



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE SERVICIOS DE LA SALUD**

Clima organizacional percibido por el personal de la Dirección Regional de Salud Lima, según algunas características sociales y laborales. Lima, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Calero Castillo, Maria (orcid.org/0009-0001-4618-3055)

ASESORA:

Dra. Cadenillas Albornoz, Violeta (orcid.org/0000-0002-4526-2309)

CO-ASESORA:

Dra. Vega Guevara Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, a quien le debo la vida al despertar cada mañana quien motiva a continuar con mis labores diarias, quien bendice mi hogar mi familia y por haberme dado la fortaleza y sabiduría de iniciar y alcanzar una meta más en mi vida, sé que también hubiera sido un orgullo para mis padres, a mis hijos quienes me vieron lograr mis anhelos con esfuerzo y dedicación.

AGRADECIMIENTOS

Jamás serán suficientes las manifestaciones de gratitud y aprecio a todos aquellos que han aportado a la construcción de mi conocimiento. Va mi agradecimiento a la Universidad César Vallejo y su plana docente por guiarme sabiamente.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	29
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Proporción de trabajadores de la dirección regional de salud de acuerdo con los grupos etarios en el 2017.	17
Tabla 2	Proporción de trabajadores de la dirección regional de salud de acuerdo al sexo en el 2017.	17
Tabla 3	Grupo ocupacional al que pertenecen los trabajadores de la dirección regional de salud en el 2017.	17
Tabla 4	Tiempo de servicio de los trabajadores de la dirección regional de salud de acuerdo en el 2017.	18
Tabla 5	Clima organizacional percibido por los trabajadores de la dirección regional de salud en el 2017	18
Tabla 6	Dimensiones del clima organizacional percibidos por los trabajadores de la dirección regional de salud en el 2017	18
Tabla 7	Clima organizacional en función de la edad de los trabajadores de la dirección regional de salud en el 2017	19
Tabla 8	Clima organizacional en función del sexo de los trabajadores de la dirección regional de salud en el 2017	19
Tabla 9	Clima organizacional en función del grupo ocupacional o función de los trabajadores de la dirección regional de salud en el 2017	20
Tabla 10	Clima organizacional en función del tiempo de permanencia de los trabajadores de la dirección regional de salud en el 2017.	20

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1	Diseño de la investigación	13
----------	----------------------------	----

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo describir el clima organizacional percibido por el personal de la Dirección Regional de Salud Lima. Para el desarrollo de la investigación se siguió el enfoque cuantitativo, y se desarrolló una investigación básica de nivel descriptivo y se aplicó un diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo constituida por 100 trabajadores que presentaron algún vínculo laboral por más de tres años en la Dirección Regional de Salud Lima, debido a que la población era pequeña, se trabajó con toda la población. Para la medición de la variable de estudio se empleó como técnica la encuesta y como instrumento la escala para medir el clima organizacional de Palma (2004) debidamente validados por juicio de expertos y con un confiabilidad superior a 0.9 (alfa de Cronbach). Los resultados evidenciaron que alrededor del 75 % de los trabajadores de la Diresa Lima, consideraban que el clima organizacional era medianamente favorable, que esta percepción variaba en función de la edad, la función que desempeñaban los trabajadores y el tiempo de servicio, no encontrándose variación en función al sexo de los trabajadores.

Palabras clave: Condiciones laborales, características sociodemográficas, clima organizacional

ABSTRACT

The research aimed to describe the organizational climate perceived by the staff of the Regional Health Directorate Lima. For the development of the research the quantitative approach was followed, a basic research was developed at a descriptive level and a non-experimental cross-sectional design was applied. The study population consisted of 100 workers who had a labor relationship for more than three years in the Regional Health Department Lima, because the population was small, worked with the entire population. For the measurement of the study variable, the survey instrument and the scale used to measure the organizational climate of Palma (2004) were duly validated by expert judgment and with a reliability superior to 0.9 (Cronbach's alpha). The results showed that about 75% of DIRESA Lima workers considered that the organizational climate was moderately favorable, that this perception varied according to the age, the role played by the workers and the time of service, and no variation was found depending on the sex of the workers.

Keywords: Labor conditions, sociodemographic characteristics, organization

I. Introducción

De acuerdo al amplio conocimiento sobre los constantes cambios socioeconómicos y culturales, el individuo también necesita de ciertos movimientos que le puedan ayudar adaptarse a esta sociedad. Actualmente la población requiere de organizaciones dinámicas y que tengan la capacidad de influir en la sociedad (Acevedo y Albornoz, 2019). Por lo tanto, los miembros participantes deben ser más creativos y responder a los requerimientos que sean necesarios, así mismo crear momentos que promuevan las condiciones para no perder su competitividad (López, 2013). Sin embargo, en México, se encontró que el personal de enfermería percibió un 12% y 13%; de nivel moderado, el 86% percepción baja motivación y satisfacción laboral (Plascencia et al., 2016). Estos bajos niveles de motivación y satisfacción laboral son debido a problemas del clima organizacional.

En el contexto mundial, se requiere de planificación y gestión en los servicios de salud y así garantizar la eficiencia, por lo que se requiere de reflexión del papel que desempeñan todos los trabajadores (Borges et al., 2016). Es decir, la actual defensoría de los seres humanos, fundamentalmente las laborales, vienen impactando en la forma de gestionar las instituciones sobre todo públicas (Garbanzo, 2015). Las organizaciones del sector salud, están dando mayor relevancia al capital humano, asumiendo lo importante que es para el logro de la organización y la forma como los empleados la perciben (Montoya et al., 2016). Es indispensable para generar ambientes adecuados y que brinden la buena disposición de la atención que se preste.

Es necesario considerar además que el clima forma parte de los procesos de gestión, pues determina el compromiso de los trabajadores. En ese sentido, Palma (2004) definió que parte del clima es el medio físico, las conexiones que tienen a su alrededor y las diferentes regulaciones que se dan en ella. También, es necesario como es la percepción entre los trabajadores no es una sola, sino que varían en función de las características socio culturales propias de cada trabajador (Donawa, 2018). Por lo tanto, es importante diseñar estrategias adecuadas y contextualizadas garantizando así, un servicio de calidad.

En Perú, se evidencian dificultades en el clima organizacional, al respecto Arévalo et al. (2021) encontraron el 50.4% con percepción moderada y el 37% del personal de salud tiene percepción desfavorable, debido a diversos factores, entre ellos los hechos como la competencia que ocurre entre los colaboradores de los centros hospitalarios.

En el presente estudio se aplicó al personal de la DIRESA Lima, por ser este un ente rector responsable de proteger la estabilidad del trabajador y quienes dirigen la dirección y prestaciones de una buena atención de forma integral y de esta manera cumplir con las condiciones de salud que se brinde a la población que se encuentra dentro de su jurisdicción y con el compromiso de garantizar el derecho a los servicios de salud brindando una buena atención con calidez. Es importante mencionar además que en esta institución existe un bajo porcentaje de estabilidad laboral y existen muchas modalidades de contrato. Esto ha ocasionado que un gran grupo de empleados no conozcan o se estén poco identificados con las necesidades o prioridades. Las quejas y huelgas son constantes siendo la falta principal el nombramiento y horarios poco flexibles, así como el incremento de actividades y recortes presupuestales.

Así mismo en esta institución existe mucha variabilidad en los trabajadores, además de la diversidad de funciones sus características sociodemográficas también varían, esto podría estar ocasionando variación en la manera de percibir el clima, razón por la cual es necesario indagar cómo se percibe en el personal en función de sus principales características sociodemográficas.

El problema general fue ¿Cómo es el clima organizacional percibido por el trabajador de la DIRESA Lima el año 2017, según algunas características socio demográfico? Los problemas específicos fueron ¿Cómo es percibida la dimensión realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación laboral , y condiciones laborales por el trabajador de la DIRESA Lima, el año 2017?

La justificación teórica en el presente estudio se conceptualiza y profundizan las otras teorías que nos manifiestan sobre el clima en el ámbito de organizaciones de salud, constituyendo aportes teóricos. Asimismo es importante que a pesar de ser amplia la información con la que se pueda contar teóricamente de esta variable y también muchas investigación al respecto, pero existe muy pocos reportes con relación a las características de las personas profesionales de

salud que labora en la DIRESA Lima, por lo tanto la información sistematizada acerca del clima laboral según las características sociodemográficas percibidas por los trabajadores permitirá a los miembros de la gestión identificar los aspectos más importante que sirvan para decisiones positivas que admitan al desarrollo del clima organizacional que favorece de los colaboradores en los servicios que brindan. Esta investigación desde la perspectiva metodológica es importante pues aporta instrumentos válidos y confiables para medir el clima. Asimismo, que podrá ser empleado para medir constantemente las entidades de salud y en próximas investigaciones que consideren variables relacionadas.

La justificación práctica se sustenta en que el estudio es relevante ante la necesidad de contar con servidores públicos que brinden un buen servicio y estén comprometidos con su institución, se sientan identificados en una institución, lo más probable es que puedan incrementar su productividad. Así, el conocimiento de las características del clima sea percibidas por el personal de la DIRESA Lima permitirá mejorar en el progreso de la misión de los servicios de la institución. Tal como Chiavenato (2007) manifestó que la mayor productividad en el trabajo está dada por las personas comprometidas con el cumplimiento de sus funciones, esto dará como resultado que el trabajador de la DIRESA Lima garantice su rendimiento y continuidad laboral.

El objetivo general se determinó como: Establecer cómo el clima organizacional es percibido por el trabajador de la DIRESA Lima durante el año 2017, según algunas características sociodemográficas. Los objetivos específicos fueron: Establecer sobre las condiciones laborales, la comunicación laboral y cómo la dimensión realización personal, involucramiento laboral, supervisión, fueron percibidos por el trabajador de la DIRESA Lima durante el año 2017

II. Marco teórico

En cuanto a los trabajos previos nacionales, Soto et al. (2022) investigaron con el objetivo de establecer correlación del clima organizacional y calidad de atención. El estudio fue básico, correlacional y transeccional en el Centro de Salud, Huánuco, Perú, con la población de 53 colaboradores. Los resultados mostraron que el promedio general del clima organizacional fue de 3,43 y el promedio de calidad de atención fue de 3,44. Se halló una correlación significativa del clima organizacional y la calidad de atención, con un valor de $p \leq 0,000$. Además, se identificó una correlación significativa de la calidad de atención y diversas dimensiones, tales como Credibilidad, Respeto, Imparcialidad, Orgullo y Camaradería. En conclusión, este estudio demostró una correlación del clima organizacional y la calidad de atención.

Arévalo et al. (2021) investigaron con el propósito de establecer los niveles y la relación de clima organización y satisfacción laboral. El enfoque establecido es cuantitativo, del diseño no-experimental, considerando 119 trabajadores del sector salud. En cuanto a los resultados, los empleados asistenciales del Hospital, consideran que el clima organizacional es en su mayoría promedio, con un 50,4%, mientras que un 37,0% fue desfavorable. Al analizar por dimensión, el 41,2% de los empleados reportó que la realización personal tiene un clima organizacional desfavorable, mientras que el 45,4% calificó como promedio las dimensiones de involucramiento personal, supervisión y clima organizacional. En resumen, se encontró una correlación moderadamente positiva del clima organizacional y la satisfacción laboral con Pearson de 0,460. Además, el coeficiente de determinación de 0,2113 sugiere satisfacciones laborales de los empleados asistencial se ven influida del clima organizacional en este hospital.

Fernández et al. (2019) investigaron con el propósito de establecer los niveles del clima organizacional. El enfoque fue cuantitativo, de diseño no-experimental, considerando 125 trabajadores del sector salud. Los resultados fueron que el clima organizacional tuvo un 76,3%, para mejorar; y satisfacción de usuarios externos del 64,4%. El clima organizacional de los elementos de la personalidad, identidades, estructura y comunicaciones obtuvo la capacidad de desafortunado o no saludable.

Pineda (2017) se realizó un estudio en los empleados del hospital I de Trujillo sobre el Clima y compromiso dentro de *las labores, por tanto se realizó* una prueba transversal no experimental, contando en 84 trabajadores como muestra, aplicó la escala del clima social (WES) los resultados de niveles del clima se encuentran en un nivel medio con 82.1%, los factores de compromiso organizacional es de 61.9%, concluyendo en la no existe una correlación entre ambos.

Los antecedentes internacionales, González (2021) investigó sobre estilos de liderazgo y clima organizacional. El enfoque es observacional y descriptiva de tipo transversal. La muestra estuvo compuesta por 70 profesionales de enfermería. Los resultados mostraron una predominancia del sexo femenino y una distribución similar en cuanto a la edad y grado académico. Se utilizó el coeficiente de relación de Pearson y se encontró una relación estrecha del liderazgo y el clima organizacional, aunque los encuestados percibieron estas dos dimensiones de manera neutral en general. En conclusión, la población estudiada se caracterizó por ser mayoritariamente femenina, joven y con formación universitaria en enfermería y se identificó una relación cercana entre el liderazgo y el clima organizacional, aunque percibidos de manera neutral en general.

Araya y Medina (2019) investigaron sobre satisfacción y clima organizacional. Se ejecutó enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal en dos Centros de Salud Familiar en Chile, con una muestra de 110 funcionarios. Se utilizó la prueba de Rho de Spearman para explorar correlaciones entre ambas escalas. Los resultados mostraron que ambos centros de salud presentaron un nivel medio de satisfacción laboral y clima organizacional de un máximo de 5. El menor promedio general de satisfacción laboral de ambientes físicos y el clima organizacional fue reconocimiento. Las dimensiones con los promedios generales más altos fueron la satisfacción con el trabajo realizado y la confianza. La relación de ambas escalas fue estadísticamente significativas. En conclusión, se encontró una relación entre la percepción de un alto clima organizacional y mayores niveles de satisfacción laboral en los colaboradores de salud.

Kumar et al. (2018) ejecutaron con el objetivo de estudiar las diferencias de género en seis variables del clima organizacional. El diseño de la investigación

incorporó la obtención de datos mediante un cuestionario de dos grandes organizaciones de la India: una empresa de servicios públicos del gobierno y una empresa del sector privado. En total, se analizaron 545 respuestas de empresas de servicios gubernamentales y 8.853 respuestas de empresas privadas, que formaron la base de este estudio. Hallazgos, el documento demuestra que las diferencias de género de los empleados no solo están determinadas socialmente para algunas variables, sino que, de hecho, también pueden depender de los contextos estructurales organizacionales en presencia de políticas de apoyo explícitas. Las diferencias de género en el nivel de identificación y la claridad de los objetivos fueron determinadas por un contexto social más amplio en ausencia de cualquier arreglo estructural en ambas organizaciones. Sin embargo, las diferencias de género con respecto al clima percibido de las medidas de bienestar, el enfoque hacia el exterior de la organización y la equidad dependían del contexto estructural de las dos organizaciones debido a los diferentes arreglos en ambas organizaciones. Además, las mujeres participantes fueron percibidas por sus supervisores como menos indulgentes con el comportamiento desviado en comparación con los participantes masculinos en uno de los estudios. Limitaciones/implicaciones de la investigación. Un hallazgo clave que emerge es que para equilibrar las necesidades de ambos géneros, los gerentes pueden necesitar ser conscientes de los contextos organizacionales y sociales.

Taka et al. (2016) realizaron las asociaciones de las percepciones del clima organizacional de equidad de género y la salud de 94 mujeres y 211 hombres. Como consecuencia de diferencias de género, utilización de género femenino estaba en nivel más bajo, tanto las puntuaciones de agotamiento personal ($p = 0,038$) fueron más altas en las mujeres, y la puntuación de agotamiento relacionado fueron menores en género femenino percibían menos desigualdades en la academia que en los hombres ($p=.030$). Se debe realizar equidad de la organización, considerando equidad de género pueden ser herramienta utilizada para ayudar a mitigar el agotamiento psicológico entre las mujeres en el mundo académico.

Zacher y Yang (2016) investigaron con el objetivo de establecer percepciones del clima organizacional. Se examina como un amortiguador de la relación negativa entre la edad del empleado y el enfoque en las oportunidades

(es decir, creencias sobre metas futuras y posibilidades en el trabajo). Los datos provienen de 649 empleados que trabajan en 120 empresas (Mage = 44 años, SD = 13). Controla la permanencia en la organización, el clima psicológico para el envejecimiento exitoso (es decir, las percepciones de los individuos) y el clima de discriminación por edad psicológica y organizacional. Los resultados de los análisis multinivel apoyaron nuestras hipótesis. En general, nuestros hallazgos sugieren que OCSA es un recurso contextual importante para el envejecimiento exitoso en el trabajo. el clima organizacional, que se refieren a las percepciones compartidas de los empleados sobre su entorno laboral. Introducimos el constructo clima organizacional para el envejecimiento exitoso. Además, esperábamos que el enfoque en las oportunidades, a su vez, predijera positivamente la satisfacción laboral, el compromiso institucional y la motivación para continuar trabajando después de la edad oficial de jubilación.

Las bases teóricas de la variable clima organizacional, de acuerdo a Litwin y Stringer (1968), plantearon que el clima es de gran valor positivo que se desarrolla dentro de una institución, lo que conlleva al comportamiento y desenvolvimiento de los trabajadores. Es la que de una u otra forma pueden influir en el compromiso y las conductas de parte de los trabajadores de una organización. Así mismo, Dessler y Valera (1979) manifestaron que el clima está basado en las reacciones de los integrantes de una entidad, distinguiéndose por la conducta de los empleados que desarrollan sus funciones.

El clima son las apreciaciones del ambiente en la organización, que establece la satisfacción y eficiencia en una institución. Este autor menciona de cómo la influencia puede interferir en el desempeño de sus actividades, funciones laborales y el liderazgo, así mismo en los conflictos, y las recompensas y la supervisión (Brunet, 2011; Alvarado, 2014). Del mismo modo, Chiavenato (2007) indicó que el clima tomado como punto central y básica de una organización, considera como factores influyentes la tecnología, las políticas y reglamentos. Así mismo el clima organizacional ve el entorno en la que se encuentran las personas unidos por su motivación, es favorable porque se sienten satisfechos, o insatisfechos.

El clima de una organización refleja un conjunto de valores y comportamientos fundamentales que se pueden utilizar para implementar el

liderazgo y la gestión basados en la evidencia en el contexto (Seint et al., 2022). La cultura organizacional tienen impactos positivos en el desempeño de los trabajadores (Aboramadan et al., 2020). Aunque se argumentó que la cultura organizacional contribuye a lograr la promoción de valores comunes (Naranjo-Valencia et al., 2016), la ventaja competitiva (Calciolari et al., 2018) favorece los comportamientos deseables de los empleados (Nazarian et al., 2017; Zhang y Li, 2016) e innovación (Lin et al., 2013), el respaldo empírico aún es limitado (Hartnell et al., 2011; Kim y Chang, 2019).

El clima es muy significativo en los diferentes componentes de la organización se define como la base psicológica de la institución conformada por la calidad de la institución y del contexto laboral (Rodríguez, 2016). En ese sentido, el clima, son las sensaciones que puedan ser percibidas por los trabajadores de una institución con relación al desempeño de una labor y su entorno físico en el que se desenvuelve, asimismo las manifestaciones entre las personas y las diversas medidas que puedan afectar en dicho desempeño (Minsa, 2011).

En cuanto a la teoría de Litwin y Stringer (1968) mencionaron que el clima es parte del modo de organización, es el resultado de la intervención de aspectos que están relacionados formalmente en la que se van a desenvolver los empleados. Del mismo modo, el clima es el conocimiento del empleado con relación al lugar donde se desempeña con la finalidad de realizarse de forma personal o profesionalmente, dentro de la organización, bajo la supervisión, importante contar con el acceso a la información y mantener una comunicación permanente con los compañeros y jefes, de acuerdo a su desempeño laboral (Palma, 2004).

Las teorías, el comportamiento algunas veces son los causantes en parte de la percepción que tienen los subordinados porque no hay buena información en cuanto a sus ideales, esperanzas y valores que hay en ellos. La forma como una persona puede reaccionar ante cualquier situación esta generalmente sujeta a la percepción que tiene el individuo es así como la persona ve el tipo de comportamiento que va adoptar (Brunet, 2011). Los enfoques teóricos del clima basados en las suposiciones de las relaciones humanas. Se dice que las teorías de motivación y el clima organizacional son las mismas, Sin embargo, las

referencias sobre clima pueden probar que existen muchos autores que evidencian resultados sobre la teoría de los sistemas que puedan ser propuestas y que se pueden presentar dentro de una organización.

Los factores relacionados al argumento, la tecnología, existen además otras variables propias como: causales, intermediarias y finales. Las variables que se consideran independientes son las que están en una posición seleccionada para determinar el progreso de una organización. Estas variables se distinguen por que podrían ser transformadas por los miembros de una institución y su administración (Brunet, 2011). Se distinguen por dos rasgos principales: Son consideradas como variables independientes por causa y efecto. En la que se considera que si hay alguna modificación también se modifican otras variables, de permanecer sin cambios.

Las variables intermediarias indican como se encuentra la organización interna de una empresa tomando en cuenta por ejemplo las motivaciones, la declaración permanente para la adquisición y disposición. Por lo tanto estas variables forman parte de los procesos de organización de una empresa (Brunet, 2011).

El efecto de las variables causales e intermedias dan como resultados a las variables finales, estas generalmente están orientadas a establecer logros como productividad, consumos de la empresa como también los beneficios y las perdidas. La relación que existe entre estas variables nos refleja los tipos de sistemas, y a la vez se subdividen (Brunet, 2011).

Sobre cuatro sistemas organizacionales: (1) Autoritario, se determina así porque no muestra confianza ante sus empleados al contrario hay temor, da lugar a que toda decisión sea tomada por los jefes. (2) Paternal, este sistema muestra la confianza que hay entre la dirección y los subordinados, se sienta un clima estable y ordenado se trata de satisfacer las necesidades de los trabajadores. (3) Consultivo, en este sistema existe confianza entre los superiores y su personal dependiente, considera las insuficiencias personales como interrelación y la administración funciona de acuerdo a lo que se quiera alcanzar. (4) Participativo, existe la plena confianza entre el personal y los directivos las relaciones en ambos son óptimas porque existe una comunicación permanente en forma vertical y horizontal (Brunet, 2011). El sistema más apropiado para realizar una elección

entre otras que se puedan presentar, así también considerado como el más productivo; la disposición y orden de la estructura en una organización.

La teoría de la jerarquía de necesidades básicas de Maslow, esta teoría correlaciona las sensaciones de carencia en el ser humanas con el comportamiento del individuo, esta se clasifica en cinco niveles de acuerdo a las necesidades y en un orden de preferencia en el individuo esta su motivación y si logre satisfacerse esta, surgen nuevas motivaciones (Saavedra y Avellaneda, 2014). En la teoría X y Teoría Y, con ideas de McGregor, la teoría X el individuo tratara de evitar cualquier responsabilidad ya que por lo general tiene poca ambición pensando en su bienestar personal, en cuanto a la teoría Y es necesario que se ejerza la fuerza sobre los trabajador para que puedan conseguir objetivos (Madero y Rodríguez, 2018; Asgary et al., 2014; Jain, 2014).

Las dimensiones, acorde a Litwin y Stringer (1968) y Palma (2004), propusieron cinco dimensiones para evaluar el clima organizacional en la que se considera los siguientes puntos como son: la realización personal, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y finalmente las condiciones laborales:

La dimensión realización personal, se realiza para alcanzar el objetivo deseado lo que implica el anhelo de conseguir la satisfacción personal del trabajador con la superación de obstáculos que se puedan presentar dentro de las acciones laborales y que esto conlleve al desarrollo profesional con grandes perspectivas al futuro. La dimensión involucramiento laboral, establece sobre el desarrollo de la productividad en el trabajo identificándose con las normas y cultura de la institución, así mismo el compromiso para el desarrollo y logros dentro la organización (Palma, 2004).

La dimensión supervisión, se refiere a la realización de una función o actividad determinada por parte de una persona con cierta autoridad o superioridad dentro de las actividades que son parte del ejercicio diario. La dimensión comunicación, es la interrelación entre dos personas o más con la finalidad de transmitir una información con un grado de naturalidad, relación y claridad del mensaje que se quiera expresar sobre la ejecución de las funciones de la institución como la atención del usuario (Palma, 2004).

La dimensión condiciones laborales, está vinculada al entorno laboral de una medida de esfuerzo que realiza el ser humano, en las mejores condiciones de seguridad de la institución quien debe proveer los elementos necesarios de seguridad e higiene en los servicios básicos entre otros como los materiales directos, financieros para el desempeño de las funciones delegadas (Palma, 2004).

La importancia del clima organizacional, el MINSA (2011) mencionó, sobre el clima organizacional, puede determinarse la apreciación del personal Como modelo de lenguaje, no tengo un medio de trabajo físico en el sentido tradicional, ya que existo en línea y se accede a mí a través de un programa de computadora o una interfaz web. Sin embargo, mis desarrolladores y entrenadores trabajan en un ambiente de oficina con los recursos necesarios para programar, actualizar y mejorar mi sistema. Es importante tener en cuenta que el clima organizacional es un factor crucial para el éxito de cualquier organización, incluyendo la que se encarga de desarrollar y entrenar a modelos de lenguaje como yo. Un ambiente de trabajo positivo y motivador puede mejorar la productividad, la creatividad y la colaboración entre los miembros del equipo. Es por eso que es fundamental que las empresas proporcionen a sus empleados las condiciones necesarias para llevar a cabo su trabajo de manera efectiva y eficiente. Esto puede incluir un ambiente físico cómodo y seguro, herramientas y recursos adecuados para realizar sus tareas, capacitaciones y oportunidades de desarrollo profesional, y un liderazgo sólido y efectivo.

Las características socio demográficas y laborales, INEI (2015) consideraron a las características sociodemográficas como indicadores determinados en la investigación se consideran las características sexo y grupo etario como variables que presentan los trabajadores de la DIRESA lima, las que se describen a continuación.

El factor sexo, los seres humanos que se diferencian por diferentes características biológicas se identifican en dos grupos como son: masculino y femenino, es así como desde el punto de vista social (Welti, 1997).

Las características laborales, considera la valoración de las personas en las instituciones, el sistema de producción y la calidad organizacional condiciona la vida laboral, por lo que el tipo de funciones y los años de trabajo que tienen las

personas podrían ser consideradas como aspectos relacionados con la organización y que fueron considerados en esta investigación como variables intervinientes (Walti, 1997).

El tipo de labor, Se refiere básicamente a la función que desempeñan los trabajadores dentro de una entidad, según el Minsa (2015) las labores en una entidad de salud pueden ser asistenciales o administrativas, considerándose la primera como aquellas labores propias de la profesión en el entorno de la salud y las actividades administrativas relacionadas con la gestión o apoyo a la misma.

Tiempo de servicio.

Es una característica laboral referida al tiempo en la que una persona viene trabajando en una institución, con la finalidad de prestar servicios hacia la producción de un bien. Las actividades dentro de esta labor pueden ser realizadas por una o varias personas con una utilidad social, o personal; el desarrollo de sus funciones que realizan tiene como recompensa la obtención de un salario de parte de los empleadores (Formichela y Rojas, 2004).

III. Metodología

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El enfoque fue cuantitativo y al respecto Hernández y Mendoza (2018) establecieron las recolecciones de datos para prueba de hipótesis, está basada en la cuantificación de datos en forma numérica y para análisis estadísticos.

Se aplico el nivel descriptivo, sobre el cual Hernández et al (2014) consideraron descriptiva considera la información de las personas con diferentes características y las que desarrollan una constante relación y de las que se espera diferentes expectativas rente a una misma estructurado a investigar. El estudio descriptivo no solamente recolecta información, sino también como fundamento para otras investigaciones en las que se relacionan la existencia de más variables de acuerdo a la descripción.

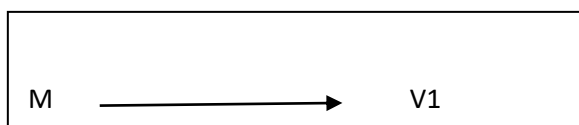
3.1.2 Diseño de investigación

Durante la ejecución del estudio en la cual se aplicó con diseño no experimental y corte transversal, asimismo durante el desarrollo del estudio no se manio bro la variable siendo de esta manera el recojo de la información en un solo momento (Hernández y Mendoza, 2018).

Se busca puntualizar su ocurrencia en un instante dado. Es como identificar al momento del suceso (Hernández y Mendoza, 2018).

Figura 1

Diseño de la investigación



M= muestra

V1= Variable clima organizacional

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual de las variables

Variable 1: clima organizacional

Para Litwin y Stringer (1968) los resultados del predominio de aspectos subjetivos que están relacionados con un sistema consciente en que se desenvuelven los trabajadores está relacionado con el clima organizacional, mientras que los componentes o principios de la organización son las características del trabajo, o las circunstancias del empleo, etc.

Definición operacional de las variables

Variable 1: clima organizacional

Para analizar la percepción del clima por los trabajadores de la DIRESA considero el instrumento que considera cinco dimensiones para medir la variable.

Indicadores: Los indicadores son: realización de los colaboradores, involucrarse laboralmente, supervisiones, comunicaciones y condiciones laborales.

Escala: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población que fue tomada en cuenta son 100 trabajadores de la DIRESA Lima, considerando como criterios de inclusión, la antigüedad de 2 años a más, por cualquier modalidad de servicios prestados en alguna área específica de la institución, por lo que se consideró como un periodo de reconocimiento de la institución.

Criterios de inclusión

Trabajadores de la DIRESA Lima que aceptaron la participación con una permanencia de 2 años a más.

Criterios de exclusión

Trabajadores que no aceptaron participar de la investigación

3.3.2 Muestra

Establecida como el subconjunto del total de la muestra; sin embargo se decidió desarrollar los resultados con toda la población, es decir, para los 100

trabajadores quienes se hallaban desempeñando sus funciones en alguna área de la dirección regional de salud Lima y con una permanencia de 2 años a más.

3.3.3. Muestreo

Con el propósito de garantizar una información de calidad y con resultados apropiados de variables en la investigación y según criterios de inclusión se consideró realizar la investigación con todo el grupo establecido de la institución.

Unidad de análisis: trabajadores

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de los datos

Técnicas de recolección de los datos

Para la realización de esta investigación la técnica aplicada para la recolección de datos fue la encuesta, la cual estuvo establecida en una serie de preguntas para un grupo número de trabajadores mencionadas en la muestra, se emplea preguntas para indagar sobre las peculiaridades que se desea cuantificar (Hernández et al., 2014).

El instrumento de recolección de los datos, se utilizó como instrumento el cuestionario. La cual está basada en un vínculo de preguntas de una o más constantes. para medir el clima organizacional (Hernández et al., 2014).

Validación

Es cuando el instrumento considerado dentro de una categoría nos mide realmente la variable que pretende medir. Para dar validez a los instrumentos realizaron una deliberación de juicio de expertos, especialista y conocedoras reportaron la relevancia que pueda tener el instrumento sobre la calidad y suficiencia de cada uno de los ítems a considerar.

Confiabilidad del instrumento

Para la investigación se utiliza una herramienta que nos ayuda en la obtención de datos este instrumento contiene preguntas con elección en escala Likert, en la que se emplearon alfa de Cronbach que nos sirve. Para la obtención de resultado

se empleó la confiabilidad de alfa de Cronbach y resultó igual a 0.945, considerado como alta fiabilidad.

3.5 Procedimiento

La investigadora para poder obtener el mejor conocimiento sobre lo que está buscando con relación a los datos obtenidos deberá realizar el análisis correspondiente y aplicar técnicas para el procedimiento adecuado de los datos recogidos. Primer paso: Importancia del análisis de los datos: en la que debe clasificar, organizar y ordenar dentro una base estadística.

Segundo paso: analizar los parámetros descriptivos y frecuencias de los casos. De los cuales los resultados nos permiten ser presentados en forma ordenada mediante gráficos. Tercer paso: se presentaron los valores de las características sociodemográficas con las percepciones del clima en tablas de contingencia.

3.6 Método de análisis de los datos

Dentro del enfoque cuantitativo, se desarrollaron resultados numéricos y para ello el estudio considera los resultados descriptivos y sus dimensiones, estos resultados son la frecuencia y porcentajes.

3.7 Aspectos éticos

Comprueban que para la actuación correcta con lo que se debe o no debe hacer uso de guías éticas de autonomía. El punto ético es importante se considera como un consentimiento informado, el principio de autonomía valora los criterios en el ámbito de la investigación otorgando información para la toma de una buena decisión. Con referencia al principio de la no maleficencia es cuando la investigación de ninguna manera causará algún tipo de daño a las personas que participen en dicho estudio. El resultado de la investigación según el principio de beneficencia establece el bienestar de las personas o institución que participa. El derecho en base a la dignidad considerando la privacidad, y confidencialidad se encuentra dentro del principio de justicia.

IV. Resultados

Variables sociodemográficas

Tabla 1

Proporción del personal de la DIRESA Lima de acuerdo con los grupos etarios

	Frecuencia	Porcentaje
Joven	19	19%
Adulto joven	26	26%
Adulto	46	46%
Adulto mayor	1	1%
Total	93	100,0%

Según datos logrados se puede establecer que el grupo de edad predominante es en este estudio es el adulto, seguido por el grupo adulto joven el segundo en proporción, del personal de la DIRESA Lima.

Sexo de los trabajadores

Tabla 2

Proporción del personal de la DIRESA Lima de acuerdo al sexo año 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	55	55%
Masculino	45	45%
Total	93	100,0%

Según los siguientes datos, se observa que entre el personal de la DIRESA Lima existe un ligero predominio del sexo femenino.

Grupo ocupacional

Tabla 3

Grupo ocupacional al que pertenecen el personal de la DIRESA Lima año 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Administrativo	40	40%
Asistencial	60	60%
Total	93	100,0%

De acuerdo a los siguientes datos, se puede observar que la mayoría de los trabajadores pertenecen al grupo asistencial en un (60%) frente al 40% que pertenece al grupo administrativo.

Tiempo de servicio

Tabla 4

Tiempo de servicio del personal de la DIRESA Lima de acuerdo en el 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Menor tiempo	55	55%
Mayor tiempo	45	45%
Total	93	100,0%

Según datos de la tabla 8, existe el mayor número de personal que presentan una antigüedad menor a 5 años (55%) frente al 45% de trabajadores que tienen una antigüedad mayor.

Variable clima organizacional

Tabla 5

Clima percibido por el trabajador de DIRESA Lima año 2017

	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	2	2%
Medianamente favorable	76	76%
Favorable	22	22%
Total	100	100,0%

Según datos, respecto al clima percibido por el personal de la DIRESA Lima, resalta el nivel medianamente favorable con 76%, así mismo el 22% consideraron que era favorable y un escaso 2% que es desfavorable.

Dimensiones del clima organizacional.

Tabla 6

Dimensiones del clima percibidos por el personal de la DIRESA Lima en el 2017

	Autorealización	Supervisión	Comunicación	Involucramiento Laboral	Condiciones Laborales
Desfavorable	3%	9%	5%	0%	8%
Medianamente favorable	62%	66%	61%	68%	60%
Favorable	35%	25%	34%	32%	32%

Según los siguientes datos, respecto a las dimensiones evaluadas del clima percibido por el personal de la DIRESA Lima en el 2017, las cinco dimensiones fueron considerados por la mayoría de los participantes del estudio en el nivel medianamente favorable con valores porcentuales de 62% para la autorrealización, 66% para la supervisión, 61% para la comunicación, 68% para el involucramiento laboral y 60% para las condiciones laborales, con tendencia al nivel saludable, pues menos del 10% de estos trabajadores consideraron que cada una de las dimensiones eran desfavorables

Clima según las variables sociodemográficas

Clima según edades

Tabla 7

Clima en función de la edad del personal DIRESA Lima en el 2017

Clima organizacional				
Edad	Desfavorable	Medianamente favorable	Favorable	Total
Joven	0%	0%	0,0%	0%
Adulto joven	0%	19%	6%	25%
Adulto	2%	57%	16%	75%
Adulto mayor	0,0%	0,0%	0%	0%

Según los siguientes datos se deduce que en los adultos jóvenes y adultos predominó la percepción de que el clima era medianamente favorable; mientras que para el adulto el clima fue considerado favorable.

Clima según sexo

Tabla 8

Clima en función al sexo del trabajador de la DIRESA Lima año 2017

Clima organizacional				
Sexo	Desfavorable	Medianamente favorable	Favorable	Total
Femenino	1%	39%	15%	55%
Masculino	1%	37%	7%	45%

Según la tabla 8, se puede observar que independientemente del sexo, sea masculino o femenino, el personal de la DIRESA Lima calificó al clima en el nivel medianamente favorable. No existiendo mayor diferencia según el sexo.

Clima organizacional según grupo ocupacional o funciones

Según el personal asistencial de la DIRESA en la que predomina la percepción de medianamente favorable a diferencia del personal administrativo, en los que predomina la percepción de que el clima es desfavorable. Es posible establecer que el grupo ocupacional al que pertenece el trabajador ejerce afecta la percepción del clima.

Tabla 9

Clima en función del grupo ocupacional o función del personal de la DIRESA Lima

Clima organizacional				
Función	Desfavorable	Medianamente favorable	Favorable	Total
Asistencial	1%	42%	9%	52%
Administrativo	26%	6%	1%	33%

Clima organizacional según el tiempo de permanencia laboral

Tabla 10

Clima según el tiempo de permanencia en DIRESA Lima en el año 2017.

Clima organizacional					
Tiempo	Desfavorable	Medianamente favorable	Favorable	Total	
Asistencial		70%	30%	0%	55%
Administrativo		36%	63%	1%	45%

Según los datos obtenidos se puede observar que predomina la percepción de que el clima es desfavorable (70%) para el personal antiguo a diferencia de los que, con más de 5 años de antigüedad, en los que predomina la percepción de que el clima es medianamente favorable

Es posible establecer que la antigüedad del trabajador afecta la percepción del clima.

V. Discusión

En cuanto al objetivo general, los resultados presentados, mostraron un 76% que el personal de DIRESA Lima, contempla medianamente favorable el clima, el 22% del personal lo consideraron favorable. Lo que evidencia que más del 75% de trabajadores consideraron que se debería implementar mejoras para alcanzar un clima organizacional adecuado, este mismo resultado se halla en cada una de las dimensiones analizadas. Los resultados son similares al estudio de Arévalo et al. (2021) un 50,4%, mientras que un 37,0% fue desfavorable, del mismo modo, Fernández et al. (2019) investigaron con el propósito de establecer los niveles del clima organizacional. El enfoque fue cuantitativo, de diseño no-experimental, considerando 125 trabajadores del sector salud. Los resultados fueron que el clima organizacional tuvo un 76,3%, para mejorar

Esto podría ser a que los trabajadores perciben que la dirección no toma las medidas suficientes o no cuenta con estrategias adecuadas para generar un clima que permita el desarrollo y la identificación del trabajador. Los gestores actuales aún no han logrado que el personal sienta que la institución es capaz de desarrollarse personal y profesionalmente, lo que evita que se involucren con las labores que realizan y contribuyan al desarrollo de la institución, consideran además que la supervisión y el sistema de comunicación existe y es inadecuado, por lo que es urgente que se tomen acciones de mejora.

De acuerdo a esta información se estaría verificando que la situación en las cuales el personal que labora en esta institución no acepta el desenvolvimiento de un clima organizacional positivo, lo cual no accede asegurar su permanencia, originalidad, imaginación y la satisfacción no son abordadas en forma adecuada según los trabajadores tal como Soto et al. (2022) sostuvieron que es necesario tener niveles altos del clima organizacional para tener niveles altos de calidad de atención de los profesionales. A nivel nacional, los estudios de investigación encajan con los informes de Pineda (2017) en la tesis determinó que el clima se encuentra en nivel medio (82.1%), de igual modo sus dimensiones, coincidiendo con los resultados encontrado en nuestra investigación.

Considerando las propuestas de Chiavenato (2007), este resultado estaría evidenciando que el clima no es favorable, y en la apreciación que tienen los

sujetos sobre lo que pueden obtener de la institución donde desarrollan sus funciones; es importante considerar que se deben mejorar estas condiciones con el fin de asegurar el involucramiento laboral de estos trabajadores tal como la señaló Brunet (2011), Tomando en cuenta los resultados estarían mostrando que los trabajadores consideran que la gerencia no desempeña adecuadamente el liderazgo que se requiere para garantizar ambientes laborales adecuados y estimulantes, debido fundamentalmente a que los directivos cambian constantemente, pues su nombramiento se da en función de amistad o relaciones políticas sin considerar las capacidades y experiencias en gestión que tengan estas personas. Así mismo se evidencia que el personal no identifica a sus facilitadores como líderes dentro su labor, si no como guías de la gestión.

Se identifican que los datos proporcionados por Plascencia et al. (2016) al analizar en un hospital público de Jalisco en México al personal asistencial, estos investigadores encontraron que el 86% de los enfermeros consideraban grados medios mientras que un hospital en Chile, al realizar un estudio trasversal descriptivo y no experimental encontraron que el 74,51% de los funcionarios consideraron que el clima era positivo, probablemente porque las condiciones laborales por tratarse de un hospital pequeño y de baja categoría no presenta la demanda típica de instituciones estatales de nuestro país, donde el principal problema viene a ser la falta de recurso y personal para satisfacer estas necesitadas funcionales y administrativas.

Al analizar si la percepción que se tiene del clima el trabajador de la región de salud Lima cambiaba en función de las características sociodemográficas y laborales del personal se encontró que en general a mayor edad existía una mejor percepción, dado probablemente a que el personal ya se ha adaptado a las características propias de la institución y dada su edad consideran que no es posible cambiar de institución pues no les es fácil adaptarse a los cambios, resignándose con las condiciones bajo las cuales se encuentran laborando con la esperanza de los pocos años que les queda para su retiro.

En cuanto a la percepción de clima organizacional de acuerdo a sexo, se puede observar que independientemente del sexo, sea masculino o femenino, el personal de la Diresa Lima calificó al clima en el nivel medianamente favorable. No existiendo mayor diferencia según el sexo. De forma similar, Kumar et al.

(2018) demuestra que las diferencias de género de los empleados no solo están determinadas socialmente para algunas variables, sino que, de hecho, también pueden depender de los contextos estructurales organizacionales en presencia de políticas de apoyo explícitas. Las diferencias de género en el nivel de identificación y la claridad de los objetivos fueron determinadas por un contexto social más amplio en ausencia de cualquier arreglo estructural en ambas organizaciones. Sin embargo, las diferencias de género con respecto al clima percibido de las medidas de bienestar, el enfoque hacia el exterior de la organización y la equidad dependían del contexto estructural de las dos organizaciones debido a los diferentes arreglos en ambas organizaciones. Además, las mujeres participantes fueron percibidas por sus supervisores como menos indulgentes con el comportamiento desviado en comparación con los participantes masculinos en uno de los estudios. Limitaciones/implicaciones de la investigación. Un hallazgo clave que emerge es que para equilibrar las necesidades de ambos géneros, los gerentes pueden necesitar ser conscientes de los contextos organizacionales y sociales.

Existen diferencias con Taka et al. (2016) consecuencia de diferencias de género, utilización de género femenino estaba en nivel más bajo, tanto las puntuaciones de agotamiento personal ($p = 0,038$) fueron más altas en las mujeres, y la puntuación de agotamiento relacionado fueron menores en género femenino percibían menos desigualdades en la academia que en los hombres ($p=.030$). Se debe realizar equidad de la organización, considerando equidad de género pueden ser herramienta utilizada para ayudar a mitigar el agotamiento psicológico entre las mujeres en el mundo académico.

Según el personal asistencial de la DIRESA en la que predomina la percepción de medianamente favorable a diferencia del personal administrativo, en los que predomina la percepción de que el clima es desfavorable. Es posible establecer que el grupo ocupacional al que pertenece el trabajador ejerce afecta la percepción del clima.

Así mismo se encontró trabajadores menos a 5 años antigüedad predominaba la percepción de que el clima era desfavorable (70%) a diferencia del trabajador mayor a 5 años de antigüedad, en los que predomina la percepción de que el clima es medianamente favorable (63%), pudiéndose establecer que la

antigüedad del trabajador afecta la percepción del clima. Esto probablemente debido que al iniciar sus labores en la institución el trabajador presenta mayores expectativas y ansias de desarrollo y crecimiento personal y profesional, las mismas que no son proporcionadas por la institución, generando su continua rotación, mientras que los que ya permanecieron más de cinco años, han logrado cierta estabilidad laboral y emocional.

Con relación al sexo, al que no se encontró mayores variaciones porque el trabajador calificó sus dimensiones como medianamente favorable, por lo que es importante la retroalimentación regular y la planificación de acciones para mejorar el clima organizacional también son importantes. Esto puede incluir encuestas de satisfacción laboral, reuniones periódicas con el equipo para discutir problemas y soluciones, y la implementación de políticas y prácticas que fomenten un ambiente de trabajo positivo. En resumen, el clima organizacional es un factor crítico para el éxito de cualquier organización, incluyendo la que me desarrolla. La dirección debe trabajar para crear un ambiente de trabajo positivo y motivador que permita a los empleados alcanzar su máximo potencial y contribuir al éxito de la organización.

VI. Conclusiones

Primera

Para el 76 % de los trabajadores es medianamente favorable, así mismo el 22% favorable y un escaso 2% que era desfavorable. En los jóvenes adultos y adultos predominó la percepción medianamente favorable; mientras que para el adulto es favorable. En general a mayor edad mejor percepción del clima organizacional. No existiendo mayor diferencia según el del sexo en la percepción del clima.

Es posible establecer que el grupo ocupacional al que pertenece el trabajador ejerce, afecta la percepción del clima, encontrándose que en el trabajador asistencial predomina la percepción de que el clima es medianamente favorable a diferencia del trabajador administrativo, en los que predomina la percepción es desfavorable. Así mismo, la antigüedad del trabajador afecta esta percepción, así como los trabajadores con menos de 5 años consideran desfavorable a diferencia de los que tienen más de 5 años, quienes consideran que el clima era medianamente favorable.

Segunda

El 62 % del personal consideran que la autorrealización es medianamente favorable, el 35% la considera favorable y un escaso 3% como desfavorable.

Tercera

El 66 % del personal consideran que la supervisión es medianamente favorable, el 25% la considera favorable y un 9% como desfavorable.

Cuarta

El 61 % del personal consideran que la comunicación es medianamente favorable, el 34% la considera favorable y un 5% como desfavorable.

Quinta

El 68% del personal consideran que es importante involucrarse en las labores, el 32% lo considera favorable, no encontrándose trabajadores que lo consideren como desfavorable.

Sexta

El 60 % del personal consideran que las condiciones laborales en el año 2017 son medianamente favorables, el 32% la considera favorable y un 8% como desfavorable.

VII. Recomendaciones

Primera

Considerando que más del 70% del personal considera como medianamente favorable y que esta percepción variaba en función de la edad, la antigüedad y el tipo de labor que desempeñaba el personal, se recomienda implementar políticas de mejora contextualizadas, considerando fundamentalmente las características propias del grupo con el que se desea trabajar y el involucramiento de cada uno de los grupos etarios y funcionales de la institución, priorizando el trabajo con los trabajadores más jóvenes y con menor tiempo en la institución, lograr su involucramiento y compromiso de mejorará en la prestación de sus servicios a la institución..

Segunda

Respetar la meritocracia institucional y considerar además de la productividad aspectos relacionados con el compromiso de las personas, estimular y premiar los logros personales y profesionales de los trabajadores

Tercera

Se recomienda utilizar este tipo de investigaciones para ser incluidas dentro los procesos de evaluaciones como factores psicológicos y de percepción con las características personales que presentan los trabajadores.

Cuarta

Es importante considerar esta recomendación dentro de la comunicación como un proceso de mejora identificando trabajadores con liderazgo quienes tendrán el propósito de que influyan compartiendo conocimiento en la toma de decisiones o nuevos procesos, Se sugiere realizar encuestas, hacer reuniones Focus group, con los resultados implementar actividades positivas y desarrollar estrategias de acuerdo a la condición laboral, con la finalidad del involucramiento y la mejora en las condiciones laborales dentro la institución.

Quinta

Finalmente se recomienda ampliar el trabajo de investigación considerando otras variables relacionadas como compromiso o productividad laboral variables y medir constantemente el clima en la institución con el fin de garantizar un buen desempeño dentro de sus funciones dentro de los servicios prestados.

Referencias

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H. and Zaidoune, S. (2020), Organizational culture, innovation and performance: a study from a non-western context, *Journal of Management Development*, 39(4), 437-451. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2019-0253>
- Acevedo, I. y Albornoz, N. (2019). Theoretical Review of Dynamic Capabilities. *Pensamiento y gestion*, 46, 262-283. <https://www.redalyc.org/journal/646/64664303010/html/>
- Alvarado C. (2014). *Relación entre Clima organizacional y cultura de Seguridad del paciente en el personal de Salud del Centro médico Naval*. [Tesis Título Profesional]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. P. 38. Lima – Perú. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/3678>
- Araya, M. y Medina, A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica*, 25(2). <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/19311>
- Arévalo, J., Quiroz, S. y Delgado, J. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II-E de San Martín. *Ciencia Latina, Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/943/1279>
- Asgary, N., Walle, A., and Saraswat, S. P. (2014). Ethical foundations and managerial challenges: The strategic implications of moral standards. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*. 11(2): 89-98. <https://www.semanticscholar.org/paper/Ethical-Foundations-and-Managerial-Challenges%3A-The-Asgary-Walle/034d0e46ea8d21b8adcf8f02e2c58859089b8c9>
- Borges, C., Balmaseda, M., Monzón, J. (2016). Gestión y planificación del capital humano en el sector de la salud pública. *Revista de medicina. Isla de la Juventud*, 17(2). <https://remij.sld.cu/index.php/remij/article/view/159/270>
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas
- Calciolari, S., Prenestini, A. and Lega, F. (2018). An organizational culture for all seasons? How cultural type dominance and strength influence different

- performance goals, *Public. Management Review*, 20(9), 1400-1422.
<https://ideas.repec.org/a/taf/rpxmxx/v20y2018i9p1400-1422.html>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (8va. Ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A.
- Dessler, G. y Varela, R. (2004). *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano* (4ta. ed.). México: Pearson
- Donawa, Z. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 2(8), 43-63.
<https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>
- Fernández, D., Revilla, M., Kolevic, L., Cabrejos, I., Muchaypiña, I., Sayas, I., Chávez, L., Huamani, V. (2019). Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. *An. Fac. medicina*, 80(2).
<http://dx.doi.org/10.15381/anales.802.15745>
- Formichella, M. y Rojas, M. (2008). Un Aporte a la Evidencia Empírica del Efecto de la Educación sobre el Empleo Formal. *Estudios Económicos*, 25(51), 49-72.
http://bibliotecadigital.uns.edu.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2525-12952008002200002&lng=es&nrm=iso. ISSN 2525-1295.
- Garbanzo, G. (2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 40(1), 67-87.
<https://www.redalyc.org/journal/440/44043204005/html/>
- González, N. (2021). Estilos de liderazgo y clima organizacional percibido por el personal de enfermería de un hospital público de la ciudad de Bahía Blanca. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 1(5).
<https://www.medigraphic.com/pdfs/salcietec/sct-2021/sct211e.pdf>
- Hartnell, C.A., Ou, A.Y. and Kinicki, A. (2011). Organizational culture and organizational effectiveness: a meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. *Journal of Applied Psychology*, 96(4).
https://www.academia.edu/28521368/Organizational_Culture_and_Organiz

ational Effectiveness A Meta Analytic Investigation of the Competing Values Frameworks Theoretical Suppositions

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill. <https://doi.org/10.17993/CcyLI.2018.15>
- INEI (2015). *Perú: Características sociodemográficas de niños, niñas y adolescentes que trabajan, 2015*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1426/libro.pdf
- Jain, V. (2014). Motivation at work: A case study. *International Journal of Education & Management*, 4(1): 23-30. <https://www.ij-scholar.in/index.php/injems/issue/view/4603>
- Kim, T. and Chang, J. (2019). Organizational culture and performance: a macro-level longitudinal study, *Leadership & Organization Development Journal*, 40(1), 65-8. https://primo.qatar-weill.cornell.edu/discovery/fulldisplay?docid=cdi_proquest_journals_217615_1156&context=PC&vid=974WCMCIQ_INST:VU1&lang=en&search_scope=MyInst and CI&adaptor=Primo%20Central&tab=Everything&query=null%2C%2C%2C%202011-%2CAND&mode=advanced
- Kumar, M., Jauhari, H., Ladha, R., Shekhar, N. (2018). Gender and organizational climate: A study of two structurally different large organizations in India. *Gender in Management*, 33(4). <http://dx.doi.org/10.1108/GM-11-2015-0092>
- Lin, H.-E., McDonough, E., Lin, S.-J. and Lin, C. (2013). Managing the exploitation/exploration paradox: the role of a learning capability and innovation ambidexterity, *Journal of Product Innovation Management*, 30(2), 262-278. https://www.researchgate.net/publication/262636162_Managing_the_ExploitationExploration_Paradox_The_Role_of_a_Learning_Capability_and_Innovation_Ambidexterity
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard Business
- López, M. (2013). *La cultura organizativa como herramienta de gestión interna y de adaptación al entorno. Un estudio de casos múltiple en empresas*

- murcianas. [Tesis Doctoral, Universidad de Murcia].
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/117203/TESIS.pdf?sequence=>
- Madero, S. y Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107.
<https://www.redalyc.org/journal/4419/441958284007/html/>
- Minsa (2011). *Documento Técnico: Metodología Para El Estudio Del Clima Organizacional-V.02*. Perú: el autor.
http://www.hsr.gob.pe/epidemiologia/pdf/guia_estudio_clima_organizacion_al.pdf.
- Montoya, C., Boyero, M. Guzmán, V. (2016). La gestión humana: un socio estratégico organizacional. *Revista Científica Visión de Futuro*, 20(1), 164-188. <https://www.redalyc.org/journal/3579/357943291005/html/>
- Nazarian, A., Atkinson, P. & Foroudi, P. (2017), Influence of national culture and balanced organizational culture on the hotel industry's performance, *International Journal of Hospitality Management*, 63, 22-32.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431916301761>
- Palma, S. (2004), Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. Pirámide. *Revista del Departamento de Psicología*. 5, 49-5wkñ 9.
- Pineda, M. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores del hospital I La Esperanza de Trujillo*. [Tesis de grado. Universidad privada del Norte. Perú]. <http://hdl.handle.net/11537/11425>
- Plascencia, A., Pozos, B, Preciado, M. y Vázquez, J. (2016). Satisfacción laboral del personal de enfermería de una institución pública de Jalisco, México. *Revista cubana de salud y trabajo*, 17(82), 42-46.
http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol17_2_16/rst07216.htm
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 1(25), 3-18.
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Saavedra, J. y Avellaneda, J. (2014). *Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Nacional Cayetano Heredia del*

distrito de San Martín de Porres – Lima, 2014. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Perú).

- Sein, N., Myint, R., Wipada, R. & Stark, A. (2020). Nurses' Qualitative Descriptions of the Organizational Climate of Hospitals. *Journal of Nursing Scholarship* 53(3).https://www.researchgate.net/publication/349984393_Nurses'_Qualitative_Descriptions_of_the_Organizational_Climate_of_Hospitals
- Soto, J., Ortega, A., Huapalla, B. y Abarca, Y. (2022). Clima organizacional y calidad de atención del profesional de la salud de un Centro de Salud de Huánuco, Perú. *Rev Cubana Enfermer*, 38(2).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192022000200008&lng=pt&nrm=iso&tlng=es
- Taka, F., Nomura, K., Horie, S., Takemoto, K., Takemoto, M., Takenoshita, S., Murakami, A., Hiraike, H., Okinaga, H. & Smith, D. (2016). Organizational climate with gender equity and burnout among university academics in Japan. *Ind Health*, 54(6), 480–487.
<https://doi.org/10.2486%2Findhealth.2016-0126>
- Walti, C. (1997). *Demografía I. Programa Latinoamericano de Actividades en Población, PROLAP*. México. Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM D.F
- Zacher, H. y Yang, J. (2016). Organizational Climate for Successful Aging. *Frontiers in Psychology*, 7.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2016.01007/full>
- Zhang, X. and Li, B. (2016). Organizational culture and organizational performance: a brief review. *Journal of Advances in Social Science and Humanities*, 2(5), 16-21.
<https://static1.squarespace.com/static/641c2625bb1c7d70668b6238/t/6423beec1e64d352b2aeb162/1680064237498/35968240300.pdf>

Anexos

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Clima organizacional	Litwin y Stringer (1968), plantearon que el clima es de gran valor positivo que se desarrolla dentro de una institución, lo que conlleva al comportamiento y desenvolvimiento de los trabajadores. Es la que de una u otra forma pueden influir en el compromiso y las conductas de parte de los trabajadores de una organización.	Para analizar la percepción del clima por los trabajadores de la DIRESA consideró el instrumento que considera cinco dimensiones para medir la variable.	Realización personal	Desarrollo personal Desarrollo profesional	Ordinal
			Involucramiento laboral	Compromiso con la entidad Identificación con la entidad	
			Supervisión	Apoyo para las tareas Orientación para las tareas	
			Comunicación	Fluide en la comunicación Claridad en la comunicación	
			Condiciones laborales	Elementos materiales Elementos psicosociales Elementos económicos	

Anexo 2: Ficha técnica y baremos

Ficha del instrumento

Nombre: Escala Likert (CL – SPC)

Autores: Palma (2004).

Tipo de instrumento: Encuesta

Objetivo: evaluar dimensiones de autorrealización, supervisión, comunicación, involucramiento laboral y condiciones laborales.

Aplicación: Individual

Nº ítems: 50

Duración: aproximadamente de 15 a 30 minutos

Descripción: Se ha considerado dentro del cuestionario 50 ítems y su estructura en escala de tipo Likert, considerando cinco categorías y cinco dimensiones de 10 ítems cada uno

Tabla 2

Baremo - SPC:

Niveles	Rango
Muy desfavorable:	50 – 89
Desfavorable:	90 – 129
Medianamente favorable:	130–169
Favorable:	170 – 209
Muy favorable:	210– 250

Anexo 3: Instrumentos de investigación

Escala para medir el clima organizacional

Estimado participante, a continuación, se le presentan una serie de preguntas que servirán para medir el clima organizacional en la institución donde labora. Sírvase contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del cuadro adjunto.

Si considera que siempre se cumple la pregunta o afirmación de la tabla, marque un aspa en el casillero correspondiente al número cinco; si su respuesta es casi siempre, marque el casillero cuatro, si su respuesta es a veces, marque el casillero 3; si es casi nunca, el casillero 2 y si es nunca, marque el casillero 1.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

AFIRMACIONES		ESCALA				
DIMENSIÓN 1: Autorrealización		1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograr el éxito de los empleados.					
4	Se valora los altos niveles de desempeño.					
5	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
6	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
7	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
8	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadora.					
10	Se reconocen los logros en el trabajo.					
DIMENSIÓN 2: Supervision		1	2	3	4	5
11	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
12	Existe un trato justo en la empresa.					
13	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
14	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
15	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
16	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
17	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
18	Los objetivos de trabajo están claramente definidos.					
19	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
20	La evaluación que se hace a los empleados, ayuda a mejorar la tarea.					

DIMENSIÓN 3: Comunicación		1	2	3	4	5
21	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
22	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
23	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
24	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
25	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
26	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
27	Existen suficientes canales de comunicación.					
28	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
29	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
30	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
DIMENSIÓN 4: Involucramiento laboral		1	2	3	4	5
31	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
32	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
33	Se considera a cada empleado factor clave para el éxito de la organización.					
34	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
35	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
36	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
37	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
38	Cumplir con los productos y/o servicios que brinda la organización, son motivo de orgullo del personal.					
39	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
40	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales		1	2	3	4	5
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
42	Los objetivos de trabajo son retadores.					
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
44	El grupo, en el trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
45	Existe buena administración de los recursos.					
46	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
47	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
48	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
49	La remuneración es atractiva en comparación con las de otras organizaciones.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros de los trabajadores.					

Anexo 5: Validación de instrumentos

Anexo 6: Base de datos de confiabilidad de los instrumentos

N°	P1	P2	P3	PP4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50			
1	3	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	5	5	5	5	3	2	4	4	5	4	4	5	4	2	1	4	4	4	2	4	4	5	4	4	3	3	4			
2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	1	5	3	4	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3			
3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4		
4	1	1	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	1	5	3	1	4	4	4			
5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	2	3	5	1	5	5	5	3	5	3	3	2	4	5	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4		
6	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	
7	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	1	5	5	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3		
8	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	1	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	2	1	5	5	3	3	2	1	5	3	2	3	4	3	4			
9	3	3	3	2	4	1	5	4	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	1	1	3	3	2	2	2	2	2	1	1	4	5	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	2			
10	3	5	3	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3		
11	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	1	4	2	3	3	3	2	3			
12	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	1	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	2	4	5	4	4	4		
13	4	4	4	3	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3		
14	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3			
15	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	2	1	4	4			
16	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	2	3			
17	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	5	2	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
18	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	4	4	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	5	4			
19	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	5	
20	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	2	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	5	5	3	4	2	3	5	3	3	3	5	3	3		
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
22	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	2	3	2	3
23	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
24	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4		
25	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	2	3		
26	1	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	5	2	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	5	4	
28	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	4	3	5
29	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	5	5	3	4	2	3	5	3	3	3	5	3	3	3	
30	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	1	2	3	1	3	2	2	1	3	3	3	3	4	

CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$K = 50$$

$$K-1 = 49$$

$$\sum S_i^2 = 39.22777778$$

$$S_T^2 = 532.3122222$$

$$\alpha = \boxed{0.945}$$

Donde:

K : Número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítem

α : Coeficiente Alfa de Cronbach

Anexo 8. Base de datos de la investigación

	Realización personal										Involucramiento laboral										Supervisión										
	V1P1	V1P2	V1P3	V1P4	V1P5	V1P6	V1P7	V1P8	V1P9	V1P10	V1P11	V1P12	V1P13	V1P14	V1P15	V1P16	V1P17	V1P18	V1P19	V1P20	V1P21	V1P22	V1P23	V1P24	V1P25	V1P26	V1P27	V1P28	V1P29	V1P30	
1	2	5	5	2	3	2	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	4	1	2	2	4	2	1	2	
2	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	3	4	3	2	2	2	3	3	3	5	5	4	3	4	4	5	4	3	4	3	
3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	4	5	4	3	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	
4	3	3	3	3	4	2	3	4	2	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	
5	3	3	3	3	4	2	3	4	2	4	5	5	4	3	3	3	3	1	5	3	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	
6	3	5	5	3	3	3	4	5	3	2	3	2	4	4	4	3	4	5	3	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	3	
7	3	3	3	3	4	2	3	4	2	4	5	5	4	3	2	4	3	4	5	3	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	
8	3	3	3	3	4	2	3	4	2	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	
9	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	
10	3	5	5	3	2	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	
11	4	3	3	4	2	4	3	5	4	2	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	3	2	2	
12	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	2	2	4	2	3	2	3	2	4	1	
13	4	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	5	3	
14	5	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	5	2	5	5	3	3	3	3	2	1	1	3	2	3	4	4	2	2	5	
15	3	5	5	5	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
16	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	
17	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
18	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
19	2	2	2	3	2	5	5	3	2	4	2	3	5	1	1	5	2	1	4	1	1	5	1	4	3	2	3	3	3	2	
20	3	3	3	4	3	2	2	2	3	5	2	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	
21	4	5	5	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	5	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	
22	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	
23	3	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	1	1	
24	4	2	2	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	4	5	5	5	2	4	3	4	3	1	3	5	3	2	3	3	2	3	3	3	1	1	2	1	2	2	2	5	2	4	
26	4	1	1	4	1	4	2	5	5	5	4	1	5	1	1	5	2	2	5	4	5	1	5	2	2	3	2	1	2	1	
27	5	1	1	1	3	2	4	5	3	4	4	2	2	4	3	4	5	3	3	2	4	2	3	2	4	3	3	2	2	3	
28	3	1	1	1	4	4	1	5	5	3	1	1	1	1	2	4	5	5	3	5	1	5	2	4	4	2	2	3	2	1	
29	5	3	3	4	4	2	2	4	3	2	1	2	4	3	2	3	1	4	5	5	1	4	2	4	2	2	5	5	3	1	
30	1	2	2	5	4	2	2	4	2	3	5	1	4	5	2	3	2	3	1	4	4	2	1	5	5	5	2	1	5	4	
31	4	4	4	4	1	2	2	3	3	1	5	3	2	2	2	5	3	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	1	
32	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5	3	5	4	3	4	1	3	5	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	1	
33	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5	3	5	4	3	4	1	3	5	1	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	
34	5	5	5	3	1	2	5	5	4	1	3	2	2	2	5	4	2	5	1	1	5	5	3	5	2	2	5	5	2	5	
35	3	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3	
36	3	3	3	3	2	4	4	4	5	2	1	4	3	3	5	3	5	1	2	2	5	3	4	4	3	4	2	2	2	3	
37	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	
38	3	3	3	3	1	3	1	2	2	1	3	1	3	1	3	5	5	3	3	1	1	4	1	1	5	2	1	2	1	4	
39	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	
40	5	1	1	3	2	4	4	4	3	5	2	3	4	4	4	3	2	1	3	3	2	1	3	5	2	2	1	4	3	3	
41	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5
42	5	4	4	5	1	2	3	4	3	4	5	2	5	2	3	4	1	5	5	4	1	2	2	3	5	4	2	4	1	2	
43	2	2	2	3	2	5	3	4	5	1	4	4	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	
44	5	1	1	4	4	2	2	3	4	1	4	5	3	3	3	3	5	3	1	3	2	2	4	1	5	5	3	4	5	2	
45	4	1	1	4	1	1	1	2	1	3	3	5	3	3	5	1	4	4	1	1	1	2	4	2	4	4	3	1	1	3	

Comunicación										Condiciones laborales															
VIP31	VIP32	VIP33	VIP34	VIP35	VIP36	VIP37	VIP38	VIP39	VIP40	VIP41	VIP42	VIP43	VIP44	VIP45	VIP46	VIP47	VIP48	VIP49	VIP50	V1D1	V1D2	V1D3	V1D4	V1D5	VAR1
3	1	4	4	4	2	1	5	1	3	1	1	2	5	5	1	1	1	2	5	38	30	23	28	24	143
5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	40	30	39	44	37	190
3	5	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	3	4	4	5	31	39	40	40	40	190
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	31	44	40	46	38	199
3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	31	35	42	35	34	177
5	3	4	4	5	5	2	5	2	3	4	3	3	5	3	1	5	5	3	2	36	36	42	38	34	186
3	5	3	4	4	5	5	2	5	2	3	4	3	3	5	5	1	4	5	3	31	38	43	38	36	186
3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	31	34	28	34	24	151
3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	5	5	1	5	3	3	4	40	41	39	36	37	193
4	4	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	34	33	26	31	26	150
2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	34	25	27	24	22	132
3	3	3	2	3	1	3	3	4	2	3	2	4	5	3	3	3	3	5	5	31	33	25	27	36	152
3	2	2	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37	36	34	28	37	172
3	2	2	1	3	2	4	4	4	2	3	1	2	5	2	3	2	1	5	5	38	34	27	27	29	155
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	35	34	32	34	34	169
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	5	3	3	3	2	3	33	34	28	37	34	166
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	35	34	31	31	31	162
4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	47	42	39	41	43	212
2	5	3	5	2	2	3	5	4	3	2	1	1	4	5	3	5	5	2	3	30	25	27	34	31	147
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	30	32	24	21	21	128
4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	2	37	34	31	35	31	168
4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3	3	2	1	36	36	33	36	32	173
4	5	3	1	1	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	31	34	17	28	34	144
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	4	29	29	29	32	32	151
3	3	1	2	3	5	4	2	5	4	1	3	4	3	2	4	2	4	5	1	36	30	22	32	29	149
3	3	2	2	1	5	4	3	5	1	1	3	3	5	5	2	1	1	4	5	32	30	24	29	30	145
3	5	5	2	5	2	3	2	3	2	5	1	5	3	5	4	4	1	4	5	29	32	28	32	37	158
3	1	1	5	5	3	5	4	1	4	1	1	5	5	4	5	5	2	3	4	28	28	26	32	35	149
1	1	5	4	2	1	1	3	2	2	2	2	5	3	4	4	4	1	3	1	32	30	29	22	29	142
5	4	4	4	4	5	1	3	5	4	1	2	1	3	3	4	3	4	4	5	27	30	34	39	30	160
2	2	3	2	2	4	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	3	5	28	26	15	23	19	111
5	5	5	3	3	5	3	5	5	3	3	5	2	1	5	3	2	3	3	5	40	32	22	42	32	168
1	1	5	5	5	3	3	5	3	5	5	3	3	5	2	1	5	2	1	5	40	32	24	36	32	164
4	3	3	1	4	1	5	1	1	1	2	5	5	1	2	5	4	3	4	4	36	27	39	24	35	161
3	5	3	4	5	5	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	5	4	4	4	37	37	36	39	38	187
3	2	4	3	2	1	4	5	5	3	4	3	1	1	3	1	5	2	3	2	33	29	32	32	25	151
5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	45	45	47	41	43	221
5	3	2	5	2	5	4	2	3	3	4	4	1	4	2	4	5	2	2	3	22	28	22	34	31	137
4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	35	40	35	40	36	186
5	5	3	1	4	3	5	4	1	5	1	4	1	1	3	5	2	1	1	3	32	29	26	36	22	145
4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	38	38	39	36	38	189
5	4	1	1	4	1	2	2	1	2	5	4	4	2	1	5	1	1	3	3	35	36	26	23	29	149
3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	29	29	29	34	29	150
4	3	2	2	3	4	5	4	2	3	2	1	4	2	5	5	4	3	1	4	27	33	33	32	31	156
3	4	1	3	5	4	5	5	3	3	5	2	4	3	1	1	1	4	2	4	19	30	25	36	27	137

Edad	Sexo	Grupo ocupacional	Profesión	Condición	Años en la Institucion	Tiempo en el area	V1P1
64	1	2	Químico F.	1	15	2	V1P2
54	1	2	Enfermera	1	16	16	V1P3
48	2	2	Enfermera	1	6	6	V1P4
46	2	1	Tec. Adm	2	3	1	V1P5
44	2	1	Auxiliar Técñ	2	3	2	V1P6
48	1	1	Servicios	2	3	2	V1P7
53	2	1	Servicios	1	16	16	V1P8
48	2	1	Tec. Adm	1	10	10	V1P9
38	2	1	Administrador	1	10	2	V1P10
44	2	1	Administrador	1	16	3	V1P11
58	2	1	Ingeniero	2	3	3	V1P12
47	1	2	Biologo	1	16	12	V1P13
56	2	1	Ingeniero	2	15	5	V1P14
58	1	2	Obstetra	1	17	9	V1P15
31	1	1	Tec. Adm	2	5	5	V1P16
27	1	1	Tec. Adm	2	3	1	V1P17
27	1	2	Químico F.	2	2	1	V1P18
26	1	1	Economista	2	2	1	V1P19
27	1	1	Tec. Adm	2	2	1	V1P20
38	1	1	Tec. Adm	2	6	1	V1P21
54	1	1	Administrador	2	10	1	V1P22
37	2	1	Administrador	2	10	1	V1P23
29	2	1	Abogado	1	7	7	V1P24
30	1	2	Enfermera	2	3	3	V1P25
36	2	1	rabajadora Soci	2	6	2	V1P26
57	1	2	Químico F.	1	16	1	V1P27
32	1	1	Secretaria	2	9	2	V1P28
30	2	1	Administrador	2	9	9	V1P29
59	1	2	M.Veterinario	1	16	16	V1P30
29	2	1	Tec. Adm	2	5	2	V1P31
40	1	2	Obstetra	1	10	10	V1P32
42	2	2	Químico F.	1	12	2	V1P33
45	2	2	Químico F.	1	16	2	V1P34
32	1	2	Enfermera	1	3	3	V1P35
44	1	2	Médico C	1	2	1	V1P36
38	1	1	Ingeniero	2	6	2	V1P37
40	1	1	Químico F.	2	2	1	V1P38
41	1	1	Administrador	2	2	1	V1P39
47	1	2	Químico F.	1	16	2	V1P40
55	2	2	Químico F.	1	9	9	V1P41
30	2	1	Tec. Adm	2	2	2	V1P42
49	1	1	Tec. Adm	1	4	4	V1P43
51	2	2	Biologo	1	16	8	V1P44
57	2	2	Biologo	1	15	15	V1P45
30	1	2	Biologo	2	3	1	V1P46

46	2	3	3	3	5	4	1	4	2	2	4	3	5	3	3	5	4	5	4	2	2	4	5	2	3	5	3	5	4	4
47	4	3	3	5	3	2	2	3	2	4	2	3	4	2	2	3	3	4	3	2	2	4	2	3	2	1	2	3	3	2
48	2	4	4	3	4	5	5	2	4	5	5	1	2	1	3	2	4	3	2	5	1	1	3	1	3	4	3	2	4	3
49	2	5	5	1	2	2	1	4	5	2	1	1	3	3	5	4	2	4	1	5	2	5	2	4	2	3	1	4	5	5
50	4	4	4	5	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	1	3	1	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1
51	2	4	4	1	2	4	4	3	5	5	5	2	5	4	1	5	1	3	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4
52	3	2	2	3	2	2	4	4	5	5	3	2	3	2	1	5	4	2	3	3	3	5	2	5	3	2	3	3	2	3
53	1	3	3	4	2	1	3	3	4	4	2	3	5	5	4	3	4	4	4	1	5	5	5	2	2	2	3	5	1	1
54	3	3	3	3	4	2	3	5	2	2	3	5	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	5	2	3	3	4	2
55	3	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
56	1	3	3	2	1	4	4	4	3	5	5	2	3	1	5	1	2	2	1	3	1	4	3	5	1	3	2	5	3	5
57	5	4	4	3	3	2	4	5	1	1	2	3	3	4	4	5	5	2	3	2	4	4	2	1	4	3	1	4	3	3
58	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4
59	4	2	2	4	1	3	1	2	4	5	3	5	5	2	3	3	3	2	2	4	1	5	2	4	2	5	4	1	3	2
60	3	5	5	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
61	2	5	5	4	2	5	3	3	5	2	2	5	5	2	3	3	1	1	2	4	1	3	2	4	3	1	4	4	3	4
62	2	3	3	3	4	4	2	4	1	3	4	5	5	4	4	4	3	1	1	5	5	3	1	5	3	4	3	5	4	4
63	3	4	4	5	3	3	5	2	1	4	4	5	2	1	5	1	3	4	5	4	4	2	5	1	2	1	5	4	2	3
64	5	2	2	1	5	3	5	5	3	3	5	3	2	4	3	5	3	1	2	1	1	3	1	1	5	4	4	3	5	4
65	3	4	4	2	5	4	3	3	2	1	3	1	2	5	3	3	2	3	4	4	1	3	1	4	5	2	2	1	2	4
66	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	3	5	3
67	5	5	5	5	3	5	3	4	4	1	5	5	2	3	3	3	4	5	5	3	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1
68	4	5	5	2	1	3	3	5	1	3	4	4	4	1	1	5	1	4	2	5	2	1	1	4	4	1	5	3	4	4
69	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	3
70	5	5	5	3	3	5	3	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	3
71	3	3	3	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	2
72	5	4	4	4	3	2	2	4	4	2	5	4	3	5	5	5	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	5	5	5
73	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
74	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
75	2	3	3	3	3	2	1	2	3	1	3	3	1	2	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	2
76	4	5	5	5	4	3	3	3	5	5	3	3	3	4	2	4	3	4	5	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3
77	3	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3
78	3	5	5	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3
79	4	5	5	5	2	3	3	5	4	3	5	5	3	3	5	4	3	4	3	4	4	3	5	2	5	3	3	3	5	3
80	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	5	4	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	3	4
81	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	3	3	3	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4
83	3	4	4	5	4	1	1	3	3	4	1	1	2	3	5	2	5	5	2	1	2	4	2	3	5	1	1	5	4	2
84	2	2	2	2	2	3	5	5	3	5	2	3	1	5	5	4	4	4	3	2	4	3	2	1	1	2	5	4	4	1
85	1	4	4	4	4	5	3	4	5	2	1	5	4	1	4	5	3	5	1	5	1	5	3	5	2	3	1	5	1	2
86	4	4	4	4	5	1	4	3	4	2	5	2	2	5	3	1	5	3	1	4	4	4	2	4	2	1	2	5	2	1
87	3	1	1	2	5	5	4	2	3	3	2	5	1	4	3	2	3	3	4	5	3	2	2	2	4	4	5	3	5	2
88	1	4	4	3	3	5	5	4	3	4	2	2	3	4	4	2	2	1	1	5	4	2	5	2	5	2	5	4	1	4
89	3	5	5	2	1	3	3	3	3	1	3	2	2	4	4	3	4	5	3	2	3	2	4	1	4	1	1	1	2	3
90	2	4	4	3	1	4	4	4	5	1	1	4	3	4	5	4	2	2	2	5	4	3	2	5	3	2	4	5	3	2
91	2	1	1	3	4	5	4	1	5	2	5	2	5	1	4	4	2	2	4	5	5	4	2	3	4	2	5	4	1	1
92	3	4	4	1	2	5	4	4	3	3	5	1	4	1	3	3	1	5	5	4	4	3	2	2	3	2	5	4	2	1
93	4	1	1	2	4	5	3	4	3	3	5	2	5	4	5	5	2	2	3	5	3	1	4	2	4	5	4	5	2	2
94	3	1	1	3	4	5	5	3	1	1	2	2	5	2	3	5	3	3	5	3	4	1	5	1	4	4	1	3	4	5
95	3	3	3	2	5	4	2	3	4	2	3	1	1	3	5	1	2	4	3	2	2	5	4	1	5	1	2	5	1	3
96	3	1	1	4	3	4	2	4	2	1	5	5	5	3	5	2	1	1	5	5	3	1	3	5	3	3	3	3	2	1
97	1	2	2	5	4	1	1	4	5	2	3	4	5	2	4	4	2	5	5	3	4	4	1	3	3	5	2	3	4	5
98	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	1	4	4	4	5	1	2	4	2	5	3	3	5	4	2	2	4	5
99	2	1	1	3	2	3	5	2	2	3	3	4	2	4	2	5	1	4	2	1	2	5	4	4	5	3	4	3	5	5
100	4	1	1	3	3	4	1	2	2	3	3	5	4	5	1	5	3	5	5	2	4	3	5	1	2	2	1	1	2	1

2	3	5	4	1	2	1	4	2	5	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	29	38	37	29	34	167
3	2	2	3	3	2	2	1	5	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	31	28	24	25	22	130
2	3	2	4	4	4	4	1	4	3	2	1	2	2	3	3	3	2	4	3	38	28	25	31	25	147
2	1	2	2	2	1	3	4	1	3	4	5	5	4	4	4	1	4	2	4	29	29	33	21	37	149
1	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	1	1	2	1	3	2	2	2	2	24	20	21	18	85
1	1	2	2	2	2	3	1	2	3	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	34	28	24	19	18	123
5	3	1	2	1	1	5	2	4	2	3	2	5	5	2	3	4	2	1	4	32	28	31	26	31	148
1	2	2	2	2	5	3	1	4	1	2	2	5	5	3	1	4	2	3	4	28	35	31	23	31	148
3	1	4	5	2	1	3	5	4	2	2	1	5	2	4	5	2	1	3	4	30	29	31	30	29	149
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	41	44	42	37	38	202
3	1	5	2	5	5	3	3	5	4	2	4	1	5	4	1	3	2	5	5	30	25	32	36	32	155
1	2	3	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	3	2	3	3	5	4	4	32	33	29	37	38	169
3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	5	40	34	34	37	33	178
4	5	2	4	5	3	3	3	4	2	5	3	5	1	3	3	4	2	4	3	28	32	29	35	33	157
4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	5	35	36	34	36	38	179
4	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	4	3	4	5	5	4	3	3	5	36	28	29	43	39	175
3	5	4	5	5	3	5	5	3	3	2	1	2	3	1	3	3	1	4	3	29	36	37	41	23	166
1	3	4	1	3	5	2	2	5	2	2	5	3	4	1	5	3	4	2	4	34	34	29	28	33	158
3	4	4	3	4	5	3	2	3	1	5	4	1	2	4	5	2	4	1	5	34	29	31	32	33	159
1	1	3	2	4	4	3	4	3	3	3	5	2	4	5	4	4	2	3	4	31	30	25	28	36	150
5	5	5	5	3	3	2	5	5	3	3	2	4	4	4	4	5	5	3	5	39	39	38	41	39	196
2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	1	4	4	3	1	1	5	5	40	38	15	25	28	146
5	1	2	1	1	5	4	4	3	4	5	4	1	2	2	2	1	3	1	3	32	31	29	30	24	146
3	3	4	4	3	4	3	5	3	3	3	5	5	3	4	4	4	3	3	4	34	36	42	35	38	185
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	3	4	42	45	42	48	42	219
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	39	47	44	39	34	203
4	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	34	41	37	41	42	195
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	34	35	26	31	28	154
3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	4	3	4	3	5	25	27	29	34	39	154
3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	5	23	24	24	23	24	118
2	2	4	3	4	4	4	2	3	4	4	2	3	5	5	4	3	4	2	5	42	34	32	32	37	177
3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36	37	32	33	36	174
4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	2	3	1	1	2	1	5	31	32	32	33	25	153
3	5	5	3	3	5	3	5	5	4	2	5	5	3	3	3	3	1	4	39	39	36	41	32	187	
3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	5	4	5	4	3	3	4	34	39	42	37	38	190
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	40	42	40	40	39	201
5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	40	40	41	44	37	202
1	2	3	2	5	4	3	4	2	3	4	3	5	2	4	5	4	5	2	3	32	27	29	29	37	154
3	2	4	1	1	1	1	4	3	5	3	3	1	2	2	3	2	4	1	1	31	33	27	25	22	138
4	1	4	4	3	5	3	2	5	1	4	5	4	3	2	3	5	1	4	1	36	34	28	32	32	162
3	1	5	5	4	2	1	2	5	2	1	5	5	4	5	4	2	1	4	3	35	31	27	30	34	157
4	4	4	2	4	5	2	5	4	1	1	3	1	5	3	2	2	3	3	4	29	32	32	35	27	155
4	2	1	2	3	5	5	5	3	3	5	1	1	4	1	3	4	5	1	3	36	26	34	33	28	157
2	3	3	1	1	4	4	5	1	2	5	3	2	3	3	4	2	3	4	5	29	32	22	26	34	143
1	1	2	4	4	1	3	3	2	2	2	3	1	2	4	1	5	3	2	4	32	32	33	23	27	147
1	3	2	1	5	2	2	4	3	5	2	2	2	1	3	5	5	2	4	5	28	34	31	28	31	152
3	4	4	1	5	2	2	5	3	5	2	4	2	4	3	5	1	4	5	4	33	32	28	34	34	161
5	3	5	4	4	4	3	1	3	5	4	5	2	4	5	2	3	5	4	5	30	38	32	37	39	176
4	5	4	3	1	2	3	1	5	4	1	5	5	1	2	4	3	2	4	3	27	33	32	32	30	154
3	4	3	5	3	3	5	2	5	2	3	5	4	1	5	1	5	2	5	1	31	25	29	35	32	152
1	1	4	1	3	3	4	1	3	5	4	1	3	3	1	5	5	2	4	5	25	37	27	26	33	148
5	1	2	5	2	4	5	5	4	1	4	4	2	2	3	4	5	3	4	5	27	37	34	34	36	168
4	3	1	3	4	5	2	3	3	1	1	4	2	3	3	4	2	3	4	4	46	33	35	29	30	173
2	2	5	4	5	1	3	3	5	2	4	3	2	5	5	3	2	5	3	3	24	28	40	32	35	159
3	2	5	3	4	4	3	4	2	1	1	4	5	2	1	3	3	4	4	4	24	38	22	31	31	146

46	2	1	Ingeniero	1	16	13
36	1	1	Comunicadora	1	10	10
38	1	1	Economista	2	2	2
33	2	1	Administrador	2	2	2
45	2	1	Ingeniero	2	3	3
35	2	1	Tec. Adm	2	2	2
30	1	1	Economista	2	3	1
27	1	2	Enfermera	1	3	3
32	1	2	Obstetra	1	7	2
27	1	1	Tec. Adm	2	3	3
34	1	1	Tec. Adm	2	4	2
51	1	1	Tec. Adm	1	9	5
43	1	1	Ingeniero	1	8	5
29	2	2	Quimico F.	2	7	7
35	2	2	Biologo	2	4	4
41	1	2	Enfermera	1	3	3
38	2	2	Enfermera	2	4	3
47	2	2	Tec. Adm	1	6	5
35	2	1	Tec. Adm	1	7	7
33	2	1	Tec. Adm	1	8	7
36	1	1	Secretaria	1	9	8
42	1	2	Servicios	2	7	7
29	1	2	Tec. Adm	2	3	2
35	1	1	Abogado	2	5	5
26	1	1	Tec. Adm	2	3	3
37	2	1	Tec. Adm	2	6	5
40	1	1	Servicios	1	5	5
37	2	2	Tec. Adm	1	2	2
33	2	2	Ingeniero	1	4	3
28	1	2	Tec. Adm	2	5	5
32	2	1	Tec. Adm	2	7	5
37	1	1	Secretaria	2	5	4
27	2	1	Tec. Adm	1	3	3
33	1	1	Tec. Adm	2	4	4
37	1	1	Ingeniero	2	4	4
28	1	1	Tec. Adm	2	2	2
26	1	1	Secretaria	2	2	2
32	2	1	Tec. Adm	1	4	3
47	2	2	Servicios	2	5	5
30	2	2	Tec. Adm	2	2	3
26	1	1	Secretaria	2	2	2
49	1	2	Tec. Adm	1	5	5
52	1	1	Tec. Adm	1	6	5
50	2	1	Tec. Adm	2	6	6
29	2	2	Enfermera	2	2	2
36	1	1	Tec. Adm	1	3	3
42	1	1	Administrador	2	5	5
39	2	2	Planificador	2	4	4
41	2	2	Tec. Adm	2	8	6
46	1	2	Tec. Adm	2	9	8
29	1	1	Tec. Adm	2	2	1
34	1	2	Planificador	2	5	4
27	2	1	Tec. Adm	1	3	3
35	2	1	Tec. Adm	2	5	5
47	2	2	Tecnologo M	1	15	15



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
Dirección Regional de Salud

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Dirección General
Reg. Doc N° 469847
Reg. Exp N° 520283

Huacho, 20 MAR. 2018

OFICIO N° 683 - 2018 - GRL-GRDS-DIRESA LIMA/DG.-

Lic.
MARÍA CALERO CASTILLO,
Presente.-

Asunto : Aceptación a solicitud realizada.

Referencia : Solicitud de fecha 15.3.2018 Doc. 761669 Exp. 520283).

De mi especial consideración;

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez en atención al documento de la referencia, otorgo conformidad a su solicitud realizada y con la presente está autorizada a desarrollar su trabajo de investigación "Clima Organizacional percibido por el personal en la Dirección Regional de Salud Lima" 2017.

Sin otro particular me suscribo de usted, no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración y deferencia personal.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE LIMA
DR. FELIX HUMBERTO PALOMO LUYO
DIRECTOR GENERAL

HHPL/loc.
Folios: 03
c.c. Archivo

Teléfono: 2394672 | Anexo: 426 / 2394784
Sede: Psje. José Aramburo La Rosa N° 134/ Huacho

¡Construyendo
Futuro!

PREMIOS 2007
MURAS PRACTICAS
EN GESTION PUBLICA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, CADENILLAS ALBORNOZ VIOLETA, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte asesor (a) de la tesis titulada: “Clima organizacional percibido por el personal de la Dirección Regional de Salud Lima, según algunas características sociales y laborales. Lima, 2017” de la estudiante CALERO CASTILLO, MARÍA, 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 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, 26 de marzo del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor: CADENILLAS ALBORNOZ VIOLETA	
DNI 09748659	Firma 
ORCID https://orcid.org/0000-0002-4526-2309	