



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y bienestar laboral de los profesionales de
línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima - 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Mirna Liz Aquije Loayza

ASESORA:

Dra. Maritza Emperatriz Guzmán Meza

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

PERÚ – 2018

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : II de 106
---	---------------------------------------	--

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) MIRNA LIZ AQUIJE LOAYZA, cuyo título es: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE LINEA 100 DEL MINISTERIO DE L AMUJER. LIMA - 2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (quince).

Lima, San Juan de Lurigancho 17 de agosto del 2018



 Dr. Leónidas Pando Sussoni
 PRESIDENTE



 Dra. Jessica Palacios Garay
 SECRETARIO



 Dra. Maritza Emperatriz Guzmán Meza
 VOCAL

					
Elaboro	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicedirectorado de Investigación

Dedicatoria

A mis padres, por cada vez que me regalan una sonrisa y me impulsan a seguir.

A mis hijos, Junior y Anthony por ser la luz de mis ojos.

A ti mamita Teodocia, que guías mis pasos desde la eternidad.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, por las oportunidades que brinda día a día para que sus estudiantes logren su crecimiento personal y profesional.

Declaración de Autoría

Yo, Mirna Liz Aquije Loayza, estudiante de la Escuela de Postgrado, maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede San Juan de Lurigancho; declaro el trabajo académico titulado: "Clima organizacional y bienestar laboral de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima - 2018", presentada, en 97 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

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

Lima, 10 de agosto de 2018



Mirna Liz Aquije Loayza

DNI: 41424315

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación denominado: “Clima organizacional y bienestar laboral de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima - 2018.”, cuya finalidad es demostrar la relación existente entre las referidas variables en los profesionales de línea 100 del ministerio de la mujer de los diferentes horarios de atención.

La aplicación de la presente tesis se desarrolló de la siguiente forma el capítulo I presenta la Introducción, realidad problemática, antecedentes, el marco teórico, problema, justificación, hipótesis y objetivos. En el capítulo II se desarrolló el marco metodológico; en el capítulo III, se explicaron los resultados, en el capítulo IV la discusión y en capítulo V se realizó el análisis inferencial estadístico para posteriormente dar a conocer las recomendaciones en el capítulo VI, en el capítulo VII las referencias bibliográficas y finalmente los anexos.

Esta investigación pretende aportar al trabajo de Recursos Humanos, conocimientos y aportes específicos sobre las variables tratadas a fin de colaborar en la solución de un favorable clima organizacional.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

Tabla de contenido

Acta de aprobación de la tesis	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaración de Autoría	V
Presentación	VI
Tabla Contenido	VII
Anexos	VIII
Lista de Tablas	IX
Resumen	X
Abstract	XI
I.	INTRODUCCIÓN
	13
1.2	Trabajos previos
	16
1.3	Teorías relacionadas al tema
	22
1.4	Formulación del problema
	32
1.5	Justificación del estudio
	32
1.6	Hipótesis
	34
1.7	Objetivos
	34
II.	MÉTODO
	35
2.1.	Diseño de investigación
	36
2.2.	Variables , Operacionalización de las variables
	38
2.3.	Población, muestra
	40
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad
	41
2.5.	Métodos de análisis de datos
	45
2.6	Aspectos éticos
	45
III.	RESULTADOS
	46
IV.	DISCUSIÓN
	60
V.	CONCLUSIONES
	64
VI.	RECOMENDACIONES
	66
VII.	REFERENCIAS
	68
VIII	ANEXOS
	71

- A) Matriz de consistencia
- B) Matriz de datos
- C) Certificado de validez del contenido del instrumento
- D) Formato de validación de los instrumentos
- E) Carta de presentación para realizar el estudio in situ
- F) Carta de consentimiento informado
- G) Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ
- H) Acta de aprobación de originalidad de tesis y pantallazo del turnitin
- I) Autorización de la publicación de la tesis
- J) Autorización de la versión final del trabajo de investigación.
- K) Artículo científico

Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable clima organización	38
Tabla 2	Operacionalización de la variable bienestar laboral	39
Tabla 3	Confiabilidad cuestionario de clima organizacional	43
Tabla 4	Escala y baremos de la variable clima organizacional	44
Tabla 5	Confiabilidad cuestionario bienestar laboral	45
Tabla 6	Escala de baremos de la variable bienestar laboral	45
Tabla 7	Dimensión Vigor de la variable bienestar laboral	47
Tabla 8	Dimensión Dedicación de la variable bienestar laboral	48
Tabla 9	Dimensión Absorción de la variable bienestar laboral	49
Tabla 10	Variable: Clima Organizacional	50
Tabla 11	Variable Bienestar Laboral	51
Tabla 12	Clima Organizacional y Vigor	52
Tabla 13	Clima Organizacional * Dedicación	53
Tabla 14	Clima Organizacional * Absorción	54
Tabla 15	Clima Organizacional * Bienestar Laboral	55
Tabla 16	Correlación Clima Organizacional y Bienestar Laboral	57
Tabla 17	Correlación entre el Clima Organizacional y el vigor	58
Tabla 18	Correlación entre el Clima Organizacional y la dedicación	59
Tabla 19	Correlación entre el Clima Organizacional y la absorción	60

Lista de figuras

	Pag.
Figura N° 1. Dimensión Vigor de la variable bienestar laboral	47
Figura Nª 2. Dimensión Dedicación de la variable bienestar laboral	48
Figura Nª 3. Dimensión Absorción de la variable bienestar laboral	49
Figura Nª 4. Variable: Clima Organizacional	50
Figura Nª 5. Variable Bienestar Laboral	51
Figura Nª 6. Clima organizacional y Vigor	52
Figura Nª 7. Clima Organizacional * Dedicación	53
Figura Nª 8. Clima Organizacional * Absorción	54
Figura Nª 9 Clima Organizacional * Bienestar Laboral	55

Resumen

La presente investigación titulada “Clima organizacional y bienestar laboral en los profesionales de línea 100 – Ministerio de la mujer, Lima - 2018.”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre las variables de clima organizacional y bienestar laboral.

La investigación utilizó el método hipotético deductivo, de tipo no experimental, descriptivo correlacional, de corte transversal, determinándose la relación entre las variables planteadas. La población fue de 228 profesionales y la muestra de estudio 100 operadores de Línea 100 de diferentes horarios y turnos, los datos fueron recopilados a través de la técnica de la encuesta aplicándose dos cuestionarios para medir el clima organizacional y el bienestar laboral, para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el alfa de Cronbach dando los resultados ,849 y 972, para finalizar el análisis inferencial de los resultados se usó el estadístico de prueba Rho Spearman.

Los resultados de la investigación, demostraron una correlación directa entre el clima organizacional y el bienestar laboral de 0,275 siendo el nivel de significancia $p < 0.05$ aceptándose la hipótesis general, entre la relación del clima organizacional y el vigor se dio un resultado de 0,244, entre el clima organizacional y dedicación se obtuvo el resultado de 0,255 y en la correlación de clima organizacional y absorción se obtuvo un 0,244. Con los resultados obtenidos se concluye que existe relación directa entre las variables de clima organizacional y bienestar laboral de los profesionales de Línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima – 2018.

Palabras clave: Clima organizacional, bienestar laboral, vigor, absorción, dedicación.

Abstract

The present research entitled "Organizational climate and work wellbeing in line professionals 100 - Ministry of women, Lima - 2018.", had as its general objective to determine the relationship between the variables of organizational climate and work well-being.

The investigation used the hypothetical deductive method, of non experimental type, descriptive correlational, of cross section, determining the relationship between the proposed variables. The population was 228 professionals and the study sample 100 operators of Line 100 of different schedules and shifts, the data were collected through the technique of the survey by applying two questionnaires to measure the organizational climate and work welfare, for reliability of the instruments the Cronbach's alpha was used giving the results, 849 and 972, to finish the inferential analysis of the results, the Rho Spearman test statistic was used.

The results of the investigation showed a direct correlation between the organizational climate and the labor welfare of 0.275, with the level of significance $p < 0.05$, accepting the general hypothesis, between the relationship of the organizational climate and vigor, a result of 0.244 was obtained, between the organizational climate and dedication obtained the result of 0.255 and in the correlation of organizational climate and absorption a 0.244 was obtained. With the results obtained, it is concluded that there is a direct relationship between the variables of organizational climate and work welfare of the professionals of Line 100 of the Ministry of Women, Lima - 2018.

Keywords: Organizational climate, work well-being, vigor, absorption, dedication.

I.- INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En nuestra actualidad las instituciones estatales de nuestro país, se encuentran inmersos en brindar un buen servicio a la población en general, requiriendo para este fin la un trabajo eficiente y eficaz de los diversos servicios que brindan. Y para ello es necesario que las organizaciones analicen los componentes que influyen en el rendimiento de los servidores públicos, como son: el clima organizacional propicio para el bienestar laboral, con la finalidad de lograr el crecimiento de las organizaciones, sumándole el componente humano.

En muchos de los problemas en el ámbito laboral en relación al bienestar laboral basado en el clima, se encontró que en instituciones del Estado Peruano y en muchos países no es el adecuado para los funcionarios ni empleados del estado, causando agotamiento laboral por el aumento de horas en el trabajo, falta de comunicación entre los jefes inmediatos, que desencadenan en problemas de salud.

En Estados Unidos se llega a invertir altos costos de dinero, debido al estrés producido por el trabajo, aproximadamente US\$300.000 millones anuales de dólares según el informe del Instituto de Estrés.

Así mismo Pfeffer docente del curso de comportamiento organizacional de la escuela de posgrado de Stanford una de las universidades más prestigiosas de Norte América, señaló que las prácticas inadecuadas en el área laboral en el año 2015 generaron una gestión no solo negativa sino también nociva, pues provoca gastos adicionales sobre todo en el área de salud, los cuales ascienden a US \$ 190.000 millones al año, las mismas que también han sido causa de muertes ya que generaron el diagnóstico de una enfermedad conocida como el humo de segunda mano.

En as prácticas perjudiciales en el trabajo encontraron que las jornadas de trabajo eran demasiado extensas, superando largamente las jornada normal, ello produjo conflictos familiares y en el mismo centro laboral, así como inestabilidad en el trabajo y también de carácter económico, horarios irregulares y carencia de seguro médico, por lo cual la recarga

laboral no sólo estaba enfermando a los trabajadores, sino en muchos casos causándoles indirectamente la muerte, lo cual dio relevancia a la problemática y abordaje del estrés.

Spindola (2017) manifiesta que la dinámica del empleador en la actualidad, no se encuentra generando un ambiente propicio para el trabajador, en muchas empresas, se aumentaron las horas de trabajo de 8 se pasaron a 12 o 14 horas, sin crear espacios para poder reducir la tensión y estrés entre los trabajadores, ni bonificaciones por el aumento de horas laborables. Ocasionando un desgaste emocional y físico en el ambiente laboral. Lo cual ha logrado un aumento de los casos ocasionados por el del síndrome del quemado en Querétaro – México, en el hospital general del ISSSTE.

En noviembre 2016, se presentó un incendio en las galerías Nicolini, ubicadas en la avenida Argentina - Cercado de Lima, donde quedó al descubierto las falta de regulación de protección en seguridad y salud en el trabajo, donde los trabajadores laboraban sin supervisión de organismo estatal, donde los trabajadores se juegan la vida para poder cumplir con sus horas laborables, trabajando bajo llave más de 12 horas, desde el horario de entrada hasta la salida, sin beneficios laborales alguno, con un sueldo que bordeaba el sueldo mínimo vital. En esta oportunidad termino matando a dos trabajadores que se quedaron encerrados en el momento del siniestro. Gerónimo López secretario de CGTP, solicito al estado que se priorice en fortalecer y se aplique la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y el respeto a la libre sindicalización, porque los sindicatos defienden a los trabajadores y sus componentes en su centro de labores.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) en el año 2001 implemento el Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual (PNCVFS), con el propósito de abordar la problemática que va en aumento emparejada con el tiempo, ejecutando diligencias para prevenir e implementar dispositivos de soporte para la población víctima de violencia.

Actualmente, el Programa elabora y realiza acciones de política preventiva, sobre todo atendiendo y apoyando, así como orientando a las personas sujetas de hechos violentos, sobre todo contra el sexo femenino y a los demás integrantes de la familia, dentro de lo señalado en la Ley N° 30364 “Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar”.

Dentro del programa se encuentran los servicios de Centro de emergencia mujer (CEM) Servicio de atención de urgencia (SAU) Centro de atención institucional (CAI) hogares de refugio, Línea 100, Chat 100.

Línea 100.

Es una línea gratuita especializada en atención telefónica a todo el país, brindando orientación, información, consejo y sobre todo apoyo emocional a todas las personas que de alguna forma se hallen involucradas o sean afectadas dentro de sucesos de violencia sexual o familiar. Las horas de atención son los 365 días del año durante las 24 horas del día, este servicio es de fácil acceso ya que cualquier persona puede llamar desde un teléfono público, celular o fijo. Su denuncia puede ser anónima. MIMP

El equipo multidisciplinario de la línea 100 está compuesto por profesionales de diferentes especialidades y tienen amplia experiencia en atender casos diversos relacionados con violencia familiar y/o sexual, a su vez brinda y quienes informen sobre algún caso de violencia en su entorno mediante atención telefónica a nivel nacional., luego, derivan los casos a los CEM, o instituciones encargadas a la atención de hechos de violencia, orientando al usuario, resolviendo interrogantes e informando en los diversos casos de violencia.

Al recibir llamadas de los usuarios, entre ellas víctimas de violencia que relatan los hechos de agresión y entre ellos se atienden a mujeres, menores de edad, personas con discapacidad, adulto mayor, los operadores experimentan sentimientos encontrados, al tener que reconocer los factores de riesgo y valorar el nivel de riesgo de las víctimas para poder tomar decisiones en el abordaje y derivación del caso. Lo cual ocasiona un desgaste emocional, psicológico e inclusive psiquiátrico, al ocasionar estrés en los operadores de la línea, incluyendo en otras oportunidades el soporte emocional y laboral que otorguen los jefes mediatos a los operadores del programa de Línea 100.

1.2 Trabajos previos

Antecedentes internacionales.

González (2015) en su investigación doctoral, efectuó un análisis descriptivo correccional, su muestra fue de $N = 585$, siendo un muestreo aleatorio simple, usando instrumentos como el cuestionario de Burnout y Engagement. Concluyendo: Que existe relación entre bienestar laboral con el bienestar fuera del trabajo, como segunda conclusión encontraron la posibilidad de coexistencia del burnout y del engagement, por último, se encontró en sus análisis estadísticos una relación positiva entre la satisfacción laboral y el bienestar fuera del trabajo.

Visbal. (2014) en su investigación realizó un estudio sin manejo de variables, correlacional, aplicado en un solo momento, aplicando una encuesta para recoger información de C.O. y cultura de calidad, con una muestra de 200 trabajadores que se encuentran laborando en la universidad, Su investigación determino una relación directa con el C.O. y cultura de calidad de los profesionales de la universidad Simon Bolivar, con un 63,7%, de relación directa del C.O. y cultura de calidad. Y con un 55% de respuestas abiertas contestadas de manera afirmativa hacia la cultura de calidad de la Universidad.

Antecedentes nacionales

Vallejos. (2017) en su investigación para la obtención del grado de maestra, el método empleado fue hipotético deductivo, de diseño no experimental y nivel correlacional, su población fue de 119 trabajadores asistenciales y administrativos, aplico los cuestionarios de C.O. y Satisfacción Laboral. El estudio determino la existencia de evidencia significativa con lo que afirmo una relación significativa entre las variables usadas en su investigación; luego de la aplicación del estadístico no paramétrico Spearman de 0.701 el cual arrojó un resultado una relación alta entre sus variables.

Monteza. (2017) En su investigación estableció la relación que existe entre sus variables a estudiar, sus instrumentos fueron aplicados a los empleados del Hospital de Picota, realizando una investigación básica, de corte correlacional no experimental, descriptiva, para ello utilizó una muestra aleatoria compuesta por 63 trabajadores a quienes se les aplicó dos instrumentos. La conclusión señaló una relación positiva entre ambas variables ya que el estadístico aplicado Rho Spearman de 0,807 ($p < 0.05$) admitiéndose la hipótesis principal de su investigación.

Montoya. (2016). En su tesis, Tuvo una muestra con el total de los trabajadores que fueron 20 personas, aplicaron el Organizacional Climate Questionnaire de Litwin y Stringer, (1968) para la obtención de resultados, la investigación que realizó fue corte transversal correlacional. La conclusión de la investigación evidenció una correlación positiva entre ambas variables sujeto de investigación, asimismo se determinó la existencia de relación entre las variables y dimensiones de las mismas, se concluyó a través del estudio correlacional, los resultados dieron una significancia de 0.022 ($p < 0.05$) así mismo se estableció el Rho de Spearman de 0.657. Por consiguiente, su investigación llegó a rechazar la hipótesis nula aceptando la alterna, al revelar que hay relación directa entre las dos variables investigadas.

Arias. y Zegarra. (2015) en su tesis buscaron establecer correlaciones entre estas variables. Con una muestra de 93 trabajadores de 34 años como edad promedio. Se aplicaron los siguientes Cuestionarios de C.O. el Cuestionario de Afrontamiento en Situaciones de Estrés y el Inventario de Burnout de Maslach y Los resultados concluyeron la existencia de un C.O. muy bueno y niveles bajos de síndrome de burnout en la mayor parte de los encuestados. A su vez, las dimensiones menos satisfactorias fueron las relacionadas con el sueldo y asimismo el reconocimiento. En relación a las hipótesis específicas no se hallan relaciones significativas entre sus variables, afrontamiento activo y el clima organizacional obtuvo una mayor relación predominante. Cabe resaltar que el afrontamiento activo se llega a relaciona con características de los encuestados con un valor de ($p < 0.05$).

Pérez. y Rivera. (2013) en su tesis, aplico dos cuestionarios una para medir sus variables y la relación existentes entre ellas, con una muestra de 107 trabajadores, de corte transversal, nivel correccional. Luego de procesar la información en la estadística descriptiva, se obtiene

un puntaje predominante el cual llegó al 57.9 %; la conclusión de su estadística inferencial concluyo que un adecuado C.O. provoca también un adecuada S.L. en los trabajadores que participaron de la investigación.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Variable 1. Clima Organizacional o C.O.

Definición.

Chiavenato (2001) Refiere que es la vinculación existente entre todos los trabajadores de las diferentes áreas de una compañía, donde se denotara el compromiso con el buen funcionamiento de la empresa en la que se encuentran. Y si el clima es el adecuado y positivo se reflejará en la satisfacción que este origine en los empleados.

Chiavenato, citado por Zans. (2017). Refiere que el C.O. va a representar el lugar que comparten los integrantes de una organización o institución el cual se encuentra una relación directa con un grado alto de entrega y motivación de los empleados.

Sandoval, (2004) nos indica que las instituciones cuentan con características ajustadas y de manera exclusiva en algunos casos, y la condición como se manifiesta el C.O. impacta en la conducta del empleado seguido de su productividad en la organización, institución, entre otros. Asimismo, define el C.O.

a) Como las particularidades del clima laboral en el centro de trabajo; las que son divisadas de manera directa o indirectamente por los empleados que se encuentran laborando en ese clima laboral. b) El ambiente laboral contiene efectos en la conducta y progreso de las metas. c) El ambiente del centro de trabajo va a intervenir en los aparatos del sistema organizacional y en la conducta del individuo. (p.125).

Así mismo el autor indica que las características mencionadas como la organización vienen a ser congruentemente inquebrantables en el trayecto del tiempo, se distinguen de una institución a otra y de un equipo o ámbito laboral a otro en la misma compañía.

Bris. (2000) Afirma que: El C.O. o el ambiente de trabajo en las instituciones, establece elementos concluyentes y facilitadores en los métodos de organización y gestión, como al innovar y reformación desde un aspecto de instituciones con vida propia que intervienen premeditadamente, analizando el argumento y los métodos, lo que indica que las organizaciones se encuentran abiertas a nuevos cambios, el C.O. adquiere una gran excelencia por el impacto inmediato, tanto en los procesos como en los resultados, lo cual recae de manera directa en la eficacia del adecuado sistema. (p.42).

Asimismo, menciona que se puede discernir entre los diversos tipos de clima organizacional con la posibilidad de obtener estudios acerca de estos, en poder describir y medir con objetividad y se pueda aplicar en diferentes organizaciones.

El clima laboral en una compañía, será a su vez un instrumento con la finalidad de mejorar las interrelaciones de una institución, llegando a una excelente planificación con una buena comunicación, confianza, participación y respeto flexibilizando a los integrantes y decisiones de una organización, con la capacidad de renovar, instruir, inclusive desaprender y aprender.

Caligiore y Diaz (2003).

Ambos autores indican que el C.O. es un conjunto de dimensiones con indicadores que pueden estructurar organizaciones, numero de la organización, características de comunicación, formas de liderazgo de la dirección, entre otros. Por lo tanto, los indicadores forman parte de un ambiente en particular con sus propias características, los que representan, el distintivo de una institución que influirá en la conducta de los individuos en su centro de labores.

Se deduce que el C.O. es el ambiente laboral conveniente de la organización dicho con un predominio directo en la conducta de sus trabajadores. En este sentido, se indica que el C.O. es el perfil de la organización. Cabe precisar que el clima interviene en la forma en que los empleados perciben su recinto laboral, utilidad, realización y atracción hacia e deber que desempeña.

Gellerman. (1960) C.O. nos refiere que es un término estudiado por psicología organizacional al indicar que es la representación de una institución. Para Gellerman el C.O. es la calidad de una organización el mismo que va a influir directamente en la conducta de los trabajadores de las distintas organizaciones.

Guillen y Gul, citado por, vallejos (2017) refiere que el C.O. es la percepción del individuo o un conjunto de ellos que llegan a formar fragmento de una institución, estableciendo interrelaciones en el contexto laboral (p.33)

La resolución ministerial N° 303/2014 EF/43, del MEF, nos dice que, el C.O. está referido al discernimiento de las piezas de una institución respecto al centro de labores, el el lugar de trabajo in situ en el que desarrolla las obligaciones del trabajador, las relaciones propias entre los empleados de manera personal como interpersonal, que serán regulados por las normativas vigentes también generara efectos positivos como negativos.

Para el Minsa (2008), en su estudio realizado acerca del C.O. indica que se da por diferentes percepciones de los sujetos de la institución en relación a su centro de labores, el ambiente mismo en que laboran, vínculos interpersonales que dan lugar a una conducta que se basara en los reglamentos formales e informales que perturban directamente a los trabajadores.

Rodríguez. (2001) nos indica que es el discernimiento de los empleados de una misma institución que intervienen en relación a las labores, el lugar en que se dan las horas de trabajo, los vínculos personales que se instituyen en él y la normativa vigente interna y externa que influirá directamente a los miembros de la organización.

De la Poza, describe la estructura psicológica de las organizaciones y nos indica que la percepción, personalidad o carácter del medio interno de una organización”. (p. 262).

El MEF y el Minsa, Rodríguez, De la Poza Guillen y Gul coinciden en indicar que, el C.O., está basado en el discernimiento de las personas, cómo los trabajadores observan y consideran el medio en el que se desenvuelven laboralmente.

Aldana refiere que el C.O. es una variable de estudio con diversos factores que está compuesta por particularidades de una institución. Siendo un conjunto de indicadores que conforman una empresa.” Aldana indica que el C.O. encierra un grupo de indicadores que son la base y formación de la organización de la empresa.

Chiavenato (2009), nos dice que el C.O. interviene directamente en la conducta y actitud de los miembros de la compañía lo cual es el reflejo de un clima positivo o negativo.

Se deduce que, si el C.O. es el adecuado, cubrirá las expectativas de los empleados obteniendo de esta manera un incremento en la dedicación y vigor, si el mismo es el inadecuado ocasionara frustración y con ello agotamiento y cansancio. Cabe señalar que el ambiente laboral de la institución está unido a la percepción positiva de los empleados.

Dubrán, citado por Gómez (2004), nos dice que cada organización tiene propiedades o elementos que posee la gran mayoría de organizaciones; pero cada organización tiene una constelación única. Las que vienen a ser percibidas por los miembros de una institución quienes crean una estructura psicológica que influirá en la conducta de los individuos. Dubran indica que el C.O. describe la estructura psicológica de las compañías, a lo que indica, que el clima es la descripción en general del ambiente interno de las organizaciones.

Una organización, institución o empresa es un conjunto de personas que laboran en diferentes áreas o realizan diferentes actividades de manera idónea para alcanzar un fin común. Las organizaciones son instrumentos sociales con la finalidad de conjugar energías y alcanzar juntos objetivos que serían imposibles obtenerlos de manera individual. Formando un sistema cooperativo racional, indicando que pertenecerán al factor humano de una organización concluyen apoyarse mutuamente para alcanzar metas comunes. Esta decisión dará paso para relacionar y perfeccionar los resultados de una empresa.

Álvarez, citado por Gómez (2004), concluye que el C.O. es el reflejo de las percepciones o la manera cómo interpreta el individuo el ambiente interno de la institución de la cual es miembro activo; en su concepto encierra variadas dimensiones basadas en la estructura y normas de la organización, sobre reglamentos internos o externos con la finalidad que la organización cumpla con sus metas

trazadas. (p.216).

Teorías del clima organizacional.

Teoría de equidad

Desarrollada por Adams (1963), estudia los factores que intervienen en la percepción y valoración de la relación del empleado con su empleador. El centro de la teoría es el proceso de comparación social, las condiciones que llevan a la percepción de una situación de equidad o inequidad.

Esta teoría encierra las cualidades que radica en brindar a cada trabajador lo que merece en función de los logros y méritos, encuadrándose en la actualidad a la meritocracia.

Teoría de la corriente cognitiva de Eder, Gracia y Casino.

Elder, Gracia y Casiano, citado por Vallejos (2017) nos dicen que los orígenes de la preocupación por el C.O. radican en los inicios de las corrientes cognitivas en psicología. (p.31).

Teoría de sistemas de organización de Likert.

Likert citado por (García e Ibarra. 2015) en su teoría de sistemas de organización, indica que el C.O. está reflejado en el comportamiento de los trabajadores la cual es consecuencia de la actuación del entorno administrativo y de los escenarios de las diferentes organizaciones que los trabajadores descubren, basadas en sus ilusiones, su capacidad y valores propios.

En consecuencia, la actitud de los trabajadores será determinada por el discernimiento. Lo que deduce Likert es la percepción de cómo se ve el entorno y no el ambiente personal.

Teoría cognitiva de Schneider y Reichers

Schneider (1975). Nos habla de una acumulación de experiencias en una institución, llegando a generar una percepción general sobre su organización.

Los discernimientos se utilizarán para una proyección cognitiva de las personas del trabajo de su organización, lo cual determinara cual es el comportamiento idóneo ante las dificultades y situaciones que se presenten. Lo que indica que el clima será ventajoso para cambiar la actitud de los individuos que conforman la institución, con la finalidad de realizar de manera efectiva y eficaz su obligaciones y exigencias laborables dentro de su centro de labores. Schneider y Reichers, (1983).

La psicología cognitiva es la rama de la psicología que estudia los procesos mentales como el discernimiento, la proyección o la adquisición de deducciones.

En este sentido se observó que para los autores mencionados el clima organizacional se fundamenta en teorías psicológicas, al referir que son constructo de las personas al percibir de maneras totalmente diferente el lugar donde se desenvuelve laboralmente.

Se discierne que el C.O. es el promedio de obligaciones e interacciones de cada empleado en su entorno laboral. Desprendiéndose que el C.O. se define en la relación de rasgos personales y organizacionales, determinando que las actuaciones en la organizacional serán las que influyan en el clima.

Importancia del clima organizacional.

Para el Minsa (2008), nos señala la importancia del estudio del C.O. porque, permite conocer los acuerdos de los empleados en relación al ambiente donde laboran y las condiciones que la empresa les brinda, con la única finalidad de crear nuevas coordinaciones que faciliten de manera propicia los aspectos negativos que influyen en la productividad y compromiso con la organización.

Al investigar acerca del C.O. se determina que el discernimiento que el individuo

tiene de su ámbito laboral y la relación existente en su organización, a su vez las posibilidades que en un futuro se puedan alcanzar al adjuntar incentivos, luego de una evaluación al desempeño individual de cada personal. Un C.O. estable es una inversión sustentable en el tiempo.

Cuando se utiliza el término de un C.O. saludable, se toca el tema de fomentar un desarrollo adecuado de la cultura organizacional, la que se basa en valores, necesidades, creencias y expectativas, que serán difundidos en toda la organización con la finalidad de orientar a toda la compañía a un solo fin.

Características del clima organizacional.

Para el Minsa (2008). En el documento técnico, define a las características como puntos que encuentran vinculos con el ambiente y clima en la institución que se desenvuelven todos los trabajadores.

El C.O. unido a sus estructuras, componentes organizacionales y los individuos que la componen, forman un procedimiento interdependiente sumamente emprendedor.

Las características cuentan con un sentido de pertenencia a la organización, a pesar de encontrar cambios negativos como positivos, influenciando en el comportamiento de los trabajadores de la empresa o institución, y podrían ser afectados por variados indicadores como el estilo de dirección, políticas y planes de gestión, etc.

Consecuencias del clima organizacional.

Minsa (2008), determinando el C.O. de una institución se llegará a obtener efectos positivos o negativos, las que serán basadas en el discernimiento que los empleados tienen de su institución.

Entre los instrumentos efectivos se reconoce lo siguiente: Logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, etc. Entre los efectos negativos se reconoce las subsiguientes consecuencias, las mismas que llegan a ser negativas

para la institución y los empleados, se encontraron las siguientes: Intransigencia, alta rotación, ausentismo, escasa creación, descenso de producción, etc.”

Un apropiado C.O. fomentará la mejora de su institución, la que tendrá como bases: valores, confianzas, afirmaciones, medidas y experiencias participadas y transferidas por los individuos de una organización, los que se expresaran en la conducta y experiencia de los miembros de la institución.

Un C.O. saludable, es favorable para el avance de una cultura organizacional, que establece sus bases en servicios, perspectivas, dogmas, reglas y destrezas simultáneas, las mismas que son transferidas por los individuos de una institución y se formulan como gestiones o actuaciones armonizadas y encaminadas a un bienestar común.

Dimensiones del C.O.

Los autores Koys & Decottis (1991) describe lo siguiente:

Autonomía: Como el discernimiento del empleado acerca de la determinación y compromiso necesario al momento de tomar decisiones relacionados a los logros a alcanzar en el trabajo, cumpliendo prioridades y metas de la institución.

Cohesión: Se le denomina al discernimiento de los vínculos de las relaciones entre el grupo de empleados dentro de la institución, donde existe un clima laboral amigable, de familiaridad y equilibrio con la finalidad de colaborar materialmente en realización de las tareas.

Confianza: Lo denomina al discernimiento del individuo al referirse a la autonomía que cuentan los empleados para lograr una comunicación abierta con los superiores y jefes, para discernir en temas de la empresa, manteniendo los datos confidencialmente.

Presión: Lo denomina al discernimiento existente al mencionar los esquemas de trabajo, ejercicio y llegar a finalizar las tareas encomendadas.

Apoyo: La determina el conocimiento que tienen los individuos acerca del apoyo que recibirá por sus jefes ante la conducta en las instalaciones de su centro laboral, incluyendo las nociones para poder evitar o repetir errores, por medio del empleado, sin que tenga miedo a la amenaza de sus jefes o de los demás colegas de trabajo

Reconocimiento: Es la percepción de cada uno de los trabajadores con relación a lo que reciben como una recompensa por su aporte dirigido a la institución.

Equidad: Es la experiencia y conocimiento que adquieren los trabajadores con relación a que, si existen reglas y normas, así como políticas equitativas y claras dentro del trabajo.

Innovación: La denomina a la percepción que los trabajadores tienen con relación al pensamiento creativo, innovador en las diferentes áreas de su labor, asumir cargos de repente en los que no se tiene mucha experiencia, pero si ánimo e iniciativa para colaborar y sacar adelante a la empresa.

Minsa (2008), refiere las siguientes dimensiones que pueden ser medibles.

Comunicación: Se establece esta dimensión en relación a las redes de comunicación dentro de la institución.

Conflicto y cooperación: Lo denomina a la colaboración que se tiene entre los trabajadores para desarrollar adecuadamente su trabajo.

Confort: Esfuerzos que realiza la organización con la finalidad de crear un ambiente laboral el cual sea sano y agradable para sus trabajadores,

Estructura: Es la percepción que tienen todos y cada uno de los colaboradores sobre las normas y reglas relacionadas con los procedimientos y trámites en general que se tienen que realizar para desarrollar su trabajo eficazmente.

Identidad: Es como cada uno de los colaboradores se siente parte de a institución, considerándose una pieza vital y valiosa dentro del equipo de trabajo.

Innovación: Es la propuesta para implementar y ejecutar cosas diferentes que lo extraigan de su confort, pero que impliquen una alternativa de mejora diferente al realizar el trabajo.

Liderazgo: Es el manejo y la influencia de los jefes de tal manera que logren que el grupo los siga a fin de lograr resultados positivos, siguiendo todos una dirección y una meta definida hacia la excelencia de la institución.

Motivación: Refiere que son las situaciones que tienen los trabajadores a la intensidad de sus obligaciones dentro de la organización.

Recompensa: Es organizar un lugar apropiado en el que se aplique adecuadamente el premio y se reduzcan las sanciones, logrando la satisfacción en el trabajo.

Remuneración: Es lo que reciben cada uno de los trabajadores por su labor diaria, como consecuencia de su trabajo.

Toma de decisiones: Es saber tomar la alternativa correcta luego de recibida la información necesaria para ello, para lo cual es importantísimo el rol que cumple cada uno de los empleados.

Mullins, (2005) nos dice que la dimensión de la independencia acerca de los empleados y gerentes a menudo se ven sujetos a la estructura y la formación de una institución, las instituciones típicas y administrativas llegan a tener una escasa autonomía, no obstante, las reformas de bases de una institución se fundan en la independencia, el empoderamiento y la colaboración con la finalidad de logros y metas.

Se deduce que al aumentar la autonomía en los empleados generara una mayor responsabilidad por los resultados de su trabajo, mostrando su autosuficiencia e iniciativa, con el fin de aumentar los logros que determinan el desempeño.

Variable 2. Bienestar laboral.

Definición de bienestar laboral.

Andrews y Withey (1976); Diener (2000); Diener y Suh (2001). Refieren que el confort (subjetivo o psicológico) radica en un conglomerado de discernimientos valorativos y de progreso emocional pertinentes al cargo donde la vivencia es calificada como oportuna, con efectos positivos y atractivos.

El bienestar forma un concepto retórico de primer dictamen, primordialmente desde que la OMS lo estipulo en 1948, al determinarlo a modo de base principal en su enunciación de salud como fase del alcanzado bienestar absoluto, psicológico y social, lo que origino que, las relaciones ambiguas entre bienestar y trabajo se ubiquen en el ámbito psicológico en su totalidad y especialmente en el bienestar laboral y el del clima organizacional.

Muñoz, citado por López (2018) refiere que, al discutir del bienestar laboral debemos de tener en cuenta al ambiente de trabajo, donde debe de reinar una adecuada

comunicación así como la debida relación entre pares, establecer una buena comunicación entre jefes y empleados , debiendo de cuidar también lo relacionado con la infraestructura, es decir, brindarle al trabajador el ambiente adecuado, buena iluminación comodidad en los ambientes y mobiliarios con muebles ergonómicos que le permitan desarrollar adecuadamente su trabajo así como una postura adecuada que le permita desarrollar un hábito postural correcto, a ello agregarle una negociación pertinente que motive al trabajador de manera positiva, pues e impacto negativo tiene consecuencias funestas en el ánimo, salud y bienestar de las personas.

Ordoñez (2015), El bienestar laboral está basada en la búsqueda de mejorar el día a día en las obligaciones terminadas por los trabajadores de una institución, asimismo buscan promover el bienestar social, de los individuos y sus familias.

Rath, y Harter, (2011). El bienestar laboral no dependerá del salario que la empresa brinde a sus trabajadores si no de lo que significa el trabajador y el impacto de sus logros para la organización. En muchas oportunidades el trabajo brinda bienestar y felicidad al colaborador y en otras momentos o circunstancias se puede decir que pasa todo lo contrario. (p.25)

En consecuencia, se determinó que el bienestar laboral se encuentra en el sentir de las personas, al saber que pueden satisfacer en su totalidad sus necesidades y contar con expectativas que retroalimenten sus metas y logros de vida a corto o largo plazo, partiendo del bienestar económico el cual cubre necesidades patrimoniales del trabajador que puedan perpetuarse en el tiempo, como las mejoras que implica tener un patrimonio.

Teoría del bienestar laboral

Teoría de la psicología positiva Sheldon, Frederickson, Rathunde, Csikszentmihalyi y Haidt. (1999).

La presente teoría representa una innovación dentro de esta disciplina, la cual enmarca en la sociedad la concepción de etapa de bienestar transmitida por las instituciones, incluyéndose a la OMS quien refirió al termino salud como la condición de bienestar

corporal, psicológico y general completo, y no sólo con la ausencia de diagnóstico de enfermedades o incapacidad, de lo contrario una condición positiva correspondiente al trabajador en todo el contexto de su vida. OMS (1946).

Teoría de enfoque ecologicista de Amerido. (1995)

Américo, nos habla de una orientación ecologicista; rama que estudia y analiza el vínculo relacionado a las personas y los lugares donde se interrelacionan. Donde el grado de estudio abarca las particularidades circunstanciales, y su influencia en el manera de vivir sus días, basado en este enfoque se han determinado nuevos valores. Américo, & Corraliza, (1994).

Teoría de enfoque psicológico de Campbell.

Campbell (1981); Rice (1982) y Michalos (1985). Le otorgan al bienestar laboral un enfoque sociológico, el que indica y agrupa un conjunto de condiciones que pueden ser observadas y medidas de diferentes maneras por la población laboral. Donde los trabajadores evaluarán y relacionarán su entorno y beneficios laborales para poder contar y lograr un bienestar laboral.

Teoría de enfoque psicosocial de Alvaro y Páez. (1996).

Álvaro y Páez, Otorgan al bienestar laboral un enfoque psicosocial el cual contempla la interacción y la percepción de la persona relacionada a su realidad enfocándose en el bienestar psicosocial, los autores reconocen que esta concepción es parcialmente nuevo y multidimensional. Integrándolos con la felicidad y satisfacción en general con la vida, definiéndolo en la asociación de las emociones positivas y negativas, vinculándose a sentimientos de familiaridad acerca de su entorno laboral.

Importancia de bienestar laboral.

El Bienestar Laboral implica programas y beneficios que se estructuran que en conjunto se presentan como una solución a las insuficiencias del empleado dentro de la institución o

empresa, las cuales son mecanismos trascendentales que se encuentran en una colectividad pragmática o institución a la que se corresponde; llegando a formar parte del ambiente social.

Al tocar la importancia del término de bienestar laboral, se encuentra una acumulación de beneficios que el trabajador encuentra en su área de labores, con los cuales crea un vínculo positivo, ocasionando respuestas positivas en su organismo, lo cual origina emociones saludables en el trabajador, lo cual se reflejara en su desempeño laboral.

Factores del bienestar laboral.

El bienestar laboral está compuesto por diversos factores, los cuales se encadenan entre sí con los proyectos de vida de cada trabajador, de tal manera que a mejor calidad de vida mayor productividad y bienestar del trabajador.

Moreno, y Hernández (2013) definen los siguientes factores, como los más importantes del bienestar laboral.

Factor Logro: Está en relación al objetivo alcanzado, los resultados el rendimiento, la meta alcanzada de los trabajadores.

Factor de Reconocimiento: Se resalta los estímulos recibidos, elogios que permiten reforzar el rendimiento y que lo brindan los jefes, compañeros de trabajo y también los subordinados.

Factor del Trabajo: Es la percepción hacia el trabajo, le es estimulante, retador, variado y /o atractivo, entre otros.

Factor Responsabilidad: Abarca el nivel ejecución adecuada e importancia hacia su labor diaria y la de sus compañeros.

Factor Promoción: Se relaciona con la posibilidad que tiene cada trabajador de mejorar a través del ascenso en la organización

Los mencionados factores son los más resaltantes, al señalar la importancia del esfuerzo y por consiguiente el reconocimiento a la responsabilidad del trabajador hacia su trabajo desarrollado. Creándose un ámbito de retroalimentación entre trabajadores y funcionarios de la empresa.

Consecuencias del bienestar laboral.

Según Rath y Harter. (2011). Refiere que el bienestar laboral cuenta con una gran diversidad de resultados que recae directamente en el trabajador, las que afectan ciertas condiciones ante la vida familiar y su salud física, y muchas consecuencias se llegan a relacionar con la salud mental, aunque en muchas oportunidades se evidencian con el ausentismo como lo es la rotación de personal.

Dimensiones del bienestar laboral.

Salanova y Llorens, citado por, Spontón, Medrano, Maffei, Spontón y Castellano. (2012) enumera las siguientes dimensiones:

Vigor: Lo definen a los elevados niveles de fuerza y potencia mental mientras el individuo se encuentra en horas de trabajo, el querer de transformar vitalidad en resultados en el trabajo que se realiza incluso cuando se trabaje bajo presión durante el día.

Por dedicación: se atribuye esta dimensión al elevado compromiso con las labores encargadas en su área de trabajo, unido a la pertenencia con un alto significado, admiración, con orgullo y tomando cada desafío como meta a cumplir en su área laboral.

La absorción: señala a la concentración como el punto más elevado alcanzado por los individuos en relación a sus obligaciones en su centro laboral, el trabajador se encuentra inmerso en sus labores sin medir horas de trabajo y el paso de horas no es inconveniente. Se siente satisfechos al desarrollar dicha concentración en sus horas de labores.

1.4 Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y bienestar laboral de los profesionales de línea 100 – Ministerio de la Mujer? Lima – 2018.

Problemas Específicos

Problema Especifico 1

¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y el vigor de los profesionales de línea 100 – Ministerio de la Mujer? Lima – 2018

Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y dedicación de los profesionales de línea 100 – Ministerio de la Mujer? Lima - 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y absorción de los profesionales de línea 100 – Ministerio de la Mujer? Lima – 2018.

1.5 Justificación del estudio.

Para el presente estudio se tomará los criterios de Hernández, Fernández y Baptista (2016).

Justificación Teórica

El reciente estudio de investigación se justifica teóricamente basada en los siguientes autores, Guillen y Gul, los que definen el C.O. como el discernimiento de un conjunto de personas que forma parte de un centro laboral y se construyen interacciones diversas en el contexto laboral, centrándolos en el ámbito Psicológico.

Los resultados que se generen del presente estudio de investigación, incrementarán las opciones a seguir por instituciones del estado , para poder cuidar la salud de sus

empleados como el clima organizacional de las instituciones públicas, por consiguiente, se conocerá cuán importante es relacionar positivamente ambas variables para poder conseguir un bien común preservando un clima y ambiente laboral en óptimas condiciones, a su vez identificar los factores de riesgo que deberán evitarse para no generar síndromes opuestos al de bienestar laboral en los profesionales de línea 100 del Ministerio de la mujer.

Justificación Práctica

Permitirá que las instituciones públicas y profesionales del Mimp, sean los principales beneficiados en mejorar el clima laboral como el C.O, en la búsqueda de beneficios de sus trabajadores que se reflejaran en los servicios que brinda el Estado, por consiguiente, se brindara una atención especializada a la población que recurra a las instituciones del estado.

Justificación metodológica.

La investigación a seguir es de tipo correlacional, teniendo con la intención de percibir la relación preexistente entre las dimensiones de las variables de C.O. y Bienestar laboral de los profesionales de línea 100 del Mimp. Las variables descritas serán medidas por instrumentos de cuestionarios validados y adaptados para ser usados en futuras investigaciones, con la finalidad de mejorar el C.O. y el bienestar de sus trabajadores en su centro de trabajo.

Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación directa entre el C.O. y el bienestar laboral de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima - 2018.

Hipótesis Específicas:

Hipótesis específico 1

El C.O. se relaciona directamente con el vigor de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la mujer. Lima - 2018.

Hipótesis específico 2

El C.O. se relaciona directamente con la dedicación de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer, Lima - 2018.

Hipótesis específico 3

El C.O. se relaciona directamente con la absorción de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer, Lima - 2018.

1.6 Objetivos**Objetivo General**

Establecer la relación que existe entre el C.O. y Bienestar laboral de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima - 2018.

Objetivos Específicos:**Objetivo específico 1**

Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y vigor de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima - 2018.

Objetivo específico 2

Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y dedicación de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer Lima - 2018.

Objetivo específico 3

Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y absorción de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima - 2018.

II.- MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

Sánchez señalan que la investigación realizada es de tipo básica al encontrarse orientada a la exploración de conocimientos diferentes y aplicadas a la rama de la investigación, teniendo como mira obtener datos reales enriqueciendo el conocimiento científico (p.108)

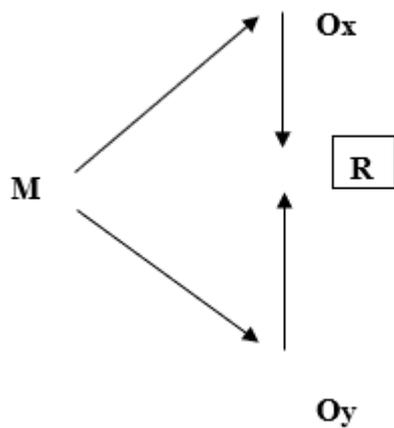
La presente investigación con las variables de C.O. y bienestar laboral se utilizó un enfoque cuantitativo, metodología hipotético deductiva, usando un diseño no experimental. Al utilizar este tipo de metodología, se recolecta datos numéricos de los objetos y participantes, que se estudiara y analizara mediante procedimientos estadísticos Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Diversos autores señalan al diseño de una investigación como la estrategia, habilidad o táctica para recabar información indispensable u obligatoria para llevar a cabo una investigación.

Al realizar un estudio de diseño no experimental, las variables no son manipuladas intencionalmente, este tipo de estudio se basa en la expectación de los fenómenos en su ámbito natural para lograr un análisis natural, el diseño del presente trabajo investigativo incluyó un enfoque transversal, en el cual la recolección de datos se dará en un único momento o tiempo. Dicho enfoque tiene el propósito de definir y describir las variables a estudiar entre ellas la relación e interrelación como sus acontecimientos. Toro y Parra, (2006).

La investigación realizada se identifica o caracteriza por la aplicación de conocimientos teóricos aplicados a situaciones concretas, con el fin de conseguir resultados prácticos que de la investigación provengan.

Esquema de Sánchez H. y Reyes, C. (1984 p.64).



Donde:

M = Muestra de estudio

Ox = Aplicación del instrumento de la Variable 1:

Oy = Aplicación del instrumento de la Variable 2

R = Relación entre variables.

2.2 Variables, Operacionalización

Variable 1.

Clima organizacional

Chiavenato, indica que el C.O. es la representación que se tiene de los interiores de una organización a la relación entre sus miembros de la organización ya sean de manera subordinada, asimismo lo relaciona al nivel de motivación que existe en los trabajadores.

Tabla 1

Operacionalización de la variable clima organizacional.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Clima Organizacional	Autonomía	Mide la autodeterminación	1 al 5		40 – 80
	Cohesión	Mide la percepción en el ámbito laboral	6 al 10		
	Confianza	Mide la percepción de la libertad para comunicarse	11 al 15		
	Presión	Mide la percepción respecto al desempeño	16-20		81 – 120
	Apoyo	Mide la percepción de respaldo	21 al 25	Categoría Ordinal Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	
	Reconocimiento	Mide la percepción de los miembros de la organización	26 al 30		
		Equidad	Mide la percepción de los empleados acerca de la organización	31 al 35	
	Innovación	Mide la percepción acerca del ánimo para asumir riesgos	36 al 40		

Nota: adaptada de Koys y Decottis (1991).

Variable 2.

Bienestar laboral.

Ordoñez (2015), El bienestar laboral está basada en la búsqueda de mejorar el día a día en las obligaciones terminadas por los trabajadores de una institución, asimismo buscan promover el bienestar social, de los empleados y sus familiares.

Tabla 2

Operacionalización de la variable bienestar laboral.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Bienestar Laboral	Vigor	Mide los elevados rangos de fortaleza mental	2, 4, 6, 7, 9	Ordinal Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	16 - 32 Bajo
	Dedicación	Mide el elevado compromiso laboral	1, 10, 11, 14, 15		33 - 48 Medio
	Absorción	Mide la concentración total en el trabajo	3, 5, 8, 12, 13, 16.		48 – 80 Alto

Nota: Adaptado por Koys y Decottis (1991).

2.3 Población y muestra.

Población

La población en la presente investigación, está conformada por 134 profesionales (abogados, psicólogos) del Ministerio de la Mujer en línea 100, en los diversos horarios que abarcan los 365 días del año y 24 horas del día.

Muestra

La muestra estará formada por la población de línea 100 y será constituida por 100 profesionales entre ellos operadores, supervisores, comprometidos con los usuarios del programa, víctimas o informantes de los temas de violencia familiar y sexual encargados a la orientación e información, quienes realizan coordinaciones con comisarías y entidades de MININTER y MINJUS, en un número de 100 personas calculado estadísticamente de la siguiente manera:

Cálculo del Tamaño de la Muestra

N = Tamaño de la población del personal = 134

Z = Nivel de confianza al 95% = 1,96 (Según la tabla de la distribución normal)

p = Probabilidad = 0,5

q = Probabilidad de estar en desacuerdo = 0,5

E = Error muestral = 0,05

n = Tamaño de la muestra

Fórmula para estudios de proporciones de una variable cualitativa:

$$n = \frac{Z^2(P*Q)}{e^2 + \frac{Z^2(p*q)}{N}}$$

Muestreo

En el presente estudio, el muestreo es aleatorio simple, con este procedimiento de discriminación de n unidades sacadas de N , que es la población del estudio, de tal forma que cada una de las muestras obtiene la misma posibilidad de ser seleccionada.

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

El presente estudio adapto instrumentos validados, el primero de ellos fue utilizado con la finalidad de medir el bienestar laboral usando el cuestionario de Engagement de Demeurotti, traducida y adaptada para computar las siguientes dimensiones de la variable de satisfacción laboral. El segundo instrumento fue la escala de medida de Koys y Decottis (1991), traducida y adaptada para medir el C.O. y sus dimensiones. Para aplicar esta escala, las respuestas serán registradas mediante un Formato Likert. La adjudicación de puntuaciones de acuerdo al formato de los instrumentos.

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y los instrumentos aplicados fueron cuestionarios con una calificación de tipo likert con diversas alternativas las que son politómicas, a los encuestados se le brindo 50 minutos para llenar los cuestionarios.

Autores dedicados a la investigación científica refieren que la recolección de datos implicara aplicar uno o más instrumentos con el objetivo de alcanzar información relacionada a las variables estudiadas. Asimismo, señalan que es necesario contar con datos para realizar una investigación.

Validez de los instrumentos.

Los instrumentos aplicados a la muestra de la investigación son validados por juicio de expertos. Fox (1981) los que se refieren a la validez de las preguntas, que llega a ser la

técnica más conveniente para proceder a validar un cuestionario, con el análisis del juicio de expertos conoceremos si nuestro cuestionario mide lo que se busca medir en la investigación.

Los instrumentos utilizados en la investigación, ya contaban con la validación internacional y se adecuaron por la autora con fines de aplicarla a nuestra investigación, llegando a ser sometida a juicio de expertos, a cargo de la Dra. Maritza Guzmán, quien los emitió aplicables.

Confiabilidad de los instrumentos.

Para alcanzar la confiabilidad de los instrumentos se aplicó el Alfa de Cronbach, que se emplea con el fin de medir la fiabilidad de una escala de medida.

Confiabilidad de los instrumentos.

Con relación a la fidelidad de los instrumentos aplicados en una investigación, será confiable cuando se aplique a un individuo en diferentes oportunidades y los resultados sean parejos o similares, teniendo los cuestionarios valores politómicos se aplicó Alfa de Cronbach, obteniéndose los resultados de la siguiente tabla:

Tabla 3

Confiabilidad cuestionario de Clima Organizacional

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,849	40

Al obtener el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0,80 demuestra que el grado de confiabilidad del instrumento de la variable es Bueno.

Tabla 4

Baremos de la Variable Clima Organizacional

General (Clima Organizacional)	Cuantitativo								Cualitativo
	Dimensión 1 (Autonomía)	Dimensión 2 (Cohesión)	Dimensión 3 (Confianza)	Dimensión 4 (Presión)	Dimensión 5 (Apoyo)	Dimensión 6 (Reconocimiento)	Dimensión 7 (Equidad)	Dimensión 8 (Innovación)	
40 – 80	5 – 10	6 – 10	7 – 10	8 – 10	9 - 10	10 - 10	11 – 10	12 - 10	Bajo
81 – 120	11 – 15	12 – 15	13 - 15	14 – 15	15 - 15	16 - 15	17 – 15	18 - 15	Medio
121 – 200	16 – 25	17 – 25	18 - 25	19 – 25	20 - 25	21 - 25	22 – 25	23 - 25	Alto

Tabla 5

*Confiabilidad cuestionario de Bienestar Laboral***Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	16

Llegando a obtener el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indica que el grado de confiabilidad del instrumento de esta variable es muy bueno.

Tabla 6.

Baremos de la Variable Bienestar Laboral

General (Bienestar Laboral)	Cuantitativo			Cualitativo
	Dimensión 1 (Vigor)	Dimensión 2 (Dedicación)	Dimensión 3 (Absorción)	
16 – 32	5 -10	5 -10	6 - 12	Bajo
33 – 48	11- 15	11- 15	13 - 18	Medio
48 – 80	16 -25	16 -25	19 - 30	Alto

2.5 Modelo de análisis de datos.

Para efectuar un análisis de valores estadísticos, se empleará una vez recogidos los cuestionarios apropiadamente contestados, se procederá a cuantificar, interpretar y analizar los datos que serán recolectados. Con la finalidad de formalizar los datos estadísticos, se utilizará el programa computarizado (SPSS), versión 24.0. Mediante el cual se elaborarán tablas de frecuencias. La estadística inferencial se realizará de acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad.

2.6 Aspectos éticos.

En el presente estudio de investigación se valoró el cumplimiento los cuantificaciones señaladas que rige a su formato, cuales son las pautas a continuar en la investigación científica su vez, respeta derechos de autor de la información bibliográfica haciéndose referencia de los autores tomados. Para su aplicación se solicitará el permiso correspondiente a través de Oficio firmado por la Escuela de Posgrado de la UCV.

III.- RESULTADOS

Tabla N.º 7
Dimensión Vigor de la variable bienestar laboral

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	Valido	Porcentaje Valido
Validos	Bajo	6	6,0	6,0	6,0
	Medio	13	13,0	13,0	19,0
	Alto	81	81,0	81,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

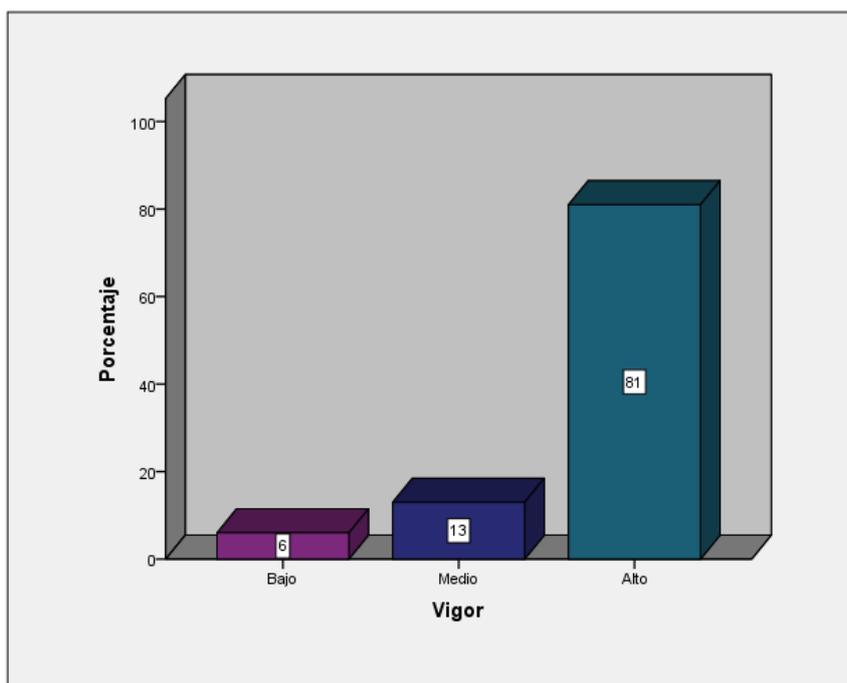


Figura N° 1. Dimensión Vigor de la variable bienestar laboral

Interpretación:

En la Tabla y Figura 1 se visualiza que de la muestra de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer, el 6 % tiene un nivel bajo, el 13% un nivel medio y 81% un nivel alto en la dimensión Vigor de la variable Bienestar Laboral.

Tabla N° 8.

Dimensión Dedicación de la variable bienestar laboral

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	Valido	Porcentaje Valido
Validos	Bajo	7	7,0	7,0	7,0
	Medio	11	11,0	11,0	18,0
	Alto	82	82,0	82,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

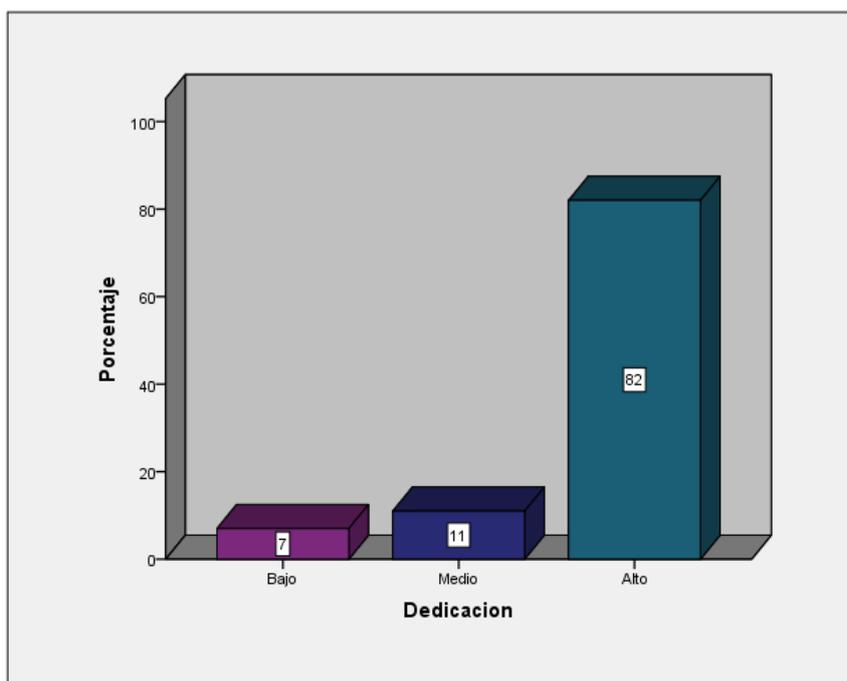


Figura N° 2. Dimensión Dedicación de la variable bienestar laboral

Interpretación:

En la Tabla y Figura 2 se visualiza que de la muestra de los profesionales de línea 100 del ministerio de la mujer, el 7 % tiene un nivel bajo, el 11% un nivel medio y 82% un nivel alto en la dimensión Dedicación de la variable Bienestar Laboral.

Tabla N° 9.

Dimensión Absorción de la variable bienestar laboral

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	Valido	Porcentaje Valido
Validos	Bajo	6	6,0	6,0	6,0
	Medio	12	12,0	12,0	18,0
	Alto	82	82,0	82,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

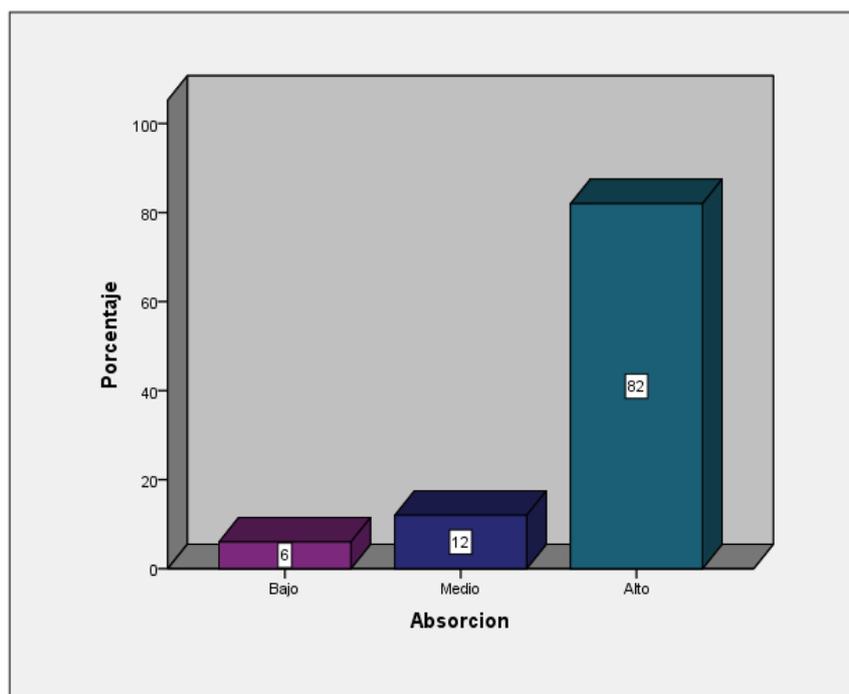


Figura N° 3. Dimensión Absorción de la variable bienestar laboral

Interpretación:

En la Tabla 9 y Figura 3 se visualiza que de la muestra de los profesionales de línea 100 del ministerio de la mujer, el 6 % tiene un nivel bajo, el 12% un nivel medio y 82% un nivel alto en la dimensión Absorción de la variable Bienestar Laboral.

Tabla N° 10.

Variable: Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Valido
Validos	Bajo	4	4,0	4,0	4,0
	Medio	7	7,0	7,0	11,0
	Alto	89	89,0	89,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

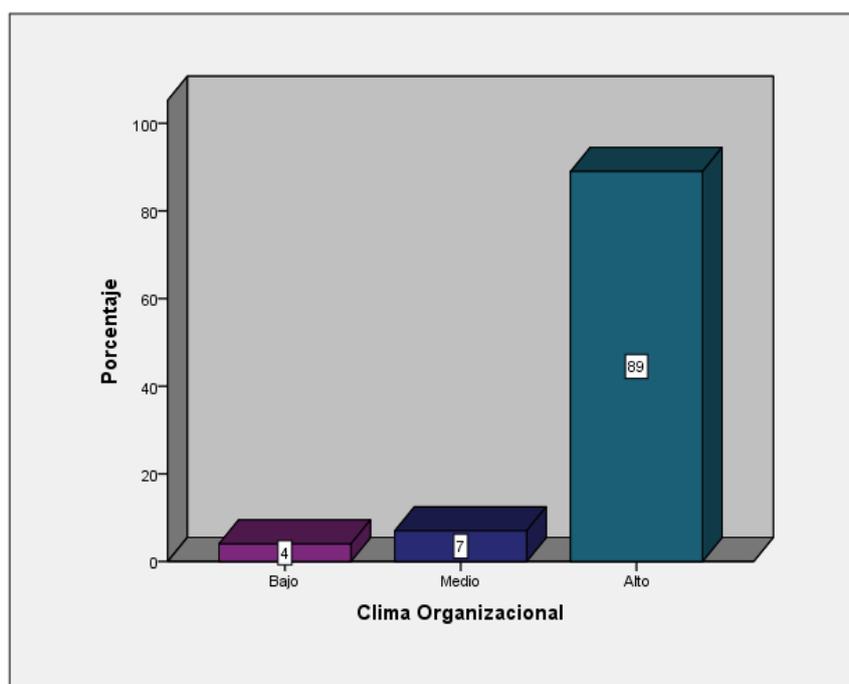


Figura N° 4. Variable: Clima Organizacional

Interpretación:

En la Tabla 10 y Figura 4 se visualiza que de la muestra de los profesionales de línea 100 del ministerio de la mujer, el 4 % tiene un nivel bajo, el 7% un nivel medio y 89% un nivel alto en la variable Clima Organizacional.

Tabla N° 11.

Variable Bienestar Laboral

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	Valido	Porcentaje Valido
Validos	Bajo	8	8,0	8,0	8,0
	Medio	9	9,0	9,0	17,0
	Alto	83	83,0	83,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

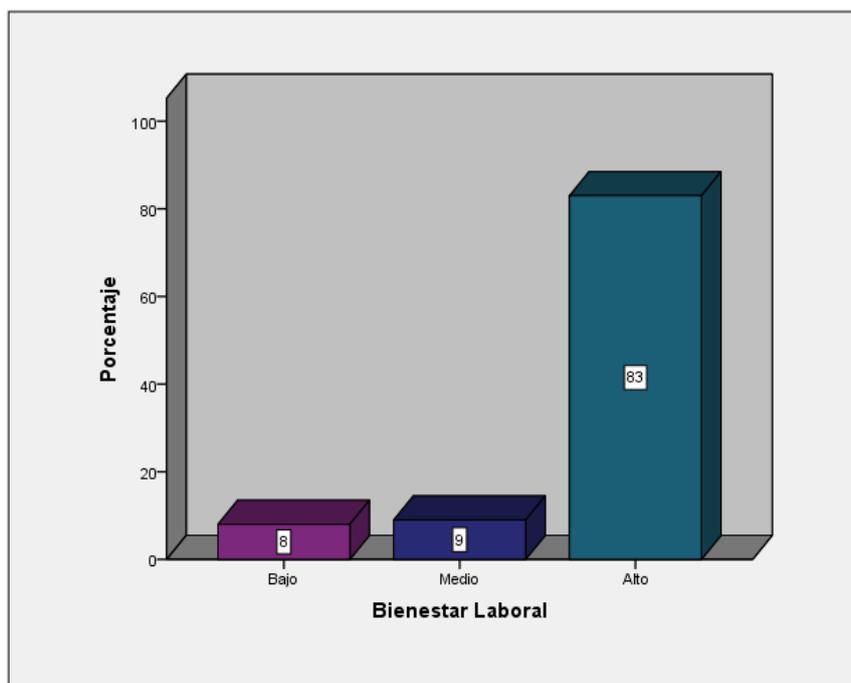


Figura N° 5. Variable Bienestar Laboral

Interpretación:

En la Tabla 11 y Figura 5 se visualiza que de la muestra de los profesionales de línea 100 del ministerio de la mujer, el 8 % tiene un nivel bajo, el 9 % un nivel medio y 83 % un nivel alto en la variable Bienestar Laboral.

Tabla N° 12

Clima Organizacional y Vigor

		Vigor			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Clima Organizacional	Bajo	Recuento	0	0	4	4
		% de Total	,0%	,0%	4,0%	4,0%
	Medio	Recuento	1	2	4	7
		% de Total	1,0%	2,0%	4,0%	7,0%
	Alto	Recuento	5	11	73	89
		% de Total	5,0%	11,0%	73,0%	89,0%
Total	Recuento	6	13	81	100	
	% de Total	6,0%	13,0%	81,0%	100,0%	

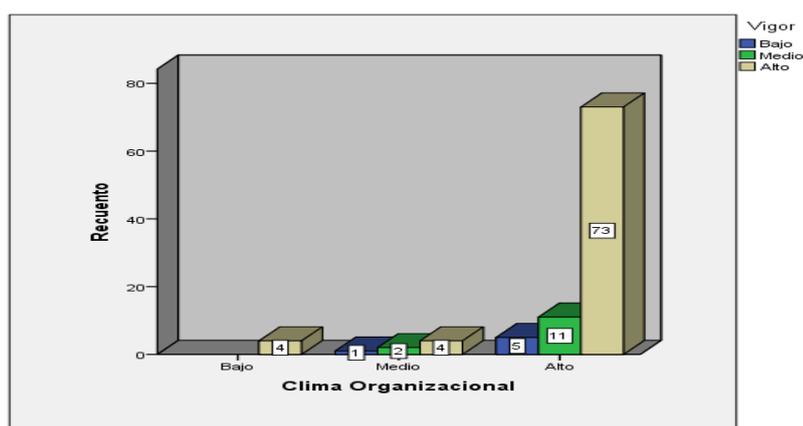


Figura N° 6. Clima organizacional y Vigor

Interpretación:

En la Tabla 12 y Figura 6, Los profesionales de línea 100 del MIMP en cuanto a la medición del Clima Organizacional, cuando el nivel es bajo, el 4% tienen un nivel de vigor es alto. A un nivel del clima organizacional medio, el 1% tienen un nivel de vigor bajo, el 2% un nivel medio y el 4% un nivel alto. Así mismo, el nivel de C.O. en un nivel alto, el 5% tienen un nivel bajo, el 11% un nivel medio y el 73% un nivel alto de calidad de vida en el trabajo.

Tabla N° 13

*Clima Organizacional * Dedicación*

		Dedicación				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Clima Organizacional	Bajo	Recuento	0	0	4	4
		% de Total	,0%	,0%	4,0%	4,0%
	Medio	Recuento	0	3	4	7
		% de Total	,0%	3,0%	4,0%	7,0%
	Alto	Recuento	7	8	74	89
		% de Total	7,0%	8,0%	74,0%	89,0%
Total	Recuento	7	11	82	100	
	% de Total	7,0%	11,0%	82,0%	100,0%	

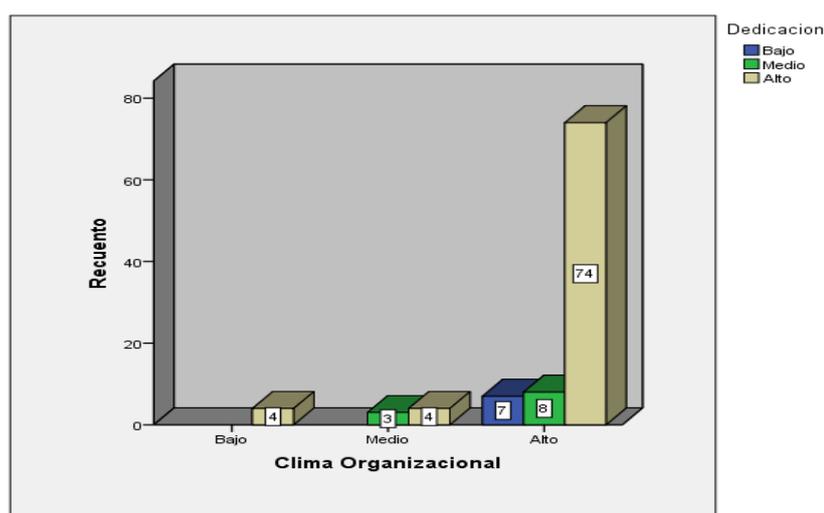


Figura N° 7. Clima Organizacional * Dedicación

Interpretación:

En la Tabla 13 y Figura 7, Los profesionales de línea 100 del MIMP en cuanto a la medición del Clima Organizacional, cuando el nivel es bajo, el 4% tienen un nivel de dedicación es alto. A un nivel del clima organizacional medio, el 3% tienen un nivel de dedicación medio y el 4% un nivel alto. Así mismo, el nivel de C.O. en un nivel alto, el 7% tienen un nivel bajo, el 8% un nivel medio y el 74% un nivel alto de dedicación.

Tabla N° 14.

*Clima Organizacional * Absorción*

			Absorción			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Clima Organizacional	Bajo	Recuento	0	0	4	4
		% de Total	,0%	,0%	4,0%	4,0%
	Medio	Recuento	1	2	4	7
		% de Total	1,0%	2,0%	4,0%	7,0%
	Alto	Recuento	5	10	74	89
		% de Total	5,0%	10,0%	74,0%	89,0%
Total		Recuento	6	12	82	100
		% de Total	6,0%	12,0%	82,0%	100,0%

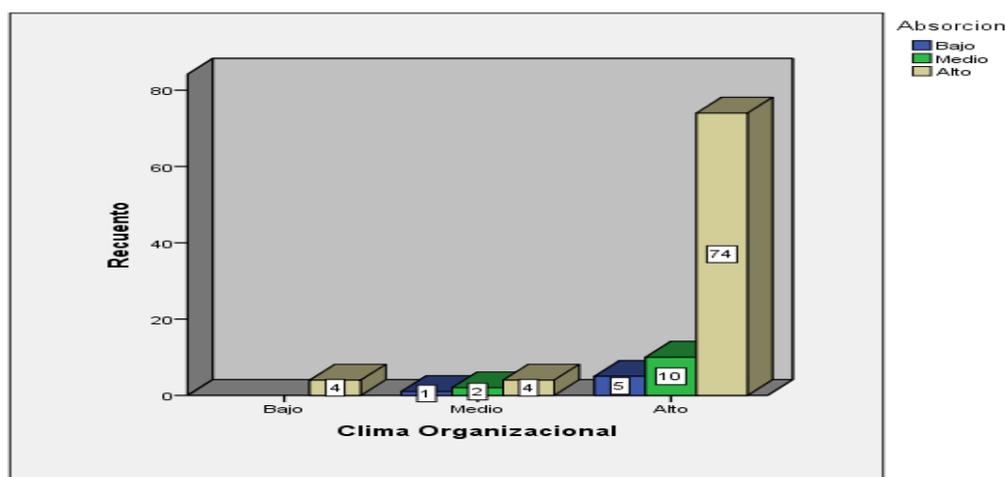


Figura N° 8. Clima Organizacional * Absorción

Interpretación:

En la Tabla 14 y Figura 8, Los profesionales de línea 100 del MIMP en cuanto a la medición del Clima Organizacional, cuando el nivel es bajo, el 4% tienen un nivel de absorción es alto. A un nivel del clima organizacional medio, el 1% tienen un nivel de baja, el 2% tienen un nivel medio y el 4% un nivel alto. Así mismo, el nivel de C.O. en un nivel alto, el 5% tienen un nivel bajo, el 12% un nivel medio y el 82% un nivel alto de absorción.

Tabla N° 15

*Clima Organizacional * Bienestar Laboral*

		Bienestar Laboral				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Clima Organizacional	Bajo	Recuento	0	0	4	4
		% de Total	,0%	,0%	4,0%	4,0%
	Medio	Recuento	1	2	4	7
		% de Total	1,0%	2,0%	4,0%	7,0%
	Alto	Recuento	7	7	75	89
		% de Total	7,0%	7,0%	75,0%	89,0%
Total	Recuento	8	9	83	100	
	% de Total	8,0%	9,0%	83,0%	100,0%	

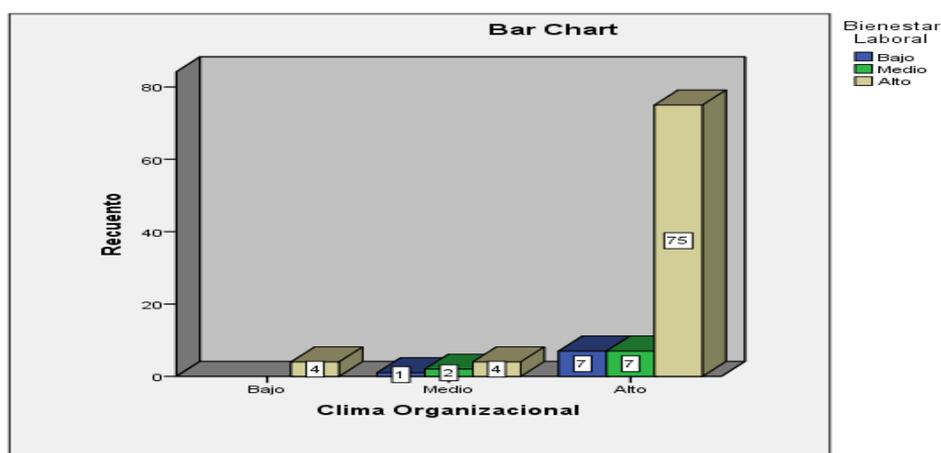


Figura N° 9 Clima Organizacional * Bienestar Laboral

Interpretación:

En la Tabla 15 y Figura 9, Los profesionales de línea 100 del MIMP en cuanto a la medición del Clima Organizacional, cuando el nivel es bajo, el 4% tienen un nivel de bienestar laboral es alto. A un nivel del C.O medio, el 1% tienen un nivel de bienestar laboral baja, el 2% tienen un nivel medio y el 4% un nivel alto. Así mismo, el nivel de clima organizacional en un nivel alto, el 7% tienen un nivel bajo, el 7% un nivel medio y el 75% un nivel alto de bienestar laboral.

Hipótesis General

H0: No existe relación directa entre el C.O y bienestar laboral de los profesionales de línea 100 del MIMP. Lima - 2018.

H1: Existe relación directa entre el C.O. y bienestar laboral de los profesionales de línea 100 del MIMP. Lima - 2018

Tabla N° 16

Correlación Clima Organizacional y Bienestar Laboral

			Clima Organizacional	Bienestar Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,275**
		Sig. (Bilateral)	.	,003
		N	100	100
	Bienestar Laboral	Coefficiente de correlación	,275**	1,000
		Sig. (Bilateral)	,003	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Los resultados hallados de 0,275 refiere a la existencia de una relación positiva entre las variables asimismo, se visualiza un nivel de correlación positiva baja, y siendo el nivel de significancia bilateral $p < 0,05$, no se acepta la hipótesis nula y se llega a aceptar la hipótesis general, se obtiene que: Existe relación directa entre el C.O. y bienestar laboral de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima - 2018

Sub Hipótesis Especifica 1

H0: No existe relación directa entre el clima organizacional y el vigor de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima - 2018

H1: Existe relación directa existe relación entre el C.O. y el vigor de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima – 2018

Tabla N° 17

Correlación entre el Clima Organizacional y el Vigor

		Clima Organizacional	Vigor
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,244**
	Clima Organizacional	Sig. (Bilateral)	,007
		N	100
	Coeficiente de correlación	,244**	1,000
	Vigor	Sig. (Bilateral)	,007
	N	100	100

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

El resultado hallado de 0,244 refiere la existencia de una relación positiva entre las variables, asimismo, se visualiza un nivel de correlación positiva baja, y siendo el nivel de significancia bilateral $p < 0,05$, no se acepta la hipótesis nula y se llega a aceptar la hipótesis general, se finaliza que existe relación directa entre el C.O. y el vigor de los profesionales de línea 100 del MIMP. Lima - 2018

Sub Hipótesis Específica 2

H0: No existe relación directa entre el C.O. con la dedicación de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima – 2018

H1: Existe relación directa entre el C.O. con la dedicación de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima – 2018

Tabla N° 18.

Correlación entre Clima Organizacional y la dedicación

			Clima Organizacional	Dedicación
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,255**
		Sig. (Bilateral)	.	,005
		N	100	100
	Dedicación	Coeficiente de correlación	,255**	1,000
		Sig. (Bilateral)	,005	.
		N	100	100

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

En los datos hallados de 0,255 refiere la existencia de una relación positiva entre las variables además se encuentra en un nivel de correlación positiva baja, y siendo el nivel de significancia bilateral $p < 0,05$, no se acepta la hipótesis nula y se llega a aceptar la hipótesis general, se finaliza que: Existe relación directa entre el C.O. con la dedicación de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima – 2018

Sub Hipótesis Específica 3

H0: No existe relación directa entre el C.O. con la absorción de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima - 2018.

H1: Existe relación directa entre el C.O. con la absorción de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima - 2018.

Tabla N° 19.

Correlación entre el Clima Organizacional y la Absorción

			Clima Organizacional	Absorción
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,244**
		Sig. (Bilateral)	.	,007
		N	100	100
	Absorción	Coefficiente de correlación	,244**	1,000
		Sig. (Bilateral)	,007	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

En los resultados hallados de 0,244 refiere la existencia de una relación positiva entre las variables además se visualiza un nivel de correlación positiva baja, y siendo el nivel de significancia bilateral $p < 0,05$, se llega a rechazar la hipótesis nula y se llega aceptar la hipótesis general, se finaliza en que: Existe relación directa entre el C.O. con la absorción de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima – 2001.

IV.- DISCUSIÓN

De los datos encontrados y de los estudios realizados a los resultados, en relación al cumplimiento del objetivo específico 1, se llega a demostrar que para la comprobación de hipótesis, se manejó el Rho de Spearman, hallándose un coeficiente de correlación de .244 el mismo que indica una relación positiva de la variable C.O. y la dimensión vigor de la variable bienestar laboral, asimismo de hallarse en un nivel de correlación positiva baja, y siendo el nivel de significancia bilateral del 0.05 y confianza del 95% cumpliéndose que $p < 0.05$ ($0,007 < p, 0,05$). Por lo que se llega a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, finalizando que: Existe relación entre el C.O. y el vigor de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima – 2018.

. Asimismo de los datos hallados y de los estudios realizados a los resultados, en relación al cumplimiento del objetivo específico 2, se llega a demostrar que para la comprobación de hipótesis, se manejó el Rho de Spearman, hallándose un coeficiente de correlación de .255 el mismo que indica una relación positiva de la variable C.O. y la dimensión dedicación de la variable bienestar laboral, asimismo de hallarse en un nivel de correlación positiva baja, y siendo el nivel de significancia bilateral del 0.05 y confianza del 95% cumpliéndose que $p < 0.05$ ($0,005 < p, 0,05$). Por lo que se llega a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, finalizando que: Existe relación entre el C.O con la dedicación de los profesionales de línea 100 del MIMP. Lima – 2018

Asimismo de los datos hallados y al analizar los resultados, respecto al cumplimiento del objetivo específico 3, se indica que para la comprobación de hipótesis, se manejó el Rho de Spearman, hallándose un coeficiente de correlación de .244 el mismo que indica una relación positiva de la variable C.O. y la dimensión Absorción de la variable bienestar laboral, asimismo se encontró un nivel de correlación positiva baja, y siendo el nivel de significancia bilateral del 0.05 y confianza del 95% cumpliéndose que $p < 0.05$ ($0,007 < p, 0,05$). Por lo que se llega a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, finalizando que: Existe relación entre relación entre el C.O. con la absorción de los profesionales de línea 100 del MIMP. Lima - 2018.

De los datos hallados y los resultados del análisis, respecto al cumplimiento del objetivo general, se indica que para la comprobación de hipótesis, se empleó el Rho de Spearman, hallándose un coeficiente de correlación de .275 el mismo que indica una relación positiva de la variable C.O. y la variable bienestar laboral, asimismo al encontrar un nivel

de correlación positiva baja, y siendo el nivel de significancia bilateral del 0.05 y confianza del 95% cumpliéndose que $p < 0.05$ ($0,003 < p, 0,05$). Por lo que se llega a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, finalizando que: Existe relación directa entre el C.O. y bienestar laboral de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima - 2018

En cuanto al análisis descriptivo se tiene que del total de los profesionales encuestados sobre el vigor en la línea 100 del MIMP, el 6% tiene un vigor bajo, el 13% vigor medio y el 81% vigor alto. Igualmente se observaron que del total de los profesionales que fueron la muestra de la población que, sobre la dedicación en la línea 100 del Ministerio de la Mujer, el 7% tiene la dedicación baja, el 11% la tiene media y el 82% una dedicación alta; del mismo modo, de los profesionales encuestados sobre la absorción, podemos decir que el 6% muestra un nivel bajo, el 12% un nivel medio y el 82% un nivel alto, en cuanto al clima laboral los profesionales encuestados manifiestan que el 4%, 7% y 89% se encuentran en un nivel bajo, medio y alto respectivamente; sin embargo al referirnos al bienestar laboral los trabajadores encuestados, el 8% tienen un nivel bajo, el 9% un nivel medio y el 83% un nivel bajo.

Igualmente, de los datos hallados del presente estudio de investigación corrobora lo proyectado por Vallejos (2017), al coincidir y aseverar que, en el ámbito laboral, que en su muestra de 119 personas (asistenciales y administrativos) afirma que el C.O. existe una relación significativa con la satisfacción laboral en su población investigada; donde obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.701 representando una elevada relación entre sus variables. Nuestra investigación confirma la relación significativa entre la variable C.O. y el bienestar laboral con un coeficiente de 0.244.

En cuanto a los datos hallados en el estudio realizado Arias., Zegarra. (2015) quien concluye que: no encontró relaciones significativas entre sus variables de C.O. y burnout, pero sí entre su variable de C.O. y el estilo de afrontamiento activo, llegando a ser el más relevante. A su vez, esta dimensión se llega a relacionar los estilos de vida y el tipo de trabajo que se realiza. En cuanto a la investigación realizada se afirma que el C.O. y la dimensión dedicación de la variable satisfacción laboral, aunque la relación existe y el porcentaje alto en cada aspecto, no debemos descuidar estos aspectos pues una mala gestión podría agrandar la proporción de individuos que se hallan en un nivel bajo, el mismo que con las malas

instalaciones y los continuos problemas con respecto al sector público llevarían a un aumento del estrés y un posterior síndrome de Bournout.

De los resultados hallados en el estudio de investigación realizado y lo presentado por Pérez y Rivera, (2013) quien concluye que: un conveniente C.O. será un componente necesario en las instituciones al influir en la satisfacción laboral; donde concluyo que existe un vínculo de causa efecto positivo entre el C.O. y la Satisfacción Laboral en la población aplicada, mientras que Valencia (2008) indica la relación significativa existente entre sus variables aplicadas en la UNMSM y entre sus estilos se relaciona con su variable de satisfacción laboral. De nuestros resultaos podemos contrastar la existente relación entre las dos variables de estudios además que el análisis descriptivo los niveles de ambas variables son altas quiere decir que se vinculan de forma directa, debiendo preocuparse con el tiempo con la motivación de los trabajadores vinculada con la satisfacción y el bienestar laboral, proceso que se debe dar permanentemente.

Los hallazgos encontrados en nuestra investigación en cuanto a González (2015) quien concluye que: existe relación entre bienestar laboral con el bienestar fuera del trabajo, como segunda conclusión encontraron la posibilidad de coexistencia del burnout y del engagement, por último, se encontró la relación entre sus variables de satisfacción laboral y el bienestar fuera del trabajo. Al mencionar nuestra investigación podemos comprobar que los trabajadores de la línea 100 del MIMP presentan un alto nivel de vigor en cuanto a la variable bienestar laboral, si la preocupación de los directores por mantener este nivel con el tiempo podría convertirse a un nivel bajo presentando síntomas como el cansancio emocional y contribuir a un síndrome de Bournout con ellos tener síntomas de despersonalización y cambiar el concepto que tienen de la institución.

V. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo a los resultados estadísticos la presente investigación señala la relación significativa positiva baja existente entre el C.O. y bienestar laboral de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima - 2018, basándonos que el nivel de significancia calculada es $p < 0,05$ y el coeficiente correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,275.

Segunda: Basándonos en los resultados estadísticos de la presente investigación demuestra una relación significativa positiva baja el C.O. y el vigor de la variable bienestar laboral de los profesionales de línea 100 MIMP. Lima - 2018, basada en el nivel de significancia calculada es $p < 0,05$ y el coeficiente correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,244.

Tercera: Basándonos en los resultados estadísticos de nuestra investigación señala la existencia de una relación significativa positiva baja el C.O. y la dedicación de la variable bienestar laboral de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima - 2018, Puesto que el nivel de significancia calculada es $p < 0,05$ y el coeficiente correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,255.

Cuarta: Basándonos en los resultados estadísticos de nuestra investigación señala la existencia de una relación significativa positiva baja el C.O. y la absorción de la variable bienestar laboral de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima - 2018, Puesto que el nivel de significancia calculada es $p < 0,05$ y el coeficiente correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,244.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: La dirección y coordinación del PNCVFS encargados de Línea 100, deben de evaluar de manera continua el C.O. y el bienestar laboral de sus profesionales, identificando sus fortalezas con la finalidad de establecer una escala salarial conforme a las competencias del personal referenciadas a otras instituciones públicas del sector.

Segunda: Es necesario que el Mimp y el PNCVFS, establezca y realice un plan de salud integral, debido al nivel de complejidad de las llamadas, el personal está expuesto a presentar problemas físicos y psicológicos debido al contacto con el usuario del servicio que es víctima de violencia, es por ello que la institución debe hacer un seguimiento médico a los operadores de Línea 100, para mejorar y no descuidar el servicio por ausencias de personal por descansos médicos.

Tercera: Los resultados demuestran la gran importancia que existe entre el C.O. y el bienestar de los profesionales de Línea 100, por lo consiguiente no se debe descuidar el clima organizacional del ambiente laboral, incluir en horas laborales pausas activas y actividades diarias que ayuden a motivar la calidad del servicio.

Cuarta: El MIMP y el PNCVFS deberían de realizar capacitaciones de actualización de la normativa vigente en casos que los profesionales atienden, para así brindarles conocimiento a los operadores, con la finalidad de darle alternativas de solución a los casos ingresados al sistema.

Quinta: Se recomienda al PNCVFS a mejorar los equipos de cómputo y software para la atención al usuario externo, debido a que muchas veces este programa de administración de incidencias presenta complicaciones de conexión y complica brindar un buen servicio al trabajador.

VII. REFERENCIAS

- Bris, M. M. (2000). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Alcalá, España: Universidad de Alcalá.
- Caligiore, C. y Diaz, T. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en ULA. *Revista Venezolana de Gerencia (RGV)*, (8). 644 - 656
- Compton, W., Smith, M., Cornish, K. y Qualls, D. (1996). *El entorno laboral general en organizaciones*. Nueva York: Mc Graw hill editorial.
- Chiang, M., Salazar, C. y Nuñez, A. (2007) *Clima y satisfacción laboral en instituciones públicas: adaptación y ampliación de un instrumento*. (tesis de maestría). Universidad del Bio Bio. Recuperado: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2234840.pdf>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración teoría, proceso y práctica*. Bogotá, Colombia: McGraw - Hill interamericana.
- Garcia, M. y Ibarra. L. (2012). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato*. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/justificacion.html>.
- Koys, D. y Descotitis, T. (1997). Inductive measures of psychological climate. *Revista psychological Humane Relations*. (44), 265 – 385.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. Distrito Federal, México: Editorial McGraw-Hill.
- Melendez, R. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014* (tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12805/1/59269_1.pdf
- Monteza, A. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016* (tesis de maestría).

Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/789/monteza_ia.pdf?sequence=1

Montoya, D. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015* (tesis de maestría). Universidad PUCP. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/7490/MOYTOYA_MEZA_DANIEL_RELACION_DEL_CLIMA_ORGANIZACIONAL_Y_LA_EVALUACION_DEL_DESEMPEÑO_DEL_PERSONAL_EN_UNA_EMPRESA_DE_SERVICIOS_TURÍSTICOS_CASO_PTS_PERÚ_2015.pdf?sequence=1.

Moreno, B. y Hernández, E. (2013) *Salud Laboral*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.

Ordoñez, L. (2015). Autoconcepto Físico y Bienestar Psicológico en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Revista Científica, Lima*. (02), 188-195.

Perez, N. y Rivera, P. (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013*” (tesis de maestría). Universidad UNAP. Recuperado de http://repositorio.unapikitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3810/Nestor_Tesis_Maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sandoval, M. D. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. San Miguel, El Salvador: Universidad Gerardo Barrios.

Visbal Pérez, E. (2014). Clima organizacional para una cultura de calidad. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, (29), 121-144.

Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. (tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>.

Zegarra J., y Arias W., (2013). Clima organizacional, síndrome de burnout y afrontamiento en trabajadores de un hospital oncológico de Arequipa. *Revista. Psicol, Trujillo*. (15), 37 – 54.

VIII.- ANEXO

A) Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA									
Título: Clima organizacional y bienestar laboral de los profesionales de línea 100 del ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables.									
Autor: Mirna Aquije Loayza									
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE E INDICADORES						
Problema general:	Objetivo general	Hipótesis general	Variable: Clima organizacional						
¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y Bienestar laboral de los profesionales de línea 100 – ministerio de la mujer, año 2018?	Establecer la relación que existe entre clima organizacional y Bienestar laboral de los profesionales de línea 100 del ministerio de la mujer. Lima - 2018.	Existe relación directa entre el clima organizacional y el bienestar laboral de los profesionales de línea 100 del ministerio de la mujer. Lima - 2018.	Dimensiones	Indicadores	Items	Nivel o rangos			
			Autonomía	Autodeterminación	1-2-3-4-5				
			Cohesión	Ámbito laboral	6-7-8-9-10				
			Confianza	Libertad para comunicarse	11-12-13-14-15				
			Presión	Desempeño	16-17-18-19-20				
			Apoyo	Respaldo	21-22-23-24-25				
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y el vigor de los profesionales de línea 100 – ministerio de la mujer, año 2018?	Establecer la relación que existe entre clima organizacional y vigor de los profesionales de línea 100 del ministerio de la mujer. Lima - 2018.	El clima organizacional se relaciona directamente con el vigor de los profesionales de línea 100, del ministerio de la mujer. Lima - 2018.	Reconocimiento	Miembros de la organización	26-27-28-29-30	
Equidad	Empleados de la organización	31-32-33-34-35							
Innovación	Afrontar riesgos	36-37-38-39-40							

¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y dedicación de los profesionales de línea 100 – ministerio de la mujer, año 2018?	Establecer la relación que existe entre clima organizacional y dedicación de los profesionales de línea 100 del ministerio de la mujer. Lima - 2018.	El clima organizacional se relaciona directamente con la dedicación de los profesionales de línea 100 del ministerio de la mujer, Lima - 2018.	Variable: Bienestar laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel o rangos
			Vigor	Energía	2, 4, 6, 7, 9	
¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y absorción de los profesionales de línea 100 – ministerio de la mujer, año 2018?	Establecer la relación que existe entre clima organizacional y absorción de los profesionales de línea 100 del ministerio de la mujer. Lima - 2018.	El clima organizacional se relaciona directamente con la absorción de los profesionales de línea 100 del ministerio de la mujer-, Lima - 2018.	Dedicación	Implicancia laboral	1, 10, 11, 14, 15	
			Absorción	Concentracion en el trabajo	3, 5, 8, 12, 13, 16.	

B) Matriz de Datos.

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

28	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4		
29	5	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	1	2	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4		
31	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	2	3	1	3	2	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4			
32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	2	4	4	4	5	4	4	1	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4		
33	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4			
34	4	3	3	2	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	2	4	1	1	3	5	4	4	5	4	4	1	3	3	2	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4		
35	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4			
36	4	4	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	2	3	2	2	2	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4			
37	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4			
38	4	3	4	4	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	2	4	1	1	3	5	4	4	5	4	4	1	3	3	2	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4		
39	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4			
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4			
41	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4			
42	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4			
43	4	3	3	2	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	2	4	1	1	3	5	4	4	5	4	4	1	3	3	2	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4		
44	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4			
45	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	1	1	3	4	4	4	5	4	4	1	3	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4			
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4			
47	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	2	4	4	4	5	4	4	1	4	4	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5			
48	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4			
49	4	3	3	2	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	2	4	1	1	3	5	4	4	5	4	4	1	3	3	2	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4		
50	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4			
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4			
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4			
53	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	1	1	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4			
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	1	2	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	3	2	3	4	4	4	4	4			
55	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4			
56	4	3	3	2	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	2	4	1	1	3	5	4	4	5	4	4	1	3	3	2	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4		

57	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	
58	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	1	1	3	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	1	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	2	1	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4		
61	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4		
62	4	3	3	2	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	2	4	1	1	3	5	4	4	5	4	4	1	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	
63	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4		
64	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4		
65	5	4	4	3	2	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	2	3	1	1	3	5	4	4	5	4	2	4	3	3	2	5	4	3	3	3	4	3	4	4	
66	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	
67	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	
68	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
69	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	
70	4	3	3	2	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	2	4	1	1	3	5	4	4	5	4	4	1	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	
71	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	
72	4	3	3	2	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	2	4	1	1	3	5	4	4	5	4	4	1	3	3	2	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	
73	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	
74	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
75	4	3	3	2	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	2	4	1	1	3	5	4	4	5	4	4	1	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	
76	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	2	4	2	2	2	5	4	4	5	4	4	1	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
78	4	3	3	2	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	2	4	1	1	3	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	
79	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	
80	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	
82	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	
83	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	
84	4	3	3	2	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	2	4	1	1	3	5	4	4	5	4	4	1	3	3	2	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	
85	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	

86	4	3	3	2	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	2	4	1	1	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4			
87	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4			
88	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4			
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4			
90	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4				
91	4	3	3	2	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	2	4	1	1	3	5	4	4	5	4	4	1	3	3	2	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4
92	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4
93	4	3	3	2	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	2	4	1	1	3	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4
94	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4
95	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
97	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4
98	4	3	3	2	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	2	4	1	1	3	5	4	4	5	4	4	1	3	3	2	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4
99	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4
100	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4

31	5	4	5	5	4	3	6	6	5	5	6	6	4	6	5	5
32	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	6	6	3	5	5	5
33	6	4	5	6	4	4	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5
34	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	6	4	5	6	5
35	4	5	5	5	6	4	5	5	5	6	6	5	5	5	6	5
36	5	5	5	5	5	5	5	4	5	6	6	6	3	5	5	5
37	5	4	4	5	5	4	5	5	5	6	6	5	4	5	5	5
38	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
39	5	4	4	4	5	4	5	6	5	5	5	5	4	5	5	5
40	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	6	5
41	5	4	4	5	4	3	4	6	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	4	5	5	4	3	6	6	5	5	6	6	4	6	5	5
43	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	6	6	3	5	5	5
44	6	4	5	6	4	4	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5
45	6	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	6	4	5	6	5
46	6	5	5	5	6	4	5	5	5	6	6	5	5	5	6	5
47	5	5	5	5	5	5	5	4	5	6	6	6	3	5	5	5
48	5	4	4	5	5	4	5	5	5	6	6	5	4	5	5	5
49	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
50	5	4	4	4	5	4	5	6	5	5	5	5	4	5	5	5
51	5	4	5	6	4	4	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5
52	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	6	4	5	6	5
53	5	5	5	5	6	4	5	5	5	6	6	5	5	5	6	5
54	5	5	5	5	5	5	5	4	5	6	6	6	3	5	5	5
55	6	4	4	5	5	4	5	5	5	6	6	5	4	5	5	5
56	6	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
57	5	4	4	4	5	4	5	6	5	5	5	5	4	5	5	5
58	6	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	6	5
59	5	4	4	5	4	3	4	6	5	5	5	5	5	5	5	5
60	5	4	5	5	4	3	6	6	5	5	6	6	4	6	5	5
61	6	4	5	5	4	4	4	5	5	5	6	6	3	5	5	5
62	5	4	5	6	4	4	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5

63	6	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	6	4	5	6	5
64	5	5	5	5	6	4	5	5	5	6	6	5	5	5	6	5
65	5	5	5	5	5	5	5	4	5	6	6	6	3	5	5	5
66	5	4	4	5	5	4	5	5	5	6	6	5	4	5	5	5
67	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
68	4	4	4	4	5	4	5	6	5	5	5	5	4	5	5	5
69	4	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	4	4	5
70	5	6	6	5	5	6	4	5	5	6	6	5	5	5	3	5
71	6	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5
72	5	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	3	5
73	5	6	3	5	5	3	6	5	5	5	5	5	4	5	4	5
74	6	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5
75	6	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	6	5	2	5
76	6	6	4	5	6	4	6	5	5	5	5	6	4	5	4	5
77	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	6	6	6	5	4	5
78	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
79	5	4	5	6	5	4	5	6	5	5	5	6	4	5	4	5
80	5	5	4	6	6	3	4	5	5	5	5	6	3	4	4	5
81	5	5	5	5	5	4	4	5	5	6	5	6	4	5	5	5
82	6	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	6	4	4	5	5
83	6	4	5	5	5	4	5	6	5	5	5	5	4	4	6	5
84	6	4	5	5	5	4	5	6	5	5	6	5	3	5	6	5
85	6	5	5	5	5	3	5	5	5	5	6	5	5	5	6	5
86	6	4	4	5	5	3	5	6	5	6	5	5	5	4	5	5
87	6	4	4	4	5	4	6	6	5	6	5	5	4	4	4	5
88	6	5	5	4	5	3	6	5	5	5	5	5	4	5	5	5
89	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	6
90	5	4	5	5	4	3	6	6	5	5	6	6	4	6	5	5
91	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	6	6	3	5	5	5
92	5	4	5	6	4	4	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5
93		4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	6	4	5	6	5
94	6	5	5	5	6	4	5	5	5	6	6	5	5	5	6	5

95	5	5	5	5	5	5	5	4	5	6	6	6	3	5	5	5
96	5	4	4	5	5	4	5	5	5	6	6	5	4	5	5	5
97	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
98	5	4	4	4	5	4	5	6	5	5	5	5	4	5	5	5
99	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5
100	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	6	5	2	5

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE EL BIENESTAR LABORAL**

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
	DIMENSIÓN 1: Vigor	Si	No	Si	No	Si	No	
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	/		/		/		
2	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	/		/		/		
3	Soy fuerte y enérgico en mi trabajo	/		/		/		
4	Soy persistente en mi trabajo	/		/		/		
5	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Dedicación	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Mi trabajo tiene sentido	/		/		/		
7	Aprendo cosas nuevas en mi trabajo	/		/		/		
8	En mi trabajo se presentan nuevos retos	/		/		/		
9	Mi trabajo es estimulante e inspirador	/		/		/		
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago	/		/		/		
11	Estoy entusiasmado por mi trabajo	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: absorción	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa a mi alrededor	/		/		/		
13	Cuando estoy absorto en mi trabajo, me siento bien	/		/		/		
14	Estoy inmerso y concentrado en mi trabajo	/		/		/		
15	Me dejo llevar por mi trabajo	/		/		/		
16	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: MARITZA EMPERATRIZ GUZMAN MEZA
DNI: 06035574

Grado y Especialidad del validador DOCTORA

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

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

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

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



Dra. Maritza Emperatriz Guzmán Meza

DNI: 06035574

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: AUTONOMÍA								
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.	/		/		/		
2	yo decido en el modo de cómo aplicar mi trabajo	/		/		/		
3	Yo propongo mis propias actividades de trabajo	/		/		/		
4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo	/		/		/		
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece	/		/		/		
DIMENSION 2: COHESIÓN								
6	Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan unos a los otros	/		/		/		
7	Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien	/		/		/		
8	Las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés personal el uno por el otro	/		/		/		
9	existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi empresa.	/		/		/		
10	Siento que tengo muchas cosas en común con el agente que trabaja en mi unidad.	/		/		/		
DIMENSION 3: CONFIANZA								
11	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.	/		/		/		
12	Mi jefe es una persona de principios definidos	/		/		/		
13	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	/		/		/		
14	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.	/		/		/		
15	No es probable que mi jefe me de un mal consejo.	/		/		/		
DIMENSION 4: PRESION								
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.	/		/		/		
17	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.	/		/		/		

18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	/		/		/	
19	Me siento como si nunca tuviese un día libre.	/		/		/	
20	Muchas de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.	/		/		/	
DIMENSION 5: APOYO							
21	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito	/		/		/	
22	A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente.	/		/		/	
23	Mi jefe me respalda 100%	/		/		/	
24	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.	/		/		/	
25	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	/		/		/	
DIMENSION 6: RECONOCIMIENTO							
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	/		/		/	
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	/		/		/	
28	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	/		/		/	
29	Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución	/		/		/	
30	mi jefe me utiliza de ejemplo de lo que se debe de hacer	/		/		/	
DIMENSION 7: EQUIDAD							
31	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.	/		/		/	
32	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.	/		/		/	
33	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.	/		/		/	
34	Mi jefe no tiene favoritos	/		/		/	
35	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece	/		/		/	
DIMENSION 8: IMNOVACION							
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
36	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.	/		/		/	
37	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas	/		/		/	

38	Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.	/		/		/	
39	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.	/		/		/	
40	Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: MARITZA EMPERATRIZ GUZMAN MEZA

DNI: 06035574

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA.

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

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

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

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

.....
Dra. Maritza Emperatriz Guzmán Meza

DNI: 06035574

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Ficha de cuestionario de Clima Organizacional”

OBJETIVO:

Determinar el clima organizacional.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Clima Organizacional

DIRIGIDO A:

Profesionales de línea 100 (psicólogos, trabajadores sociales y abogados).

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

MARITZA EMPERATRIZ GUZMAN MEZA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORA

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	-----------	-------	------	----------

.....
Dra. Maritza Emperatriz Guzmán Meza

DNI: 04035574

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Ficha de cuestionario Engagement"

OBJETIVO:

Determinar el bienestar laboral

VARIABLE QUE EVALÚA:

Bienestar laboral

DIRIGIDO A:

Profesionales de línea 100 (psicólogos, trabajadores sociales y abogados)

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

MARITZA EMPERATRIZ GUZMAN MEZA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORA

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------

Dra. Maritza Emperatriz Guzmán Meza

DNI: 06035574

Encuesta de Clima Organizacional

Servicio o departamento donde trabaja: _____

Función que desempeña _____

Edad: ____ Sexo: M____ F____. Estado civil: Soltero(a) ____ Casado(a) ____.

Turno: Mañana____. tarde____. noche____. madrugada____

Tiempo que tiene en el servicio o área donde se encuentra _____

N°	ITEMS	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	NO ESTOY SEGURO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
		5	4	3	2	1
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.					
2	yo decido en el modo de cómo aplicar mi trabajo					
3	Yo propongo mis propias actividades de trabajo					
4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo					
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece					
6	Las personas que trabajan en mi área se ayudan unos a los otros.					
7	Las personas que trabajan en mi área se llevan bien					
8	Las personas que trabajan en mi área tienen un interés personal el uno por el otro					
9	existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en el área.					
10	Siento que tengo muchas cosas en común con mi jefe supervisora o supervisor que trabaja en mi unidad.					
11	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.					
12	Mi jefe es una persona de principios definidos					

13	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.					
14	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.					
15	No es probable que mi jefe me dé un mal consejo.					
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.					
17	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.					
18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.					
19	Me siento como si nunca tuviese un día libre.					
20	Muchos de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.					
21	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito					
22	A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.					
23	Mi jefe me respalda 100%					
24	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.					
25	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.					
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.					
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.					
28	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.					
29	Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución					
30	mi jefe me utiliza de ejemplo de lo que se debe de hacer					
31	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.					
32	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.					
33	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.					
34	Mi jefe no tiene favoritos					
35	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece					
36	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.					
37	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas					

38	Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.					
39	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.					
40	Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.					
Traducción y Adaptación del Instrumento de Medida Koys & Decottis (1991)						

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 5).

Nunca	Algunas veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía
2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito
3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando
4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo
6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí
7. _____ Mi trabajo me inspira
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo
10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago
11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo
13. _____ Mi trabajo es retador
14. _____ Me "dejo llevar" por mi trabajo
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo
16. _____ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo
17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando

Gracias por el tiempo.

MLAL.

Artículo Científico

1. TITULO

Clima organizacional y bienestar laboral de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima - 2018

2. AUTOR

Br: Mirna Liz Aquije Loayza

mirnaaquijel@gmail.com

Estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo

3. RESUMEN

La presente investigación titulada “Clima organizacional y bienestar laboral en los profesionales de línea 100 – Ministerio de la mujer, Lima - 2018.”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre las variables de clima organizacional y bienestar laboral.

La investigación utilizó el método hipotético deductivo, de tipo no experimental, descriptivo correlacional, de corte transversal, determinándose la relación entre las variables planteadas. La población fue de 228 profesionales y la muestra de estudio 100 operadores de Línea 100 de diferentes horarios y turnos, los datos fueron recopilados a través de la técnica de la encuesta aplicándose dos cuestionarios para medir el clima organizacional y el bienestar laboral, para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el alfa de Cronbach dando los resultados ,849 y 972, para finalizar el análisis inferencial de los resultados se usó el estadístico de prueba Rho Spearman.

Los resultados de la investigación, demostraron una correlación directa entre el clima organizacional y el bienestar laboral de 0,275 siendo el nivel de significancia $p < 0.05$ aceptándose la hipótesis general, entre la relación del clima organizacional y el vigor se dio un resultado de 0,244, entre el clima organizacional y dedicación se obtuvo el resultado de 0,255 y en la correlación de clima organizacional y absorción se obtuvo un 0,244. Con los resultados obtenidos se concluye que existe relación directa entre las variables de clima

organizacional y bienestar laboral de los profesionales de Línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima – 2018.

.4. PALABRAS CLAVE: Clima organizacional, bienestar laboral, vigor, absorción, dedicación

5. ABSTRACT

The present research entitled "Organizational climate and work wellbeing in line professionals 100 - Ministry of women, Lima - 2018.", had as its general objective to determine the relationship between the variables of organizational climate and work well-being.

The investigation used the hypothetical deductive method, of non experimental type, descriptive correlational, of cross section, determining the relationship between the proposed variables. The population was 228 professionals and the study sample 100 operators of Line 100 of different schedules and shifts, the data were collected through the technique of the survey by applying two questionnaires to measure the organizational climate and work welfare, for reliability of the instruments the Cronbach's alpha was used giving the results, 849 and 972, to finish the inferential analysis of the results, the Rho Spearman test statistic was used.

The results of the investigation showed a direct correlation between the organizational climate and the labor welfare of 0.275, with the level of significance $p < 0.05$, accepting the general hypothesis, between the relationship of the organizational climate and vigor, a result of 0.244 was obtained, between the organizational climate and dedication obtained the result of 0.255 and in the correlation of organizational climate and absorption a 0.244 was obtained. With the results obtained, it is concluded that there is a direct relationship between the variables of organizational climate and work welfare of the professionals of Line 100 of the Ministry of Women, Lima - 2018.

6. Keywords: Organizational climate, work well-being, vigor, absorption, dedication.

7. INTRODUCCION

En la actualidad las organizaciones públicas de nuestro país, se encuentran inmersos en

brindar un buen servicio a la población en general, requiriendo para este fin la eficacia y eficiencia de las organizaciones. Y para esto se necesita que las organizaciones analicen los componentes que influyen en el rendimiento de los servidores públicos, como son: el clima organizacional propicio para el bienestar laboral, con la finalidad de lograr el crecimiento de las organizaciones, sumándole el componente humano.

En muchos de los problemas en el ámbito laboral en relación al clima organizacional y bienestar laboral, se encontró que en instituciones del Estado Peruano y en muchos países, el clima organizacional no es el adecuado para los funcionarios ni empleados del estado, causando agotamiento laboral por el aumento de horas en el trabajo, falta de comunicación entre los jefes inmediatos, que desencadenan en problemas de salud.

En Estados Unidos el estado invierte una gran cantidad de dinero, debido al estrés en el trabajo, aproximadamente US\$300.000 millones anuales de dólares según el informe del Instituto de Estrés.

Así mismo Pfeffer docente del curso de comportamiento organizacional de la escuela de posgrado de Stanford una de las universidades más prestigiosas de Norte América, señaló que las prácticas inadecuadas en el área laboral en el año 2015 generaron una gestión no solo negativa sino también nociva, pues provoca gastos adicionales sobre todo en el área de salud, los cuales ascienden a US \$ 190.000 millones al año, las mismas que también han sido causa de muertes ya que generaron el diagnóstico de una enfermedad conocida como el humo de segunda mano.

En las prácticas perjudiciales en el trabajo encontraron que las jornadas de trabajo eran demasiado extensas, superando largamente las jornada normal, ello produjo conflictos familiares y en el mismo centro laboral, así como inestabilidad en el trabajo y también de carácter económico, horarios irregulares y carencia de seguro médico, por lo cual la recarga laboral no sólo estaba enfermando a los trabajadores, sino en muchos casos causándoles indirectamente la muerte, lo cual convirtió al estrés en un importante problema de salud pública

Antecedentes del Problema

González (2015) en su tesis doctoral de Bienestar laboral y personal en trabajadores de universidad en España Extremadura, con un análisis descriptivo correccional, su muestra fue de $N = 585$, siendo un muestreo aleatorio simple, los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios de Burnout y Engagement. Concluyendo: Que existe relación entre bienestar laboral con el bienestar fuera del trabajo, como segunda conclusión encontraron la posibilidad de coexistencia del burnout y del engagement, por último, se encontró la relación positiva entre la satisfacción laboral y el bienestar fuera del trabajo.

Montoya. (2016). En su tesis, "*Clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú – Lima - 2015.*" Tuvo una muestra con el total de los trabajadores que fueron 20 personas, aplicaron el Organizacional Climate Questionnaire de Litwin y Stringer, (1968) como instrumento para la recolección de datos, siendo un estudio transversal correlacional. La conclusión de la investigación evidenciaron una correlación positiva entre ambas variables sujeto de investigación, asimismo se determinó una relación entre las dimensiones de la primera variable con la segunda, se concluyó a través del estudio correlacional, , que el clima organizacional está relacionado con el desempeño laboral, los resultados dieron una significancia de 0.022 ($p < 0.05$) así mismo se estableció el Rho de Spearman de 0.657. Por lo tanto , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, al revelar que hay relación directa entre las dos variables investigadas.

Clima Organizacional: Chiavenato (2001) Refiere

Que el clima organizacional es la vinculación existente entre todos los trabajadores de las diferentes áreas de una compañía, donde se denotara el compromiso con el buen funcionamiento de la empresa en la que se encuentran. Y si el clima es el adecuado y positivo se reflejara en la satisfacción que este origine en los empleados

Clima Organizacional y las siguientes dimensiones:

Autonomía: Percepción del trabajador acerca de la autodeterminación y responsabilidad

necesaria en la toma de decisiones con respecto a procedimientos del trabajo, metas y prioridades.

Cohesión: Percepción de las relaciones entre los trabajadores dentro de la organización, la existencia de una atmósfera amigable y de confianza y proporción de ayuda material en la realización de las tareas.

Confianza: La percepción de la libertad para comunicarse abiertamente con los superiores, para tratar temas sensibles o personales con la confianza suficiente de que esa comunicación no será violada o usada en contra de los miembros.

Presión: La percepción que existe con respecto a los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de la tarea.

Apoyo: La percepción que tienen los miembros acerca del respaldo y tolerancia en el comportamiento dentro de la institución, esto incluye el aprendizaje de los errores, por parte del trabajador, sin miedo a la represalia de sus superiores o de los demás colegas de trabajo

Reconocimiento: Es la percepción de cada uno de los trabajadores con relación a lo que reciben como una recompensa por su aporte hacia la empresa.

Equidad: Es la percepción que tienen los colaboradores con relación a que si existen reglas y normas, así como políticas equitativas y claras dentro del trabajo.

Innovación: Es la percepción que los empleados tienen con relación al pensamiento creativo, innovador en las diferentes áreas de su labor, asumir cargos de repente en los que no se tiene mucha experiencia, pero si ánimo e iniciativa para colaborar y sacar adelante a la empresa.

Bienestar laboral: Andrews y Withey (1976); Diener (2000); Diener y Suh (2001). Refieren que:

“El bienestar (subjetivo o psicológico) consiste en un conjunto de juicios valorativos y de reacciones emocionales concernientes al grado en que la propia experiencia es vivida como satisfactoria, agradable y positiva”

Bienestar laboral y sus dimensiones:

Vigor: hace referencia a altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el

deseo de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando incluso cuando aparecen dificultades en el camino.

Por Dedicación: se entiende la alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío por el trabajo.

La Absorción: hace referencia a la concentración total en el trabajo, un estado mental donde la persona experimenta que el tiempo «pasa volando», y tiene dificultades en desconectarse de lo que está haciendo debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentados. Salanova y Llorens, citado por, Spontón, Medrano, Maffei, Spontón y Castellano. (2012).

8. METODOLOGIA

El método hipotético deductivo de tipo y enfoque cuantitativo de diseño descriptivo correlacional no experimental y de corte trasversal con la finalidad de sustentar a través del razonamiento deductivo el grado de relación significativa entre clima organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de línea 100 del ministerio de la mujer lima-2018, con una población de 100, para recoger los datos se emplearon dos instrumentos validados por el juicio de expertos los datos fueron recopilados a través de la técnica de la encuesta aplicándose dos cuestionarios, cuestionario de Engagement de Demerouti y el cuestionario de medida de Koys y Decottis (1991), para medir el clima organizacional, y para la confiabilidad se utilizó alfa de Cronbach cuyos resultados fueron: ,900 y ,852 respectivamente.

Tabla 1

Instrumento de recolección de datos

Variables	Instrumento
Clima Organizacional	Escala de likert
Bienestar laboral	Cuestionario : Una Aplicación De La Tri

Tabla 2

Correlación de orden entre el clima organizacional, y el bienestar laboral de los trabajadores de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima – 2018.

Correlación Clima Organizacional y Bienestar Laboral

		Clima	
		Organizacional	Bienestar Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (Bilateral)	,275**
		N	100
	Bienestar Laboral	Coefficiente de correlación	,275**
		Sig. (Bilateral)	,003
		N	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Interpretación:

El resultado de 0,275 indica que existe una relación positiva entre las variables además se encuentra en un nivel de correlación positiva baja, y siendo el nivel de significancia bilateral $p < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, se concluye que el: Existe relación directa entre el clima organizacional y bienestar laboral de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima - 2018.

9. DISCUSION

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al cumplimiento del objetivo específico 1, podemos indicar que para la contratación de hipótesis, se empleó la prueba de Rho de Spearman, encontrándose un coeficiente de correlación de .244 el mismo que indica una relación positiva de la variable clima organizacional y la dimensión vigor de la variable bienestar laboral, además de encontrarse en un nivel de correlación positiva baja, y siendo el nivel de significancia bilateral del 0.05 y confianza del 95% cumpliéndose que $p < 0.05$ ($0,007 < p < 0,05$). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, llegando a la conclusión que: Existe relación entre el clima organizacional y el vigor de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima - 2018

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al cumplimiento del objetivo específico 2, podemos indicar que para la contratación de

hipótesis , se empleó la prueba de Rho de Spearman , encontrándose un coeficiente de correlación de .255 el mismo que indica una relación positiva de la variable clima organizacional y la dimensión edicación de la variable bienestar laboral , además de encontrarse en un nivel de correlación positiva baja, y siendo el nivel de significancia bilateral del 0.05 y confianza del 95% cumpliéndose que $p < 0.05$ ($0,005 < p, 0,05$) . Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, llegando a la conclusión que: Existe relación entre el clima organizacional con la dedicación de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima – 2018

Así mismo de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al cumplimiento del objetivo específico 3, podemos indicar que para la contratación de hipótesis , se empleó la prueba de Rho de Spearman , encontrándose un coeficiente de correlación de .244 el mismo que indica una relación positiva de la variable clima organizacional y la dimensión Absorción de la variable bienestar laboral , además de encontrarse en un nivel de correlación positiva baja, y siendo el nivel de significancia bilateral del 0.05 y confianza del 95% cumpliéndose que $p < 0.05$ ($0,007 < p, 0,05$) . Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, llegando a la conclusión que: Existe relación entre relación entre el clima organizacional con la absorción de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima - 2018.

10. REFERENCIAS

- Bris, M. M. (2000). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Alcalá, España: Universidad de Alcalá.
- Caligiore, C. y Diaz, T. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en ULA. *Revista Venezolana de Gerencia (RGV)*, (8), p. 644 – 656.

- Garcia, M. y Ibarra. L. (2012). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato*. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/justificacion.html>.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración teoría, proceso y práctica*. Bogotá, Colombia: Mcgraw - Hill interamericana.
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. (tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>.
- Zegarra J., y Arias W., (2013). Clima organizacional, síndrome de burnout y afrontamiento en trabajadores de un hospital oncológico de Arequipa. *Revista. Psicol, Trujillo*.



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2018
Página : 94 de 106

Yo, **MARITZA EMPERATRIZ GUZMAN MEZA**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE LINEA 100 DEL MINISTERIO DE LA MUJER, LIMA - 2018", del (de la) estudiante MIRNA LIZ AQUIJE LOAYZA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

San Juan de Lurigancho, 11 de agosto del 2018



Firma

MARITZA EMPERATRIZ GUZMAN MEZA

DNI: 06035599



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Control	Vice-rectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	---------	---------------------------------

Feedback Studio - Google Chrome
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&ts=1&u=1049382388&o=1158691129

feedback studio Aquije 1 /20 17 de 163

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y bienestar laboral de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima - 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:
 Br. Mirna Liz Aquije Loayza

ASESORA:

Página: 1 de 58 Número de palabras: 11623 Text-only Report High Resolution Activado

17:17 08/08/2019

Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	9 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	5 %
3	Entregado a Universida...	4 %
4	repositorio.unheval.edu...	<1 %
5	tesisexarxa.net	<1 %
6	Espinoza-Parra, Sergio, ...	<1 %



 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR- 02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 95 de 1
--	--	--

Yo MIRNA LIZ AQUIJE LOAYZA, identificado con DNI N° 41424315 egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE LINEA 100 DEL MINISTERIO DE LA MUJER. LIMA – 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



FIRMA
 DNI: N° 41424315.

San Juan de Lurigancho 08 de agosto del 2019

	Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC		 Vicerectorado de Investigación
---	-------------------------------	--------	--	--	--



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MIRNA LIZ AQUIJE LOAYZA

INFORME TÍTULADO:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE LÍNEA 100 DEL MINISTERIO DE LA MUJER. LIMA - 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA DE GESTION PUBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 17 de agosto del 2018

NOTA O MENCIÓN: 15



Miguel Ángel Pérez Pérez

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN