teorías de la gestión administrativa.	5
1.3.4 Dimensiones	5
1.3.5 Ambiente laboral – Definición	6
1.3.6 Características del ambiente laboral positivo	6
1.3.7 Características del ambiente laboral negativo	7
1.3.8 Teorías del ambiente laboral.	8
1.3.9 Dimensiones del ambiente laboral	8
1.3.10 Conflictos laborales – Definición	8
1.3.11 Génesis del conflicto.	9
1.3.12 Formas del conflicto.	9
1.3.13 Teoría de los conflictos laborales	9
1.3.14 Dimensiones de los conflictos laborales.	9

1.4 Justificación	10
1.5 Formulación del problema	11
1.5.1 Problema general	11
1.5.2 Problemas específicos:	11
1.6. Hipótesis	12
1.6.1. Hipótesis general	12
1.6.2. Hipótesis específicas	12
1.7. Objetivos	12
1.7.1. Objetivo general	12
1.7.2. Objetivos específicos	12
II. Método	14
2.1. Diseño de investigación	15
2.2. Enfoque de la investigación	15
2.3. Paradigma de la investigación	15
2.4. Método de la investigación.	15
2.5. Nivel de la investigación	15
2.6. Operacionalización de las variables.	16
2.7. Población, muestra	18
2.8. Recolección de datos, validez y confiabilidad”	18
2.8.1. Técnicas	18
2.8.2. Instrumento: cuestionario	18
2.9. Métodos de análisis de datos	21
2.10. Consideraciones éticas	21
III. Resultados	22
IV. Discusión	36
V. Conclusiones	40
VI. Recomendaciones	42
VII. Propuesta	44
VIII. Referencias	47

Anexos	51
Anexo 1. Artículo científico	52
Anexo 2. Matriz de consistencia	65
Anexo 3. Constancia que autoriza la realización de la investigación	67
Anexo 4. Instrumentos	68
Anexo 5. Validez de los instrumentos	74
Anexo 6. Matriz de datos	101

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de Gestión Administrativa	16
Tabla 2 Operacionalización de Ambiente Laboral	17
Tabla 3 Operacionalización de conflictos laborales	17
Tabla 4 Relación de Validadores	19
Tabla 5 Confiabilidad para el Cuestionario de Gestión Administrativa	20
Tabla 6 Confiabilidad para el Cuestionario de Ambiente Laboral	20
Tabla 7 Confiabilidad para el cuestionario de Conflictos Laborales	21
Tabla 8 Trabajadores administrativos dando su opinión sobre la Gestión Administrativa del proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018.	23
Tabla 9 Trabajadores administrativos dando se opinión sobre el Ambiente Laboral del proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018.	24
Tabla 10 Trabajadores administrativos dando su opinión sobre los Conflictos Laborales del proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018.	25
Tabla 11 Trabajadores administrativos dando su opinión sobre la dimensión Diferenciación de Actividades del proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018	26
Tabla 12 Trabajadores administrativos dando su opinión sobre la dimensión Recursos Compartidos del proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018	27
Tabla 13 Trabajadores administrativos dando su opinión sobre la dimensión Actividades Independientes del proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018	28
Tabla 14 Pruebas ómnibus sobre los coeficientes del modelo	29
Tabla 15 Resumen del modelo al 30.8%	29

Tabla 16 Variables en la ecuación la gestión administrativa y el ambiente laboral	30
Tabla 17 Pruebas omnibus sobre los coeficientes del modelo diferenciación de actividades.	31
Tabla 18 Resumen del modelo. Diferenciación de actividades.	31
Tabla 19 Variables en la ecuación. Diferenciación de actividades.	31
Tabla 20 Pruebas ómnibus sobre los coeficientes del modelo. Recursos compartidos.	32
Tabla 21 Resumen del modelo. Recursos compartidos.	33
Tabla 22 Variables en la ecuación. Dimensión recursos compartidos.	33
Tabla 23 Pruebas omnibus sobre los coeficientes del modelo. Actividades interdependientes.	34
Tabla 24 Resumen del modelo. Conflictos laborales.	34
Tabla 25 Variables en la ecuación. Dimensión actividades interdependientes.	35

Índice de figuras

Figura 1 Gestión Administrativa	23
Figura 2 Ambiente laboral	24
Figura 3 Conflictos laborales	25
Figura 4 Dimensión Diferenciación de actividades.	26
Figura 5 Dimensión Recursos compartidos	27
Figura 6 Dimensión Actividades Independientes	28

Resumen

La gestión administrativa, que reside en proyectar, estructurar, efectuar e inspeccionar una determinada labor para lograr metas mediante el uso de individuos y demás recursos (Castañeda & Vásquez, 2016, p.19) es un elemento clave dentro de toda empresa. Por ello, la administración efectiva, permite lograr muchos objetivos. En relación a los conflictos laborales, estos nacen desde diferentes perspectivas cuando no se pueden solucionar las discrepancias. De allí, es importante el reconocer los tipos de problemas que puedan generar un conflicto para prevenir y no repercutir en el desempeño y bienestar laboral de sus integrantes. Por tal motivo las empresas han empezado a emplear procesos alternativos de resolución de conflictos, sobre todo el de la mediación, para tramitar conflictos y prosperar los vínculos laborales (Martínez et al, 2008 citados en Say, 2015, p.5). Finalmente, un ambiente laboral positivo genera en los trabajadores la identificación, mayor compromiso y lealtad en las organizaciones o empresas (Del castillo & Yamada, 2009 citados en Almanza & Pulido, 2016), generándose procesos de mejora, ascensos y mejora en la conducta de los empleados, de allí su importancia de estudio. De todo lo expresado nació la necesidad de conocer como la gestión administrativa y el ambiente laboral repercutían en los conflictos laborales; así como conocer como la gestión administrativa y el ambiente laboral influyen en las dimensiones de diferenciación de actividades, recursos compartidos y actividades interdependientes de forma que conlleven a una administración efectiva y desempeño optimo y bienestar del personal propiciando ganancias financieras y de recursos dentro del Proyecto objeto del estudio. La investigación presento un diseño no experimental, cuantitativo, básica y fue causal multivariable. La población fue de 110 trabajadores administrativos. Se emplearon como técnicas a las encuestas y tuvo como instrumentos a cuestionarios con escala Likert. Llegando a concluir que la gestión administrativa y el ambiente laboral repercuten significativamente en los conflictos laborales (menos de 1.852 veces que si la gestión no fuera eficiente y menos de 1.135 veces si el ambiente laboral no fuera bueno); las variables mencionadas también repercuten en las dimensiones diferenciación de actividades, recursos compartidos y actividades independientes.

Palabras clave: *gestión administrativa, ambiente laboral y conflictos laborales.*

Abstract

Administrative management, which resides in projecting, structuring, carrying out and inspecting a specific task to achieve goals through the use of individuals and other resources (Castañeda & Vásquez, 2016, p.19) is a key element within any company. Therefore, effective administration allows many goals to be achieved. In relation to labor disputes, these are born from different perspectives when discrepancies cannot be resolved. From there, it is important to recognize the types of problems that can generate a conflict to prevent and not affect the performance and welfare of its members. For this reason, companies have begun to use alternative conflict resolution processes, especially mediation, to process conflicts and prosper labor ties (Martínez et al, 2008 cited in Say, 2015, p.5). Finally, a positive work environment generates in workers the identification, greater commitment and loyalty in organizations or companies (Del castillo & Yamada, 2009 cited in Almanza & Pulido, 2016), generating processes of improvement, promotion and improvement in the behavior of the employees, hence its importance of study. From all of the above, the need was born to know how administrative management and the work environment had an impact on labor disputes; as well as knowing how administrative management and the work environment influence the dimensions of differentiation of activities, shared resources and interdependent activities in a way that leads to an effective administration and optimal performance and well-being of the staff, promoting financial and resource gains within the Project object of the study. The research presented a non-experimental, quantitative, basic design and was multivariable causal. The population was 110 administrative workers. Surveys were used as techniques and had likert questionnaires as instruments. Coming to conclude that administrative management and the work environment have a significant impact on labor disputes (less than 1,852 times than if management were not efficient and less than 1,135 times if the work environment was not good); The aforementioned variables also affect the differentiation of activities, shared resources and independent activities.

Keywords: *administrative management, work environment and labor disputes.*

Resumo

A gestão administrativa, que reside em projetar, estruturar, executar e inspecionar uma tarefa específica para atingir objetivos através do uso de indivíduos e outros recursos (Castañeda & Vásquez, 2016, p.19) é um elemento-chave dentro de qualquer empresa. Portanto, a administração eficaz permite que muitos objetivos sejam alcançados. Em relação às disputas trabalhistas, elas nascem de diferentes perspectivas quando as discrepâncias não podem ser resolvidas. A partir daí, é importante reconhecer os tipos de problemas que podem gerar um conflito para prevenir e não afetar o desempenho e o bem-estar de seus membros. Por esse motivo, as empresas começaram a usar processos alternativos de resolução de conflitos, especialmente a mediação, para processar conflitos e prosperar os laços trabalhistas (Martínez et al, 2008, citado em Say, 2015, p.5). Por fim, um ambiente de trabalho positivo gera nos trabalhadores a identificação, maior comprometimento e lealdade nas organizações ou empresas (Del castillo & Yamada, 2009 apud Almanza & Pulido, 2016), gerando processos de melhoria, promoção e melhoria no comportamento dos profissionais. os funcionários, daí a importância do estudo. De todos os itens acima, nasceu a necessidade de saber como a gestão administrativa e o ambiente de trabalho tiveram impacto nas disputas trabalhistas; bem como saber como a gestão administrativa e o ambiente de trabalho influenciam as dimensões de diferenciação de atividades, recursos compartilhados e atividades interdependentes de forma a levar a uma administração eficaz e ótimo desempenho e bem-estar dos funcionários, promovendo ganhos financeiros e de recursos dentro do objeto do Projeto. do estudo. A pesquisa apresentou um desenho básico, não experimental, quantitativo, e foi multivariada causal. A população foi de 110 trabalhadores administrativos. As pesquisas foram utilizadas como técnicas e tiveram como instrumentos questionários. Chegando à conclusão de que a gestão administrativa e o ambiente de trabalho têm um impacto significativo nas disputas trabalhistas (menos de 1.852 vezes do que se a administração não fosse eficiente e menos de 1.135 vezes se o ambiente de trabalho não fosse bom); de atividades independentes.

Palavras-chave: gestão administrativa, ambiente de trabalho e disputas trabalhistas.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

La gestión administrativa es una planificación para lograr metas mediante el uso de personas y otros recursos (Castañeda & Vásquez, 2016) es entonces un elemento clave dentro de toda organización laboral. Y para construir un estado mejor, requiere de normativas especiales para lograr una gestión administrativa moderna. Por ello, una administración efectiva, permitirá lograr muchos objetivos planeados y estos radican en un administrador competente. Sobre todo, cuando existen situaciones engorrosas, donde se empleen recursos materiales y humanos, la gestión administrativa es base para cumplir con los objetivos (Castañeda & Vásquez, 2016).

Con relación a los conflictos laborales, estos se originan en las mismas empresas, quienes al presentar discrepancias no llegan a soluciones. Como los contextos personales o visualizaciones negativas pueden llegar a recrudecer un conflicto, por ello es imprescindible el actuar de la gestión de conflictos laborales que enfrente estos momentos de forma rápida. De allí, que es importante el reconocer los tipos de problemas que pueden generar un conflicto. Y se cae en pensar que todas las organizaciones y empresas tienen problemas, no dando importancia a su prevención lo cual llevara a un resultado óptimo. Esto repercutirá en el ejercicio y tranquilidad de sus integrantes. De tal forma que, la gestión ante conflictos laborales son base para el análisis y establecer un término y forma de proceder, porque pueden tener consecuencias negativas sino se dirige oportunamente trayendo como consecuencia costos financieros y humanos durante su proceso.

Por tal motivo “las organizaciones o empresas han empezado a emplear procesos alternativos de resolución de conflictos, sobre todo el de la mediación, para tramitar conflictos y prosperar los vínculos laborales” (Martínez et al, 2008).

La estimación positiva del conflicto puede llevar a mejorar, restaurar, corregir, innovar o aprender de una situación determinada, por ello la comunicación es necesaria para determinar cómo se generó el descontento laboral (INESEM, 2013).

El liderazgo positivo hace énfasis en el bienestar del empleado, toma en cuenta que los conflictos son lo negativo para sus miembros dentro de una organización o empresa, tiene presente el grado de dificultades y vela por generar un buen ambiente laboral (Morón, 2014).

Un ambiente laboral positivo genera en los trabajadores la identificación, mayor compromiso y lealtad en las organizaciones o empresas (Del castillo & Yamada, 2009 citados en Almanza & Pulido, 2016), generándose procesos de mejora, ascensos y mejora en la conducta de los empleados, de allí su importancia de estudio dentro del proyecto Especial Sierra Centro Sur.

De lo expuesto fue motivó para indagar como influyen la gestión administrativa y el ambiente laboral en los conflictos laborales, así como el conocer el grado de incidencia en sus dimensiones de diferenciación de actividades, recursos compartidos y actividades interdependientes, con el propósito de conllevar a una administración efectiva y desempeño optimo y bienestar del personal propiciando ganancias financieras y de recursos dentro del Proyecto objeto del estudio.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes nacionales

Ingaroca (2017). *Gerencia administrativa y los conflictos laborales en una municipalidad*, tuvo como fin el encontrar la incidencia de la gerencia administrativa; la muestra fue de 234. El método fue hipotético- deductivo, no experimental correlacional causal. Utilizo la encuesta aplicada a la gerencia administrativa y un cuestionario de conflictos laborales, con escala Likert. Se concluyó que la gerencia administrativa incidió significativamente en los conflictos laborales.

Pelaes (2010) citado en Gonzales (2015). *El ambiente laboral y la satisfacción del cliente*, pretendió encontrar esta relación entre las variables, generando un trabajo de enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional. Su muestra fue de 200 empleados y desarrollo un cuestionario y encontró una correlacional positiva para ambas variables.

Maguiña (2017). Con su investigación *Liderazgo distribuido y gestión de conflictos*, busco demostrar la relación de las variables. Utilizo el método hipotético-deductivo, básico de diseño no experimental y correlacional; la muestra fue de 122 trabajadores. Determinando una relación directa entre las variables.

Arias (2013). Por medio de *Conflictos laborales y estrategias de mejora entre personal de enfermería*, desarrollo un estudio de casos. Su propósito fue comprender esta relación en un nosocomio. Para ello empleo una entrevista semiestructurada. Concluyendo

que las relaciones interpersonales son imprescindibles para crear un determinado clima laboral; se sugirió el fomentar la armonía laboral, para propiciar cambios positivos en beneficio de todos.

Yacavilca (2017). Con *Inteligencia emocional y manejo de conflictos en el Hospital Nacional Dos de Mayo*, se propuso encontrar la relación de estas variables con el personal de cirugía cardiovascular. Presento enfoque cuantitativo, básica descriptiva y correlacional, hipotético - deductivo; su muestra fue de 80 trabajadores. Empleo dos instrumentos para medir las variables y encontró, una relación significativa entre dichas variables.

1.2.2 Antecedentes internacionales

Delgado (2015) citado en Ingaroca (2017). Por medio de su trabajo *El control de la gestión administrativa en la empresa Vial AVIPO* analizó la gestión de la gerencia administrativa de dicha empresa. Para ello desarrolló una investigación descriptiva, cuantitativo no experimental. Concluyendo que, la empresa necesitaba el implementar una metodología para elaborar indicadores de gestión, debido a que ellos median la calidad del servicio que prestaban.

Cordon (2013). A través de su trabajo *Metodos de resolucion de conflictos aplicados a la negociacion*. Aplicó métodos para resolución de conflictos. Ejecuto una indagación de forma descriptiva, no experimental, de enfoque cuantitativo, hipotético deductivo. Y concluyo que, una solución de conflicto es el diálogo para fomentar la conciliación armoniosa y beneficiosa para todos. El pacto colectivo es ideal para plantear requerimientos de los trabajadores y las obligaciones de la institución. Y que la intervención de terceros es un factor mediador para fomentar la solución, permitiendo el pacto colectivo. Finalmente sostiene que las premisas no afectarían los derechos laborales.

1.3 Teorías de las variables de investigación

1.3.1 Gestión administrativa - Definición.

Es la práctica de los procesos de la administración y por tanto las decisiones y acciones rápidas para llegar a los objetivos iniciales de una empresa se basan en ellos. En consecuencia, la planificación debe seguir a la organización (Terry (2013) citado en Méndez (2017)).

Calix (2011) citado por Adriano (2016), señaló “es diseñar y conservar un entorno para trabajar en grupos y desempeñarse estos de manera eficaz. Por ello se relacionan recursos y acciones para llegar a los objetivos.

1.3.2 Importancia

Calix (2011) citado por Adriano (2016), el propósito de la gestión administrativa es edificar una sociedad idónea, con normas mejoradas y un gobierno eficaz. Por ello la supervisión debe ejecutarse por un administrador competente, una organización sin gerencia no existe, pues no sería organizada, controlada y evaluada, simplemente dejaría de existir como empresa por todo el caos administrativo que se presentaría sin una dirección. Esto permitirá optimizar la información e interacción de las personas, la administración de tiempos, la mejora continua y un cambio de pensar y accionar entre sus miembros para lograr el desempeño esperado que traerá como consecuencia el beneficio social y económico de sus integrantes (Adriano, 2017)

1.3.3 Teorías de la gestión administrativa.

Gallardo (2014) en Casco et al (2017) explicó:

- a) La Teoría científica de Taylor que hace énfasis en las tareas, porque incluyo a la observación y medición, para lograr una buena eficiencia industrial, llamándose “administración científica por la racionalización” y utilizo dos métodos de ingeniería que los aplicó a la administración con el fin de determinar el rendimiento del obrero. Presento las etapas de planeación, control y ejecución.
- b) La Teoría clásica de Fayol hizo énfasis entre la estructura y funciones, por medio de un enfoque normativo y prescriptivo. Se basó en los aspectos de jerarquía laboral, desarrollo administrativo y criterios técnicos.

1.3.4 Dimensiones

Según Louart (2013) en Condori (2018) se presentan:

- Dimensión 1 Políticas de personal: premisa estratégica.
- Dimensión 2 Métodos: una premisa operativa y otra lógica.
- Dimensión 3 Estrategia.

Aquí se utilizan métodos administrativos, reglamentarios e instrumentales y la organización debe prestar atención a los proyectos y trayectorias profesionales de sus miembros.

1.3.5 Ambiente laboral – Definición

Conocido también como clima laboral o ambiente organizacional.

Son las características que describen y distinguen a las organizaciones, y pueden ser perdurables e incidir en el comportamiento de los integrantes (Forehand y Gilmer, 1964, citados en ambiente laboral, 2016)

Para Tagiuri (1968) citado en ambiente laboral (2016) es una cualidad perdurable en una organización, donde sus integrantes reflejan su comportamiento.

Según Schneider (1975) citado en ambiente laboral (2016) son percepciones que ayudan a los miembros el encontrarle un sentido al mundo y saber cómo comportarse.

Según Weinert (1985) citado en ambiente laboral (2016) es la reseña del grupo de estímulos que una persona que distingue dentro de una organización, los cuales forman parte del contexto de trabajo.

Según Peiro y Prieto (1996) citados en ambiente laboral (2016) manifiestan que se basa en las percepciones de la población, y que solo tiene valor cuando existe una visión compartida dentro de las organizaciones.

El beneficio y valoración aumenta día a día, porque el componente de producción en una empresa es el recurso humano, y deberá ajustarse y acomodarse a fin de que su productividad no disminuya en perjuicio de la empresa.

1.3.6 Características del ambiente laboral positivo

Para Pinzón (2016) debe contar con los siguientes puntos:

- Valores morales positivos: como la honestidad y sinceridad, como punto de partida y que permitirán que los trabajadores se sientan cómodos al conocer sus funciones.
- Atmosfera relajada y productiva: sus miembros se sentirán cómodos y valorados; su eficiencia aumentara.
- Compromiso con la excelencia: una planificación debe retar a sus empleados y a su vez estimularlos y valorarlos, con el propósito de llegar a los objetivos. Por

tanto, el ambiente de trabajo sería cada vez mejor si se complementa con un reconocimiento.

- Trato directo y sincero: No generando comentarios negativos y propiciando las críticas constructivas.
- Cooperación y apoyo: deben promoverse las actitudes cordiales y de camaradería entre compañeros.
- Sentido del humor: debe contener diversión y actividades de integración, entre ellos, o por medio de eventos corporativos.
- Compresión y entendimiento: facilitar que sus integrantes puedan faltar frente a una eventualidad doméstica y mantenerse informado de la situación del empleado.
- Motivación empresarial: contar con algún tipo de motivación para los trabajadores que lleguen a cumplir las metas propuestas.
- Énfasis en salud, familia y ambiente: propiciar talleres sobre estos y generar un ambiente positivo.
- Oportunidades de ascenso y capacitación: para avanzar profesionalmente.

En consecuencia, los principios citados crearan un ambiente laboral agradable, propenso al incremento de la productividad, trabajo en equipo, consecución de metas, etc.

1.3.7 Características del ambiente laboral negativo

Una comunicación defensiva: va a provocar desconfianza y poca cooperación

- Liderazgos autoritarios: centrará la responsabilidad en la jefatura, limitando el progreso individual y la libertad, y cuando se fuerzan las cosas, crece la desconfianza y el temor al ridículo y el rechazo.
- Ausencia de unidad y pertenencia al equipo: la que una sola persona tome decisiones y el limitar de consenso propiciaría oponerse a los cambios, no compromiso en las tareas y la disminución de la productividad laboral.
- Falta de motivación laboral: los escasos incentivos hacia el personal producen desasosiego, tensiones y disconformidad que puede llevar a un estado agresivo y careos con la empresa.
- No reconocer la tensión y el estrés, gestará un mal ambiente laboral, sobre todo si se ignoran las causas que lo propician.

1.3.8 Teorías del ambiente laboral.

Brunet (2004) citado en Gonzales (2015) se refiere a:

- Escuela Gestalt, se basa en la percepción de cómo se concibe al mundo y actuando en base a ello. Por tanto, la apreciación que tenga del ambiente de trabajo y de su entorno influirá en su proceder.
- Escuela Funcionalista, se basa en que el pensamiento y comportamiento depende del medio, estas escuelas se diferencian porque la primera se adapta al medio ya que no tiene otra opción, mientras la segunda señala que los trabajadores interactúan con el medio y participan en la determinación de este. Además, estas escuelas se desarrollan en el clima organizacional, porque buscan el equilibrio en su organización.

1.3.9 Dimensiones del ambiente laboral

Dimensión 1 Liderazgo

Para Davis y Newstrom (2003) citados en Serrano (2016), es un mecanismo del proceso que tiene como objetivo el contribuir en el grupo por medio del trabajo en equipo, para que laboren con afición en el logro de sus objetivos.

Dimensión 2 Motivación

Para Robbins (1994) citado por Serrano (2016), sostiene que, es la disposición para desarrollar altos niveles de esfuerzo. Los estados de la motivación evolucionan y es influenciada por el medio, el respeto, el gesto de reconocimiento de los jefes por el trabajo efectuado, son componentes valiosos y fundamentales para que los individuos den lo mejor de ella.

Dimensión 3 Participación.

Davis y Newstrom (2006) citados por Torrico et al (2017), se refieren como la correlación de forma benéfica, mutua y grata de las personas en una organización.

1.3.10 Conflictos laborales – Definición

Es un enfrentamiento que surge entre personas, que perjudica el logro de objetivos (González, 2012)

Para Mojica (2005) citado en González (2012), es una fase que donde se percibe los intereses están en rivalidad.

Según Coser (2006) citado en Gonzales (2012), es una contienda sobre valores, poderes y bienes. Y será social cuando se origina de la propia estructura de la sociedad.

Torrego (2003) citado en Gómez (2013) refiere que es una situación de oposición o desacuerdo entre integrantes de una empresa. También refleja que los sentimientos y las emociones son fundamentales en el proceso de resolución.

Para Novel (2010) citado en Gómez (2013) esta existe, cuando no hay entendimiento entre sus integrantes.

1.3.11 Génesis del conflicto.

“Los conflictos responden a competición biológica y psicológica que dan lugar a discrepancias dentro de sus interrelaciones. Y puede ser tensionante y peligrosos” (Gómez, 2013)

1.3.12 Formas del conflicto.

Uno de ellos es el pseudo-conflicto, que se genera por una mala comunicación o desinformación; otro es el latente porque no es agresivo, pero crece por su propia dinámica (Gómez, 2013)

1.3.13 Teoría de los conflictos laborales.

- a) Teoría cooperativa, cuando los trabajadores y empleadores tienen los mismos objetivos.
- b) Teoría competitiva, cuando los trabajadores y empleadores tienen objetivos distintos.
- c) Teoría distributiva, donde hay niveles de conflicto laboral debido a que no sienten compensación y existir una comunicación defectuosa entre sus miembros (Paxton, 2013).

1.3.14 Dimensiones de los conflictos laborales.

Según Nadler, Hakcman y Lawler (2013) en Zanluchi (2016), presentan:

Dimensión 1 Diferenciación de actividades

Cuando una organización crece, también se especializa y trae como resultado, diferencias provocando conflictos.

Dimensión 2 Recursos compartidos

Cuando no existe distribución igual entre las áreas de la organización.

Dimensión 3 Actividades interdependientes

Cuando los miembros dependen entre sí para desempeñar sus actividades.

1.4 Justificación

Justificación teórica

Esta se da porque las variables de estudio aportaran con nuevos resultados y conclusiones.

Justificación metodológica

Los instrumentos propuestos sobre la gestión administrativa, el ambiente laboral y los conflictos laborales serán útiles para otros investigadores.

Justificación práctica

Se determinó la relación entre las variables para identificar los aspectos que funcionan deficientemente y mejorar en el servicio de calidad.

Justificación epistemológica

El estudio se sustenta en la concepción de la gestión administrativa considerando la importancia del recurso humano, el ambiente laboral y la reducción de los conflictos laborales, siendo las organizaciones u sistema abierto que confluyen intereses institucionales, para ello es necesario contar con gerentes que conduzcan a los trabajadores al logro de los objetivos estratégicos planteados.

Fundamentación Legal

Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. Decreto Supremo N° 004-2013-PCM.

Plan de Implementación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública 2013-2016. Resolución Ministerial N° 125-2013-PCM.

Codina (2016) sostiene que en la gestión pública radica un problema, la planeación, por lo tanto, se deben localizar los problemas y tomaran decisiones certeras.

Mayo (2014), sostiene que la problemática en el ambiente laboral radica en la

conducta de un empleado y puede reflejarse en las actividades y desempeño (p.2), el solo ver el accionar de los empleados permite identificar algunos problemas propios de la organización; tienen mucha incidencia los factores externos, generalmente se producen por discrepancias con sus directivos.

Mesa (2013) expresa “sobre los conflictos laborales que, en los momentos en los que aparecen se debe tender a corregirlos e instaurar un orden superior y a posteriori”, cuando existe discrepancia entre dos personas existe un conflicto, este puede tener diferentes causas o motivos, pero genera en la organización ineficiencia e ineffectividad.

Sandoval (2015) menciona sobre la gestión administrativa que esta presenta una serie de problemas como el no resolver rápido las trabas burocráticas y la no preocupación en brindar una atención de calidad, en el ámbito del Proyecto Especial Sierra Centro Sur, Ayacucho 2018 se reportó una inadecuada gestión administrativa, un ambiente laboral negativo y muchos conflictos laborales, no cumpliéndose con los objetivos de trabajo, y donde los trabajadores no se identificaron con la institución. Para la solución de conflictos siempre debe existir un líder que guie.

1.5 Formulación del problema

1.5.1 Problema general

¿Cuál es incidencia de la gestión administrativa y el ambiente laboral en los conflictos laborales del proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018?

1.5.2 Problemas específicos:

Problema específico 1

¿Cuál es incidencia de la gestión administrativa y el ambiente laboral frente a la dimensión diferenciación de actividades de los conflictos laborales en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es incidencia de la gestión administrativa y el ambiente laboral frente a la dimensión recursos compartidos de los conflictos laborales en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es incidencia fluencia de la gestión administrativa y el ambiente laboral frente a la dimensión actividades interdependientes de los conflictos laborales en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018?

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La gestión administrativa y el ambiente laboral inciden significativamente en los conflictos laborales del proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La gestión administrativa y el ambiente laboral inciden significativamente en la dimensión diferenciación de actividades de los conflictos laborales en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018.

Hipótesis específica 2

La gestión administrativa y el ambiente laboral inciden significativamente en la dimensión Recursos compartidos de los conflictos laborales en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018.

Hipótesis específica 3

La gestión administrativa y el ambiente laboral inciden significativamente en la dimensión Actividades interdependientes de los conflictos laborales en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la incidencia de la gestión administrativa y el ambiente laboral frente a los conflictos laborales del proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la incidencia de la gestión administrativa y el ambiente laboral frente a la dimensión diferenciación de actividades en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la incidencia de la gestión administrativa y el ambiente laboral frente a la dimensión Recursos compartidos en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la incidencia de la gestión administrativa y el ambiente laboral frente a la dimensión Actividades interdependientes en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Para un diseño no experimental como es el caso, las observaciones se deben dar en su contexto natural. Por tanto, las variables no se manipulan (Hernández et al, 2014), asimismo, es causal por que busca establecer la incidencia entre las variables independientes sobre otra dependiente.

2.2. Enfoque de la investigación

Según lo que refieren Hernández et al (2014), al ser de tipo cuantitativo miden los efectos en las variables por medio de la estadística. Para probar teorías o establecer pautas de comportamientos.

2.3. Paradigma de la investigación

La investigación esta enmarca en el paradigma positivista, y según Grajales (2000), este posibilita investigaciones empíricas que presentan un alto nivel de objetividad. En este enfoque se entiende que la realidad es objetiva que puede conocerse a través de la mente, donde se explica que, si hay existencia de la variable de estudio, esta se encuentra en cantidades que pueden ser medibles. Las investigaciones de tipo cuantitativo se apoyan en el paradigma positivista ya que miden sus variables y las analiza a través de la estadística.

2.4. Método de la investigación.

“El estudio fue básico, cuantitativo, deductivo y se sustenta porque al ser básico está dentro de un marco teórico, para incrementar los conocimientos científicos o filosóficos” (Leyton, 2013), al ser cuantitativo pretende “explicar de forma exacta sus indicadores para encontrar resultados de poblaciones o situaciones” (Leyton, 2013)

2.5. Nivel de la investigación

Al ser causal multivariable, tiene un alcance explicativo y su propósito será el conocer la relación de causa efecto entre las diversas variables (Hernández et al, 2014).

2.6. Operacionalización de las variables.

Son atributos o características que se estudian y miden (Hernández et al, 2014),

Variable Gestión administrativa

Definición Conceptual

Terry (2013) citado en Méndez (2017) “señala que, es un proceso para lograr metas planeadas”.

Variable: Ambiente laboral.

Definición Conceptual.

Según Tagiuri (1968) citado en ambiente laboral (2016) “es algo permanente dentro de la organización y donde sus integrantes experimentan comportamientos”.

Variable: Conflictos laborales.

Definición Conceptual

Según González (2013) “son discrepancias o interferencias entre los miembros de un sistema”.

Tabla 1 Operacionalización de Gestión Administrativa

Variable 1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
Políticas de personal	Visión	Del (01) al (10)	Totalmente en	Alto [100 – 150]
	Misión		desacuerdo: 1	
	Funciones		En desacuerdo:2	
Métodos	Instrumentos	Del (11) al (20)	No estoy seguro:	Medio [50 – 99]
	administrativos		3	
	Reglamentos			
Estrategia	Actividad cotidiana	Del (21) al (30)	De acuerdo: 4	Bajo [0 – 49]
	Productividad			
	Rendimiento		Totalmente de	
	Competitividad		acuerdo: 5	

Tabla 2 Operacionalización de Ambiente Laboral

Variable 2: AMBIENTE LABORAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
Liderazgo	Dirección	Del (01) al (3)	Totalmente en desacuerdo: 1 En desacuerdo:2	Alto [100 – 150]
Motivación	Estímulo de la excelencia	Del (11) al (20)	No estoy seguro: 3	Medio [50 – 99]
Participación	Estímulo del trabajo en equipo	Del (21) al (30)	De acuerdo: 4 Totalmente de acuerdo: 5	Bajo [0 – 49]

Nota: Elaboración Propia (2018)

Tabla 3 Operacionalización de conflictos laborales

Variable 3: CONFLICTOS LABORALES

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
Diferenciación de actividades	Subsistemas especializados	Del (01) al (10)	Totalmente en desacuerdo: 1	Alto [100 – 150]
	Actividades definidas Intereses		En desacuerdo:2	
Recursos compartidos	Recursos disponibles	Del (11) al (20)	No estoy seguro: 3	Medio [50 – 99]
	Recursos limitados		De acuerdo: 4	
Actividades interdependientes	Distribución de recursos	Del (21) al (30)	Totalmente de acuerdo: 5	Bajo [0 – 49]
	Individuos			
	Grupos			
	Organización			

Nota: Elaboración Propia (2018)

2.7. Población, muestra

Población

Para Jany (1994), citado en Montoya et al. (2017) son elementos con características similares sobre los que se harán inferencias (48) la población de estudio de 110 trabajadores administrativos.

Muestra

Para Bernal (2006) es una porción de la población de la que se obtendrá información real para ejecutar, medir y observará las variables de estudio.

2.8. Recolección de datos, validez y confiabilidad”

2.8.1. Técnicas

Encuesta

Son preguntas verbales o escritas para obtener información. Se toma a personas con características similares (Itzel, 2013).

2.8.2. Instrumento: cuestionario

Son ítems que medirán variables y deben ser congruentes con la hipótesis (Hernández et al, 2014). Para el caso se crearon los cuestionarios de gestión administrativa, de ambiente laboral y el de conflicto laboral.

Ficha Técnica

Cuestionario: Gestión Administrativa

Autor: Wilder Caruajulca Quispe

Año: 2018

Aplicación: administrativos

Ítems: 30

Aplicación: Directa

Tiempo: 30 minutos

Finalidad: examinar la gestión administrativa para evaluar el grado de eficiencia y de eficacia de la planificación de objetivos trazados por la institución.

Escala: [100 – 150], [50 – 99], [0 – 49]

Ficha Técnica

Cuestionario: Ambiente laboral

Autor: Wilder Caruajulca Quispe

Año: 2018

Aplicación: administrativos

Ítem: 30

Aplicación: Directa

Tiempo: 30 minutos

Finalidad: obtener información para la toma de decisiones, aplicación de políticas y programas de la variable.

Escala: (100 – 150), (50 – 99), (0 – 49)

Ficha Técnica

Cuestionario: Conflicto laboral

Autor: Wilder Caruajulca Quispe

Año: 2018

Aplicación: administrativos

Ítem: 30

Aplicación: Directa

Tiempo: 30 minutos

Finalidad: proporcionar información para la toma de decisiones, aplicación de políticas y programas de prevención para la solución de Conflictos laborales.

Escala: [100 – 150], [50 – 99], [0 – 49]

Validez y Confiabilidad.

Validez

Para que un instrumento tenga confiabilidad deberá presentar en su aplicación repetida los mismos resultados (Hernández, 2014), y luego de la validez de contenido y de juicio de expertos, se registró que los ítems fueran congruentes con las variables.

Tabla 4 Relación de Validadores

Validador	Resultado
Dr. Esteban Horna Bances	Aplicable
Dr. Augusto Dalmau García Bedoya	Aplicable
Dr. Stalein Tamara Tamara	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Confiabilidad

Es la precisión de las pruebas a medir, en una población determinada y condiciones naturales (Hernández, 2014). Se aplicó la confiabilidad estadística, y los resultados fueron: 0,985 para gestión administrativa; 0,967 para ambiente laboral y 0,925 para conflictos laborales siendo instrumentos de consistencia alta.

Tabla 5 Confiabilidad para el Cuestionario de Gestión Administrativa

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	30	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	30	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	30

Como el coeficiente de Alfa de Cronbach es superior a 0.90 indica que su confiabilidad es muy buena.

Tabla 6 Confiabilidad para el Cuestionario de Ambiente Laboral

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	30	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	30	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	30

Como el coeficiente de Alfa de Cronbach es superior a 0.90 entonces indica que su confiabilidad es muy buena.

Tabla 7 Confiabilidad para el cuestionario de Conflictos Laborales

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	30	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	30	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	30

Fuente: Elaboración Propia (2016)

Como coeficiente de Alfa de Cronbach es superior a 0.90 entonces señala que su confiabilidad es muy buena.

2.9. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de las variables se utilizó el programa SPSS V. 22, para desarrollar la estadística descriptiva e inferencial. Se empleó la regresión logística, cuando la variable tiene respuestas dicotómicas (Fernández, 2011)

2.10. Consideraciones éticas

La muestra se obtuvo con consentimiento informado. Se reservó la identidad de los trabajadores.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Para Gestión Administrativa

Tabla 8 Trabajadores administrativos dando su opinión sobre la Gestión Administrativa del proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018.

Gestión Administrativa			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	16	14,5	14,5
Medio	41	37,3	51,8
Alto	53	48,2	100,0
Total	110	100,0	

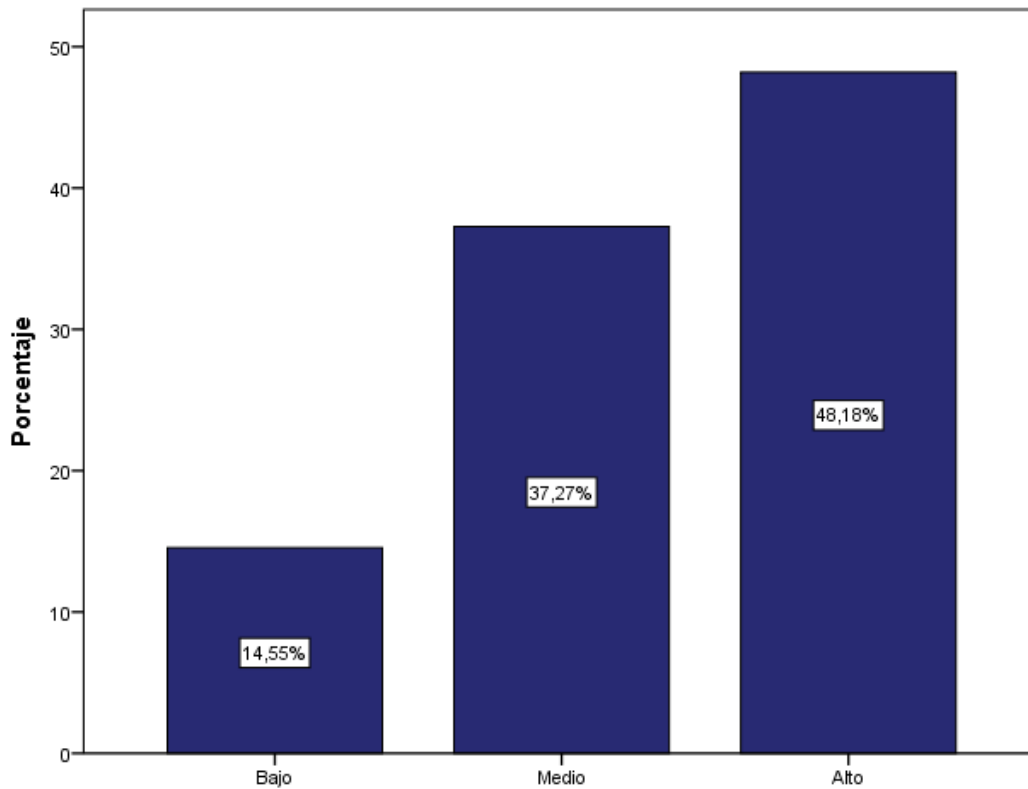


Figura 1 Gestión Administrativa

Del total de encuestados sobre la gestión administrativa en el proyecto especial Sierra Sur 2018, el 14.55% opinan que es bajo, 37.27% medio y 48.2% alto.

Para Ambiente Laboral

Tabla 9 Trabajadores administrativos dando se opinión sobre el Ambiente Laboral del proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018.

Ambiente Laboral			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	16	14,5	14,5
Medio	9	8,2	22,7
Alto	85	77,3	100,0
Total	110	100,0	

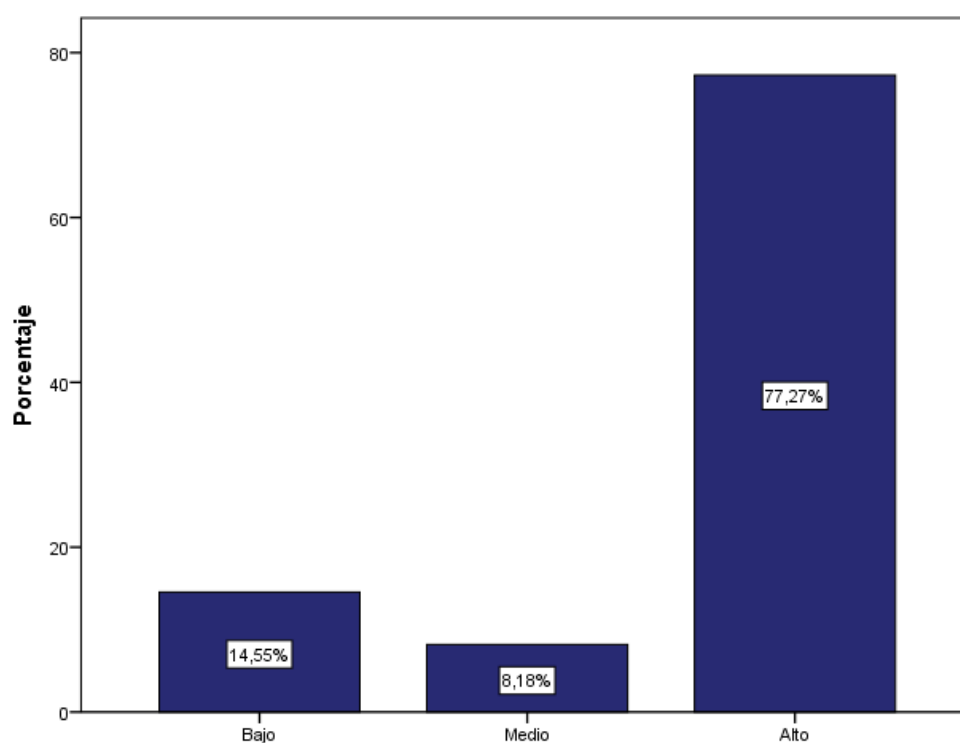


Figura 2 Ambiente laboral

Del total de encuestados sobre el ambiente laboral en el proyecto especial Sierra Sur 2018, el 14.55% opinan que es bajo, 8.16% medio y 72.27% alto.

Tabla 10 Trabajadores administrativos dando su opinión sobre los Conflictos Laborales del proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018.

Conflictos Laborales			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	61	55,5	55,5
Medio	33	30,0	85,5
Alto	16	14,5	100,0
Total	110	100,0	

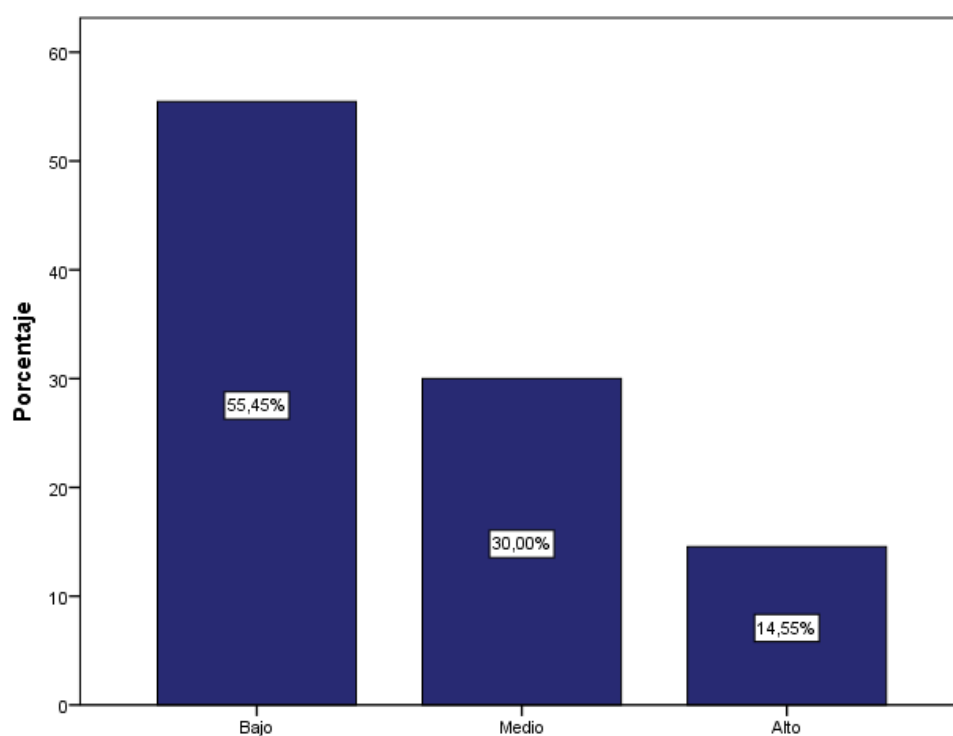


Figura 3 Conflictos laborales

Del total de encuestados sobre los conflictos laborales en el proyecto especial Sierra Sur 2018, el 54.45% opinan que es bajo, 30.00% medio y 14.55% alto.

Para las dimensiones del conflicto laboral

Tabla 11 Trabajadores administrativos dando su opinión sobre la dimensión Diferenciación de Actividades del proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018

Diferenciación de Actividades			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	55	50,0	50,0
Medio	33	30,0	80,0
Alto	22	20,0	100,0
Total	110	100,0	

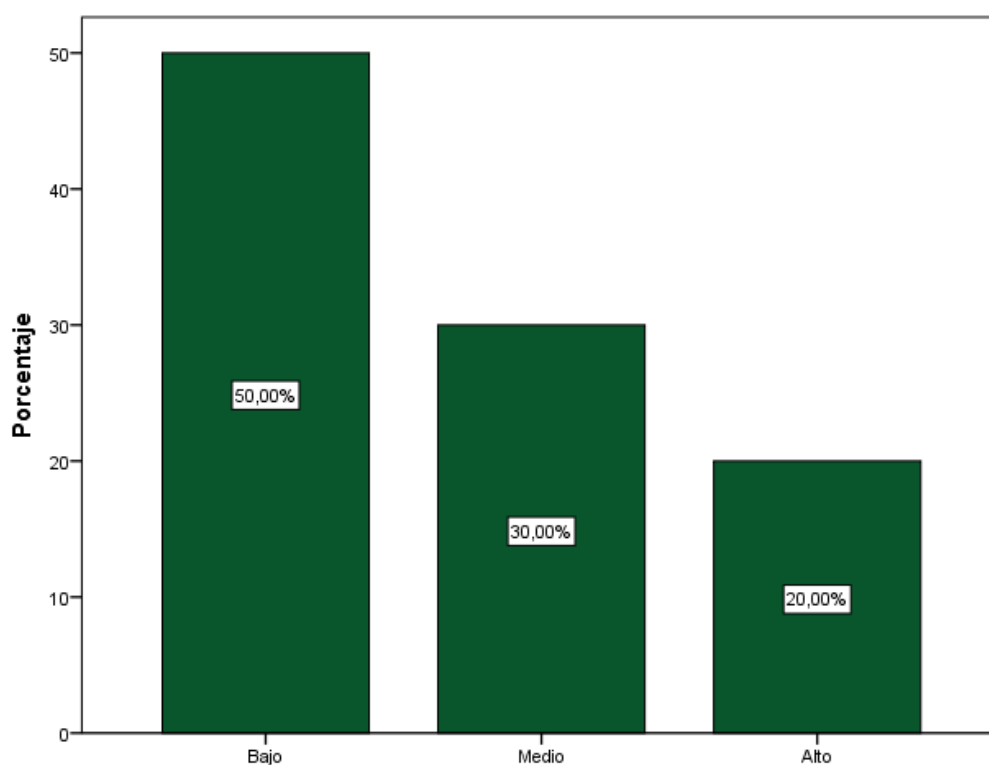


Figura 4 Dimensión Diferenciación de actividades.

Del total de encuestados sobre las diferenciaciones de las actividades en el proyecto especial Sierra Sur 2018, el 50.00% opinan que es bajo, 30.00% medio y 20.00% alto.

Tabla 12 Trabajadores administrativos dando su opinión sobre la dimensión Recursos Compartidos del proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018

Recursos Compartidos			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	55	50,0	50,0
Medio	33	30,0	80,0
Alto	22	20,0	100,0
Total	110	100,0	

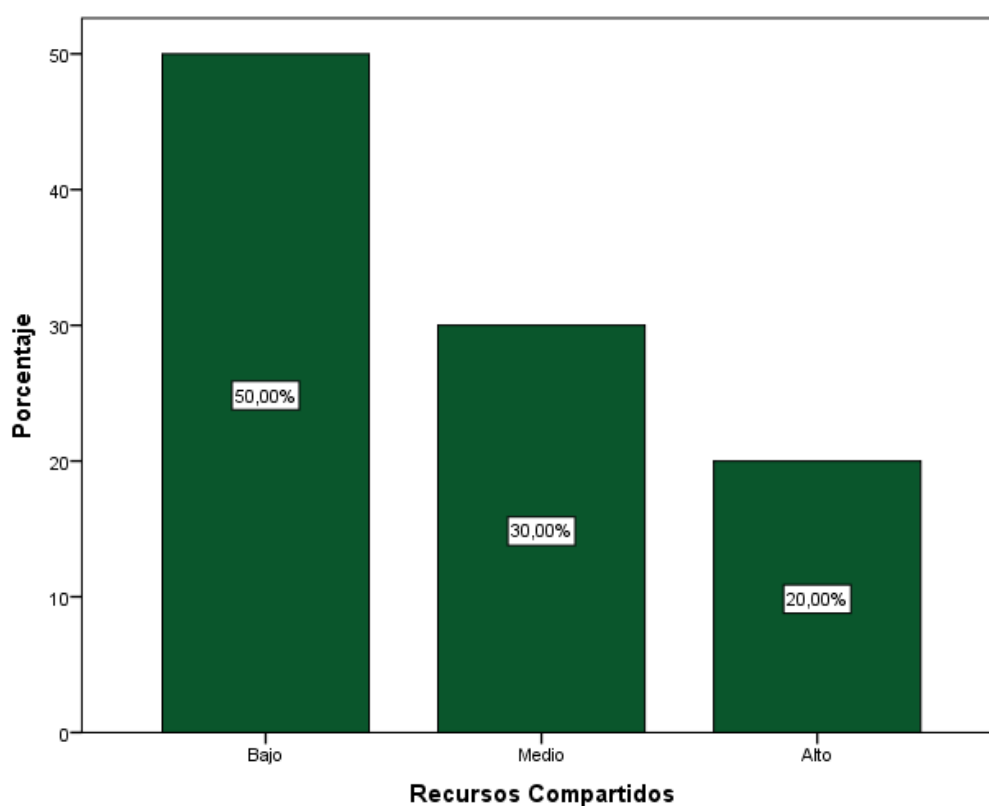


Figura 5 Dimensión Recursos compartidos

Del total de encuestados sobre los recursos compartidos en el proyecto especial Sierra Sur 2018, el 50.00% opinan que es bajo, 30.00% medio y 20.00% alto.

Tabla 13 Trabajadores administrativos dando su opinión sobre la dimensión Actividades Independientes del proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018

Actividades Independientes			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	57	51,8	51,8
Medio	30	27,3	79,1
Alto	23	20,9	100,0
Total	110	100,0	

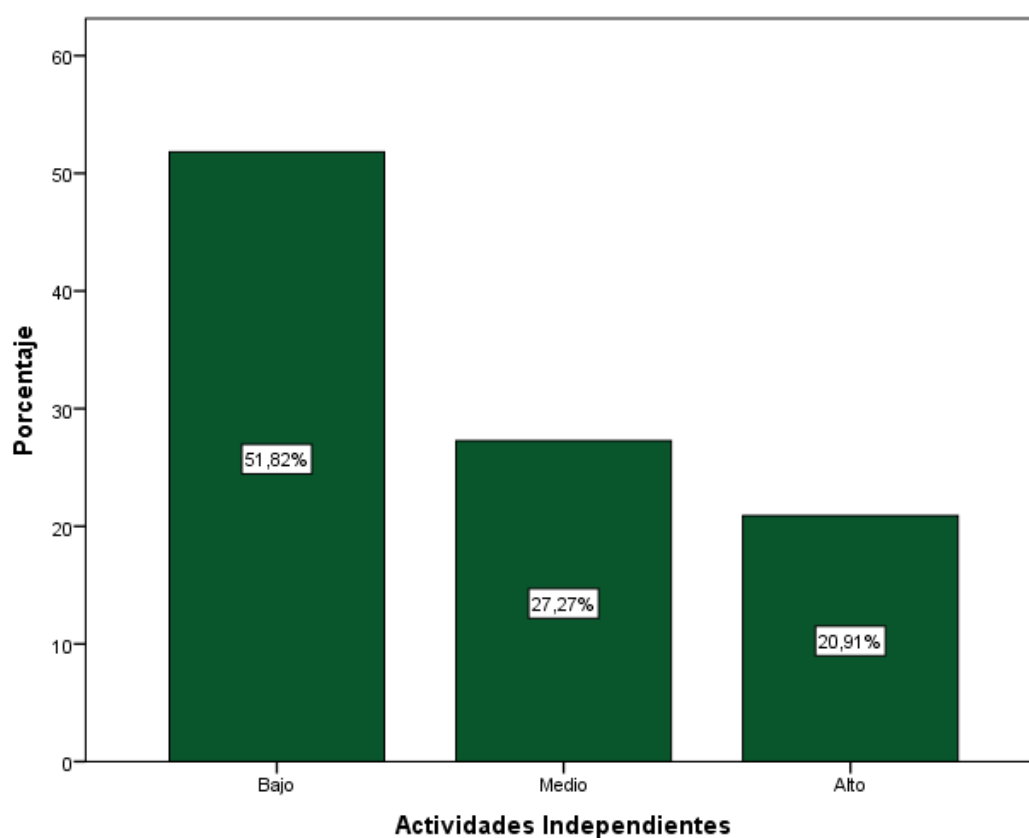


Figura 6 Dimensión Actividades Independientes

Del total de encuestados sobre las actividades independientes en el proyecto especial Sierra Sur 2018, el 51.82% opinan que es bajo, 27.27% medio y 20.91% alto.

3.2. Resultados inferenciales

Hipótesis General

H0: La gestión administrativa y el ambiente laboral no inciden significativamente en los conflictos laborales del proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018.

H1: La gestión administrativa y el ambiente laboral inciden significativamente en los conflictos laborales del proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018.

Tabla 14 Pruebas ómnibus sobre los coeficientes del modelo

Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo				
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	23,800	2	,000
	Bloque	23,800	2	,000
	Modelo	23,800	2	,000

Decisión: Como $p\text{-value}^* = 0.00 < 0.05$, se rechaza H0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 5% se concluye que la gestión administrativa y el ambiente laboral inciden significativamente en los conflictos laborales del proyecto en estudio.

Tabla 15 Resumen del modelo al 30.8%

Resumen del modelo			
Paso	Logaritmo de la verosimilitud	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	-2	,195	,308

Según la tabla 15, el 30.8% de la variación de los Conflictos Laborales es explicado por la Gestión Administrativa y el Ambiente Laboral.

Tabla 16 Variables en la ecuación la gestión administrativa y el ambiente laboral

		Variables en la ecuación					
		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Paso 1 ^a	X1:GESTRE G	-1,852	,877	4,459	1	,035	,157
	X2:LABRE G	-1,261	,613	4,236	1	,040	,283
	Constante	2,988	1,011	8,742	1	,003	19,853

Siendo la ecuación estimada:

$$Y = \frac{e^{f(x)}}{1 + e^{f(x)}} \quad \text{donde: } f(x) = 2.988 - 1.852x_1 - 1.261x_2$$

En el proyecto especial sierra sur, si un trabajador tiene como único factor de riesgo que la gestión administrativa es eficiente, la posibilidad de que haya conflicto laboral es menor en 1.852 veces que si la gestión no fuera eficiente. Por otra parte, si un trabajador tiene únicamente como factor de riesgo que el ambiente laboral es bueno, la posibilidad de que haya conflicto laboral es menor en 1.261 veces que si el ambiente laboral no fuera bueno.

Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, es decir, la gestión administrativa y el ambiente laboral influyen significativamente en los conflictos laborales del proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018.

Hipótesis específica 1

H0: La gestión administrativa y el ambiente laboral no inciden significativamente en la dimensión diferenciación de actividades en los conflictos laborales en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018.

H1: La gestión administrativa y el ambiente laboral inciden significativamente en la dimensión diferenciación de actividades en los conflictos laborales en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018.

Tabla 17 Pruebas omnibus sobre los coeficientes del modelo diferenciación de actividades.

Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo				
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	21,346	2	,000
	Bloque	21,346	2	,000
	Modelo	21,346	2	,000

Decisión: Como p-value*= 0.00 < 0.05, se rechaza H0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 5% se concluye que la gestión administrativa y el ambiente laboral inciden significativamente en la diferenciación de actividades del proyecto en mención.

Tabla 18 Resumen del modelo. Diferenciación de actividades.

Resumen del modelo			
Paso	Logaritmo de la verosimilitud	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	-2	,176	,283

Según la tabla 18, el 28.3% de la variación en la diferenciación de actividades es explicado por la Gestión Administrativa y el Ambiente Laboral.

Tabla 19 Variables en la ecuación. Diferenciación de actividades.

Variables en la ecuación							
		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Paso 1 ^a	X1:GESTR EG	-1,852	,877	4,459	1	,035	,157
	X2:LABRE G	-1,135	,614	3,417	1	,065	,321
	Constante	2,736	1,014	7,285	1	,007	15,426

Siendo la ecuación estimada:

$$Y = \frac{e^{f(x)}}{1 + e^{f(x)}} \quad \text{donde: } f(x) = 2.736 - 1.852x_1 - 1.135x_2$$

En el proyecto especial sierra sur, un trabajador teniendo únicamente como factor de riesgo que la gestión administrativa es eficiente, la posibilidad de que haya conflicto laboral en la diferenciación de actividades es menor en 1.852 veces que si la gestión no fuera eficiente. Si un trabajador tiene de forma única de riesgo que el ambiente laboral es bueno, la posibilidad de que haya conflicto laboral en la diferenciación de actividades es menor en 1.135 veces que si el ambiente laboral no fuera bueno.

Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la del investigador, es decir, la gestión administrativa y el ambiente laboral inciden significativamente en la dimensión diferenciación de actividades en los conflictos laborales en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018

Hipótesis específica 2

H0: La gestión administrativa y el ambiente laboral no influyen significativamente en la dimensión Recursos compartidos en los conflictos laborales en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018.

H1: La gestión administrativa y el ambiente laboral influyen significativamente en la dimensión Recursos compartidos en los conflictos laborales en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018.

Tabla 20 Pruebas ómnibus sobre los coeficientes del modelo. Recursos compartidos.

Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo				
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	29,553	2	,000
	Bloque	29,553	2	,000
	Modelo	29,553	2	,000

Decisión: Como $p\text{-value}^* = 0.00 < 0.05$, se rechaza H0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 5% se concluye que la gestión administrativa y el ambiente laboral inciden significativamente en los recursos compartidos del proyecto en mención, es decir las variables independientes influyen significativamente en la variable dependiente.

Tabla 21 Resumen del modelo. Recursos compartidos.

Resumen del modelo			
Paso	Logaritmo de la verosimilitud	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	83,252	,236	,367

Según la tabla 21, el 36.7% de la variación de los Recursos compartidos es explicado por la Gestión Administrativa y el Ambiente Laboral.

Tabla 22 Variables en la ecuación. Dimensión recursos compartidos.

Variables en la ecuación							
	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	
Paso 1 ^a	X1:GESTR EG	-1,580	,904	3,056	1	,080	,206
	X2:LABRE G	-1,783	,650	7,517	1	,006	,168
	Constante	3,489	1,011	11,916	1	,001	32,753

Siendo la ecuación estimada:

$$Y = \frac{e^{f(x)}}{1 + e^{f(x)}} \quad \text{donde: } f(x) = 3.489 - 1.580x_1 - 1.783x_2$$

En el proyecto especial sierra sur, un trabajador teniendo únicamente como factor de riesgo que la gestión administrativa es eficiente, la posibilidad de que haya conflicto laboral en los recursos compartidos es menor en 1.580 veces que si la gestión no fuera eficiente.

En el proyecto especial sierra sur, un trabajador teniendo únicamente como factor de riesgo que el ambiente laboral es bueno, la posibilidad de que haya conflicto laboral en los recursos compartidos es menor en 1.783 veces que si el ambiente laboral no fuera bueno.

Se rechaza entonces la hipótesis nula y se acepta la del investigador, es decir, la gestión administrativa y el ambiente laboral influyen significativamente en la dimensión Recursos compartidos en los conflictos laborales en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018.

Hipótesis específica 3

- H0: La gestión administrativa y el ambiente laboral no influyen significativamente en la dimensión Actividades interdependientes en los conflictos laborales en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018
- H1: La gestión administrativa y el ambiente laboral influyen significativamente en la dimensión Actividades interdependientes en los conflictos laborales en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018

Tabla 23 Pruebas omnibus sobre los coeficientes del modelo. Actividades interdependientes.

Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo				
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	19,781	2	,000
	Bloque	19,781	2	,000
	Modelo	19,781	2	,000

Decisión: Como $p\text{-value}^* = 0.00 < 0.05$, se rechaza H0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 5% se concluye que la gestión administrativa y el ambiente laboral influyen significativamente en las actividades interdependientes del proyecto en mención, es decir que las variables interdependientes influyen significativamente en la variable dependiente.

Tabla 24 Resumen del modelo. Conflictos laborales.

Resumen del modelo			
Paso	Logaritmo de la verosimilitud	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	-2	,167	,259

Según la tabla 24, el 25.9% de la variación de los Conflictos Laborales es explicado por la Gestión Administrativa y el Ambiente Laboral.

Tabla 25 Variables en la ecuación. Dimensión actividades interdependientes.

		Variables en la ecuación					
		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Paso 1 ^a	X1:GESTR EG	-1,386	,777	3,181	1	,075	,250
	X2:LABRE G	-1,261	,613	4,236	1	,040	,283
	Constante	2,522	,925	7,431	1	,006	12,457

Siendo la ecuación estimada:

$$Y = \frac{e^{f(x)}}{1 + e^{f(x)}} \quad \text{donde: } f(x) = 2.522 - 1.386x_1 - 1.261x_2$$

En el proyecto especial sierra sur, un trabajador teniendo únicamente como factor de riesgo que la gestión administrativa es eficiente, la posibilidad de que haya conflicto laboral en las actividades interdependientes es menor en 1.286 veces que si la gestión no fuera eficiente.

En el proyecto especial sierra sur, un trabajador teniendo únicamente como factor de riesgo que el ambiente laboral es bueno, la posibilidad de que haya conflicto laboral en las actividades interdependientes es menor en 1.261 veces que si el ambiente laboral no fuera bueno.

Aceptando la hipótesis del investigador, es decir, la gestión administrativa y el ambiente laboral incide significativamente en la dimensión Actividades interdependientes en los conflictos laborales en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018.

IV. Discusión

Los resultados descriptivos indicaron que los trabajadores opinaron sobre la gestión administrativa, es deficiente con el 14,55%, regular con el 37,27% y que es buena con el 48,18%, estos alcances nos permiten afirmar que existe una buena gestión administrativa en el proyecto especial Sierra Centro Sur, que concuerdan con la investigación de Ingaroca (2017) donde se estableció una buena gestión administrativa y no presencia de conflictos laborales.

Los resultados estadísticos descriptivos indicaron que los trabajadores al opinar sobre el ambiente laboral mencionaron que es deficiente con el 14,55%, regular con el 8,167% y que es buena con el 72,27%, estos alcances nos permiten afirmar que existe un buen ambiente laboral que pueden llevar a fomentar el compromiso y lealtad con la empresa (Castillo & Yamada, 2009 citados en Almenza & Pulido, 2016).

Los resultados estadísticos descriptivos indicaron que los trabajadores opinaron sobre los conflictos laborales, es deficiente con el 54,45%, regular con el 30% y que es buena con el 14,55%, estos alcances nos permiten afirmar que existe una inadecuada gestión que podrían desencadenar un problema laboral importante, pero si se tiene una buena gestión administrativa y ambiente laboral, solo queda aplicar el dialogo para fomentar la conciliación y bien común como lo señalo Cordon (2013) y propiciar un liderazgo distribuido que juegue una papel básico en la gestión de un futuro conflicto según lo dicho por Maguiña (2017) y establecer relaciones interpersonales para generar un clima positivo como lo sostuvo Arias (2013).

Los resultados estadísticos descriptivos indicaron que con respecto a la dimensión diferenciación de las actividades, opinaron que, es deficiente con el 50%, regular con el 30% y que es buena con el 20%, estos alcances nos permiten afirmar que se tiene un inadecuado manejo en esta dimensión y que se deben organizar talleres de inteligencia emocional entre los miembros del proyecto para evitar conflictos que no son favorables, según lo trabajado por Yacavilca (2017).

Los resultados estadísticos descriptivos indicaron que con respecto a la dimensión recursos compartidos, opinaron que, es deficiente con el 50%, regular con el 30% y que es buena con el 20%, estos alcances nos permiten afirmar se tiene un inadecuado manejo en esta dimensión que podría iniciar un conflicto laboral con repercusiones negativas, siendo la causa un interés en rivalidad como lo dijo por Mojica (2005) o por no existir una distribución proporcional entre sus integrantes según los sostuvo Nadler et al (2013) citado en Zanluchi (2016).

Los resultados estadísticos descriptivos indicaron que con respecto a la dimensión actividades independientes, opinaron que, es deficiente con el 51,82%, regular con el 27,27% y que es buena con el 20,91%, estos alcances nos permiten afirmar que se tiene un inadecuado manejo en esta dimensión, por el hecho de no existir un entendimiento entre las partes, como lo estableció Novel (2010) citado por Gómez (2013) o porque sus miembros depende entre si para desarrollar sus actividades según lo dicho por Nadler et al (2013) citado en Zanluchi (2016).

En contraste de fase se muestran que,

La gestión administrativa y el ambiente laboral inciden significativamente en los conflictos laborales como lo expuso Pelaes (2010) en *El ambiente laboral y la satisfacción del cliente*, donde determino que hay relación entre estas variables. De igual manera Delgado (2015) citado en Ingaroca (2017) con *La gestión administrativa de una empresa Vial*, determino que, al analizar la gestión de la gerencia administrativa, esta incide en los conflictos laborales. Lo mismo con Ingaroca (2017) con *la gerencia administrativa y los conflictos laborales municipales*, que concluyo en lo mismo. Entonces señalamos que la gestión administrativa y el ambiente laboral no permitirán la aparición de conflictos laborales dentro del proyecto en mención.

Si un trabajador tiene únicamente como factor de riesgo que la gestión administrativa es eficiente, la posibilidad de que haya conflicto laboral en la diferenciación de actividades es menor en 1.852 veces que si la gestión no fuera eficiente. Asimismo, la posibilidad de que haya conflicto laboral en la diferenciación de actividades es menor en 1.135 veces que si el ambiente laboral no fuera bueno. Entonces se asemeja a lo que indicó Maguiña (2017) con su trabajo de *Liderazgo distribuido y gestión de conflictos*, donde plasmo una relación directa y significativa entre ambas variables, confirmando tal relación analizada.

Si un trabajador tiene como factor de riesgo a la gestión administrativa como eficiente, la posibilidad de que haya conflicto laboral en recursos compartidos es menor en 1.580 veces que si la gestión no fuera eficiente. Asimismo, la posibilidad de que haya conflicto laboral en los recursos compartidos es menor en 1.783 veces que si el ambiente laboral no fuera bueno. De forma similar con el trabajo de Cordon (2013), que sustenta que el dialogo ayuda a fomentar la conciliacion armoniosa y benefica para todos, siendo ideal

para plantear requerimientos en los trabajadores y obligaciones de la institución. Donde la intervención de terceros sería un factor mediador para la solución de conflictos.

Si un trabajador teniendo únicamente como factor de riesgo que la gestión administrativa es eficiente, la posibilidad de que haya conflicto laboral en las actividades independientes es menor en 1.286 veces que si la gestión no fuera eficiente. Asimismo, la posibilidad de que haya conflicto laboral en la diferenciación de actividades es menor en 1.261 veces que si el ambiente laboral no fuera bueno, coincidiendo con Arias (2013) y su investigación *Las relaciones interpersonales en enfermería quirúrgica*, quien concluyó que, estas son importantes porque favorecen una fuerte relación entre las variables y que son vitales el estimularlos dentro del proyecto en estudio, lo mismo con el trabajo de Yacavilca (2017) *Inteligencia emocional y manejo de conflictos en el Hospital Nacional Dos de Mayo*, quien determinó que la variable inteligencia emocional y el manejo de conflictos del personal, tuvieron una relación significativa.

V. Conclusiones

Primera. si un trabajador tiene como único factor de riesgo que la gestión administrativa es eficiente, entonces la posibilidad de que haya dicho conflicto laboral en la diferenciación de actividades será menor en 1.852 veces que si la gestión no fuera eficiente y menor en 1.135 veces que si el ambiente laboral no fuera bueno.

Segunda. Si un trabajador tiene como único factor de riesgo, que la gestión administrativa es eficiente, entonces la posibilidad de que haya conflicto laboral en recursos compartidos sería menos de 1.580 veces que si la gestión no fuera eficiente y menor en 1.783 veces que si el ambiente laboral no fuera bueno, señalando que la gestión administrativa y el ambiente laboral inciden significativamente en la dimensión recursos compartidos de los Conflictos laborales en el proyecto especial Sierra Sur, Ayacucho 2018.

Tercera. Si un trabajador tiene como único factor de riesgo que la gestión administrativa es eficiente, la posibilidad de que haya conflicto laboral en las actividades independientes es menor en 1.286 veces si fuera eficiente y menor en 1.261 veces que si el ambiente laboral no fuera bueno, señalando que, la gestión administrativa y el ambiente laboral inciden significativamente en la dimensión mencionada.

Cuarta. La gestión administrativa y el ambiente laboral si inciden significativamente en los conflictos laborales del proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018, si un trabajador tiene únicamente como factor de riesgo que el ambiente laboral es bueno, la posibilidad de que haya conflicto laboral es menor en 1.261 veces que si el ambiente laboral no fuera bueno.

VI. Recomendaciones

Primera. Respecto a la gestión administrativa, esta puede mejorarse mediante capacitaciones por parte de los representantes principales del proyecto, así, llevar con éxito el proyecto.

Segunda. Referente al ambiente laboral, es primordial general un buen ambiente laboral implementar planes estratégicos que beneficien a los colaboradores del proyecto y que sirvan como estimulantes para el éxito de éste

Tercera. Si un trabajador tiene como único factor de riesgo que la gestión Respecto a los conflictos laborales se observa que aún existe muchas diferencias entre los colaboradores del proyecto, lo cual debe de priorizarse para que el proyecto tenga el éxito que se espera. Esto se logrará mediante charlas psicológicos, reuniones sociales, etc.

Cuarta. Todos los gestores de las organizaciones se les propone promover un ambiente laboral adecuado para disminuir los conflictos laborales.

VII. Propuesta

La gestión administrativa, que reside en proyectar, estructurar, efectuar e inspeccionar una determinada labor para lograr metas mediante el uso de individuos y demás recursos (Castañeda & Vásquez, 2016) es un elemento clave dentro de toda empresa. Por ello, la administración efectiva, permite lograr muchos objetivos.

En relación a los conflictos laborales, estos nacen desde diferentes perspectivas cuando no se pueden solucionar las discrepancias. De allí, es importante el reconocer los tipos de problemas que puedan generar un conflicto para prevenir y no repercutir en el desempeño y bienestar laboral de sus integrantes.

Por tal motivo las empresas han empezado a emplear procesos alternativos de resolución de conflictos, sobre todo el de la mediación, para tramitar conflictos y prosperar los vínculos laborales (Martínez et al, 2008). De lo expresado nació la necesidad de conocer como la gestión administrativa repercutía en los conflictos laborales; así como conocer como la gestión administrativa influye en las dimensiones de diferenciación de actividades, recursos compartidos y actividades interdependientes de forma que conlleven a una administración efectiva y desempeño óptimo y bienestar del personal propiciando ganancias financieras y de recursos dentro del Proyecto objeto del estudio. La investigación presentó un diseño no experimental, cuantitativo, básica y fue causal multivariable.

La población fue de 110 trabajadores administrativos. Se emplearon como técnicas a las encuestas y tuvo como instrumentos a cuestionarios con escala Likert. Llegando a concluir que la gestión administrativa repercute significativamente en los conflictos laborales (menos de 1.852 veces que si la gestión no fuera eficiente y menos de 1.135 veces si no fuera bueno); la variable mencionada también repercute en las dimensiones diferenciación de actividades, recursos compartidos y actividades independientes.

Por lo tanto se toma como referencia, que toda institución pública adolece de un ambiente laboral no adecuado cuando la gestión administrativa no respeta la normatividad legal para contratación del personal y no toma en cuenta los planes estratégicos, el plan operativo anual, sino sus intereses políticos, además, dándole un trato preferencial diferenciado a los trabajadores, influenciados por la política de gobierno de turno, generándose conflictos laborales innecesarios que repercute en el desarrollo normal de las actividades y cumplimiento de las metas, objetivos de la institución, por lo que se debe de normar mediante un acto resolutorio a través de SERVIR, que el trato debe ser justo en cumplimiento a sus términos de referencia, para lo cual fue contratado sus servicios y respetar el derecho de la filiación política que tienen los trabajadores, considerando que las

capacidades de los trabajadores y no eligiendo a dedo el personal, considerado entre comillas de confianza y no por decir que pertenecen a la misma agrupación política y se tiene que tener en cuenta el beneficio político, ante que el institucional y el del beneficio de la comunidad que los eligió como sus representantes para surgir la población y no para hundirla con sus malas decisiones a través de la gestión administrativa inadecuada.

Considerando mediante Ley Nro 30057 Ley DEL Servicio Civil, del 04 de julio de 2013, busca que todas las entidades públicas del Estado, tengan eficiencia, eficacia y efectividad, en cada uno de los servicios de calidad que ofrecen a la población a través de un mejor Servicio Civil, generando competencia altruista y no considerar la política para estos efectos, evitando la corrupción que actualmente vivimos.

VIII. Referencias

- Adriano, M. (2014). *La gestión administrativa del instituto particular Hispanoamérica y su incidencia en el desarrollo institucional.*
- Ambiente Laboral. (2016). *Definición de ambiente laboral.* Recuperado de: <http://www.Ambientelaboral.com.es/informacion/>
- Arias, C. (2013). *Las relaciones interpersonales en enfermería quirúrgica: conflictos laborales y estrategias de mejora.*
- Bullón (2017) *Gerencia administrativa y su incidencia en los conflictos laborales Municipales Distrital Coronel Gregorio Albarracin Lanchipà.*
- Calix, M. (2011). *Gestión administrativa.* Definición.
- Casco, A., Garrido, R., & Moran, E. (2017). *La gestión administrativa en el desarrollo empresarial.*
- Castañeda, Y. & Vásquez, J. (2015). *La gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la escuela de postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.*
- Codina, A. (2016). *Análisis de problemas y toma de decisiones.* Recuperado de: <http://www.degerencia.com/articulo/analisis-de-problemas-y-toma-de-decisiones-reto-principal>.
- Condori, Y. (2018). *Liderazgo y gestión del conocimiento de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno.*
- Cordón, P. (2013). *Métodos alternativos de resolución de conflictos aplicados a la negociación por vía directa de pactos colectivos de condiciones de trabajo y a los conflictos laborales ya planteados.* Recuperado de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_11362.pdf
- De Vellis, G. (2006). *La medición en ciencias sociales y en la psicología, en Estadística.* México
- Delgado, B. (2015). *El control de gestión en la gerencia administrativa de la empresa Administración Vial de portuguesa, C.A. (AVIPO).* Recuperado de: http://bibadm.ucla.edu.ve/edocs_baducla/tesis/p627.pdf
- García, M. & Ibarra, L. (2015). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato.*
- Gomez, F. (2013). *Conflicto en las organizaciones y mediación.* Recuperado de: http://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/2558/0477_GomezFunes.pdf?sequence=1

- Gonzales (2015). *Clima, reconocimiento y compromiso laboral de los empleados de Vizcarra y asociados*.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. 6a ed. México.
- Ingaroca, B. (2017). *Gerencia administrativa y su incidencia en los conflictos laborales Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa 2016*.
- Itzel, M. (2012). *Concepto de encuesta*. Recuperado de: <http://www.crecenegocios.com/concepto-de-encuesta/>
- Leyton A, (2012). *Clases y tipos de Investigación Científica*. Recuperado de: <http://investigacionestodo.wordpress.com/2012/05/19/clases-y-tipos-de-investigacion-cientifica/>
- Louffat, D (2014). *Planificación administrativa*. 4ª ed. México.
- Maguiña, B. (2017). *Liderazgo distribuido y gestión de conflictos de los trabajadores de SEDAPAL*.
- Mayo, D. (2014). *Problemas internos en el ambiente laboral*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/problemas-internos-en-el-ambiente-laboral/>
- Méndez, S., & Wollfgant, B. (2017). *Gestión administrativa y control interno en el programa de desarrollo productivo agrario rural*.
- Mesa, H. (2010). *Conflicto laboral*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/conflicto-laboral/>
- Mojica, A (2015). *Administración de Conflictos*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/los-conflictos-en-la-empresa-definicion-analisis-soluciones/>
- Orellana, B. (2016). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las exportadoras de banano del ecuador*.
- Paxton, R. (2012). *Teorías de los conflictos laborales*. Recuperado de: http://www.ehowenespanol.com/teorias-conflictos-laborales-info_202731/
- Pedraza, E. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado*. Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Pelaes, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*.

- Pelliza, S. (2011). *Epistemología*. Revista Electrónica de Epistemología de Ciencias Sociales. Recuperado de: <http://www.biblioises.com.ar/Contenido/100/120/4%20Epistemologia.pdf>
- Pinzón, G. (2016). *10 señales para reconocer un ambiente de trabajo positivo*. Recuperado de: http://www.eempleo.com/colombia/mundo_empresarial/10-sen-ales-para-reconocer-un-ambiente-de-trabajo-positivo.
- Resolución Ministerial Nro.125-2013-PCM. (2013)
- Sandoval, H. (2015). *¿Será posible modernizar la gestión pública?* Recuperado de: <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2015/03/17/sera-posible-modernizar-gestion-publica/>
- Serrano, B. (2016). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las exportadoras de banano del ecuador*. ISSN: 1696-8352 1. Universidad Técnica de Machala bjserrano@utmachala.edu.ec
- Zanluchi, C. (2016). *Liderança e qualidade de vida no trabalho: um estudo em uma indústria de alimentos*.

Anexos

Anexo 1. Artículo científico

1. TÍTULO

La gestión administrativa y el ambiente laboral en los conflictos laborales del Proyecto Especial Sierra Centro Sur, Ayacucho 2018.

2. AUTOR

Wilder Caruajulca Quispe

Estudiante de posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Lima.

3. RESUMEN

La gestión administrativa, que reside en proyectar, estructurar, efectuar e inspeccionar una determinada labor para lograr metas mediante el uso de individuos y demás recursos (Castañeda & Vásquez, 2016) es un elemento clave dentro de toda empresa. Por ello, la administración efectiva, permite lograr muchos objetivos. En relación a los conflictos laborales, estos nacen desde diferentes perspectivas cuando no se pueden solucionar las discrepancias. De allí, es importante el reconocer los tipos de problemas que puedan generar un conflicto para prevenir y no repercutir en el desempeño y bienestar laboral de sus integrantes. Por tal motivo las empresas han empezado a emplear procesos alternativos de resolución de conflictos, sobre todo el de la mediación, para tramitar conflictos y prosperar los vínculos laborales (Martínez et al, 2008). De lo expresado nació la necesidad de conocer como la gestión administrativa repercutía en los conflictos laborales; así como conocer como la gestión administrativa influye en las dimensiones de diferenciación de actividades, recursos compartidos y actividades interdependientes de forma que conlleven a una administración efectiva y desempeño óptimo y bienestar del personal propiciando ganancias financieras y de recursos dentro del Proyecto objeto del estudio. La investigación presento un diseño no experimental, cuantitativo, básica y fue causal multivariable. La población fue de 110 trabajadores administrativos. Se emplearon como técnicas a las encuestas y tuvo como instrumentos a cuestionarios con escala Likert. Llegando a concluir que la gestión administrativa repercute significativamente en los conflictos laborales (menos de 1.852 veces que si la gestión no fuera eficiente y menos de 1.135 veces si no fuera bueno); la variable mencionada

también repercute en las dimensiones diferenciación de actividades, recursos compartidos y actividades independientes.

Palabras clave: gestión administrativa y conflictos laborales.

4. Introducción

La gestión administrativa es una planificación para lograr metas mediante el uso de personas y otros recursos (Castañeda & Vásquez, 2016) es entonces un elemento clave dentro de toda organización laboral. Y para construir un estado mejor, requiere de normativas especiales para lograr una gestión administrativa moderna. Por ello, una administración efectiva, permitirá lograr muchos objetivos planeados y estos radican en un administrador competente. Sobre todo, cuando existen situaciones engorrosas, donde se empleen recursos materiales y humanos, la gestión administrativa es base para cumplir con los objetivos (Castañeda & Vásquez, 2016). Con relación a los conflictos laborales, estos se originan en las mismas empresas, quienes al presentar discrepancias no llegan a soluciones. Como los contextos personales o visualizaciones negativas pueden llegar a recrudecer un conflicto, por ello es imprescindible el actuar de la gestión de conflictos laborales que enfrente estos momentos de forma rápida. De allí, que es importante el reconocer los tipos de problemas que pueden generar un conflicto. Y se cae en pensar que todas las organizaciones y empresas tienen problemas, no dando importancia a su prevención lo cual llevara a un resultado óptimo. Esto repercutirá en el ejercicio y tranquilidad de sus integrantes. De tal forma que, la gestión antes los conflictos laborales son base para el análisis y establecer un término y forma de proceder, porque pueden tener consecuencias negativas sino se dirige oportunamente trayendo como consecuencia costos financieros y humanos durante su proceso. Por tal motivo las organizaciones o empresas han empezado a emplear procesos alternativos de resolución de conflictos, sobre todo el de la mediación, para tramitar conflictos y prosperar los vínculos laborales (Martínez et al, 2008).

La estimación positiva del conflicto puede llevar a mejorar, restaurar, corregir, innovar o aprender de una situación determinada, por ello la comunicación es necesaria para determinar cómo se generó el descontento laboral (INESEM, 2013).

De lo expuesto fue motivó para indagar como influye la gestión administrativa en los conflictos laborales, así como el conocer el grado de incidencia en sus dimensiones de

diferenciación de actividades, recursos compartidos y actividades interdependientes, con el propósito de conllevar a una administración efectiva y desempeño óptimo y bienestar del personal propiciando ganancias financieras y de recursos dentro del Proyecto objeto del estudio.

Gestión administrativa.

Es la práctica de los procesos de la administración y por tanto las decisiones y acciones rápidas para llegar a los objetivos iniciales de una empresa se basan en ellos. En consecuencia, la planificación debe seguir a la organización (Terry (2013) citado en Méndez (2017)). Para Calix (2011) citado por Adriano (2016), señalo “es diseñar y conservar un entorno para trabajar en grupos y desempeñarse estos de manera eficaz. Por ello se relacionan recursos y acciones para llegar a los objetivos.

Según Calix (2011) citado por Adriano (2016), el propósito de la gestión administrativa es edificar una sociedad idónea, con normas mejoradas y un gobierno eficaz. Por ello la supervisión debe ejecutarse por un administrador competente (p.6), una organización sin gerencia no existe, pues no sería organizada, controlada y evaluada, simplemente dejaría de existir como empresa por todo el caos administrativo que se presentaría sin una dirección. Esto permitirá optimizar la información e interacción de las personas, la administración de tiempos, la mejora continua y un cambio de pensar y accionar entre sus miembros para lograr el desempeño esperado que traerá como consecuencia el beneficio social y económico de sus integrantes (Adriano, 2017)

Teorías de la gestión administrativa.

Gallardo (2014) en Casco et al (2017) explicó:

- c) La Teoría científica de Taylor que hace énfasis en las tareas, porque incluyo a la observación y medición, para lograr una buena eficiencia industrial, llamándose “administración científica por la racionalización” y utilizo dos métodos de ingeniería que los aplicó a la administración con el fin de determinar el rendimiento del obrero. Presento las etapas de planeación, control y ejecución.
- d) La Teoría clásica de Fayol hizo énfasis entre la estructura y funciones, por medio de un enfoque normativo y prescriptivo. Se basó en los aspectos de jerarquía laboral, desarrollo administrativo y criterios técnicos.

Dimensiones

Según Louart (2013) en Condori (2018) se presentan:

- Dimensión 1 Políticas de personal: premisa estratégica.
- Dimensión 2 Métodos: una premisa operativa y otra lógica.
- Dimensión 3 Estrategia.

Aquí se utilizan métodos administrativos, reglamentarios e instrumentales y la organización debe prestar atención a los proyectos y trayectorias profesionales de sus miembros.

Conflictos laborales.

Es un enfrentamiento que surge entre personas, que perjudica el logro de objetivos (González, 2012); para Coser (2006) citado en Gonzales (2012), es una contienda sobre valores, poderes y bienes. Y será social cuando se origina de la propia estructura de la sociedad; para Torregó (2003) citado en Gómez (2013) refiere que es una situación de oposición o desacuerdo entre integrantes de una empresa. También refleja que los sentimientos y las emociones son fundamentales en el proceso de resolución.

Génesis del conflicto.

Los conflictos responden a competición biológica y psicológica que dan lugar a discrepancias dentro de sus interrelaciones. Y puede ser tensionante y peligrosos (Gómez, 2013)

Formas del conflicto.

Uno de ellos es el pseudo-conflicto, que se genera por una mala comunicación o desinformación; otro es el latente porque no es agresivo, pero crece por su propia dinámica (Gómez, 2013)

Teoría de los conflictos laborales.

- a) Teoría cooperativa, cuando los trabajadores y empleadores tienen los mismos objetivos.
- b) Teoría competitiva, cuando los trabajadores y empleadores tienen objetivos distintos.

- c) Teoría distributiva, donde hay niveles de conflicto laboral debido a que no sienten compensación y existir una comunicación defectuosa entre sus miembros (Paxton, 2013).

Dimensiones de los conflictos laborales.

Según Nadler, Hakcman y Lawler (2013) en Zanluchi (2016), presentan:

Dimensión 1 Diferenciación de actividades: cuando una organización crece, también se especializa y trae como resultado, diferencias provocando conflictos.

Dimensión 2 Recursos compartidos, ccuando no existe distribución igual entre las áreas de la organización.

Dimensión 3 Actividades interdependientes, ccuando los miembros dependen entre sí para desempeñar sus actividades.

5. Metodología

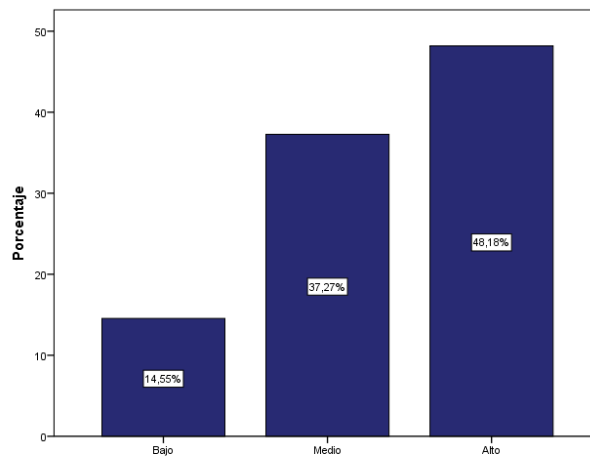
La investigación desarrollada tuvo un diseño no experimental como es el caso, las observaciones se deben dar en su contexto natural. Por tanto, las variables no se manipulan (Hernández et al, 2014), asimismo, es causal por que busca establecer la incidencia entre las variables independientes sobre otra dependiente. El enfoque fue cuantitativo que según Hernández et al (2014) miden los efectos en las variables por medio de la estadística, para probar teorías o establecer pautas de comportamientos. Estuvo enmarca en el paradigma positivista, y según Grajales (2000), este posibilita investigaciones empíricas que presentan un alto nivel de objetividad. Al ser causal multivariable, tuvo un alcance explicativo y su propósito fue el conocer la relación de causa efecto entre las diversas variables (Hernández et al, 2014).

Resultados

Tabla 1

Trabajadores administrativos dando su opinión sobre la Gestión Administrativa del proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018

Gestión Administrativa			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	16	14,5	14,5
Medio	41	37,3	51,8
Alto	53	48,2	100,0
Total	110	100,0	

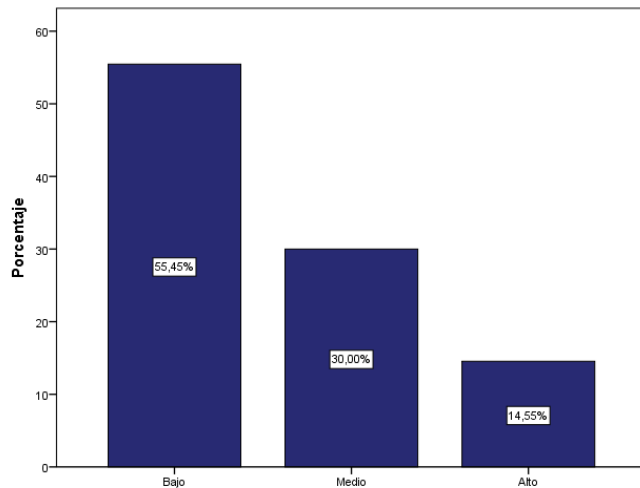


Del total de encuestados sobre la gestión administrativa en el proyecto especial Sierra Sur 2018, el 14.55% opinan que es bajo, 37.27% medio y 48.2% alto.

Tabla 2.

Trabajadores administrativos dando su opinión sobre los Conflictos Laborales del proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018

Conflictos Laborales			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	61	55,5	55,5
Medio	33	30,0	85,5
Alto	16	14,5	100,0
Total	110	100,0	



Del total de encuestados sobre los conflictos laborales en el proyecto especial Sierra Sur 2018, el 54.45% opinan que es bajo, 30.00% medio y 14.55% alto.

Tabla 3.
Pruebas ómnibus sobre los coeficientes del modelo

Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo				
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	23,800	2	,000
	Bloque	23,800	2	,000
	Modelo	23,800	2	,000

Decisión: Como $p\text{-value}^* = 0.00 < 0.05$, se rechaza H_0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 5% se concluye que la gestión administrativa incide significativamente en los conflictos laborales del proyecto en estudio.

Tabla 4.
Pruebas omnibus sobre los coeficientes del modelo

Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo				
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	21,346	2	,000
	Bloque	21,346	2	,000
	Modelo	21,346	2	,000

Decisión: Como $p\text{-value}^* = 0.00 < 0.05$, se rechaza H_0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 5% se concluye que la gestión administrativa incide significativamente en la diferenciación de actividades del proyecto en mención.

Tabla 5.
Resumen del modelo

Resumen del modelo			
Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	85,912	,176	,283

Según la tabla 18, el 28.3% de la variación en la diferenciación de actividades es explicado por la Gestión Administrativa.

Tabla 6.*Variables en la ecuación*

		Variables en la ecuación					
		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Paso 1 ^a	X1:GESTRE G	-1,852	,877	4,459	1	,035	,157
	X2:LABREG	-1,135	,614	3,417	1	,065	,321
	Constante	2,736	1,014	7,285	1	,007	15,426

Siendo la ecuación estimada:

$$Y = \frac{e^{f(x)}}{1 + e^{f(x)}} \quad \text{donde: } f(x) = 2.736 - 1.852x_1 - 1.135x_2$$

Según los resultados la gestión administrativa incide significativamente en la dimensión diferenciación de actividades en los conflictos laborales en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018

Tabla 7.*Pruebas ómnibus sobre los coeficientes del modelo*

Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo				
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	29,553	2	,000
	Bloque	29,553	2	,000
	Modelo	29,553	2	,000

Decisión: Como p-value* = 0.00 < 0.05, se rechaza H0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 5% se concluye que la gestión administrativa incide significativamente en los recursos compartidos del proyecto en mención, es decir las variables independientes influyen significativamente en la variable dependiente.

Tabla 8*Resumen del modelo*

Resumen del modelo			
Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	83,252	,236	,367

Según la tabla 21, el 36.7% de la variación de los Recursos compartidos es explicado por la Gestión Administrativa.

Tabla 9.*Variables en la ecuación*

		Variables en la ecuación					
		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Paso 1 ^a	X1:GESTRE G	-1,580	,904	3,056	1	,080	,206
	X2:LABREG	-1,783	,650	7,517	1	,006	,168
	Constante	3,489	1,011	11,916	1	,001	32,753

Siendo la ecuación estimada:

$$Y = \frac{e^{f(x)}}{1 + e^{f(x)}} \quad \text{donde: } f(x) = 3.489 - 1.580x_1 - 1.783x_2$$

Según los resultados la gestión administrativa influye significativamente en la dimensión Recursos compartidos en los conflictos laborales en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018

Tabla 10.*Pruebas omnibus sobre los coeficientes del modelo*

Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo				
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	19,781	2	,000
	Bloque	19,781	2	,000
	Modelo	19,781	2	,000

Se concluye que la gestión administrativa influye significativamente en las actividades interdependientes del proyecto en mención, es decir que las variables interdependientes influyen significativamente en la variable dependiente.

Tabla 11.*Resumen del modelo*

Resumen del modelo			
Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	92,076	,167	,259

Según la tabla 11, el 25.9% de la variación de los Conflictos Laborales es explicado por la Gestión Administrativa.

Tabla 12.*Variables en la ecuación*

		Variables en la ecuación					
		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Paso 1 ^a	X1:GESTRE G	-1,386	,777	3,181	1	,075	,250
	X2:LABREG	-1,261	,613	4,236	1	,040	,283
	Constante	2,522	,925	7,431	1	,006	12,457

Siendo la ecuación estimada:

$$Y = \frac{e^{f(x)}}{1 + e^{f(x)}} \quad \text{donde: } f(x) = 2.522 - 1.386x_1 - 1.261x_2$$

Según los resultados, la gestión administrativa incide significativamente en la dimensión Actividades interdependientes en los conflictos laborales en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018.

5. Discusión

Los resultados descriptivos indicaron que los trabajadores opinaron sobre la gestión administrativa, es deficiente con el 14,55%, regular con el 37,27% y que es buena con el 48,18%, estos alcances nos permiten afirmar que existe una buena gestión administrativa en el proyecto especial Sierra Centro Sur, que concuerdan con la investigación de Ingaroca (2017) donde se estableció una buena gestión administrativa y no presencia de conflictos laborales.

Los resultados estadísticos descriptivos indicaron que los trabajadores opinaron sobre los conflictos laborales, es deficiente con el 54,45%, regular con el 30% y que es buena con el 14,55%, estos alcances nos permiten afirmar que existe una inadecuada gestión que podrían desencadenar un problema laboral importante, pero si se tiene una buena gestión administrativa y ambiente laboral, solo queda aplicar el dialogo para fomentar la conciliación y bien común como lo señalo Cordón (2013) y propiciar un liderazgo distribuido que juegue una papel básico en la gestión de un futuro conflicto según lo dicho por Maguiña (2017) y establecer relaciones interpersonales para generar un clima positivo como lo sostuvo Arias (2013).

Los resultados estadísticos descriptivos indicaron que con respecto a la dimensión diferenciación de las actividades, opinaron que, es deficiente con el 50%, regular con el 30% y que es buena con el 20%, estos alcances nos permiten afirmar que se tiene un inadecuado manejo en esta dimensión y que se deben organizar talleres de inteligencia emocional entre los miembros del proyecto para evitar conflictos que no son favorables, según lo trabajado por Yacavilca (2017).

Los resultados estadísticos descriptivos indicaron que con respecto a la dimensión recursos compartidos, opinaron que, es deficiente con el 50%, regular con el 30% y que es buena con el 20%, estos alcances nos permiten afirmar se tiene un inadecuado manejo en esta dimensión que podría iniciar un conflicto laboral con repercusiones negativas, siendo la

causa un interés en rivalidad como lo dijo por Mojica (2005) o por no existir una distribución proporcional entre sus integrantes según los sostuvo Nadler et al (2013) citado en Zanluchi (2016).

Los resultados estadísticos descriptivos indicaron que con respecto a la dimensión actividades independientes, opinaron que, es deficiente con el 51,82%, regular con el 27,27% y que es buena con el 20,91%, estos alcances nos permiten afirmar que se tiene un inadecuado manejo en esta dimensión, por el hecho de no existir un entendimiento entre las partes, como lo estableció Novel (2010) citado por Gómez (2013) o porque sus miembros depende entre si para desarrollar sus actividades según lo dicho por Nadler et al (2013) citado en Zanluchi (2016).

En contraste de fase se muestran que, si un trabajador tiene únicamente como factor de riesgo que la gestión administrativa es eficiente, la posibilidad de que haya conflicto laboral en la diferenciación de actividades es menor en 1.852 veces que si la gestión no fuera eficiente. Asimismo, la posibilidad de que haya conflicto laboral en la diferenciación de actividades es menor en 1.135 veces que si el ambiente laboral no fuera bueno. Entonces se asemeja a lo que indicó Maguiña (2017) con su trabajo de *Liderazgo distribuido y gestión de conflictos*, donde plasmo una relación directa y significativa entre ambas variables, confirmando tal relación analizada.

Si un trabajador tiene como factor de riesgo a la gestión administrativa como eficiente, la posibilidad de que haya conflicto laboral en recursos compartidos es menor en 1.580 veces que si la gestión no fuera eficiente. Asimismo, la posibilidad de que haya conflicto laboral en los recursos compartidos es menor en 1.783 veces que si el ambiente laboral no fuera bueno. De forma similar con el trabajo de Cordon (2013), que sustenta que el dialogo ayuda a fomentar la conciliacion armoniosa y benefica para todos, siendo ideal para plantear requerimientos en los trabajadores y obligaciones de la institucion. Donde la intervencion de terceros seria un factor mediador para la solucion de conflictos.

Si un trabajador teniendo únicamente como factor de riesgo que la gestión administrativa es eficiente, la posibilidad de que haya conflicto laboral en las actividades independientes es menor en 1.286 veces que si la gestión no fuera eficiente. Asimismo, la posibilidad de que haya conflicto laboral en la diferenciación de actividades es menor en 1.261 veces que si el ambiente laboral no fuera bueno, coincidiendo con Arias (2013) y su investigación *Las relaciones interpersonales en enfermería quirúrgica*, quien concluyó que, estas son importantes porque favorecen una fuerte relación entre las variables y que son vitales el

estimularlos dentro del proyecto en estudio, lo mismo con el trabajo de Yacavilca (2017) *Inteligencia emocional y manejo de conflictos en el Hospital Nacional Dos de Mayo*, quien determinó que la variable inteligencia emocional y el manejo de conflictos del personal, tuvieron una relación significativa.

6. Conclusión

La gestión administrativa repercute significativamente en los conflictos laborales (menos de 1.852 veces que si la gestión no fuera eficiente y menos de 1.135 veces si no fuera bueno); la variable mencionada también repercute en las dimensiones diferenciación de actividades, recursos compartidos y actividades independientes.

7. Referencias

- Adriano, M. (2014). *La gestión administrativa del instituto particular Hispanoamérica y su incidencia en el desarrollo institucional*.
- Arias, C. (2013). *Las relaciones interpersonales en enfermería quirúrgica: conflictos laborales y estrategias de mejora*.
- Castañeda, Y. & Vásquez, J. (2016). *La gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la escuela de postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*.
- Condori, Y. (2018). *Liderazgo y gestión del conocimiento de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno*.
- Cordón, P. (2013). *Métodos alternativos de resolución de conflictos aplicados a la negociación por vía directa de pactos colectivos de condiciones de trabajo y a los conflictos laborales ya planteados*.
- Gomez, F. (2013). *Conflicto en las organizaciones y mediación*.
- Gonzales (2015). *Clima, reconocimiento y compromiso laboral de los empleados de Vizcarra y asociados*.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. 6a ed. México.
- Maguiña, B. (2017). *Liderazgo distribuido y gestión de conflictos de los trabajadores de SEDAPAL*.
- Méndez, S., & Wollfgant, B. (2017). *Gestión administrativa y control interno en el programa de desarrollo productivo agrario rural*.

Mojica, A (2015). *Administración de Conflictos*.

Paxton, R. (2012). *Teorías de los conflictos laborales*.

Zanluchi, C. (2016). *Liderança e qualidade de vida no trabalho: um estudo em uma indústria de alimentos*.

Anexo 2. Matriz de consistencia

TÍTULO: La gestión administrativa y el ambiente laboral en los conflictos laborales del Proyecto Especial Sierra Centro Sur, Ayacucho 2018							
AUTOR: Mg. Wilder Caruajulca Quispe							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es incidencia de la gestión administrativa y el ambiente laboral en los conflictos laborales del proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es incidencia de la gestión administrativa y el ambiente laboral frente a la dimensión diferenciación de actividades en los conflictos laborales en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es incidencia de la gestión administrativa y el ambiente laboral frente a la dimensión Recursos</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la incidencia de la gestión administrativa y el ambiente laboral frente a los conflictos laborales del proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la incidencia de la gestión administrativa y el ambiente laboral frente a la dimensión diferenciación de actividades en los conflictos laborales en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la incidencia de la gestión administrativa y el ambiente laboral frente a la dimensión Recursos compartidos en los conflictos laborales en el</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La gestión administrativa y el ambiente laboral inciden significativamente en los conflictos laborales del proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>Hipótesis específica 1 La gestión administrativa y el ambiente laboral inciden significativamente en la dimensión diferenciación de actividades en los conflictos laborales en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018</p> <p>Hipótesis específica 2 La gestión administrativa y el ambiente laboral inciden significativamente en la dimensión Recursos compartidos en los</p>	Variable 1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
			Políticas de personal	Visión Misión Funciones	1 – 10	1- Muy poco 2. Poco 3. Medio 4. Bastante 5. Mucho	30 – 70 Bajo 71 – 110 Medio 111 – 150 Alto
			Métodos	Instrumentos administrativos Reglamentos Actividad cotidiana	11 – 20		
			Estrategia	Productividad Rendimiento Competitividad	21 – 30		
			Variable 2: AMBIENTE LABORAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
			Liderazgo	Dirección	1 – 10	1- Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	30 – 70 Bajo 71 – 110 Medio 111 – 150 Alto
			Motivación	Estímulo de la excelencia	11 – 20		
			Participación	Estímulo del trabajo en equipo	21 – 30		
Variable 3: CONFLICTOS LABORALES							

compartidos en los conflictos laborales en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018? Problema específico 3 ¿Cuál es incidencia de la gestión administrativa y el ambiente laboral frente a la dimensión Actividades interdependientes en los conflictos laborales en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018?	proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018 Objetivo específico 3 Determinar la incidencia de la gestión administrativa y el ambiente laboral frente a la dimensión Actividades interdependientes en los conflictos laborales en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018.	conflictos laborales en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018 Hipótesis específica 3 La gestión administrativa y el ambiente laboral inciden significativamente en la dimensión Actividades interdependientes en los conflictos laborales en el proyecto especial sierra centro sur, Ayacucho 2018	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
			Diferenciación de actividades	Subsistemas especializados Actividades definidas Intereses	1 – 10		
			Recursos compartidos	Recursos disponibles Recursos limitados Distribución de recursos	11 – 20		
			Actividades interdependientes	Individuos Grupos Organización	21 – 30		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL				
TIPO: BÁSICO Esta investigación es básica, NIVEL: Causal-Multivariable DISEÑO: No experimental. La investigación se realizó bajo el diseño no experimental.	POBLACIÓN: Constituido 110 trabajadores administrativos TAMAÑO DE MUESTRA: 110 Enfoque: Cuantitativo	Técnicas Encuestas Instrumentos Cuestionarios	DESCRIPTIVA: Tablas de contingencia, Figuras. Inferencial				

Anexo 3. Constancia que autoriza la realización de la investigación

Proyecto Especial Sierra Centro Sur, Ayacucho
Gerencia General

Se autoriza al Sr. Wilder Caruajulca Quispe, para que aplique sus encuestas para su trabajo de investigación titulado

*LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL AMBIENTE LABORAL EN LOS
CONFLICTOS LABORALES DEL PROYECTO ESPECIAL SIERRA CENTRO SUR,
AYACUCHO 2018.*

Es preciso señalar, que es estudiante de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, 05 de Octubre de 2018

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO
PROYECTO ESPECIAL SIERRA CENTRO SUR
.....
C.P.C. José Roberto Capcha Cárdenas
Director de la Of. Administración

Anexo 4. Instrumentos

Cuestionario 1. Gestión Administrativa

1	2	3	4	5
Muy poco	Poco	Medio	Bastante	Mucho

DIMENSIONES	CALIFICACIÓN				
POLÍTICAS DEL PERSONAL	1	2	3	4	5
1. Se conoce la visión del proyecto					
2. Se cumplen las expectativas de la visión del proyecto					
3. Está conforme con la visión del proyecto					
4. El personal de su entorno está conforme con la visión del proyecto					
5. Se conoce la misión del proyecto					
6. Hay una estructura para cumplir la misión					
7. El personal está capacitado para cumplir la misión del proyecto					
8. Se delega funciones para el cumplimiento de la visión del proyecto					
9. Se delega funciones para el cumplimiento de la misión del proyecto					
10. Se supervisa la ejecución de la misión y visión del proyecto					
MÉTODOS	1	2	3	4	5
11. Se usa constantemente material de soporte físico para mejorar la eficiencia de gestión					
12. Se usa constantemente material de soporte virtual para mejorar la eficiencia de la gestión					
13. Se realizan talleres de capacitación con innovaciones de soporte para la mejora de la eficiencia de la gestión administrativa					
14. El reglamento ayuda a mejorar la eficiencia de la gestión					
15. El reglamento cuenta con una estructura bien redactada					

16. El reglamento para disponible para todo el personal en forma física					
17. El reglamento para disponible para todo el personal en forma virtual					
18. El tipo de labor que realiza interfiere con su actividad cotidiana					
19. El tipo de labor que realizan sus compañeros en otras áreas interfiere con sus actividades cotidianas					
20. Sus actividades son un obstáculos para el desarrollo eficiente del proyecto					
ESTRATEGIA	1	2	3	4	5
21. Se tiene en claro el tiempo de cumplimiento del proyecto					
22. Se cumplen las actividades diarias encomendadas para la eficiencia del proyecto					
23. Se capacita constantemente al personal para cumplir con la productividad del proyecto					
24. Se evalúa el desempeño de los funcionarios para la buena gestión del proyecto					
25. Se evalúa el desempeño del personal laboral para la buena gestión del proyecto					
26. El sistema de evaluación es el adecuado para la mejora de la gestión del proyecto					
27. Se premia económicamente la labor individual					
28. Se premia económicamente la labor en equipo					
29. Se gestiona concursos de mérito para funcionarios capacitados					
30. Se gestiona concursos para el personal laboral capacitado					

Cuestionario 2. Ambiente Laboral

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

DIMENSIONES	CALIFICACIÓN				
LIDERAZGO	1	2	3	4	5
1. Le agrada organizar actividades nuevas.					
2. Sugiere nuevas ideas.					
3. Es capaz de discutir reglas o normas que estima injustas.					
4. Acometer tareas difíciles con moral de éxito.					
5. Intenta organizar un grupo para trabajar conjuntamente.					
6. Es de palabra fácil. Tiene facilidad y soltura para expresarse verbalmente.					
7. Hace sugerencias a sus compañeros.					
8. Es popular entre sus compañeros o compañeras.					
9. Es capaz de plantear discusiones sobre temas de actualidad (deportes, cine, noticias).					
10. Sus compañeros/as le eligen como jefe en las actividades de grupo.					
MOTIVACIÓN	1	2	3	4	5
11. Me gusta trabajar en competición y ganar					
12. A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo					
13. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
14. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
15. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital					
16. Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
17. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
18. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo					
19. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					

20. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
PARTICIPACIÓN	1	2	3	4	5
21. Sabe lo que se espera de Ud. en el trabajo					
22. Tiene los materiales y equipo necesario para hacer el trabajo de manera correcta					
23. tiene la oportunidad de hacer lo mejor posible cada día					
24. ha recibido algún reconocimiento por hacer el trabajo indicado					
25. Sus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de calidad					
26. Le hablan acerca de su progreso					
27. Siente que tiene oportunidad de crecer laboralmente en el trabajo					
28. Existe compañerismo en todas las actividades que se presenten					
29. La empresa hace que se sienta importante					
30. Sus compañeros de trabajo alientan su desempeño					

Cuestionario 3. Conflictos Laborales

1	2	3
No	A veces	Si

DIMENSIONES	CALIFICACIÓN		
	1	2	3
DIFERENCIACIÓN DE ACTIVIDADES			
1. Existe un sistema regulador para la gestión del proyecto			
2. Hay un sistema contable para la gestión del proyecto			
3. Hay un sistema específico para el manejo del personal profesional			
4. Existe un sistema para la formación y capacitación del personal			
5. Cada funcionario tiene un rol específico en la gestión del proyecto			
6. El personal profesional tiene un rol específico en la gestión del proyecto			
7. El personal técnico tiene un rol específico en la gestión del proyecto			
8. Los funcionarios cumplen con los objetivos del proyecto			
9. El personal profesional cumple con los objetivos del proyecto			
10. El personal técnico cumple con los objetivos del proyecto			
RECURSOS COMPARTIDOS	1	2	3
11. Los funcionarios hacen uso de los recursos brindados			
12. El personal profesional hace uso de los recursos brindados			
13. El personal técnico hace uso de los recursos brindados			
14. Los funcionario tienen los recursos disponibles para un trabajo eficiente			
15. El personal profesional tiene todos los recursos disponibles para un trabajo eficiente			
16. El personal técnico tiene todos los recursos disponibles para un trabajo eficiente			

17. Se usan recursos de otras áreas para cumplir las tareas del proyecto			
18. Hay equidad en la distribución de recursos para los funcionarios			
19. Hay equidad en la distribución de recursos para los profesionales			
20. Hay equidad en la distribución de recursos para el personal técnico			
ACTIVIDADES INDEPENDIENTES	1	2	3
21. Se le asigna actividades individuales a cada funcionario			
22. Se le asigna actividades individuales al personal profesional			
23. Se le asigna actividades individuales al personal técnico			
24. Se le asigna actividades grupales a los funcionarios			
25. Se le asigna actividades grupales al personal profesional			
26. Se le asigna actividades grupales al personal técnico			
27. Se le asigna actividades grupales al todo el personal en general			
28. Hay un buen sistema organizativo para los funcionario			
29. Hay un buen sistema organizativo para el personal profesional			
30. Hay un buen sistema organizativo para el personal técnico			

Anexo 5. Validez de los instrumentos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Gestión Administrativa

DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
POLÍTICAS DEL PERSONAL							
1. Se conoce la visión del proyecto	X						
2. Se cumplen las expectativas de la visión del proyecto	X						
3. Está conforme con la visión del proyecto	X						
4. El personal de su entorno está conforme con la visión del proyecto	X						
5. Se conoce la misión del proyecto	X						
6. Hay una estructura para cumplir la misión	X						
7. El personal está capacitado para cumplir la misión del proyecto	X						
8. Se delega funciones para el cumplimiento de la visión del proyecto	X						
9. Se delega funciones para el cumplimiento de la misión del proyecto	X						
10. Se supervisa la ejecución de la misión y visión del proyecto	X						
MÉTODOS							

11. Se usa constantemente material de soporte físico para mejorar la eficiencia de gestión	X						
12. Se usa constantemente material de soporte virtual para mejorar la eficiencia de la gestión	X						
13. Se realizan talleres de capacitación con innovaciones de soporte para la mejora de la eficiencia de la gestión administrativa	X						
14. El reglamento ayuda a mejorar la eficiencia de la gestión	X						
15. El reglamento cuenta con una estructura bien redactada	X						
16. El reglamento para disponible para todo el personal en forma física	X						
17. El reglamento para disponible para todo el personal en forma virtual	X						
18. El tipo de labor que realiza interfiere con su actividad cotidiana	X						
19. El tipo de labor que realizan sus compañeros en otras áreas interfiere con sus actividades cotidianas	X						
20. Sus actividades son un obstáculo para el desarrollo eficiente del proyecto	X						
ESTRATEGIA							
21. Se tiene en claro el tiempo de cumplimiento del proyecto	X						
22. Se cumplen las actividades diarias encomendadas para la eficiencia del proyecto	X						
23. Se capacita constantemente al personal para cumplir con la productividad del proyecto	X						

24. Se evalúa el desempeño de los funcionarios para la buena gestión del proyecto	X						
25. Se evalúa el desempeño del personal laboral para la buena gestión del proyecto	X						
26. El sistema de evaluación es el adecuado para la mejora de la gestión del proyecto	X						
27. Se premia económicamente la labor individual	X						
28. Se premia económicamente la labor en equipo	X						
29. Se gestiona concursos de mérito para funcionarios capacitados	X						
30. Se gestiona concursos para el personal laboral capacitado	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ HAY SUFICIENCIA _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:DR ESTEBAN HÓRNA BANCES..... DNI:....., 32964548

Especialidad del validador:.....DR. MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE.....

Lima, 31 de julio del 2018

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Gestión Administrativa

DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
POLÍTICAS DEL PERSONAL							
1. Se conoce la visión del proyecto	X						
2. Se cumplen las expectativas de la visión del proyecto	X						
3. Está conforme con la visión del proyecto	X						
4. El personal de su entorno está conforme con la visión del proyecto	X						
5. Se conoce la misión del proyecto	X						
6. Hay una estructura para cumplir la misión	X						
7. El personal está capacitado para cumplir la misión del proyecto	X						
8. Se delega funciones para el cumplimiento de la visión del proyecto	X						
9. Se delega funciones para el cumplimiento de la misión del proyecto	X						
10. Se supervisa la ejecución de la misión y visión del proyecto	X						
MÉTODOS							
11. Se usa constantemente material de soporte físico para mejorar la eficiencia de gestión	X						

12. Se usa constantemente material de soporte virtual para mejorar la eficiencia de la gestión	X						
13. Se realizan talleres de capacitación con innovaciones de soporte para la mejora de la eficiencia de la gestión administrativa	X						
14. El reglamento ayuda a mejorar la eficiencia de la gestión	X						
15. El reglamento cuenta con una estructura bien redactada	X						
16. El reglamento para disponible para todo el personal en forma física	X						
17. El reglamento para disponible para todo el personal en forma virtual	X						
18. El tipo de labor que realiza interfiere con su actividad cotidiana	X						
19. El tipo de labor que realizan sus compañeros en otras áreas interfiere con sus actividades cotidianas	X						
20. Sus actividades son un obstáculo para el desarrollo eficiente del proyecto	X						
ESTRATEGIA							
21. Se tiene en claro el tiempo de cumplimiento del proyecto	X						
22. Se cumplen las actividades diarias encomendadas para la eficiencia del proyecto	X						
23. Se capacita constantemente al personal para cumplir con la productividad del proyecto	X						
24. Se evalúa el desempeño de los funcionarios para la buena gestión del proyecto	X						

25. Se evalúa el desempeño del personal laboral para la buena gestión del proyecto	X						
26. El sistema de evaluación es el adecuado para la mejora de la gestión del proyecto	X						
27. Se premia económicamente la labor individual	X						
28. Se premia económicamente la labor en equipo	X						
29. Se gestiona concursos de mérito para funcionarios capacitados	X						
30. Se gestiona concursos para el personal laboral capacitado	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ HAY SUFICIENCIA _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DALMAU GARCIA BEDOYA, AUGUSTO ENRIQUE DNI:..... 07785901

Especialidad del validador:.....DR. MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

Lima, 31 de julio del 2018



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Gestión Administrativa

DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
POLÍTICAS DEL PERSONAL							
1. Se conoce la visión del proyecto	X						
2. Se cumplen las expectativas de la visión del proyecto	X						
3. Está conforme con la visión del proyecto	X						
4. El personal de su entorno está conforme con la visión del proyecto	X						
5. Se conoce la misión del proyecto	X						
6. Hay una estructura para cumplir la misión	X						
7. El personal está capacitado para cumplir la misión del proyecto	X						
8. Se delega funciones para el cumplimiento de la visión del proyecto	X						
9. Se delega funciones para el cumplimiento de la misión del proyecto	X						
10. Se supervisa la ejecución de la misión y visión del proyecto	X						
MÉTODOS							
11. Se usa constantemente material de soporte físico para mejorar la eficiencia de gestión	X						

12. Se usa constantemente material de soporte virtual para mejorar la eficiencia de la gestión	X						
13. Se realizan talleres de capacitación con innovaciones de soporte para la mejora de la eficiencia de la gestión administrativa	X						
14. El reglamento ayuda a mejorar la eficiencia de la gestión	X						
15. El reglamento cuenta con una estructura bien redactada	X						
16. El reglamento para disponible para todo el personal en forma física	X						
17. El reglamento para disponible para todo el personal en forma virtual	X						
18. El tipo de labor que realiza interfiere con su actividad cotidiana	X						
19. El tipo de labor que realizan sus compañeros en otras áreas interfiere con sus actividades cotidianas	X						
20. Sus actividades son un obstáculo para el desarrollo eficiente del proyecto	X						
ESTRATEGIA							
21. Se tiene en claro el tiempo de cumplimiento del proyecto	X						
22. Se cumplen las actividades diarias encomendadas para la eficiencia del proyecto	X						
23. Se capacita constantemente al personal para cumplir con la productividad del proyecto	X						
24. Se evalúa el desempeño de los funcionarios para la buena gestión del proyecto	X						

25. Se evalúa el desempeño del personal laboral para la buena gestión del proyecto	X						
26. El sistema de evaluación es el adecuado para la mejora de la gestión del proyecto	X						
27. Se premia económicamente la labor individual	X						
28. Se premia económicamente la labor en equipo	X						
29. Se gestiona concursos de mérito para funcionarios capacitados	X						
30. Se gestiona concursos para el personal laboral capacitado	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:DR STALEIN TAMARA TAMARA..... DNI:.....42053329.....

Especialidad del validador:.....DR. MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE.....

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

Lima, 31 de julio del 2018



 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Ambiente Laboral

DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
LIDERAZGO							
1. Le agrada organizar actividades nuevas.	X						
2. Sugiere nuevas ideas.	X						
3. Es capaz de discutir reglas o normas que estima injustas.	X						
4. Acometer tareas difíciles con moral de éxito.	X						
5. Intenta organizar un grupo para trabajar conjuntamente.	X						
6. Es de palabra fácil. Tiene facilidad y soltura para expresarse verbalmente.	X						
7. Hace sugerencias a sus compañeros.	X						
8. Es popular entre sus compañeros o compañeras.	X						
9. Es capaz de plantear discusiones sobre temas de actualidad (deportes, cine, noticias).	X						
10. Sus compañeros/as le eligen como jefe en las actividades de grupo.	X						
MOTIVACIÓN							
11. Me gusta trabajar en competición y ganar	X						

12. A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo	X						
13. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X						
14. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	X						
15. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital	X						
16. Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	X						
17. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	X						
18. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	X						
19. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	X						
20. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	X						
PARTICIPACIÓN							
21. Sabe lo que se espera de Ud. en el trabajo	X						
22. Tiene los materiales y equipo necesario para hacer el trabajo de manera correcta	X						
23. tiene la oportunidad de hacer lo mejor posible cada día	X						
24. ha recibido algún reconocimiento por hacer el trabajo indicado	X						
25. Sus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de calidad	X						

26. Le hablan acerca de su progreso	X						
27. Siente que tiene oportunidad de crecer laboralmente en el trabajo	X						
28. Existe compañerismo en todas las actividades que se presenten	X						
29. La empresa hace que se sienta importante	X						
30. Sus compañeros de trabajo alientan su desempeño	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA


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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg:DR ESTEBAN HORNA BANCES..... DNI:..... 32964548

Especialidad del validador:.....DR. MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE.....

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

Lima, 31 de julio del 2018



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Ambiente Laboral

DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
LIDERAZGO							
1. Le agrada organizar actividades nuevas.	X						
2. Sugiere nuevas ideas.	X						
3. Es capaz de discutir reglas o normas que estima injustas.	X						
4. Acometer tareas difíciles con moral de éxito.	X						
5. Intenta organizar un grupo para trabajar conjuntamente.	X						
6. Es de palabra fácil. Tiene facilidad y soltura para expresarse verbalmente.	X						
7. Hace sugerencias a sus compañeros.	X						
8. Es popular entre sus compañeros o compañeras.	X						
9. Es capaz de plantear discusiones sobre temas de actualidad (deportes, cine, noticias).	X						
10. Sus compañeros/as le eligen como jefe en las actividades de grupo.	X						
MOTIVACIÓN							
11. Me gusta trabajar en competición y ganar	X						

12. A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo	X						
13. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X						
14. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	X						
15. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital	X						
16. Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	X						
17. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	X						
18. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	X						
19. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	X						
20. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	X						
PARTICIPACIÓN							
21. Sabe lo que se espera de Ud. en el trabajo	X						
22. Tiene los materiales y equipo necesario para hacer el trabajo de manera correcta	X						
23. tiene la oportunidad de hacer lo mejor posible cada día	X						
24. ha recibido algún reconocimiento por hacer el trabajo indicado	X						
25. Sus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de calidad	X						

26. Le hablan acerca de su progreso	X						
27. Siente que tiene oportunidad de crecer laboralmente en el trabajo	X						
28. Existe compañerismo en todas las actividades que se presenten	X						
29. La empresa hace que se sienta importante	X						
30. Sus compañeros de trabajo alientan su desempeño	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ HAY SUFICIENCIA _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DALMAU GARCIA BEDOYA, AUGUSTO ENRIQUE DNI:..... 07785901

Especialidad del validador:.....DR. MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima, 31 de julio del 2018



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Ambiente Laboral

DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
LIDERAZGO							
1. Le agrada organizar actividades nuevas.	X						
2. Sugiere nuevas ideas.	X						
3. Es capaz de discutir reglas o normas que estima injustas.	X						
4. Acometer tareas difíciles con moral de éxito.	X						
5. Intenta organizar un grupo para trabajar conjuntamente.	X						
6. Es de palabra fácil. Tiene facilidad y soltura para expresarse verbalmente.	X						
7. Hace sugerencias a sus compañeros.	X						
8. Es popular entre sus compañeros o compañeras.	X						
9. Es capaz de plantear discusiones sobre temas de actualidad (deportes, cine, noticias).	X						
10. Sus compañeros/as le eligen como jefe en las actividades de grupo.	X						
MOTIVACIÓN							
11. Me gusta trabajar en competición y ganar	X						

12. A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo	X						
13. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X						
14. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	X						
15. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital	X						
16. Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	X						
17. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	X						
18. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	X						
19. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	X						
20. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	X						
PARTICIPACIÓN							
21. Sabe lo que se espera de Ud. en el trabajo	X						
22. Tiene los materiales y equipo necesario para hacer el trabajo de manera correcta	X						
23. tiene la oportunidad de hacer lo mejor posible cada día	X						
24. ha recibido algún reconocimiento por hacer el trabajo indicado	X						
25. Sus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de calidad	X						

26. Le hablan acerca de su progreso	X						
27. Siente que tiene oportunidad de crecer laboralmente en el trabajo	X						
28. Existe compañerismo en todas las actividades que se presenten	X						
29. La empresa hace que se sienta importante	X						
30. Sus compañeros de trabajo alientan su desempeño	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg:DR STALEIN TAMARA TAMARA..... DNI:.....42053329.....

Especialidad del validador:.....DR. MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE.....

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

Lima, 31 de julio del 2018



 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Conflictos Laborales

DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIFERENCIACIÓN DE ACTIVIDADES							
1. Existe un sistema regulador para la gestión del proyecto	X						
2. Hay un sistema contable para la gestión del proyecto	X						
3. Hay un sistema específico para el manejo del personal profesional	X						
4. Existe un sistema para la formación y capacitación del personal	X						
5. Cada funcionario tiene un rol específico en la gestión del proyecto	X						
6. El personal profesional tiene un rol específico en la gestión del proyecto	X						
7. El personal técnico tiene un rol específico en la gestión del proyecto	X						
8. Los funcionarios cumplen con los objetivos del proyecto	X						
9. El personal profesional cumple con los objetivos del proyecto	X						
10. El personal técnico cumple con los objetivos del proyecto	X						
RECURSOS COMPARTIDOS							
11. Los funcionarios hacen uso de los recursos brindados	X						

12. El personal profesional hace uso de los recursos brindados	X						
13. El personal técnico hace uso de los recursos brindados	X						
14. Los funcionarios tienen los recursos disponibles para un trabajo eficiente	X						
15. El personal profesional tiene todos los recursos disponibles para un trabajo eficiente	X						
16. El personal técnico tiene todos los recursos disponibles para un trabajo eficiente	X						
17. Se usan recursos de otras áreas para cumplir las tareas del proyecto	X						
18. Hay equidad en la distribución de recursos para los funcionarios	X						
19. Hay equidad en la distribución de recursos para los profesionales	X						
20. Hay equidad en la distribución de recursos para el personal técnico	X						
ACTIVIDADES INDEPENDIENTES							
21. Se le asigna actividades individuales a cada funcionario	X						
22. Se le asigna actividades individuales al personal profesional	X						
23. Se le asigna actividades individuales al personal técnico	X						
24. Se le asigna actividades grupales a los funcionarios	X						
25. Se le asigna actividades grupales al personal profesional	X						

26. Se le asigna actividades grupales al personal técnico	X						
27. Se le asigna actividades grupales al todo el personal en general	X						
28. Hay un buen sistema organizativo para los funcionarios	X						
29. Hay un buen sistema organizativo para el personal profesional	X						
30. Hay un buen sistema organizativo para el personal técnico	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:DR ESTEBAN HORNA BANCES..... DNI:..... 32964548

Especialidad del validador:.....DR. MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE.....

Lima, 31 de julio del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Conflictos Laborales

DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIFERENCIACIÓN DE ACTIVIDADES							
1. Existe un sistema regulador para la gestión del proyecto	X						
2. Hay un sistema contable para la gestión del proyecto	X						
3. Hay un sistema específico para el manejo del personal profesional	X						
4. Existe un sistema para la formación y capacitación del personal	X						
5. Cada funcionario tiene un rol específico en la gestión del proyecto	X						
6. El personal profesional tiene un rol específico en la gestión del proyecto	X						
7. El personal técnico tiene un rol específico en la gestión del proyecto	X						
8. Los funcionarios cumplen con los objetivos del proyecto	X						
9. El personal profesional cumple con los objetivos del proyecto	X						
10. El personal técnico cumple con los objetivos del proyecto	X						
RECURSOS COMPARTIDOS							
11. Los funcionarios hacen uso de los recursos brindados	X						

12. El personal profesional hace uso de los recursos brindados	X						
13. El personal técnico hace uso de los recursos brindados	X						
14. Los funcionarios tienen los recursos disponibles para un trabajo eficiente	X						
15. El personal profesional tiene todos los recursos disponibles para un trabajo eficiente	X						
16. El personal técnico tiene todos los recursos disponibles para un trabajo eficiente	X						
17. Se usan recursos de otras áreas para cumplir las tareas del proyecto	X						
18. Hay equidad en la distribución de recursos para los funcionarios	X						
19. Hay equidad en la distribución de recursos para los profesionales	X						
20. Hay equidad en la distribución de recursos para el personal técnico	X						
ACTIVIDADES INDEPENDIENTES							
21. Se le asigna actividades individuales a cada funcionario	X						
22. Se le asigna actividades individuales al personal profesional	X						
23. Se le asigna actividades individuales al personal técnico	X						
24. Se le asigna actividades grupales a los funcionarios	X						
25. Se le asigna actividades grupales al personal profesional	X						

26. Se le asigna actividades grupales al personal técnico	X						
27. Se le asigna actividades grupales al todo el personal en general	X						
28. Hay un buen sistema organizativo para los funcionarios	X						
29. Hay un buen sistema organizativo para el personal profesional	X						
30. Hay un buen sistema organizativo para el personal técnico	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DALMAU GARCIA BEDOYA, AUGUSTO ENRIQUE DNI:..... 07785901

Especialidad del validador:.....DR. MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE.....

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

Lima, 31 de julio del 2018



 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Conflictos Laborales

DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIFERENCIACIÓN DE ACTIVIDADES							
1. Existe un sistema regulador para la gestión del proyecto	X						
2. Hay un sistema contable para la gestión del proyecto	X						
3. Hay un sistema específico para el manejo del personal profesional	X						
4. Existe un sistema para la formación y capacitación del personal	X						
5. Cada funcionario tiene un rol específico en la gestión del proyecto	X						
6. El personal profesional tiene un rol específico en la gestión del proyecto	X						
7. El personal técnico tiene un rol específico en la gestión del proyecto	X						
8. Los funcionarios cumplen con los objetivos del proyecto	X						
9. El personal profesional cumple con los objetivos del proyecto	X						
10. El personal técnico cumple con los objetivos del proyecto	X						
RECURSOS COMPARTIDOS							
11. Los funcionarios hacen uso de los recursos brindados	X						

12. El personal profesional hace uso de los recursos brindados	X						
13. El personal técnico hace uso de los recursos brindados	X						
14. Los funcionarios tienen los recursos disponibles para un trabajo eficiente	X						
15. El personal profesional tiene todos los recursos disponibles para un trabajo eficiente	X						
16. El personal técnico tiene todos los recursos disponibles para un trabajo eficiente	X						
17. Se usan recursos de otras áreas para cumplir las tareas del proyecto	X						
18. Hay equidad en la distribución de recursos para los funcionarios	X						
19. Hay equidad en la distribución de recursos para los profesionales	X						
20. Hay equidad en la distribución de recursos para el personal técnico	X						
ACTIVIDADES INDEPENDIENTES							
21. Se le asigna actividades individuales a cada funcionario	X						
22. Se le asigna actividades individuales al personal profesional	X						
23. Se le asigna actividades individuales al personal técnico	X						
24. Se le asigna actividades grupales a los funcionarios	X						
25. Se le asigna actividades grupales al personal profesional	X						

26. Se le asigna actividades grupales al personal técnico	X						
27. Se le asigna actividades grupales al todo el personal en general	X						
28. Hay un buen sistema organizativo para los funcionarios	X						
29. Hay un buen sistema organizativo para el personal profesional	X						
30. Hay un buen sistema organizativo para el personal técnico	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:DR STALEIN TAMARA TAMARA..... DNI:.....42053329.....

Especialidad del validador:.....DR. MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE.....

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

Lima, 31 de julio del 2018



 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Anexo 6. Matriz de datos

Gestión Administrativa

1	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
2	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
3	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
4	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	3	5	3	5
5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	3	5	3	5
6	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	1
7	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	1
8	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	3	5	3	5
9	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
10	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
11	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
12	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	3	5	3	5
13	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	3	5	3	5
14	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	1
15	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5
16	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	3	5	3	5
17	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
18	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
19	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
20	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	3	5	3	5
21	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	3	5	3	5
22	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	1
23	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
24	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
25	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
26	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
27	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
28	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	3	5	3	5
29	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	3	5	3	5
30	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	1
31	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
32	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	3	5	3	5
33	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
34	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
35	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
36	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	3	5	3	5
37	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	3	5	3	5
38	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	1
39	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	3	5	3	5
40	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1

85	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	3	5	3	5
86	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	1
87	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	3	5	3	5
88	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5
89	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
90	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
91	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
92	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
93	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	3	5	3	5
94	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	1
95	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
96	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
97	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
98	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
99	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
100	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
101	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	3	5	3	5
102	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	3	5	3	5
103	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
104	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
105	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
106	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5
107	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	3	5	3	5
108	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
109	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	1
110	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	3	5	3	5

Ambiente Laboral

1	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
2	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
3	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
4	3	5	1	1	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
5	3	5	1	1	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
6	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	
7	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	
8	3	5	1	1	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
9	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
10	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
11	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
12	3	5	1	1	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
13	3	5	1	1	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
14	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	
15	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
16	3	5	1	1	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
17	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
18	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
19	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
20	3	5	1	1	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
21	3	5	1	1	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
22	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	
23	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	1
24	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
25	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
26	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
27	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
28	3	5	1	1	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
29	3	5	1	1	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
30	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	
31	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	1
32	3	5	1	1	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
33	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
34	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
35	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
36	3	5	1	1	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
37	3	5	1	1	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
38	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	
39	3	5	1	1	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	4	5	5	3	5	
40	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	1

83	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5
84	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5
85	3	5	1	1	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	4	5	5	3	5
86	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1
87	3	5	1	1	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	4	5	5	3	5
88	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	3	5
89	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5
90	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5
91	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5
92	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5
93	3	5	1	1	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	4	5	5	3	5
94	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1
95	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	1
96	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	1
97	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5
98	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5
99	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5
100	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5
101	3	5	1	1	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	4	5	5	3	5
102	3	5	1	1	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	4	5	5	3	5
103	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5
104	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5
105	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5
106	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5
107	3	5	1	1	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	4	5	5	3	5
108	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	1
109	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1
110	3	5	1	1	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	1	1	3	5	3	5	4	5	5	3	5