



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Clima Laboral en la gestión administrativa en trabajadores de una
dirección de riesgos de desastres en Salud, durante el COVID-19

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Díaz Terrones, Tania Betsabe (orcid.org/0000-0002-6083-7975)

ASESORA:

Dra. Díaz Mujica, Juana Yris (orcid.org/0000-0001-8268-4626)

CO-ASESOR:

Dr. Mamani Orconi, Hebert Lucas (orcid.org/0000-0001-9755-4197)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis abuelitos y papitos, quienes se encuentran descansando en brazos de nuestro padre celestial y desde arriba son los ángeles que me cuidan y protegen; ellos que inculcaron a todos sus hijos, nietos y bisnietos la unión familiar y la ayuda mutua para quienes más lo necesitan. Siempre los llevaré presente dentro de mi corazón.

Agradecimiento

A mis padres quienes con su gran esfuerzo me dieron la gran profesión que tengo y siempre están a mi lado, apoyándome en cada paso que doy.

A mis hermanos, a quienes amo con toda mi alma y están conmigo en las buenas y en las malas.

Y en especial a mi esposo y a mi hermosa hija, a quienes agradezco por estar siempre ahí para mí, quienes con sus palabras de aliento y el profundo amor que me tienen, me daban la fuerza necesaria para seguir adelante, cada vez que me sentía derrotada.

Por todos ustedes soy lo que soy y nunca lo olvidaré.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	5
III. Metodología	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.1.1 Tipo de investigación	14
3.1.2 Diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.3.1 Población	16
3.3.2. Muestra	17
3.3.3 Muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos de recolección de datos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. Resultados	19
4.1. Análisis descriptivos:	19
4.2. Pruebas de hipótesis	22
V. Discusión:	28
VI. Conclusiones	30
VII. Recomendaciones	31
Referencias	32
Anexos	39

Índice de tablas

Tabla 1. Clima laboral y sus dimensiones.	19
Tabla 2. Gestión administrativa y sus dimensiones	20
Tabla 3. Cruce sobre la Influencia de Clima Laboral frente a la Gestión Administrativa	21
Tabla 4. Información de ajuste de los modelos para HG	22
Tabla 5. Estimaciones de parámetro	23
Tabla 6. Información de ajuste de los modelos para HG	24
Tabla 7. Estimaciones de parámetro para HE1	24
Tabla 8. Información de ajuste de los modelos para HE2	25
Tabla 9. Estimaciones de parámetro para HE2	26
Tabla 10. Información de ajuste de los modelos para HE3	27
Tabla 11. Estimaciones de parámetro para HE3	27

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Diseño de Investigación	15
Figura 2. Fórmula de cálculo de la muestra	17
Figura 3. Gráfico de frecuencias de Clima laboral	19
Figura 4. Gráfico de frecuencias de Gestión administrativa	20

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del Clima laboral en la gestión administrativa de una dirección de riesgos de desastres en salud durante el COVID-19. Para llevarla cabo se realizó una metodología de tipo básica, cuantitativa, con un diseño no experimental – descriptivo y un nivel correlacional. Contó con una muestra de 80 trabajadores de la dirección de riesgos y desastres en salud. La técnica usada fue la encuesta y los instrumentos dos cuestionarios estandarizados para Clima laboral (Condori, 2022) y Gestión administrativa (Chancafe,2020), en donde el índice de confiabilidad del primer cuestionario fue una puntuación de Alpha de Cronbach = 0.956 y para el segundo cuestionario un $\alpha = 0.834$.

Los resultados obtenidos mostraron que hay influencia directa y significativa entre ambas variables, el mismo que cuenta con una percepción del 21,4% de forma desfavorable por parte del personal, y del 35.7% en el cual se indica que la gestión administrativa en la institución se da de manera deficiente. A su vez, se obtuvo una significancia de $000 < 0.05$, para lo cual predice Nagelkerke un 27.4% de influencia del aspecto personal, un 52,5% de influencia del liderazgo un 58,4% de influencia del aspecto organizacional con la GA en trabajadores de una dirección de riesgos de desastres en Salud, durante el COVID-19.

Palabras clave: Clima laboral, Gestión administrativa y Dirección de riesgos de desastres en Salud.

Abstract

The objective of this research was to determine the influence of the work environment on the administrative management of a health disaster risk management department during COVID-19. In order to carry it out, a basic, quantitative methodology was used, with a non-experimental - descriptive design and a correlational level. A sample of 80 workers from the health risk and disaster management department was used. The technique used was the survey and the instruments were two standardized questionnaires for Work climate (Condori, 2022) and Administrative management (Chancafe, 2020), where the reliability index of the first questionnaire was a Cronbach's Alpha score = 0.956 and for the second questionnaire an $\alpha = 0.834$.

The results obtained showed that there is a direct and significant influence between the two variables, with a perception of 21.4% unfavorable on the part of the personnel, and 35.7% indicating that the administrative management of the institution is deficient. In turn, a significance of 000 <0.05 was found, for which Nagelkerke predicts a 27.4% influence of the personal aspect, a 52.5% influence of the leadership and a 58.4% influence of the organizational aspect with the GA in workers of a health disaster risk management during COVID-19.

Keywords: Work climate, administrative management and Health disaster risk management.

I. Introducción

Hoy en día, al escuchar hablar sobre el clima laboral (CL), es pensar en cómo está la institución y la forma en que se siente el personal que se encuentra laborando en ella. Decimos que el CL es el factor clave de toda institución, dado a que las personas se desarrollan en forma diaria en una organización. Al ser esto así, y considerando el tiempo de convivencia entre los trabajadores con su entorno, muchas veces se observa dentro de la institución que existen relaciones positivas o negativas, lo que conlleva a pensar en que si no existe un buen CL se vería afectada la productividad y la gestión administrativa (GA) por parte de los trabajadores, llegando a no cumplir muchas veces las metas y objetivos en la organización.

La noción sobre CL, ha sido introducido inicialmente en la psicología organizacional, refiriéndose al clima organizacional (CO) como el carácter que tiene una compañía (Gellerman,1960).

Es debido a esto, que se indica que el CL es la impresión que tienen las personas de la empresa o institución, viendo la influencia que esta puede generar en los trabajadores tanto en procesos administrativos, gestión, calidad de atención, motivación, desarrollo del personal y satisfacción laboral (SL) por parte de los empleados.

El Ministerio de salud desde el año 2008, ha considerado el CL como algo diverso e indispensable que permite incrementar la naturaleza de la atención con el aumento de la satisfacción por parte del usuario (Elgegren,2015).

Revisando las teorías clásicas de la administración Almanza et al. (2018), en Argentina, investigaron las teorías más relevantes, describiendo la técnica Gung Ho, recomendando como primer paso la modificación de la forma de pensar de los empleados, comprendiendo la importancia del trabajo, generando cambios en la actitud del personal, incrementando así la productividad y la eficiencia, para el logro de metas establecidas. Con esta técnica, se pretende estimular la capacidad y el desempeño laboral (DL) del personal en la institución, proponiendo mejoras en el cambio organizacional, un trabajo colaborativo y explotar el potencial de los colaboradores en la institución.

Para Berberoglu (2018), al recopilar información sobre lo escrito referente al CL, menciona que un clima positivo, conduce a un mayor nivel de compromiso organizacional, siendo esto una apreciación importante de los trabajadores de la salud, para la prestación del servicio.

En lo que respecta a la gestión, esta origina que exista un alto rendimiento entre los empleados, promoviendo mejoras dentro del ámbito laboral, así como las relaciones interpersonales, las cuales se realizan en forma diaria en las instituciones. Con un buen modelo de GA a través de sus 4 fases, se logra optimizar los recursos, cumpliendo los objetivos deseados, y obteniendo un manejo eficiente de las actividades administrativas realizadas, efectivizando el trato y la fidelidad de los clientes (Espinoza, 2019).

La GA en las diversas organizaciones es considerada como una parte muy importante en los negocios de las diversas empresas, las cuales buscan brindar un mejor servicio a sus clientes, teniendo como resultado una gestión de calidad en la organización, que llegue a cumplir con las necesidades de la misma, el deseo de los clientes y de los trabajadores (Ayaviri et al. 2017).

En el medio nacional, Roncal (2020), realizó una investigación sobre CL y GA, presentando métodos estratégicos para poder fortalecer la gestión, promoviendo una organización proactiva y eficiente, que llegue a mejorar el CL de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias - Huaura, lo cual generaría satisfacción en los trabajadores, aumentando la productividad en dicha institución. A su vez, manifestó que, según la evaluación realizada, el clima laboral, los aspectos estructurales y el recurso humano se relacionan en forma favorable con la gestión administrativa.

Siendo el CL un factor muy importante dentro de todas las instituciones, como lo demuestra Camborda F. (2021), se busca lograr un mayor beneficio para la misma, ya sea durante los cambios realizados, buscando soluciones a los problemas que impiden el progreso de la institución, el cual influye en los empleados, afectando el rendimiento de la organización.

Para Zans (2017), en su estudio en Matagalpa- Nicaragua, analizó el CL con respecto al desempeño laboral (DL), dando a conocer que existe un CL no muy favorable, ya que hay poca participación del líder en la organización, indicando que

la mejora en el CL repercute en el ejercicio laboral diario en la institución. Finalmente, Torres (2018) en su trabajo de investigación realizado en Ecuador, llegó a la conclusión que en muchas organizaciones se vienen presentando problemas en el desempeño de trabajadores, esto debido al debilitamiento interior de su recurso humano lo que restringe su operatividad en el trabajo.

Algunos estudios realizados en el Perú, indican la importancia de tener estrategias que consoliden el trabajo en equipo (TE) en el personal de salud, siendo uno de estos estudios realizado en Lima, en donde consideran la dependencia del rendimiento de los trabajadores con la motivación y la satisfacción laboral; a su vez, indican que la falta de incentivos, así como el no ser considerados dentro del equipo de trabajo, ni escuchados por sus superiores afectan mucho a los empleados generando así la insatisfacción por parte de los mismos.

En el ámbito nacional, Halanocca, et al. (2019), en un estudio realizado en Jauja, indican que hay un vínculo entre el CL y el desempeño de los trabajadores de salud, en el cual mencionan que son relevantes ambas variables, viendo que por el contrario existe una baja relación con la participación del liderazgo.

No obstante, es importante mencionar que el CL, no sólo se evalúa en función de las condiciones de la institución, sino que se tiene que considerar también las relaciones que existe entre los empleados. Es así, que la relación entre los trabajadores debe ser positiva, ya que un trabajador que no se encuentre contento en su puesto laboral, no podrá afirmar que exista un CL positivo dentro de la institución.

A su vez, es importante tener en cuenta que el que haya una buena gestión administrativa en las diferentes instituciones, así como la buena aplicación de los procesos, ayudarán a la institución a reducir los tiempos que son empleados en las diversas actividades realizadas, logrando que el personal se encuentre motivado, alcanzando los objetivos y metas trazadas dentro de la organización.

En la actualidad, es importante indicar que en la dirección de riesgo de desastres en salud donde se realizará la presente investigación, no se ha realizado medición alguna para identificar el nivel en el que se encuentra la institución, por lo que no se sabría a ciencia cierta cuáles serían sus fortalezas y debilidades que podrían estar ocasionando problemas dentro de la organización.

Es necesario tener en cuenta que, durante la pandemia, el recurso humano en esta institución ha sido insuficiente, ya que la mayoría de personas que laboran en la misma son personas vulnerables, algunos cuentan con enfermedades crónicas previas y a su vez adultos mayores, los mismos que debido a la coyuntura, se acogieron a la licencia con goce de haber, y otros realizan el trabajo remoto, siendo esto un limitante durante esta emergencia sanitaria, ya que esta dependencia se encarga de actuar en forma inmediata durante las emergencias y desastres que se presenten en nuestro país. Por lo antes mencionado, se vio en la necesidad de realizar la contratación de más recurso humano, siendo necesario maximizar el desempeño de los colaboradores con el fin de brindar una atención rápida y oportuna a todas las regiones, debido al aumento de casos de Covid-19 en nuestro país.

Es por ello que se propuso el siguiente problema de investigación ¿Cómo influye el CL en la GA en trabajadores de una dirección de riesgos de desastres en salud, durante el Covid-19?, de igual manera, las preguntas específicas ¿Cómo influye la dimensión del aspecto personal, el liderazgo, y el aspecto organizacional en la GA en trabajadores de una dirección de riesgos de desastres en salud durante el covid-19?

La relevancia del trabajo realizado es poder usar los resultados obtenidos de la investigación para proponer soluciones para un buen manejo del CL y GA en la dirección de riesgo de desastres en salud. Esta investigación fue conveniente teóricamente, dado que los conceptos que se tenían, nos ayudaron a interpretar el clima laboral en un tiempo-espacio-histórico el cual llegó a impactar en todo el mundo, esto dado a las situaciones que se vivieron durante la pandemia, ya que estas no podrán ser comparadas con alguna otra etapa de la historia sanitaria a nivel mundial.

En el aspecto metodológico el aporte llegó a constituir el uso del diseño de investigación, ya que existían diversos estudios correlacionados; en este caso la investigación apostó por el diseño no experimental correlacional causal, con el fin de identificar los elementos de mayor influencia.

Como objetivo general se deseaba: Determinar la influencia del CL en la GA en trabajadores de una dirección de riesgos de desastres en salud durante el Covid-

19. Los específicos fueron: Establecer la influencia del aspecto personal, el liderazgo, y el aspecto organizacional en la GA en trabajadores de una dirección de riesgos de desastres en salud durante el covid-19.

Por lo antes planteado, nos llevó a formular como hipótesis ver si: Existe influencia del CL en la GA en trabajadores de una dirección de riesgos de desastres en salud durante el covid-19; como específicas: ver la Existencia de la influencia del aspecto personal, el liderazgo, y el aspecto organizacional en la GA en trabajadores de una dirección de riesgos de desastres en salud durante el covid-19.

II. Marco teórico

Muchas organizaciones se vieron afectados duramente durante la pandemia por el COVID-19, y dentro de ellas se encontraban los diferentes establecimientos de salud, entre otros. El adecuarse al nuevo estilo de vida de las personas para la prevención de las mismas ante esta pandemia, hizo que muchos trabajadores vulnerables en cuanto a su salud, trabajen desde casa, con el fin de poder continuar con sus labores administrativas, pero también se vio la necesidad de contar con más recurso humano, el cual ayudaría a realizar la atención oportuna e inmediata por parte de esta dirección de riesgos y desastres en salud, viéndose alterado el trabajo en grupo, el cumplimiento del personal, la satisfacción de los mismos, lo cual generó problemas en el CL y la GA de la institución.

El CL es uno de los factores más importantes dentro de la institución, dado que, si no existe una buena comunicación entre los directivos y los trabajadores, un ambiente físico adecuado en el que las personas se encuentren satisfechas, será sumamente difícil que exista un buen clima dentro de la misma, el cual no aporta a la ejecución de metas y objetivos de la organización.

El Ministerio de Salud (2022), en su plan de acción de CO, en el mes de julio 2021, realizó una encuesta virtual sobre clima organizacional a trabajadores de la Administración Central del Ministerio de salud, concluyendo que cuentan con un CL por mejorar, alcanzando un índice de satisfacción del 3.42, siendo la insatisfacción de los servidores en cuanto a la dimensión recompensa; se presentó una mayor satisfacción por parte de los trabajadores en la dimensión identidad y compromiso

con la institución; en cuanto al régimen laboral sociodemográfico, es el que mayor porcentaje tuvo, referido a la satisfacción de los trabajadores, dado que los servidores del régimen CAS N°1057 indicaron que percibían un clima saludable, mientras que los trabajadores que se encuentran bajo el régimen N°276 percibían un clima por mejorar.

Algunos trabajos a nivel nacional estudiaron el tema: Vergaray et al. (2021), quienes realizaron su investigación sobre el CL en una municipalidad de Ancash, concluyendo que no se viene dando de una forma adecuada, debido a que no tienen definido sus líneas de autoridad, funciones, recompensas, relaciones interpersonales y comunicación, lo cual no se estaría fomentando de una manera adecuada por las autoridades; en el mismo sentido, Camborda F. (2021) confirmó la relación entre CL y GA así como entre las dimensiones como son planeación, control, dirección, no obteniéndose una relación entre la organización y el CL de docentes de la institución educativa de la victoria.

La OMS (2021), nos informa que existen 264 millones de personas que vienen sufriendo de depresión y ansiedad, siendo gran parte de ellas personas económicamente activas, las mismas que al tener un CL negativo en su centro de labores, este podría influenciar mucho más en su salud mental y físico. Diversos estudios, informaron que el personal de salud antes de la pandemia por el COVID-19, vino presentando altos niveles de estrés (Méndez 2017; León 2017; Zhañay 2017 y Çelmeçe y Menekay 2020). Es por eso que podemos indicar que existen diversos factores que contribuyen al estrés laboral del personal, siendo el principal de ellos el clima laboral. Para Seňová y Antořová (2014), indicaron que los factores que causan el estrés laboral, se deben muchas veces a las malas relaciones entre los compañeros de trabajo, la actitud mental, el entorno de trabajo, entre otros, los mismos que llegaron a influenciar en gran parte al CL. Por otro lado, para Indeed (2021), el que exista un buen ambiente de trabajo, favorece el alcanzar los objetivos y metas de la institución, lo cual impulsa a que existan relaciones positivas entre los trabajadores.

Ruíz (2021), en su estudio de CL y la relación entre el desempeño del servidor público en la institución de salud de Lambayeque, quiso encontrar la dependencia entre el clima laboral y los logros de desempeño de los empleados,

viendo así la correlación que hay entre el clima laboral y habilidades de los trabajadores.

Asimismo, Reyes (2020) estableció que el nexo que existe entre las variables de estudio de la entidad municipal de Huaraz; de cuyo resultado se dedujo que en la primera variable se observaron conductas individuales y conjuntas, en virtud del cual los empleados manifestaron la importancia de contar con medios necesarios para el seguro funcionamiento de la institución.

Coronel et al. (2020) en su trabajo publicado, estableció el vínculo entre el CL, la SL, y la GA en personal de una institución pública, los resultados mostraron que las tres variables estudiadas fueron percibidas con altos niveles, hallando que las tres se correlacionan de manera moderada ($Rho=0.408$).

Fue primordial, el que se pueda identificar la satisfacción de los empleados en las diversas instituciones, esto con la finalidad de sugerir mejoras que favorezcan la satisfacción del trabajador, teniendo en cuenta y conociendo los aspectos negativos que son los que generan este mal CL en la institución, dado que muchas veces no se escuchan las propuestas y necesidades por parte de los trabajadores, los cuales pueden generar cambios sumamente importantes dentro de la organización (Chagray et al.,2020).

En un estudio realizado por Swamy et al. (2020), a enfermeras que trabajan en el área de cuidados críticos de los diversos establecimientos de salud en Estados Unidos, indicaron que la voluntad de prevenir el estrés laboral en sus instituciones, estaban dirigidos hacia el mismo personal de salud y no hacia la organización, por lo que mencionaron que era importante se trabaje el CL en cada institución. A su vez, Ying et al. (2020) señalaron en su estudio realizado a personal de enfermería, que existen otros factores como son la empatía y el CL, las cuales ayuden a disminuir el estrés laboral por parte del personal asistencial.

Según Lan et.al (2020), mencionaron que existían estudios que indicaban que, si una institución llega a prestar una mayor atención a su CL, pueden llegar a perfeccionar la misma, mejorando las condiciones de sus trabajadores, aumentando la satisfacción y motivación de los mismos.

Para el MINSA (2020), el pilar más importante en toda la estructura de los sistemas de salud son los trabajadores, dado que esto muestra la trascendencia de los mismos logrando hacer que todo el sistema funcione, esto a través de la calidad de atención percibida por parte de los pacientes.

Por lo mencionado, podemos indicar que los trabajadores son profesionales que, a través de sus competencias y habilidades, muchas veces eran sometidos a diferentes autoridades que los presionaban, llegando a realizar labores obligadas, las cuales procedían de un mal liderazgo que originaba que no se logren los objetivos por parte de la institución, es aquí donde se deseaba lograr que haya un buen engranaje de las cualidades de los mismos, consiguiendo así que la institución pueda funcionar en forma consecuente con sus colaboradores dentro de los sistemas de salud y dentro de sus áreas de trabajo.

Debido a esto era importante tener en cuenta, que según Esquivias (2013), existen tres niveles del ser humano, que se encuentran conectadas (fisiológico, afectivo e intelectual), los mismos que junto al liderazgo y la organización, deben de tener un enlace entre todos, considerando las diferencias y la participación de cada uno de ellos con la finalidad de lograr las metas u objetivos de la institución.

Dentro de algunos antecedentes nacionales, también contamos con lo mencionado por Elescano y Villanueva (2019), quienes destacaron algunos componentes que afectaban el CL, como la comunicación, el liderazgo, el TE, por parte de los trabajadores, así como el reconocimiento, e incentivos, que evidenciaban la forma de motivación que dan los directivos de la institución.

García y Lázaro (2019) en su investigación probaron que debían resaltar acciones que se encaminen a un mejor control interno, de manera que se mejoren los procesos de la GA de las entidades públicas. Becerra (2019) dedujo que el desarrollo administrativo de la municipalidad del distrito de San José de Lourdes, se realizaba en forma inapropiada, por lo que se requería corregirla y fortalecerla. Sánchez (2019) como parte de su evaluación, precisó que coexistía un enlace positivo entre el nivel del servicio y la GA, obteniendo el 0.478, Sig. Bilateral=0.000(p valor<0.01). Asimismo, López (2019) indicó que se articulaba el poder centralizado y vertical con la eficacia de los servicios de tecnología de la

información de las instituciones públicas, los que aseguraban una correcta aplicación de las dimensiones de la gestión en mención.

Palacios (2019), luego de su investigación realizada en Ecuador sobre CL y su impacto en la labor del personal administrativo, concluyó que dentro de las 05 dimensiones de la variable CL como es: autorrealización, participación profesional, seguimiento, comunicación y estado laboral, existía una correlación positiva, llegando a demostrar que el CL es uno de los elementos más importantes en toda institución.

En cuanto a Ortiz-Campillo (2019) en su artículo de investigación, sobre la repercusión del CL en el rendimiento laboral en una institución prestadora de servicios de salud (IPS), demostró que se vienen generando barreras que permitan realizar la medición de las variables evaluadas, por lo que se logró que las instituciones adopten un sistema métrico para ambas variables; sugiriéndose la implementación de estrategias para afianzar el CL, lo que ayudará a reforzar la productividad laboral y la ejecución de metas de la institución.

Para Halanocca, et al. (2019), en su estudio realizado, mencionaron el nexo entre la motivación y la SL con la productividad de los trabajadores en una IPS, en el cual se buscó la similitud existente entre el gusto, el agrado, el incentivo, y el efecto de estos en el personal de salud, concluyendo que los elementos que motivan al personal, así como su placer laboral, afectan en forma positiva el logro de los trabajadores dentro de la institución.

Álvarez (2019) en su tesis analizó la relación que existe entre el CL y rendimiento de los trabajadores de la Liga contra el cáncer seccional en Bogotá – Colombia, obteniendo como resultado, que en lo que respecta al clima laboral se alcanzó 62%, en el cual indica que se venía cumpliendo con la gestión administrativa en dicha institución; continuándose dicho estudio por los años 2017-2018 y 2019, en donde se llegó a evidenciar que el problema presentado, era en el área administrativa en cuanto a la insatisfacción laboral, llegando a deducir que el problema principal era la resistencia al cambio, debido a que en el 2019 se dio el cambio del director general de la institución, lo cual generaba en los trabajadores la desconfianza en relación a la estabilidad de los mismos.

Espinoza (2019), en su trabajo de investigación en Ecuador, sobre la GA y la condición del servicio al huésped en el hotel el molino, determinó la importancia de que exista gestión administrativa dentro de una institución, dado que, a través de sus cuatro fases, se pueden agilizar los procesos de una manera satisfactoria involucrando a los trabajadores, con el fin de fomentar la calidad de servicio del usuario.

Según Guzmán (2018), en su tesis sobre la clasificación del CL en trabajadores en establecimientos de salud públicos y privados en Guayaquil Ecuador, tuvo como resultado que existían factores positivos y negativos en ambas instituciones de salud, lo cual marcaba una gran influencia del CL, indicando que este se daba mejor en trabajadores de hospitales privados que en los públicos. Por lo que es importante tener en cuenta que, si tenemos un buen clima laboral en la institución, se tendrá un buen impacto tanto en el personal de salud como en los pacientes.

Abdullah & Gaballah (2018) en su enunciado respecto al vínculo existente entre el CL y el desempeño de enfermeras en el Hospital Universitario Main Mansoura - Egipto, sobre los hallazgos encontrados, concluyeron que hay una relación positiva entre la impresión que tienen las enfermeras sobre el CL y el DL, debido a lo mencionado, se recomienda que los directivos del hospital estimulen el trabajo de las enfermeras mediante la dotación de un buen clima de trabajo, lo cual les posibilite difundir las ideas y el TE.

Padilla (2018) en su tesis sobre GA en la eficiencia laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, concluyó que esta impacta sobre el rendimiento laboral, así como en cada una de sus dimensiones que son: grado de compromiso, cese de problemas y tipo de iniciativa, sugiriendo como mejora del mismo se fortalezca la gestión administrativa de dicha institución, programando y efectuando evaluaciones que nos permitan obtener la información sobre satisfacción por parte del usuario, con el fin de determinar la calidad de atención brindada a la población.

Para Palma (2018), en su estudio sobre los componentes que incurren en la SL del personal de salud, el mismo que busca ver los elementos asociados al placer de trabajar, llegando a concluir que existe un vínculo positivo entre el CL y DL.

En cuanto a Pejendino (2018), en su manual de buenas prácticas de CL, mencionó que existen otros factores que influyen para que haya un adecuado CL, como es el recurso humano, el liderazgo y la organización, siendo estas dimensiones medibles de la misma forma.

Berberoglu (2018), en su estudio realizado a trabajadores de la salud en hospitales públicos ubicados en el norte de la isla de Chipre, observaron un vínculo positivo y lineal entre el CL con el compromiso organizacional y el desempeño organizacional, el cual genera un gran impacto en los trabajadores de salud. En conclusión, según sus hallazgos si los trabajadores sentían un clima organizacional positivo, representarán en ellos mayores niveles de compromiso organizacional. Siendo así el CL un componente importante en el entorno asistencial, redundando positivamente en el compromiso y desempeño organizacional por parte de los empleados.

Para Gil Erazo (2018), en su estudio realizado en Matagalpa – Nicaragua, analizó la relación entre CL y el DL, obteniendo como resultado, que existe un CL regularmente favorable, en donde no se observa mucha participación por parte del líder, considerando que una mejora en el CL repercute en forma directa en el trabajo del personal.

Tipián (2017) en su tesis sobre GA y el nivel de servicio a los usuarios del Ministerio de Justicia (MINJUS), tuvo como fin definir el nexo entre las dos variables de su investigación, concluyendo que existe vínculo positivo entre ambas variables: GA y la calidad de servicio.

Zans (2017), en su trabajo realizado en Matagalpa – Managua, analizó la relación entre CL y su impacto en el desempeño de los trabajadores, empleando un estudio post positivista crítico realista no experimental - cuantitativo, determinando un adecuado CL en la institución, aunque no existía la participación del líder o directivos de la misma.

De Souza (2017), en su investigación sobre la influencia del CL en la GA analizo el ambiente en el que se desenvolvían los trabajadores de salud dentro de una institución que brindaba servicios de salud a la población, hallando que la primera variable, influye sobre la segunda en la Red de Salud de Condorcanqui, Amazonas. En esta investigación, se puede tomar en cuenta que el CL afecta el

estímulo y el comportamiento de los trabajadores de la institución. Observando que la dimensión estructura organizacional es la que más influye en la gestión administrativa, dado que muchas veces el organigrama estructural no ha sido realizado por las instituciones de acuerdo a su necesidad real, siendo importante, el definir las áreas responsables, teniendo siempre como base la misión y el fin de la institución.

Por otro lado, Elgegren (2015) evaluó el clima laboral en trabajadores sanitarios de diversos establecimientos, usando el instrumento del MINSA-2011, encontrando que la cultura de la organización, el diseño organizacional y el potencial humano se encuentran en el nivel por mejorar, lo cual conlleva a la realización de un programa de fortalecimiento del CL.

Con relación a las variables de estudio, es importante tener en cuenta que para Poole (2006), la variable independiente CL, viene a ser la impresión de los empleados sobre su entorno laboral, ya sea este físico o interpersonal, la misma que está basada en las creencias, hábitos, valores y actitudes en la organización, suponiendo que este va a depender de los factores personales, así como de los aspectos organizacionales. FORD Foundation (2009), opinó que existían dos dimensiones en esta variable independiente, como viene a ser la satisfacción de trabajar, llegando a disminuir el ausentismo y la motivación, que es el que incita a alcanzar los logros de la institución. Sin embargo, Pejendino (2018), indicaba que, en el CL, participan otros factores que logran un adecuado clima, como lo es el humano, liderazgo y la organización, las mismas que son aptas de ser medibles.

Robbins & Judge (2017), indicaron que el comportamiento organizacional de los trabajadores, son las causas que afectan a la institución, entre las cuales se encuentra la colaboración, el deber y la actitud de los mismos, es decir se habla de su aspecto personal; teniendo en cuenta la forma de liderazgo que adoptan los directivos, la motivación e incentivos con sus trabajadores y finalmente la estructura de la institución, la cual está relacionada a la socialización de la información, la retroalimentación a los trabajadores y la interrelación entre el personal.

Para Ucrós y Gamboa (2010), luego de una exploración de diferentes autores asociaban que el hablar del ambiente o la relación organizacional, se mencionaba que la interacción se veía afectada ya sea a propósito o por accidente;

considerando primero los factores psicológicos del personal, el cual podría estar relacionado a los aspectos sentimentales, lo cual conllevaba a que el personal realice un buen trabajo y este comprometido con la institución. Como segundo punto, mencionaba a los factores grupales teniendo en cuenta los aspectos sociales que van trascendiendo en forma general, los mismos que cambian a ser placenteros y de confort para cada uno de los empleados en la organización, lo cual implica en el líder, demostrando la confianza hacia sus trabajadores y el apoyo al equipo de trabajo. Siendo finalmente el tercer factor relacionado a lo institucional, involucrando así los objetivos, costumbres, características, tradiciones, cultura y finalmente la estructura y funcionamiento de la organización. La relación que hay de estas condiciones, puede llegar a implantar aspectos positivos y negativos en las actividades, así como el logro de objetivos, rendimiento y competencia de la institución.

Según Kozlowski & Ilgen (2006) en cuanto a su investigación sobre la mejora de la eficacia de los grupos y equipos de trabajo, mencionan que, en las últimas décadas, se ha impulsado a las organizaciones a restaurar el trabajo en torno al trabajo en equipo, demostrando que esta es una pieza principal en toda organización. Es debido a esto que podemos decir que, si existe un buen CL y un buen trabajo en equipo dentro de una organización, podemos indicar que repercutiría en una buena productividad y logro de metas por parte de la institución.

En lo concerniente a la segunda variable de estudio GA, para Chiavenato (2014), las tareas y procedimientos que se realizan dentro de la institución tienen como fin la ejecución de logros y objetivos dentro de la organización, la mismas que deben ser realizadas en base a sus 04 fases: planificación, organización, dirección y control, permitiéndoles así lograr el éxito en toda organización.

Es importante tener en cuenta que la GA, implica el manejo que los directivos tienen en la institución, a través de la mejora o superación, el logro de las metas y la resolución de los conflictos internos que se presentan, esto para enriquecer los procesos, y potenciar el recurso, siendo importante considerar el trabajo de los colaboradores, ya que esto permite que la gestión se desarrolle de una forma impecable.

En cuanto a las dimensiones de la GA, Batet (2011), mencionaba que la Planificación: es la fase principal de todo el proceso, dado que en esta se formulan y plantean las estrategias a utilizar por la institución cumpliendo los objetivos y metas de la misma; en cuanto a la Organización, aquí se realiza la organización estructural de la institución, viendo el reparto de los recursos financieros y humanos dentro de la misma, esto de acuerdo a sus competencias; en cuanto a la Dirección: es aquí donde se ejecuta lo planificado y estas deben estar dirigidas u orientadas a motivar los recursos humanos a través de diferentes tipos de incentivos; por último en cuanto al Control, esta se basa en la revisión de las diferentes fases de la GA para lograr el cumplimiento de los objetivos programados.

III. Metodología

El estudio realizado tuvo un enfoque cuantitativo, el mismo que se realizó en forma directa y objetiva, de acuerdo a Hernández et al. (2014 p.4) con el fin de comprobar la hipótesis a través de un análisis estadístico, esto sin que el examinador llegue a influenciar sobre las variables investigadas.

3.1. Tipo y diseño de investigación

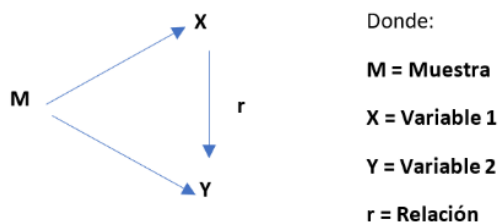
3.1.1 Tipo de investigación

El estudio realizado, fue del tipo básica, el cual tuvo un criterio cuantitativo del nivel descriptivo de tipo correlacional (Hernández et al., 2014; Tamayo, 2019), dado que se planteó ver si existía relación entre ambas variables estudiadas, lo que nos permitió conocer más sobre la problemática estudiada.

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño utilizado fue el no experimental como lo describe Hernández y Mendoza (2018), ya que las variables no fueron manipuladas por parte del investigador, siendo un estudio del tipo correlacional causal dado que se identificó si ambas variables tenían relación causa – efecto y fue de forma transversal dado que este estudio se realizó en un solo momento en la investigación.

Figura 1. Diseño de Investigación



3.2. Variables y operacionalización

3.2.1 Variables

VI: Clima Laboral

VD: Gestión Administrativa

Clima Laboral (CL)

Definición conceptual:

Según lo indicado por Poole (2006), definió el CL como la impresión que tienen los trabajadores sobre su entorno físico e interpersonal, en el ejercicio laboral, que realizan en forma diaria, el mismo que está basado en una cultura organizacional.

Definición operacional:

Esta variable fue medida en una escala de Likert con un instrumento de 37 ítems, el mismo que se evaluó en sus 03 dimensiones: Personal, Liderazgo y Organizacional. La cual fue aplicada en forma individual a cada trabajador de la dirección de riesgos de desastres en salud. En el presente estudio, en lo que respecta a la variable Clima laboral, se tomó en cuenta tres dimensiones como fueron: el aspecto personal, el liderazgo y el aspecto organizacional, los mismos que contaban con 03 indicadores para la dimensión aspecto personal y liderazgo, así como 02 indicadores para la dimensión aspecto organizacional; estas variables con sus dimensiones, fueron evaluadas a través de una encuesta, la misma que estuvo compuesta por 13 preguntas para las dimensión 1, 12 preguntas para las dimensiones 2 y 3 respectivamente, haciendo un total de 37 ítems.

Gestión Administrativa (GA)

Definición conceptual:

La GA para Chiavenato (2014), es el grupo de tareas que se desarrollan con el fin de utilizar de manera óptima los recursos que posee en la institución, en la cual se cumplen sus 04 fases: planificación, organización, dirección y control de recursos que les permite lograr el triunfo de toda organización.

Definición Operacional:

Se midió esta variable a través de una encuesta de tipo cuestionario en una escala de medición ordinal, en la cual se tomó en cuenta las dimensiones que tenía esta variable. La variable dependiente fue evaluada en sus 04 dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control, en donde se consideró en las dimensiones planificación y dirección 04 indicadores cada uno de ellos, la dimensión organización con 03 indicadores y finalmente la dimensión control con 02 indicadores; las mismas que fueron evaluadas al igual que el clima laboral a través de una encuesta, compuesta por 05 preguntas cada una de las dimensiones, haciendo un total de 20 ítems.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

De acuerdo a Hernández et al. (2006; p. 239), indican que la población, es el total del fenómeno a investigar, teniendo unidades con elementos comunes, que dan lugar a los datos del estudio.

Se puede decir entonces que, al hablar de la población, se menciona al conjunto de personas, objetos o medidas con rasgos comunes en un sitio y tiempo determinado, donde se lleva a cabo la investigación.

Para el presente trabajo se tomó en cuenta la población total de los servidores que laboran en una dirección general de riesgo de desastres en salud, la misma que está compuesta por 100 trabajadores.

3.3.2. Muestra

Según Hernández et al. (2014), al hablar de muestra, hablamos de un subgrupo de personas de donde se recolectaron los datos de la investigación, los mismos que representan a la población estudio.

El tamaño de la muestra de estudio fue de 80 trabajadores, la cual se seleccionó en forma aleatoria.

Figura 2. Fórmula de cálculo de la muestra

$$n = \frac{z^2 \sigma^2 N}{e^2 (N - 1) + z^2 \sigma^2}$$

Donde:

N: Tamaño de la población.

σ^2 : Varianza de la Población (o utilizar el estimador de la varianza S2)

e: Error de tolerancia (Error máximo tolerado en la estimación del parámetro)

Z $\alpha/2$: Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1 - α).

3.3.3 Muestreo

El tipo de muestreo que se utilizó fue el no probabilístico, Hernández (2014), siendo un muestreo intencional representativo basado en los criterios del investigador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: En esta investigación la técnica utilizada fue la aplicación de encuestas, en una muestra determinada a través de un cuestionario, la cual nos brindó información sobre la forma de pensar y el comportamiento de los trabajadores. La misma que fue aplicada con el fin de probar una hipótesis para dar una solución a un problema.

Para Hernández et al. (2014), los cuestionarios son los instrumentos más usados en los trabajos de investigación, el cual nos ayudará a medir las variables, las dimensiones e indicadores de la investigación.

Instrumento: Para ambas variables se utilizó un cuestionario, realizado según la escala de Likert. (Hernández et al, 2018).

Validez

Según Reyes & Boente (2019), la validez de un instrumento es la capacidad que tiene el mismo para la medición de la variable deseada.

Ambas variables, fueron validadas por juicio de expertos, para lo cual se obtuvo los instrumentos que corresponden al Magister Julio Cesar Condori Troncoso (2022) en cuanto a la variable Clima Laboral y al Doctor en Gestión

Pública Flavio Javier Chancafe Terrones (2020) con el instrumento para la variable Gestión Administrativa. (Ver Anexo 2).

Confiabilidad

Según Navarro et al (2017), la confiabilidad es un dominio relacionado al instrumento que cuando es aplicado en formas reiterativas nos da resultados exactos y/o idénticos.

3.5. Procedimientos de recolección de datos

Para el acopio de datos, lo primero que se hizo fue solicitar los permisos correspondientes al Director General de la dirección de riesgos y desastres en salud donde se llevó a cabo la investigación, para poder aplicar el instrumento, así como recolectar los datos y ejecutar el mismo.

En cuanto a lo que respecta al empleo de los instrumentos, este fue realizado en forma virtual, a través de la aplicación del formulario de Google forms, y finalmente se procedió a obtener el análisis estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos de la encuesta, fueron registrados en un programa de excel, y procesados en un programa estadístico SPSS 26, utilizando una estadística descriptiva y a su vez inferencial, el mismo que nos ayudó a obtener resultados según los objetivos generales y específicos establecidos, para comparar la hipótesis de la investigación con la regresión lineal ordinal, con el fin de verificar si existía influencia entre las variables de estudio.

3.7. Aspectos éticos

En este estudio, se tomó en cuenta la credibilidad y la integridad en la búsqueda de información una vez aplicados los instrumentos, donde sólo se comunicarán los resultados estadísticos de esta investigación, manejando los datos obtenidos del personal en forma reservada.

IV. Resultados

4.1. Análisis descriptivos:

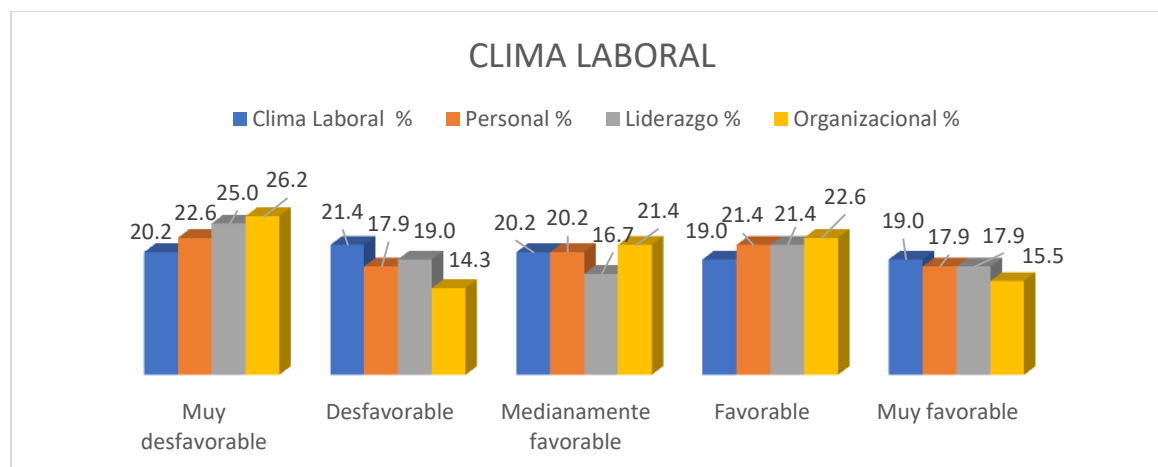
Tabla 1.

Clima laboral y sus dimensiones.

	CLIMA LABORAL		PERSONAL		LIDERAZGO		ORGANIZACIONAL	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Muy desfavorable	17	20,2	19	22,6	21	25,0	22	26,2
Desfavorable	18	21,4	15	17,9	16	19,0	12	14,3
Medianamente favorable	17	20,2	17	20,2	14	16,7	18	21,4
Favorable	16	19,0	18	21,4	18	21,4	19	22,6
Muy favorable	16	19,0	15	17,9	15	17,9	13	15,5
Total	84	100,0	84	100,0	84	100,0	84	100,0

Figura 3.

Gráfico de frecuencias de Clima laboral



En la Tabla 1 y figura 3, se observa el resultado de la variable CL, la cual indica la percepción que tienen los empleados sobre su entorno físico e interpersonal, en la cual indican que existe un clima laboral desfavorable de 21,4%, seguido de un 20,2% de un clima laboral medianamente favorable y sólo un 19% perciben un CL muy favorable dentro de la institución.

En lo que respecta a las dimensiones de esta variable, podemos indicar que, en lo concerniente al aspecto personal, liderazgo y organizacional se da en forma muy

desfavorable; siendo debido a esto que podemos confirmar que el Clima laboral presentado en la institución es desfavorable para los trabajadores.

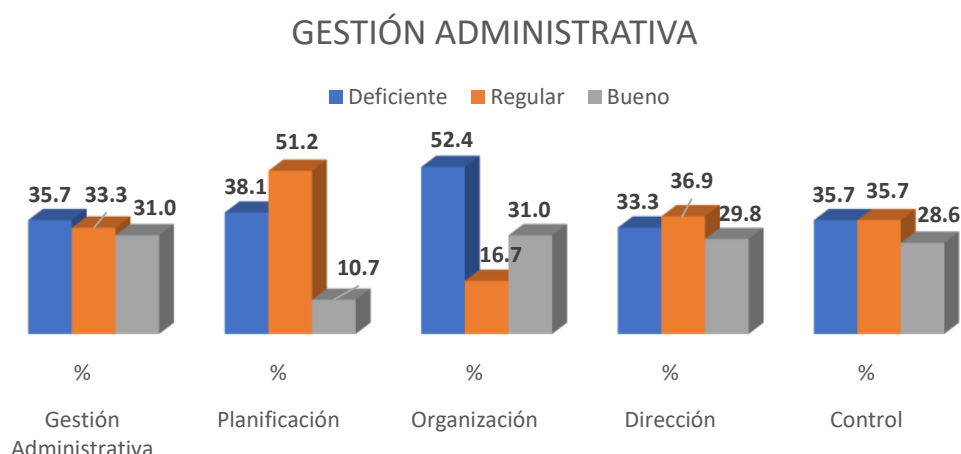
Tabla 2.

Gestión administrativa y sus dimensiones

	GESTION ADMINISTRATIVA		PLANIFICACIÓN		ORGANIZACIÓN		DIRECCIÓN		CONTROL	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Deficiente	30	35,7	32	38,1	44	52,4	28	33,3	30	35,7
Regular	28	33,3	43	51,2	14	16,7	31	36,9	30	35,7
Bueno	26	31,0	9	10,7	26	31,0	25	29,8	24	28,6
Total	84	100,0	84	100,0	84	100,0	84	100,0	84	100,0

Figura 4.

Gráfico de frecuencias de Gestión administrativa



En la tabla 2, podemos indicar que en lo que respecta a la variable GA el 35.7% de los empleados mencionan que la GA en la institución se da de manera deficiente, y sólo un 31% opina que la gestión es buena. En lo concerniente a sus dimensiones, podemos observar que gran parte de los trabajadores, opina que lo que viene fallando dentro de la institución, se da en la fase de la organización, obteniéndose un 52,4% de una gestión deficiente, muy seguido de la fase de planificación con un 51.2% de una manera regular, en la fase de dirección con un 36,9% y control con 35,7% las mismas que se dan de manera regular; por lo que concluimos que la GA

de la institución estudiada se da en forma regular a deficiente, por lo que se puede indicar de que al no existir un buen CL, no existe una buena GA dentro de la institución.

Tabla 3.

Cruce sobre la Influencia de Clima Laboral frente a la Gestión Administrativa

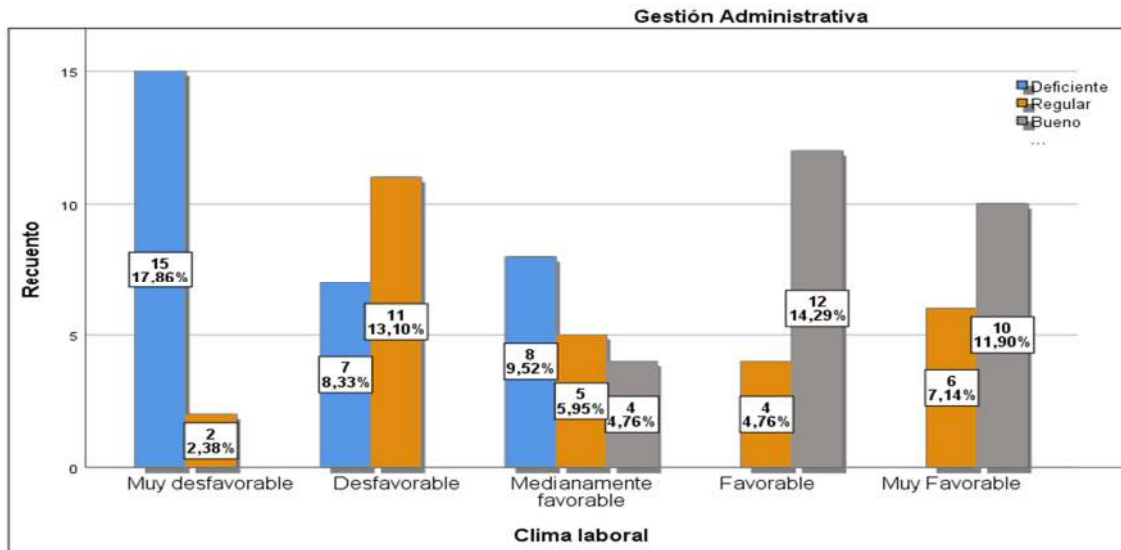
		Gestión administrativa				
		Deficiente	Regular	Bueno	Total	
Clima laboral	Muy desfavorable	Recuento	15	2	0	17
		% del total	17,9%	2,4%	0,0%	20,2%
	Desfavorable	Recuento	7	11	0	18
		% del total	8,3%	13,1%	0,0%	21,4%
	Medianamente favorable	Recuento	8	5	4	17
		% del total	9,5%	6,0%	4,8%	20,2%
	Favorable	Recuento	0	4	12	16
		% del total	0,0%	4,8%	14,3%	19,0%
	Muy Favorable	Recuento	0	6	10	16
		% del total	0,0%	7,1%	11,9%	19,0%
Total		Recuento	30	28	26	84
		% del total	35,7%	33,3%	31,0%	100,0%

En la Tabla 3, podemos mencionar que el 21.4% de los encuestados afirma que el CL es desfavorable, siendo de este un 13.1% quienes indican que la GA se da en forma regular y el 8.3% indica que esta gestión es deficiente en la institución.

A su vez, podemos concluir que según los encuestados el 20.2% de los trabajadores indica un CL muy desfavorable, un 17.9% encuentran una GA deficiente y sólo para un 2.4% la gestión de la institución se da en forma regular.

Figura 5:

Gráfico cruzado sobre la Influencia de Clima Laboral frente a la Gestión Administrativa



4.2. Contratación de la hipótesis

HIPOTESIS GENERAL:

H0: No existe influencia del CL en la GA en trabajadores de una dirección de riesgos de desastres en salud durante el COVID-19

H1: Existe influencia del CL en la GA en trabajadores de una dirección de riesgos de desastres en salud durante el COVID-19

Tabla 4.

Información de ajuste de los modelos para HG

Ajuste de los modelos						
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	67,666				Cox y Snell	Nagelkerke McFadden
Final	18,104	49,561	2	,000	.446	.484 .233

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la prueba de bondad indican una significancia de ,000 <0.05, lo cual indica que la prueba es la adecuada; asimismo el valor de Nagelkerke predice un 48.4% de influencia del CL en la GA.

Tabla 5.

Estimaciones de parámetro para HG

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[climalab = 2]	-5,361	,687	60,938	1	,000	-6,707	-4,015
	[climalab = 3]	-2,295	,492	21,747	1	,000	-3,260	-1,331
	[climalab = 4]	-,029	,317	,009	1	,926	-,651	,592
Ubicación	[gestion=1]	-3,828	2,108	3,298	1	,069	-7,960	,303
	[gestion=2]	-3,447	,591	33,983	1	,000	-4,605	-2,288
	[gestion=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 5 muestra los resultados de estimación de parámetro, donde el valor de sig. ,000 e índice de Wald > 4, lo que permite decidir el rechazar la H0.

HIPOTESIS ESPECÍFICA 1:

H0: No existe influencia del aspecto personal en la GA en trabajadores de una dirección de riesgos de desastres en salud durante el covid-19

H1: Existe influencia del aspecto personal en la GA en trabajadores de una dirección de riesgos de desastres en salud durante el covid-19

Tabla 6.*Información de ajuste de los modelos para HE1*

Ajuste de los modelos							
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado		
					Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Sólo intersección	40,316						
Final	17,543	22,772	2	,000	.237	.274	.134

Función de enlace: Logit.

Los resultados de esta prueba indican que existe una significancia de ,000 <0.05, lo cual indica que la prueba es la adecuada; asimismo el valor de Nagelkerke predice un 27.4% de influencia del aspecto personal con la GA.

Tabla 7.*Estimaciones de parámetro para HE1*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Personal = 3]	-3,181	,491	42,060	1	,000	-4,142	-2,220
	[Personal = 4]	-,991	,359	7,632	1	,006	-1,693	-,288
Ubicación	[gestion=1]	-2,086	1,925	1,174	1	,279	-5,859	1,687
	[gestion=2]	-2,149	,487	19,506	1	,000	-3,103	-1,195
	[gestion=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En lo que respecta a la tabla 7, esta nos indica la estimación de parámetro para HE1 viendo que el valor de sig. ,000 y el índice de Wald >4, por lo cual se rechaza la H0.

HIPOTESIS ESPECÍFICA 2:

H0: No Existe influencia del liderazgo en la GA en trabajadores de una dirección de riesgos de desastres en salud durante el covid-19

H1: Existe influencia del liderazgo en la GA en trabajadores de una dirección de riesgos de desastres en salud durante el covid-19

Tabla 8.

Información de ajuste de los modelos para HE2

Ajuste de los modelos							
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado		
Sólo intersección	80,756				Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Final	22,566	58,190	2	,000	.500	.525	.234

Función de enlace: Logit.

Los resultados de esta prueba indican que existe una significancia de ,000 <0.05, lo cual indica una prueba adecuada; a su vez, se observa que el valor de Nagelkerke predice un 52,5% de influencia del liderazgo en la GA.

Tabla 9.*Estimaciones de parámetro para HE2*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Liderazgo = 1]	-5,305	,675	61,778	1	,000	-6,628	-3,982
	[Liderazgo = 2]	-2,568	,512	25,125	1	,000	-3,572	-1,564
	[Liderazgo = 3]	-,653	,334	3,834	1	,050	-1,307	,001
	[Liderazgo = 4]	1,556	,416	13,965	1	,000	,740	2,372
Ubicación	[gestión=1]	-24,575	,000	.	1	.	-24,575	-24,575
	[gestión=2]	-3,612	,597	36,581	1	,000	-4,782	-2,442
	[gestión=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En lo que respecta a la tabla 9, nos muestra la estimación de parámetro para HE2 viendo que el valor de sig. ,000 y el índice de Wald >4, por lo cual también se rechaza la H0.

HIPOTESIS ESPECÍFICA 3:

H0: No Existe influencia del organizacional en la GA en trabajadores de una dirección de riesgos de desastres en salud durante el covid-19

H1: Existe influencia del organizacional en la GA en trabajadores de una dirección de riesgos de desastres en salud durante el covid-19

Tabla 10.*Información de ajuste de los modelos para HE3*

Ajuste de los modelos							
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado		
					Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Sólo intersección	79,987						
Final	16,530	63,457	2	,000	.530	.584	.317

Función de enlace: Logit.

Los resultados de esta prueba de bondad, indica que existe significancia de ,000 <0.05, siendo así una prueba adecuada; observándose que el valor de Nagelkerke predice un 58,4% de influencia del aspecto organizacional con la GA.

Tabla 11.*Estimaciones de parámetro para HE3*

							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Organizacional = 2]	-6,439	,850	57,330	1	,000	-8,106	-4,772
	[Organizacional = 3]	-2,630	,607	18,763	1	,000	-3,820	-1,440
	[Organizacional = 4]	,756	,341	4,925	1	,026	,088	1,424
Ubicación	[gestion=1]	-25,638	,000	.	1	.	-25,638	-25,638
	[gestion=2]	-4,121	,716	33,117	1	,000	-5,525	-2,717
	[gestion=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Esta tabla, indica la estimación de parámetro, viendo así que el valor de sig. ,000 y el índice de Wald >4, por lo cual también se rechazamos la H0.

V. Discusión:

Con el presente trabajo de tesis, se desea determinar si existe influencia del CL en la GA en trabajadores de una dirección de riesgos de desastres en salud durante el Covid-19. Así como el determinar la influencia de cada una de las dimensiones del CL con la variable GA.

En los resultados obtenidos en la presente investigación, muestran que, si existe influencia, el mismo que según Nagelkerke predice que existe un 48.4% de influencia entre la variable CL con la GA, por lo que podemos indicar que, existiendo un mejor CL en las instituciones, se llegaría a tener una mejor y adecuada GA. Similar resultado halló De Souza (2017) en su investigación sobre la influencia del CO en la GA, observando en sus resultados que el CO tiene una influencia significativa en la gestión administrativa.

A su vez, para Pejendino (2018) en su Manual de buenas prácticas de Clima Laboral, indica que el poder gestionar un buen CL en el interior de las instituciones, ayuda a tener satisfechos y motivados a los empleados, lo cual llega a generar así un mayor rendimiento y desempeño por parte de los mismos, llegando a cumplir las metas y objetivos dentro de las instituciones.

En cuanto al estudio realizado por Coronel, Ayay y Milla (2020), sobre el CO, la SL y la GA en los órganos de apoyo de una universidad pública y la cual fue publicada en la Revista de la universidad del Zulia, sus resultados demuestran que la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), sustenta un nivel alto del 76% de clima organizacional entre empleados de la institución, de igual manera en el nivel de estudio en cuanto a la SL indican que hay un 66% del personal que se encuentra satisfecho, siendo finalmente evaluado su nivel de GA en el cual el personal indica que esta variable se realiza en forma competente con un 73% por parte de la institución. Evidenciando con estos resultados que existe una relación positiva de nivel moderada entre CO, SL y GA (Correlación $R_s=+0.408$, $p=0.001<0.05$). Estos resultados, han sido comparados con los obtenidos en el trabajo de Hospinal (2013), el cual en su investigación sobre la correlación que existe entre el CO, y SL, pudo observar que la primera variable llega a impactar en un 84.6% en la SL, indicando a su vez que la correlación entre ambas se da en forma positiva. A su vez, se propuso encontrar algunos factores clave entre las variables del CO, como la cohesión, la equidad y el reconocimiento,

adquiriendo una importancia del 99,1 %, mientras que los factores sobre el SL: satisfacción laboral general, satisfacción con el entorno físico, satisfacción de la oportunidad y la satisfacción en la relación empleado-jefe, con una importancia del 99,8%, resultados que llegan a diferir totalmente en cuanto a los resultados obtenidos en la presente investigación.

Asimismo, De Souza (2017) pudo indicar en su estudio, que el nivel del CO en la Red de Salud Condorcanqui, tenía un 64% de nivel favorable, y en cuanto a la GA contaba con un 64% de ser muy eficiente. La comparación con los resultados hallados, difiere a los obtenidos por De Souza, siendo un 21,4% de percepción desfavorable por parte del personal, asimismo se observa que un 35.7% indica que la GA en la institución se da de manera deficiente.

Respecto al primer OE, se halló una influencia 27.4% del aspecto personal en la GA, se coincide con el trabajo de Condori (2022), en cuanto al nivel de correlación entre el CL y el trabajo en equipo, lo que nos indica que su nivel de relación es moderada y directa, siendo que a un mejor nivel de esta dimensión se puede asociar a un trabajo colectivo adecuado. Al igual que su investigación, en la dimensión personal, el 59,7% de los empleados se encuentran en un nivel bueno, el 37,1% regular y el 3,2% malo. Al respecto Gil (2018) en su trabajo de investigación, indica que para que exista un buen TE, es importante que se cuente con la satisfacción personal por parte del trabajador, lo cual le permita desarrollarse satisfactoriamente, siendo la dimensión personal como parte de la satisfacción que tiene cada empleado en el trabajo realizado, las funciones que efectúan, el perfil del puesto en el que se encuentran y finalmente las habilidades y competencias que presenta cada trabajador.

En lo concerniente al segundo OE, se pudo observar una influencia del 52.5% en cuanto al liderazgo en la GA; el mismo que coincide con Condori (2022), quien indica que el liderazgo y el TE, tiene una correlación moderada y directa, siendo que a un mejor nivel de liderazgo se asocia a un trabajo mejor realizado por parte del personal. De igual manera Ruiz (2021) encontró una correlación significativa entre clima laboral y el DL de los trabajadores de un hospital de Lambayeque, destacando la capacidad de liderazgo como el elemento principal para la existencia de un trabajo corporativo, logrando potenciar las habilidades y

competencias de cada trabajador, permitiendo así obtener mejores resultados en los objetivos y metas de la organización.

En el tercer OE, se halló una influencia 58.4% de la dimensión organizacional en la GA, coincidiendo con el trabajo de Condori (2022), en su trabajo de investigación, se muestra una correlación directa, moderada y significativa entre la dimensión organizacional y el TE. En el cual indicó que sólo un 8.0% de trabajadores indicaron que encontraban un nivel bueno respecto a la dimensión organizacional, presentando un mayor porcentaje de 71.0%, quienes mencionaban que esta dimensión la consideraban en forma regular y finalmente un 21% consideraban esta dimensión organizacional como mala. De acuerdo a Utrurrunco (2018), en la investigación que realizó sobre los factores laborales que influyen en el CL del personal de enfermería, llegó a la conclusión que de acuerdo a la forma en que este constituida la organización, esta llega a contribuir en forma importante en el DL que viene presentando el personal de la institución.

VI. Conclusiones

1. De acuerdo a los hallazgos encontrados en la presente investigación, podemos afirmar que el clima laboral influye en la gestión administrativa, la cual cuenta con una influencia directa y significativa frente al personal de la dirección de riesgos de desastres en salud durante el covid-19; el mismo que cuenta con una percepción del 21,4% de forma desfavorable por parte del personal, y del 35.7% en el cual se indica que la gestión administrativa en la institución se da de manera deficiente.
2. Podemos concluir que en lo concerniente al OE1 sobre la dimensión personal en la variable GA, existe una significancia de ,000 <0.05, para lo cual predice Nagelkerke un 27.4% de influencia del aspecto personal sobre la GA.
3. Se concluye que en cuanto al OE2, sobre la dimensión liderazgo de la variable CL en la variable GA, existe una significancia de ,000 <0.05, para lo cual predice Nagelkerke un 52,5% de influencia del liderazgo en la GA.
4. En lo concerniente al OE3, sobre la dimensión organización de la variable CL en la variable GA, existe una significancia de ,000 <0.05, para lo cual predice Nagelkerke un 58,4% de influencia del aspecto organizacional en la GA.

VII. Recomendaciones

1. Se recomienda a la dirección general de gestión del riesgo de desastres en salud, programar en forma semestral la evaluación de clima laboral y gestión administrativa dentro de la institución, está en relación a las tres dimensiones del clima laboral, con la intención de conocer los problemas y/o limitaciones que se vienen presentando en la institución, esto con el fin de poder tomar las acciones pertinentes, así como las mejoras en la institución, para obtener un buen CL y GA.
2. Se sugiere al director de la institución que, luego de encontrar un nivel desfavorable de CL en la misma, se puedan organizar talleres para mejorar las habilidades blandas de los empleados, así como mejorar el clima laboral en la organización.
3. Se sugiere a los directivos de la institución que, luego de haber obtenido en los resultados de la investigación una GA deficiente, se organicen capacitaciones al personal para darles a conocer los diferentes procesos, herramientas, y actividades con el fin de que participen en la optimización del proceso administrativo, gestionando así un cambio para la institución. Una buena gestión administrativa ayudará a garantizar una mejor comunicación entre los trabajadores para lograr los objetivos trazados por la institución.
4. Se sugiere que la institución pueda capacitar al personal en estrategias de comunicación organizacional y trabajo en equipo lo cual permitirá que lleguen a alcanzar las metas y objetivos de la misma.
5. Se recomienda a la dirección de gestión de riesgos de desastres en salud, se pueda generar espacios de encuentro entre los trabajadores, con el fin de que puedan relacionarse, compartir, poder confraternizar y finalmente se puedan generar vínculos entre los empleados que pueda mejorar el clima laboral dentro de la institución.

Referencias

- Abdullah, Hind. & Gaballah, S. (2018). Study of the Relationship between Organizational Climate and Nurses' Performance: A University Hospital Case. *American Journal of Nursing Research* vol. 6(49),191-197. Recuperado de: <http://pubs.sciepub.com/ajnr/6/4/7/index.html>
- Almanza R., Calderón P. y Vargas J. (2018). Teorías clásicas de las organizaciones y el Gung Ho. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, vol. 22, núm. 1, pp. 1-18, 2018 - Universidad Nacional de Misiones - <https://www.redalyc.org/journal/3579/357959311001/html/#:~:text=La%20palabra%20%E2%80%9CGung%20Ho%20fue,K.%2C%202012%2C%20p>.
- Álvarez C., Moreno L., Ramirez W. & Restrepo S. (2019). *Análisis de la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores del área administrativa de la Liga contra el cáncer seccional Bogotá*. [Tesis de grado, Universidad Piloto de Colombia Facultad de ciencias administrativas y económicas – Bogotá D.C] <https://acortar.link/MGBuaM>
- Ayaviri, N. V., Chucho, M. D., Romero, F. M., & Quispe, F. G. (2017). *Emprendimientos y clúster empresarial*. Un estudio en la Provincia Chimborazo, Ecuador. *Perspectivas*, (40), 41-64. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425953614003>
- Becerra Huatangare, T. L. (2019). *Propuesta de implementación del sistema de control interno para la correcta administración de la Municipalidad Distrital de San José de Lourdes, San Ignacio-2018*. Pimentel. [Tesis de Doctor, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5956/Becerra%20Huatangare%20Tule%20Lupita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Berberoglu A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Service Research* 18- Artículo 399. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Brunet, L. (2007). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Camborda Frank (2021). *Clima laboral y gestión administrativa de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021* [Tesis Magíster- Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67478>.

- Çelmeçe, N. y Menekay, M. (2020). The Effect of Stress, Anxiety and Burnout Levels of Healthcare Professionals Caring for COVID-19 Patients on Their Quality of Life. *Front. Psychol.* <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.597624>
- Condori, Julio Cesar (2022). *Clima organizacional y trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco período 2022* [Tesis Magíster. Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96763>
- Coronel, J.W., Ayay, G. y Milla, M.E. (2020). Clima organizacional, satisfacción laboral y gestión administrativa en los órganos de apoyo de una universidad pública. *Revista de la universidad del Zulia*, 11 (31);52-70. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/34042/35876>
- Chancafe, Flavio Javier (2020). *Gestión administrativa, liderazgo transformacional en el Programa Presupuestal en las Unidades Ejecutoras Sector Salud, 2020.* [Tesis de Doctor, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48423/Chancafe_TFJ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Chagray, N., Ramos, S., Maguiña, R. e Hidalgo, Y. (2020). Clima Organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Investigación. Volumen 11 Número 2.* <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3297/4324>
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (8ª. ed.). México D.F., Editorial Mc Graw-Hill Interamericana, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional*. 2da Edición - México: McGraw Hill. https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf
- De Souza B. (2017). *Clima Organizacional y Gestión Administrativa en la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas – 2016.* [Tesis de Magister, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16425>
- Elescano, K. (2020). *El clima organizacional en el área logística de la empresa Sodexo Perú S.A.C. en la ciudad de Lima en el año 2020.* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte] <https://hdl.handle.net/11537/25484>
- Ellegren, U. (2015). Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. *Av.psicol.* 23(1): 87-102. http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Ursula_Ellegren.pdf

- Espinoza, O. (2019). *La gestión administrativa y la calidad del servicio al cliente en el hotel El Molino periodo 2018*. [Tesis de titulación, Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador].
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5776/1/UNACH-EC-FCP-ING-COM-2019-0022.pdf>
- Esquivias, A. (2013). Artículo Los tres niveles o esferas del ser humano – *Blog de Antropología Emocional – Fundamento Filosófico y científica de la educación emocional*. <https://antoniovillalobos.wordpress.com/2013/03/23/los-tres-niveles-o-esferas-del-hombre/>
- Ford foundation, C. R. (2009). *Medición del clima laboral para IMF's*. https://sptf.info/images/medicion_del_clima_laboral.pdf: COPEME.
- García J. y Lázaro C. (2019). *Control interno y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital del Porvenir, 2018*. [Tesis Magister, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]
https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/593/1/018200062A_018200334A_M_2019.pdf
- Gil Erazo, D. C. (2018). *Trabajo en equipo, una estrategia para la productividad empresarial* – Diplomado - Barrancabermeja: Universidad Cooperativa de Colombia.
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6522/1/2018_estrategia_productividad_empresarial.pdf
- Guzmán Álvarez, L. F. (2018). *Análisis comparativo de la caracterización del clima organizacional en Hospitales públicos y privados – Guayaquil - Ecuador* [Tesis Magíster. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11080/1/T-UCSG-POS-MGSS-139.pdf>
- Halanocca Moreno, S. E., Palomino Huertas, L. A., & Elizabeth, R. H. (2019). *La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud- Lima* [Tesis Magister, ESAN BUSINESS].
https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1782/2019_MAGSS_16-1_03_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: McGraw-Hill – 6ta edición - Reg. Núm. 736.
https://www.academia.edu/44522100/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_6ta_ed
- Hernández, R., Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.

- Hospinal, S. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D inversiones S.A.C. 16(2), 2103. <https://doi.org/https://doi.org/10.15381/idata.v16i2.11924>
- Indeed. (2021). *Positive Working Environment: Definition and Characteristics* Recuperado de: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/positive-working-environment>
- Kozlowski Steve W.J. & Ilgen Daniel R. (2006). Enhancing the Effectiveness of Work Groups and Teams. Artículo *Psychological Science in the Public Interest* - Vol 7 pag 77-124. <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1111/j.1529-1006.2006.00030.x>
- Lan, YL., Huang, WT., Kao, CL., Wang, HJ. (2020). The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *Journal of Occupational Health*. 62:e12079. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12079>
- León, L. (2017). Clima organizacional y estrés laboral en Instituciones del sector público de salud binacional. *Revista de publicaciones Científicas y Académicas*, 1(1), 51-75. <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/6/7>
- López, C. (2019). *Gestión administrativa y la calidad de servicios de tecnología de información en las instituciones del sector público del distrito de Tarapoto*. [Tesis Doctoral. Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto]. <http://hdl.handle.net/11458/3341>
- Méndez, X. (2017). *Los factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en el personal de salud en un centro de atención ambulatorio del Distrito Metropolitano de Quito*. [Tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14706>.
- MINSA (2020). Sistema de gestión de la calidad en salud. Lima: MINSA http://bvs.minsa.gob.pe/local/dgsp/000_SGQUALIDAD-2.pdf
- MINSA (2022). Resolución Secretarial N°054-2022/MINSA Plan de Acción de Clima Organizacional 2022 de la Administración Central del Ministerio de Salud. <https://acortar.link/Sut4Nw>
- Muhammad, I., Farooq, N., Muhammad, I., and Afzal, J (2020). Prevention of occupational stress in health-care workers during COVID-19 pandemic. 37 *Indian J Psychiatry*, 62(3), 495-497. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7659789/>.
- Navarro, E., Jiménez, E., Rappoport, S., & Thoilliez, B. (2017). Fundamentos de la Investigación y la innovación educativa. *La Rioja: Revista Unir* <https://www.unir.net/educacion/revista/fundamentos-de-la-investigacion-y-la-innovacion-educativa-nuevo-manual-de-unir/>

- Organización Mundial de la Salud (2021). *Work Organisation and stress*.
<https://www.who.int/es/publications/i/item/9241590475>
- Ortiz, L., Ortiz, L., Coronell, D., Hamburger, K., & Orozco, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) – Colombia. *Revista Latinoamericana de Hipertensión: Vol 14 N° 2 Pg 187-193*.
https://www.revhipertension.com/rlh_2_2019/colombia_incidencia%20del%20clima%20organizacional.pdf
- Padilla, F. H. (2018). *Gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27847/Padilla_FHG-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Palacios, D. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. *Revista ECA Vol.10, N°1 págs. 70-84*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6819764>
- Palma, A. (2018). *Factores que inciden en la satisfacción laboral en el personal de los dispensarios de salud del seguro social campesino de la provincia de El Oro*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10881>
- Pejendino Perea, E. V. (2018). *Manual de buenas prácticas de Clima laboral*.
https://issuu.com/erickavpp/docs/manual_de_buenas_practicas_clima_20
- Pérez Moré, C.A., Abreus, Y., De Armas, B. y Cuellar Torres, Y. (2021). *Clima organizacional de enfermería en tiempos de COVID-19*. II Coloquio de Enfermería “Victoria Bru Sánchez” – Cuba. ISSN 2415-0282
<https://victoriabru2021.sld.cu/index.php/victoriabru/victoriabru/paper/view/195/66>
- Poole, M. S. (2006). Clima Laboral – Fundación RH por la motivación de los recursos humanos.
https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8300/clima_laboral_cast.pdf
- Reyes, N. (2020). *La gestión administrativa y la comunicación organizacional en la imagen institucional de una universidad privada de Lima*, 1-38. [Tesis Doctoral. Universidad Cesar Vallejo, Lima]
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41657>

- Reyes, N., & Boente, A. (2019). *Metodología de la Investigación compilación total*. San Juan de los Morros: Research Group https://www.academia.edu/40436132/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_2019
- Robbins & Judge (2017). *Comportamiento organizacional*. Published by Pearson Education, Inc., publishing as PRENTICE HALL, INC. 17th Edición. https://www.academia.edu/31127935/Comportamiento_Organizacional_Stephen_P_Robbins_y_Timothy_A_Judge
- Roncal, D. (2020). Clima laboral y gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP). *Revista de Ciencia e investigación en Defensa – CAEN: 1-11* <http://repositorio.caen.edu.pe/handle/20.500.13097/137>
- Ruiz Gómez, N. E. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-ESSALUD, Lambayeque-Perú, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico] https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Seňová, S. y Antoňová, A. (2014). Work stress as a worldwide problem in present time. *Social and Behavioral Sciences*, 109 (2014), 312-316. <https://lnk.pw/ygzu>
- Swamy, L., Mohr, D., Blok, A., Anderson, E., Charns, M., Soylemez, R. and Rinne, S. (2020). Impact of Workplace Climate on Burnout Among Critical Care Nurses in the Veterans Health Administration. *AJCC American Journal of Critical Care*, 29(5), 380-389. <https://doi.org/10.4037/ajcc2020831>
- Tamayo , Ñ. P., & Romero , C. W. (2019). *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero- agosto 2018*. [Tesis de título, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - Lima]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3695/tesis%20oficial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tipián, E. S. (2017). *Gestión administrativa y la calidad de servicio a usuarios de la Dirección General de Protección de Datos Personales de MINJUS - Perú*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9104/Tipi%C3%A1n_ESM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Torres, A.K (2018). *Factores que inciden en la satisfacción laboral en el personal de los dispensarios de salud del seguro social campesino de la provincia de el Oro – Guayaquil-Ecuador* [Tesis de Magister, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil] <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10881/1/T-UCSG-POS-MGSS-136.pdf>
- Ucrós, M., & Gamboa, T. (2010). *Clima organizacional: discusión de diferentes enfoques teóricos*. *Visión Gerencial* ISSN 1317-8822 Año 9 - N° 1, pg 179-190. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545883013.pdf>
- Uturunco, M. (2018). Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional "Carlos Alberto Seguin Escobedo" Arequipa. *Ágora revista científica*, 1-5.
- Vergaray, J., García, C., Gutiérrez, W., León, F., & León, C. (2021). Gestión Administrativa y Clima laboral, en la Municipalidad provincial del Santa, Ancash, Perú 2021-*Revista Científica Qualitas* - Vol. 22 - <https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/102/198>
- Villanueva, L. (2019). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019*. [Tesis de Magister, Universidad Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2109>
- Ying, R., Song, H., Li, S. y Xiao, F. (2020). Mediating effects of nursing organizational climate on the relationships between empathy and burnout among clinical nurses. *JAN Leading Global Nursing Research*, 76(11), 3048-3058. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32885476/>
- Zans Castellón, A. J. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN – Managua en el período 2016*. [Tesis Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>
- Zhañay, J. (2017). *Estrés Laboral y Clima Organizacional en el personal de enfermería de un hospital público*. [Tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/15113/1/T-UC-0007-ISIP0024-2018.pdf>

Anexo 1 Matriz de operacionalización de variables

Variable 1 CLIMA LABORAL

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE						
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
CLIMA LABORAL	Es la percepción que tienen los empleados sobre su entorno físico e interpersonal, durante su ejercicio laboral, el cual realizan en forma diaria, el cual esta basado en la cultura organizacional.	Se medirá esta variable según la escala de Likert con un instrumento de 37 ítems, el mismo que será evaluado con sus 03 dimensiones: Personal, Liderazgo y Organizacional.	Personal	Actitud Participación Compromido	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	* Muy desfavorable 37-65 * Desfavorable 66 - 94 * Medianamente favorable 95-123 *Favorable 124-152 *Muy favorable 153 -185
			Liderazgo	Dirección Motivación Incentivos		
			Organizacional	Socialización de la Información. Retroalimentación Interrelación		

Variable 2 Gestión administrativa

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE						
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Es el conjunto de tareas y actividades que se desarrollan con el fin de manejar de manera óptima los recursos que posee en la institución, en la cual se cumplen sus 04 fases: planificación, organización, dirección y control de recursos que les permite lograr el triunfo de toda organización.	Se ha previsto medir esta variable a través de una encuesta de tipo cuestionario en una escala de medición ordinal, tomando en cuenta las dimensiones que tiene esta variable: Planificación, Organización, Dirección y Control, la cual está compuesta por 20 ítems.	Planificación	Misión	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	* Deficiente 20 - 46 * Regular 47 - 73 * Bueno 74 - 100
				Visión		
				Objetivos		
				Metas		
			Organización	Institucional		
				Desempeño		
				Estructura Organizacional		
			Dirección	Motivación		
				Toma de decisiones		
				Trabajo en equipo		
				Coordinación de acuerdo		
			Control	Supervisión		
				Monitoreo		

Anexo 2: Instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO CLIMA LABORAL

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a su Clima Laboral en su institución, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad. Lea usted con atención y conteste marcando con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

I. Dimensión: Personal		
1.	¿Te sientes identificado con tu institución?	
a.	Nunca	()
b.	Casi nunca	()
c.	A veces	()
d.	Casi siempre	()
e.	Siempre	()
2.	¿Acudes a tu centro de labor con deseo de hacer bien las cosas?	
a.	Nunca	()
b.	Casi nunca	()
c.	A veces	()
d.	Casi siempre	()
e.	Siempre	()
3.	¿Te sientes motivado a cumplir con tus responsabilidades?	
a.	Nunca	()
b.	Casi nunca	()
c.	A veces	()
d.	Casi siempre	()
e.	Siempre	()
4.	¿Participas activamente opinando o dando posibles soluciones dentro de tu trabajo?	
a.	Nunca	()
b.	Casi nunca	()
c.	A veces	()
d.	Casi siempre	()
e.	Siempre	()
5.	¿Sientes que eres considerado trabajador importante dentro de tu institución?	
a.	Nunca	()
b.	Casi nunca	()
c.	A veces	()
d.	Casi siempre	()

	e.	Siempre	()
6. ¿Te sientes comprometido con las labores que realizas?			
	a.	Nunca	()
	b.	Casi nunca	()
	c.	A veces	()
	d.	Casi siempre	()
	e.	Siempre	()
7. ¿Cumples con tus responsabilidades con alegría y entusiasmo?			
	a.	Nunca	()
	b.	Casi nunca	()
	c.	A veces	()
	d.	Casi siempre	()
	e.	Siempre	()
8. ¿Sientes que estas creciendo profesionalmente?			
	a.	Nunca	()
	b.	Casi nunca	()
	c.	A veces	()
	d.	Casi siempre	()
	e.	Siempre	()
9. ¿Das más de lo que se pide de ti con entusiasmo?			
	a.	Nunca	()
	b.	Casi nunca	()
	c.	A veces	()
	d.	Casi siempre	()
	e.	Siempre	()
10. ¿Tienes el deseo de innovar o mejorar tu trabajo y responsabilidades?			
	a.	Nunca	()
	b.	Casi nunca	()
	c.	A veces	()
	d.	Casi siempre	()
	e.	Siempre	()
11. ¿Vas con alegría a laborar cada día?			
	a.	Nunca	()
	b.	Casi nunca	()
	c.	A veces	()
	d.	Casi siempre	()
	e.	Siempre	()
12. ¿Disfrutas el tiempo que permaneces en tu centro de trabajo?			
	a.	Nunca	()
	b.	Casi nunca	()

	c.	A veces	()
	d.	Casi siempre	()
	e.	Siempre	()
13.	¿Tus líderes fomentan la buena comunicación entre trabajadores?		
	a.	Nunca	()
	b.	Casi nunca	()
	c.	A veces	()
	d.	Casi siempre	()
	e.	Siempre	()
II. Dimensión: Liderazgo			
14.	¿Consideras que tus líderes te motivan a realizar un mejor trabajo?		
	a.	Nunca	()
	b.	Casi nunca	()
	c.	A veces	()
	d.	Casi siempre	()
	e.	Siempre	()
15.	¿Consideras que tus líderes son una motivación para tí?		
	a.	Nunca	()
	b.	Casi nunca	()
	c.	A veces	()
	d.	Casi siempre	()
	e.	Siempre	()
16.	¿Sientes que tus líderes te ayudan en el desarrollo de tus capacidades?		
	a.	Nunca	()
	b.	Casi nunca	()
	c.	A veces	()
	d.	Casi siempre	()
	e.	Siempre	()
17.	¿Cuándo realizas una buena acción o cumples adecuadamente con las responsabilidades asignadas, recibes algún tipo de incentivo o recompensa?		
	a.	Nunca	()
	b.	Casi nunca	()
	c.	A veces	()
	d.	Casi siempre	()
	e.	Siempre	()
18.	¿Consideras que tu trabajo es reconocido?		
	a.	Nunca	()
	b.	Casi nunca	()
	c.	A veces	()
	d.	Casi siempre	()
	e.	Siempre	()

19.	¿Tus líderes se dirigen a ti para comunicarte tus virtudes o defectos de forma individual o para felicitarte o llamarte la atención?	
	a. Nunca	()
	b. Casi nunca	()
	c. A veces	()
	d. Casi siempre	()
	e. Siempre	()
20.	¿Te sientes representado por tus líderes?	
	a. Nunca	()
	b. Casi nunca	()
	c. A veces	()
	d. Casi siempre	()
	e. Siempre	()
21.	¿Te sientes protegido por tus líderes?	
	a. Nunca	()
	b. Casi nunca	()
	c. A veces	()
	d. Casi siempre	()
	e. Siempre	()
22.	¿Tienes libertad de hablar con tus líderes libremente para expresar tus emociones o preocupaciones?	
	a. Nunca	()
	b. Casi nunca	()
	c. A veces	()
	d. Casi siempre	()
	e. Siempre	()
23.	¿Consideras que tus líderes tienen y expresan claridad de lo que se debe realizar en la institución?	
	a. Nunca	()
	b. Casi nunca	()
	c. A veces	()
	d. Casi siempre	()
	e. Siempre	()
24.	¿Consideras que existe adecuada planificación y organización del trabajo?	
	a. Nunca	()
	b. Casi nunca	()
	c. A veces	()
	d. Casi siempre	()
	e. Siempre	()
25.	¿Consideras que tus líderes reconocen cuando se equivocan?	
	a. Nunca	()
	b. Casi nunca	()
	c. A veces	()

	d.	Casi siempre	()
	e.	Siempre	()
III. Dimensión: Organizacional			
26.	¿Consideras que todos los trabajadores conocen claramente sus responsabilidades?		
	a.	Nunca	()
	b.	Casi nunca	()
	c.	A veces	()
	d.	Casi siempre	()
	e.	Siempre	()
27.	¿Consideras que las nuevas indicaciones, directivas o lineamientos de entes superiores se socializan o dan a conocer adecuadamente a todo el personal?		
	a.	Nunca	()
	b.	Casi nunca	()
	c.	A veces	()
	d.	Casi siempre	()
	e.	Siempre	()
28.	¿Cuándo se le rota a otro servicio, se te capacita adecuadamente antes de iniciar tus nuevas responsabilidades?		
	a.	Nunca	()
	b.	Casi nunca	()
	c.	A veces	()
	d.	Casi siempre	()
	e.	Siempre	()
29.	¿Consideras que toman en consideración tus capacidades, habilidades y competencias antes de asignarte un puesto dentro de tu institución?		
	a.	Nunca	()
	b.	Casi nunca	()
	c.	A veces	()
	d.	Casi siempre	()
	e.	Siempre	()
30.	¿La relación con mis compañeros es cordial y siempre muy profesional?		
	a.	Nunca	()
	b.	Casi nunca	()
	c.	A veces	()
	d.	Casi siempre	()
	e.	Siempre	()
31.	¿Puedo comunicarme libremente con mis compañeros de trabajo?		
	a.	Nunca	()
	b.	Casi nunca	()
	c.	A veces	()
	d.	Casi siempre	()

	e.	Siempre	()
32. ¿Puedo coordinar de manera armónica sobre asuntos de trabajo con mis compañeros?			
	a.	Nunca	()
	b.	Casi nunca	()
	c.	A veces	()
	d.	Casi siempre	()
	e.	Siempre	()
33. ¿Me siento apoyado por mis compañeros de trabajo?			
	a.	Nunca	()
	b.	Casi nunca	()
	c.	A veces	()
	d.	Casi siempre	()
	e.	Siempre	()
34. ¿Se repite la información las veces que sea necesaria hasta que se entienda claramente lo que se desea que se cumpla?			
	a.	Nunca	()
	b.	Casi nunca	()
	c.	A veces	()
	d.	Casi siempre	()
	e.	Siempre	()
35. ¿El ambiente de trabajo es adecuado para las funciones que realizas?			
	a.	Nunca	()
	b.	Casi nunca	()
	c.	A veces	()
	d.	Casi siempre	()
	e.	Siempre	()
36. ¿Cuentas con todas las herramientas para desarrollar tus labores?			
	a.	Nunca	()
	b.	Casi nunca	()
	c.	A veces	()
	d.	Casi siempre	()
	e.	Siempre	()
37. ¿Puedes contar con tus compañeros de trabajo cuando las necesites?			
	a.	Nunca	()
	b.	Casi nunca	()
	c.	A veces	()
	d.	Casi siempre	()
	e.	Siempre	()

Ficha técnica sobre Clima Laboral

Nombre del Instrumento:	Cuestionario para medir el Clima Laboral
Autor :	Mg. Condori Troncoso, Julio Cesar
Forma de aplicación:	Individual
Lugar de aplicación:	Dirección de gestión de riesgos y desastres en salud – Lima - Perú
Número de preguntas:	37 preguntas
Duración:	30 minutos
Número de personas para aplicar el cuestionario:	100 personas
Dimensiones:	Dimensión 1: Aspecto personal (13 preg) Dimensión 2: Liderazgo (12 preg) Dimensión 3: Aspecto Organizacional (12 preg)
Escala:	Items con preguntas de escala ordinal
Nivel y rango:	Muy favorable (153-185). Favorable (124-152). Medianamente favorable (95-123). Desfavorable (66-94). Muy desfavorable (37-65).
Confiabilidad:	El valor de alfa de Cronbach es 0,956

CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Gestión Administrativa en su institución, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad. Lea usted con atención y conteste marcando con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Categoría	valor
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	DESCRIPCIÓN	Valoración				
	DIMENSIÓN: Planificación	1	2	3	4	5
1	Considera usted que las decisiones directivas siempre están acorde a la misión de la institución					
2	Considera usted que la visión de la institución está acorde al nuevo modelo de gestión pública					
3	Conoce y pone en práctica los objetivos de la institución					
4	Considera que se están cumpliendo los objetivos de la institución en el área de orientación					
5	Considera que los objetivos y metas de la institución aplicadas al área de orientación se encuentran delimitados claramente					
	DIMENSIÓN: Organización	1	2	3	4	5
6	Conoce Ud. la misión de la organización.					
7	Conoce Ud. El Manual de Organización y Funciones en la organización.					
8	Usted dispone de los insumos necesarios para cumplir sus funciones.					
9	Están claramente definidas y delimitadas las responsabilidades					
10	Considera usted que una buena estructura organizacional aporta a una gestión administrativa transparente					
	DIMENSIÓN: Dirección	1	2	3	4	5
11	La gestión administrativa del área motiva su labor diaria					
12	Considera usted que la toma de decisiones en el área se encuentra acorde a una buena gestión administrativa					

13	Considera que dentro del área se practica el trabajo en equipo de una forma coherente y organizada					
14	La gestión administrativa de la institución permite un trabajo de equipo integral con todos los colaboradores					
15	Considera usted que la coordinación de acuerdos se toma en forma consensuada					
	DIMENSIÓN: CONTROL	1	2	3	4	5
16	Considera que la supervisión del área es la adecuada					
17	Considera usted que la supervisión es constante y estresa al colaborador					
18	Considera que las acciones de monitoreo y mejora continua son las adecuadas					
19	Considera usted que los incidentes del día se toman en consideración a futuro para evitarlos					
20	Considera que el monitoreo en su forma constante es una herramienta fundamental dentro de la gestión administrativa					

¡Muchas Gracias!

Ficha técnica sobre Gestión Administrativa

Nombre del Instrumento:	Cuestionario sobre Gestión Administrativa
Autor :	Dr. Flavio Javier Chancafe Terrones
Forma de aplicación:	Individual
Lugar de aplicación:	Dirección de gestión de riesgos y desastres en salud – Lima - Perú
Número de preguntas:	20 preguntas
Duración:	25 minutos
Número de personas para aplicar el cuestionario:	100 personas
Dimensiones:	Dimensión 1: Planificación (05 preg) Dimensión 2: Organización (05 preg) Dimensión 3: Dirección (05 preg) Dimensión 4: Control (05 preg)
Escala:	Items con preguntas de escala ordinal
Nivel y rango:	Bueno (74-100). Regular (47-73). Deficiente (20-46).
Confiabilidad:	El valor de alfa de Cronbach es 0,834

Anexo 3: Confiabilidad de Instrumentos

V1. Prueba piloto para Clima Laboral

PERSONAL													LIDERAZGO													ORGANIZACIONAL												
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37		
4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	
4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	
4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	2	3	4	4	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
5	5	5	3	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	5	3	5	3	3	3	3	5	3	
5	5	3	4	3	5	5	3	5	3	4	5	3	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4
4	5	5	3	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	3	
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	
5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	4	5	5	4	4	5	4	4	3	
5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	
5	5	4	3	5	4	4	3	5	5	4	4	3	2	2	1	1	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	4	3	4	3	1	3	3	3	3	
5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	3	2	2	3	3	2	2	
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	4	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4
3	5	3	4	1	5	4	1	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	4	3	
5	5	5	3	3	5	5	3	4	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	2	4	3	4	3	5	3	3	2	3	3	2	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	37

V2. Prueba piloto para Gestión Administrativa

PLANIFICACIÓN					ORGANIZACIÓN					DIRECCIÓN					CONTROL				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
4	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	4	4
3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3
2	2	4	2	2	4	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2
3	3	5	3	3	5	5	3	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	4	4	4	4	2	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	5	4	4
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
4	2	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	1	3	2	4	4	1
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
4	3	3	1	3	4	4	3	3	3	1	2	3	4	5	5	5	4	3	3
1	1	2	1	1	5	1	1	1	5	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4
4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	20

Anexo 4: Base de datos

CLIMA LABORAL																																							
	PERSONAL													LIDERAZGO											ORGANIZACIONAL														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37		
1	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4		
2	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	2	3	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
7	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
8	5	5	5	3	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	5	3	5	3	3	3	3	5	3	
9	5	5	3	4	3	5	5	3	5	3	4	5	3	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	
10	4	5	5	3	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	3	
11	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
12	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	4	5	5	4	4	4	5	4	3	
13	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	
14	5	5	4	3	5	4	4	3	5	5	4	4	3	2	2	1	1	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	1	3	3
15	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	3	2	2	3	3	2	
16	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
17	3	3	3	4	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	4	4	4	4	3	3	4	4	
18	3	5	3	4	1	5	4	1	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	4	3	
19	5	5	5	3	3	5	5	3	4	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	2	4	3	4	3	5	3	3	2	3	3	2	4	4	5	5	4	4	5	5	5		
21	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	4	4	3	2	3	3	4	4	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	5	5	5	4	3	4	5	4	4	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
24	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	
25	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4

26	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	4			
27	4	5	3	5	3	4	5	5	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3		
28	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
29	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	1	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	2	4	3	4	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3		
32	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	
33	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5
34	4	5	5	4	3	5	5	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	
35	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
36	4	5	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	1	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	
37	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
38	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	
39	5	5	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	2	3	1	2	1	2	2	3	3	3	1	1	1	2	2	5	4	4	3	1	3	3	3		
40	4	4	4	5	2	3	4	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
41	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	1	1	3	3	3	3	4	2	2	1	2	2	1	3	5	5	5	4	2	3	3	4		
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5
43	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
44	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	4	5	4	4	3	2	2	2	3
45	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4
46	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
47	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4
48	3	4	4	4	3	5	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
49	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	
50	5	5	5	3	3	5	4	4	5	5	5	4	3	2	2	2	3	3	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	3	4	4	3	3	3	2	4	3	

51	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4				
52	3	3	3	4	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4		
53	3	5	3	4	1	5	4	1	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	4	3			
54	5	5	5	3	3	5	5	3	4	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3			
55	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	2	4	3	4	3	5	3	3	2	3	3	2	4	4	5	5	4	4	5	5	5			
56	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	3	2	3	3	4		
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	5	5	5	5	4	3	4	5	4		
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5		
59	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4		
60	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	4			
61	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4		
62	4	5	3	5	3	4	5	5	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3		
63	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
64	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	1	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4		
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4		
66	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3		
67	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4		
68	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5
69	4	5	5	4	3	5	5	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3		
70	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
71	4	5	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	1	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3		
72	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
73	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4
74	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5
75	4	5	5	4	3	5	5	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3		

76	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4		
77	4	5	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	1	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3		
78	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
79	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	
80	5	5	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	2	3	1	2	1	2	2	2	3	3	3	1	1	1	2	2	5	4	4	3	1	3	3	3	
81	4	4	4	5	2	3	4	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
82	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	1	1	3	3	3	3	4	2	2	1	2	2	1	3	5	5	5	5	4	2	3	3	4	
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5
84	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

	PLANIFICACIÓN					ORGANIZACIÓN					DIRECCIÓN					CONTROL				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	4	4
2	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3
3	2	2	4	2	2	4	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2
6	3	3	5	3	3	5	5	3	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	3	3
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
8	3	3	4	4	4	4	2	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	5	4	4
9	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
10	4	2	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	1	3	2	4	4	1
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
14	4	3	3	1	3	4	4	3	3	3	1	2	3	4	5	5	5	4	3	3
15	1	1	2	1	1	5	1	1	1	5	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
17	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
18	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4
20	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	2	2	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4
22	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3

26	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
27	2	2	4	3	3	4	4	4	3	4	2	5	2	4	4	2	3	3	4	4
28	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
30	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
31	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
32	4	4	4	4	3	3	2	2	4	5	3	5	5	3	4	5	3	3	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	5	4	5
34	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5
35	2	1	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	4	4
36	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	4	2	4	2
37	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4
38	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4
39	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	1	1	3	3	3	4
40	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
41	2	1	4	2	1	5	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4
42	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
44	3	3	5	5	4	5	4	3	2	5	1	1	1	3	1	1	5	1	2	5
45	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5
46	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	2	2	3	3	2	4	4	4	3	4
47	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
48	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4
49	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4
50	4	2	4	4	4	1	1	4	1	5	1	1	3	3	3	2	4	3	3	4

51	2	4	5	2	4	5	5	5	4	4	5	4	5	2	2	4	2	4	5	5
52	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
53	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2
54	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4
55	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	2	2	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4
57	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3
61	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
62	2	2	4	3	3	4	4	4	3	4	2	5	2	4	4	2	3	3	4	4
63	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
65	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
66	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
67	4	4	4	4	3	3	2	2	4	5	3	5	5	3	4	5	3	3	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	5	4	5
69	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5
70	2	1	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	4	4
71	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	4	2	4	2
72	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4
73	4	4	4	4	3	3	2	2	4	5	3	5	5	3	4	5	3	3	4	4
74	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	5	4	5
75	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5

76	2	1	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	4	4
77	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	4	2	4	2
78	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4
79	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4
80	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	1	1	3	3	3	4
81	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
82	2	1	4	2	1	5	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4
83	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5
84	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4

Anexo 5: Autorización de la Institución



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

CARTA N° 011 -2022- UMS- DIGERD/MINSA

Lima, **15 NOV. 2022**

Señora

LIC. OBST. TANIA BETSABE DIAZ TERRONES

Calle Arquitecto Enrique Seoane 465 dpto. 402 TL.

San Borja

Presente. -

Asunto: Aceptación de Aplicación de Instrumentos de Estudio de Investigación –
Tesis obtención grado de Maestría.

De mi consideración:

Tengo a bien a dirigirme a usted para saludarla cordialmente y en el marco de la solicitud de aceptación de Aplicación de Instrumentos de Estudio de Investigación para su Tesis en la obtención del grado de Maestría.

Al respecto, debemos manifestarle que se le brindará las facilidades para la aplicación del instrumento del estudio de investigación – tesis titulada "Clima laboral en la gestión administrativa en trabajadores de una dirección de riesgos de desastres en Salud, durante el COVID-19" en nuestra institución, en el siguiente periodo:

Desde: 15/11/2022

Hasta: 30/11/2022

Sin otro particular, me despido de usted expresándole las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN DEL RIESGO DE
DESASTRES Y DEFENSA NACIONAL EN SALUD

MC SIMÓN DAVID LLERENA CARDENAS
Especialista
UNIDAD DE MOVILIZACIÓN EN SALUD

SLLC/remy

www.minsa.gob.pe/digerd

Av San Felipe N° 1116
Jesús María, Lima 15072, Perú
T(511) 611-9930

 **Siempre**
con el pueblo



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

Anexo 6: Consentimiento Informado



Clima Laboral

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a su **CLIMA LABORAL**, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad. Lea usted con atención y conteste marcando con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

[Acceder a Google](#) para guardar el progreso. [Más información](#)

***Obligatorio**

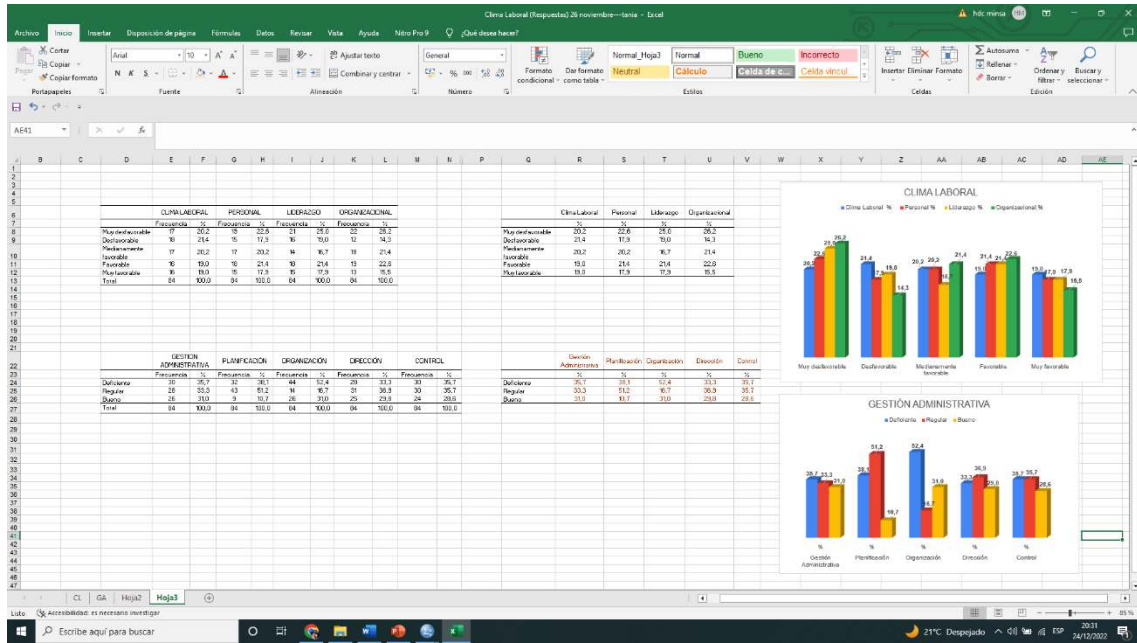
Accedo a participar voluntariamente de la encuesta. *

Sí

No

¿Te sientes identificado con tu institución? *

Anexo 7: Evidencias del trabajo estadístico



Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud		Chi-cuadrado	gl	Sig.
	-2				
Sólo intersección	79,987				
Final	16,530		63,457	2	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1,663	4	,797
Desviación	1,265	4	,867

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,530
Nagelkerke	,584
McFadden	,317

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro							
	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [Organizacional = 2]	-6,439	,850	57,330	1	,000	-8,106	-4,772

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud		Chi-cuadrado	gl	Sig.
	-2				
Sólo intersección	67,666				
Final	18,104		49,561	2	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1,103	4	,894
Desviación	1,617	4	,806

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,446
Nagelkerke	,484
McFadden	,233

Función de enlace: Logit.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ MUJICA JUANA YRIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima Laboral en la gestión administrativa en trabajadores de una dirección de riesgos de desastres en Salud, durante el Covid-19", cuyo autor es DIAZ TERRONES TANIA BETSABE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 02 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ MUJICA JUANA YRIS DNI: 09395072 ORCID: 0000-0001-8268-4626	Firmado electrónicamente por: JDIAZMU el 05-01- 2023 11:17:16

Código documento Trilce: TRI - 0506693