



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**CLIMA LABORAL Y AUTOCONCEPTO DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
AMAZONAS, CHACHAPOYAS-2014.**

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAGÍSTER
EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORA

Br. MARILÚ GÜIVIN GÓMEZ

ASESORA

DRA. CARMEN GRACIELA ARBULÚ PÉREZ VARGAS

CHACHAPOYAS – PERÚ

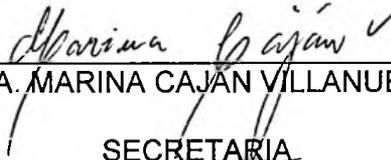
2015

PAGINA DE JURADO



MG. HUGO ENRIQUE HUIMAN TARRILLO

PRESIDENTE



DRA. MARINA CAJAN VILLANUEVA

SECRETARIA



DRA. CARMEN GRACIELA ARBULU PEREZ VARGAS

VOCAL

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Marilu Güivin Gomez, estudiante del Programa Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N°44242958, con la tesis titulada: Clima laboral y autoconcepto del personal administrativo de la dirección regional de salud Amazonas, Chachapoyas-2014.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto no ha sido plagiada no total ni parcial.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha publicado ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Chachapoyas, Enero del 2016



Marilu Güivin Gómez
DNI:44242958

DEDICATORIA

A Dios por concederme la
vida, por darme las fuerzas
para vencer los obstáculos y
hacerme profesional de
servicio a los demás.

Marilú

AGRADECIMIENTO

A la universidad Privada César Vallejo, por abrir sus puertas para seguir educándome mediante sus docentes ilustres que cada día enriquecieron mis conocimientos para poder ser una profesional competente.

Mi gratitud a mi asesora de tesis, Dra. Carmen Graciela Pérez Vargas, por su tiempo para absolver mis dudas, por sus sugerencias, por su paciencia y sobre todo por la motivación en todo el proceso.

A los profesionales que laboran en la Dirección Regional de Salud Amazonas, quienes fueron parte del proceso de investigación y colaboraron activamente.

Al Dr Edwin Gonzales Paco, por su asesoramiento y apoyo incondicional en el procesamiento y análisis de los datos estadísticos de la tesis.

A Wilson Enrique Mendoza Jiménez, por compartir motivación y consejos a lo largo del proceso de investigación.

La autora

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

De conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad "César Vallejo", está a consideración de vuestro criterio la presente tesis titulada: Clima laboral y autoconcepto del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Amazonas, 2014. Investigación realizada para determinar la relación que existe entre el clima laboral y autoconcepto del personal administrativo de la indicada institución; en cumplimiento al reglamento de grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el grado de Magister en Salud con mención en Gestión de la Salud.

El documento de investigación consta de cuatro capítulos: problema de investigación, marco teórico, marco metodológico, resultados; así mismo se considera lo más importante de la investigación, las conclusiones, de igual manera sugerencias, referencias bibliográficas y anexos que evidencian la investigación.

Dispuesta aceptar vuestros veredictos, agradezco las sugerencias realizadas, con la finalidad de mejorar la presente tesis e invoco a ustedes, si estiman conveniente, reconozcan los aportes hechos en el mismo, por estar diseñados para el beneficio de la población en estudio.

La autora

ÍNDICE

PAGINA DE JURADOS	ii
DECLARACIÓN JURADA	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	x
ABSTRAC	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema	14
1.2. Formulación del problema	17
1.3 Justificación e importancia de la investigación	17
1.4 Antecedentes	18
1.4.1 A nivel internacional	18
1.4.2 A nivel nacional	21
1.4.3 A nivel regional	23
1.6 Objetivos	24
1.6.1. General	24
1.6.2 Específicos	24

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Teorías que sustentan el clima laboral	26
2.1.1 Clima	26

2.1.2	Clima laboral	26
2.1.2.1.	Elementos del clima laboral	29
2.1.2.2.	Factores y dimensiones del clima laboral	30
2.1.2.3.	Tipos de clima	32
2.1.3.	Clima organizacional	35
2.2.	Teorías de autoconcepto	37
2.2.1.	Autoconcepto y relaciones objetales	41
2.2.2.	Teorías ambientalistas del autoconcepto	43
2.2.3.	Autoconcepto de Shavelson	44
2.2.4.	Funciones del autoconcepto	46
2.3.	Marco conceptual	47

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1.	Hipótesis	51
3.2.	Variables	51
3.2.1	Definición conceptual	51
3.2.2	Definición operacional	52
3.2.3.	Operacionalización	53
3.3.	Metodología	54
3.3.1.	Tipo de investigación	54
3.3.2.	Diseño	54
3.4.	Población y muestra	55
3.5.	Métodos de investigación	55
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56

3.7. Métodos de análisis de datos	57
-----------------------------------	----

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. Resultados y descripción	59
-------------------------------	----

4.1.4 Discusión	63
-----------------	----

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Conclusiones	66
--------------	----

Sugerencias	67
-------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía	69
--------------	----

ANEXOS

01: Escala para medir clima laboral

02: Cuestionario para medir autoconcepto

03: Fichas de validación de instrumentos

RESUMEN

En la actualidad el clima organizacional es un tema de gran importancia para las organizaciones que encaminan su gestión en el continuo mejoramiento del ambiente de trabajo, por ello se considera que es un factor clave en el desarrollo de las instituciones. En tal sentido para abordar la problemática se ha planteado el siguiente objetivo general: determinar la relación que existe entre el clima laboral y autoconcepto del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Amazonas, Chachapoyas - 2014.

El presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo - correlacional, de corte transversal, no experimental. La población estuvo conformada por 60 administrativos, que cumplían el criterio de inclusión/exclusión. Para la recolección de datos de ambas variables se utilizó la técnica de la encuesta y la ficha de cuestionario; para medir la variable 1 se utilizó el instrumento validado denominado escala del clima laboral y para medir la variable 2 se utilizó la escala de evaluación del autoconcepto.

En los resultados se evidencian que el 70% de los profesionales directivos presenta un clima laboral poco favorable, el 20 % presenta un clima laboral favorable y el 10% presento clima desfavorable. Con respecto al autoconcepto el 86.7% presenta un autoconcepto integrado, el 13.3% presento un autoconcepto compensatorio y no presentando ningún directivo autoconcepto comprometido. De la relación entre el clima laboral y autoconcepto, se observa que, los administrativos que tienen un autoconcepto integrado presentan 58.3% de clima laboral poco favorable, 20% de clima laboral favorable y el 8.3% un clima desfavorable; mientras que los trabajadores que tienen un autoconcepto compensatorio, el 11.7%(7) tienen un clima laboral poco favorable, solo el 1.7% (1) un clima laboral desfavorable. Concluyéndose que no existe relación estadística entre las variables de estudio. Indicándonos que ambas variables son independientes entre sí.

Palabras claves: clima laboral, autoconcepto.

ABSTRACT

The present research work of descriptive - correlational, transverse, non-experimental; cutting whose objective was to determine the relationship between the working environment and self-concept of the administrative staff of the Regional Office of health Amazon, Chachapoyas-2014. 60 administrative that met the inclusions/exclusions formed the population.

The survey method was used to collect data of both variables and the technique of the questionnaire, to measure the variable 1 used the validated instrument called the scale of the work environment and the self-concept rating scale was used to measure the variable 2. Results are evidente that the 70% of professional managers has an unfavorable work environment, 20% presents a favorable working climate and 10% present unfavorable climate. With respect to the self-concept of the 86.7% presents an integrated self-concept, 13.3% presented a compensatory self-concept and not presenting any Executive committed self-concept.

The relationship between the working environment and self-concept, shows that managers who have an integrated self-concept presented 58.3% unfavorable labor environment, favorable working environment 20% and 8.3% an unfavorable climate. While the workers who have a compensatory self-concept, the 11.7% (7) have an unfavorable, work environment, only 1.7% (1) an unfavorable work environment. There were no cases of workers with a committed self-concept. Concluded that there is statistical relationship between the variables of study. Indicating that both variables are independent to each other.

Key words: working environment, self-concept.