



Régimen laboral 276 y clima organizacional en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Chuquisuta Soto, Patricia María

ASESOR:

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

SECCIÓN

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

PERÚ - 2017

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre
Presidenta

Dr. Noel Alcas Zapata
Secretario

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales
Vocal

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mis queridos padres Andrés y Luzmila, en especial a Elizabeth por su constante apoyo y confianza en cada momento de mi vida.

A mis amados hijos Fabricio André y Tábatha Valentina.

Agradecimiento

Se agradece al Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales por su valioso tiempo, aliento y gran aporte para la culminación de esta tesis.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Br. Patricia María Chuquisuta Soto estudiante del Programa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 09461654 con la tesis titulada “Régimen laboral 276 y clima organizacional en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016”.

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 tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir no ha sido publicada 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 tanto los resultados que se presenten en la tesis constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Lima Norte, Enero 2017.

Br. Patricia María Chuquisuta Soto

DNI N° 09461654

Presentación

Señores miembros del Jurado:

El presente estudio de investigación titulado “Régimen laboral 276 y clima organizacional en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016”, tiene como objetivo Identificar la relación que existe entre el régimen laboral D. L. 276 y el clima organizacional, según las percepciones de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

La investigación tiene la finalidad de analizar y describir la percepción del régimen laboral 276 y el clima organizacional; lo anterior permitirá identificar el nivel de la satisfacción y luego plantear las recomendaciones para alcanzar los objetivos en el despacho del Ministerio de Defensa, asimismo la metodología seguida fue de tipo descriptiva - correlacional, porque se decidió describir las variables régimen laboral 276 y clima organizacional y su correlación existente.

La investigación consta de VI capítulos estructuralmente interrelacionados en forma secuencial determinados por la Universidad César Vallejo en su reglamento, como son:

Capítulo I: Introducción, capítulo II: Marco Metodológico, capítulo III: Resultados, capítulo IV: Discusión, Capítulo V: Conclusiones, Capítulo VI: Recomendaciones.

Espero que el interés y empeño extendido en el desarrollo de la investigación sea valorada y las apreciaciones las consideraré para enriquecer la presente investigación.

Índice de contenidos

| | Pág. |
|---|-------------|
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de Autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice de contenidos | vii |
| Lista de tablas | ix |
| Lista de figuras | x |
| Resumen | xi |
| Abstract | xii |
| I: INTRODUCCIÓN | xiii |
| 1.1 Antecedentes | 14 |
| 1.1.1 Antecedentes Internacionales | 14 |
| 1.1.2 Antecedentes Nacionales | 16 |
| 1.2 Fundamentación Teórica | 18 |
| 1.2.1 Bases Teóricas del Régimen Laboral 276 | 18 |
| 1.2.2 Bases Teóricas del Clima Organizacional | 27 |
| 1.3 Justificación | 38 |
| 1.3.1 Justificación teórica | 38 |
| 1.3.2 Justificación práctica | 39 |
| 1.3.3 Justificación metodológica | 39 |
| 1.4 Planteamiento del Problema | 39 |
| 1.4.1 Problema general | 39 |
| 1.4.2 Problemas específicos | 40 |
| 1.5 Hipótesis | 40 |
| 1.5.1 Hipótesis general | 40 |
| 1.5.2 Hipótesis específicos | 40 |
| 1.6 Objetivos | 41 |
| 1.6.1 Objetivo general | 41 |
| 1.6.2 Objetivos específicos | 41 |
| II: MARCO METODOLÓGICO | 43 |
| 2.1. Variables | 44 |

| | | |
|---|---|----|
| 2.2 | Definición Operacional | 45 |
| 2.2.1 | Operacionalización de variables | 45 |
| 2.3 | Metodología | 46 |
| 2.4 | Tipos de estudio | 47 |
| 2.5 | Diseño | 47 |
| 2.6 | Población, muestra y muestreo | 49 |
| 2.6.1 | Población | 49 |
| 2.6.2 | Muestra | 49 |
| 2.6.3 | Muestreo | 49 |
| 2.7 | Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 51 |
| 2.7.1 | Técnicas | 51 |
| 2.7.2 | Instrumentos de recolección de datos | 52 |
| 2.7.3 | Validez y confiabilidad | 53 |
| 2.8 | Métodos de análisis de datos | 54 |
| 2.9 | Aspectos éticos | 55 |
| III: RESULTADOS | | 56 |
| 3.1 | Descripción de resultados | 57 |
| 3.2 | Contrastación de hipótesis | 64 |
| IV: DISCUSIÓN | | 68 |
| V: CONCLUSIONES | | 71 |
| VI: RECOMENDACIONES | | 73 |
| VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | | 75 |
| ANEXOS | | 79 |
| Anexo A: Matriz de consistencia | | 80 |
| Anexo B: Instrumentos | | 82 |
| Cuestionario sobre el régimen laboral D. L. 276 | | 82 |
| Cuestionario sobre el clima organizacional | | 84 |
| Anexo C: Base de datos de la prueba piloto de la variable régimen laboral 276 | | 87 |
| Anexo D: Base de datos de la prueba piloto de la variable clima organizacional | | 91 |
| Anexo E: Certificado de validez de instrumento régimen laboral 276 | | 94 |
| Anexo F: Certificado de validez de instrumento clima organizacional | | 96 |

Lista de tablas

| | | Pág. |
|----------|---|------|
| Tabla 1 | Matriz de operación de la variable régimen laboral 276 | 45 |
| Tabla 2 | Matriz de operación de la variable clima organizacional | 46 |
| Tabla 3 | Resumen de procesamiento de casos | 54 |
| Tabla 4 | Estadística de fiabilidad | 54 |
| Tabla 5 | Niveles de percepción del régimen laboral 276 de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016. | 57 |
| Tabla 6 | Niveles de percepción del clima organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016. | 59 |
| Tabla 7 | Distribución de frecuencias entre el régimen laboral 276 y el clima organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016 | 60 |
| Tabla 8 | Distribución de frecuencias entre las prestaciones sociales y el clima organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016 | 61 |
| Tabla 9 | Distribución de frecuencias entre las prestaciones legales y el clima organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016 | 62 |
| Tabla 10 | Distribución de frecuencias entre la igualdad de oportunidades y el clima organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016 | 63 |
| Tabla 11 | Grado de correlación y nivel de significación entre régimen laboral 276 y clima organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016 | 64 |
| Tabla 12 | Grado de correlación y nivel de significación entre prestaciones sociales y clima organizacional | 65 |
| Tabla 13 | Grado de correlación y nivel de relación entre prestaciones legales y clima organizacional | 66 |
| Tabla 14 | Grado de correlación y nivel de significancia entre igualdad de oportunidades y clima organizacional | 67 |

Lista de figuras

| | Pág. | |
|----------|---|----|
| Figura 1 | Diseño de investigación | 48 |
| Figura 2 | Niveles de percepción del régimen laboral 276 de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016. | 58 |
| Figura 3 | Niveles de percepción del clima organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016. | 59 |
| Figura 4 | Niveles entre el régimen laboral 276 y el clima organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016 | 60 |
| Figura 5 | Niveles entre las prestaciones sociales y el clima organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016 | 61 |
| Figura 6 | Niveles entre las prestaciones legales y el clima organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016 | 62 |
| Figura 7 | Niveles entre la igualdad de oportunidades y el clima organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016 | 63 |

Resumen

La investigación titulada: “Régimen laboral 276 y clima organizacional en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016”, tuvo como objetivo Identificar la relación que existe entre el régimen laboral D. L. 276 y el clima organizacional, según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.

El estudio de investigación es de tipo descriptiva simple, se realizó con el diseño correlacional transversal, el método utilizado fue cuantitativo, la población de estudio estuvo conformada por 143 personas y una muestra de 104 colaboradores, para recopilar los datos se utilizó el cuestionario de elaboración propia y del MINSa.

Los resultados evidenciaron que el nivel de percepción de la relación que existe entre el régimen laboral D. L. 276 y el clima organizacional, fue de -0.087, evidenciando una relación negativa muy baja, en cuanto a la relación que existe entre las prestaciones sociales y el clima organizacional, fue de -0.086, evidenciando que existe una relación negativa muy baja, en lo que se refiere a la relación que existe entre las prestaciones legales y el clima organizacional, fue de -0.116, demostrando que existe una relación negativa muy baja, y en lo que se refiere a la relación que existe entre la igualdad de oportunidades y el clima organizacional, fue de -0.22, evidenciando una relación negativa muy baja.

Palabras clave: Régimen laboral 276, prestaciones sociales, prestaciones legales, igualdad de oportunidades, clima organizacional, cultura de la organización, diseño organizacional, potencial humano.

Abstract

Research entitled: "Labour Regime 276 and Organizational Climate in the Ministerial Office of the Ministry of Defense, 2016" aimed at identifying the relationship that exists between the DL 276 Labour Regime and the Organizational Climate, according to the perceptions of Civilian Employees in the Ministry of Defense, 2016.

The research study was of simple descriptive type, it was carried out with cross-sectional correlational design, the method used was quantitative, the study population consisted of 143 people and a sample of 104 collaborators, to collect the data was used the questionnaire elaboration Own and MINSa.

The results showed that the level of perception of the relationship between the DL 276 work regime and the organizational climate was -0.087 , evidencing a very low negative relation, regarding the relationship between social benefits and climate Organizational, was -0.086 , showing that there is a very low negative relation, regarding the relationship between legal benefits and organizational climate, was -0.116 , showing that there is a very low negative relation, and In relation to the relationship between equality of opportunity and organizational climate, was -0.22 , showing a negative relation very low.

Key words: Labour regime 276, social benefits, legal benefits, equality of opportunities, organizational climate, organizational culture, organizational design, human potential.

I. Introducción

Introducción

La relación entre el régimen laboral 276 y el clima organizacional, está representada por las características o comportamientos que tienen los colaboradores al interior de las entidades y de cómo se sienten, esto podemos medirlo mediante la calificación o la sensación de un clima organizacional bien ordenado, así como el cumplimiento del régimen laboral 276. Tener un buen régimen laboral redundara en un excelente clima organizacional, y así los colaboradores se verán comprometidos e identificados con su entidad.

La variable régimen laboral 276 para una mejor comprensión cuenta con 3 dimensiones, prestaciones sociales, prestaciones legales, igualdad de oportunidades, y la variable el clima organizacional, se estudió en las dimensiones: cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano.

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Internacionales

Cortés (2009), en su trabajo de exploración que llevo por título “Diagnóstico del clima organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón”. Xalapa, Ver., 2009”, expuesta como sustento de la obtención del grado académico de Magister en Salud Pública, presentada a la Universidad Veracruzana, su finalidad universal fue la de valorar las dimensiones del clima organizacional en el Hospital “Dr. Luis F. Nachón”, de la Ciudad de Xalapa, Veracruz, en el 2009. El ensayo realizado fue de diseño descriptivo, transversal y observacional, con una muestra de 36 trabajadores. Como resultado llego a la resolución que el clima organizacional general en el hospital Dr. Luis F. Nachón no es placentero.

Paz & Marín (2014), en su trabajo de exploración cuyo título fue “Clima Organizacional de la IPS Universidad Autónoma de Manizales”, expuesta como sustento para la obtención del grado académico de Maestría en Administración de Negocios presentada a la Universidad de Manizales - Colombia, su finalidad universal

fue la de valorar los procedimientos de intervención del clima organizacional de la IPS de la Universidad Autónoma de Manizales con base en su caracterización. El ensayo realizado fue de tipo descriptivo, transversal y observacional, conformado por 84 trabajadores. Como resultado llegó a la resolución de que el clima organizacional de la IPS-UAM es poco satisfactorio en todas las dimensiones que lo componen.

León (2009), en su trabajo de exploración cuyo título fue “El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de los centros de educación inicial de la Fundación del Niño Bolívar”, expuesta como sustento para la obtención del grado académico de Magister en Ciencias de la Educación, presentada a la Universidad Nacional Experimental de Guayana - Venezuela, su finalidad era diagnosticar las dimensiones del clima organizacional que incurren sobre la satisfacción laboral de los docentes de los Centros de educación inicial de la fundación del Niño – Bolívar de Puerto Ordaz, Municipio Caroní; el ensayo realizado fue de diseño descriptivo correlacional, conformado por 42 docentes de la fundación del Niño Bolívar de Puerto Ordaz. En los resultados se concluyó que los distintos centro de educación inicial se desenvuelven dentro de un entorno libre, es decir existen vínculos positivos.

Garza (2010), en su trabajo de exploración cuyo título fue “El Clima Organizacional en la Dirección General de Ejecución de Sanciones de la Secretaria de Seguridad Pública en Tamaulipas, presentada a la Universidad Autónoma de Tamaulipas- México, expuesta como sustento para la obtención del grado académico de Maestro en Dirección Empresarial, su finalidad fue analizar el clima organizacional en la Dirección General de Ejecución de sanciones de la Secretaria de Seguridad Publica en Tamaulipas; su estudio es de orientación cuantitativa, de trayectoria descriptiva, transversal, y su diseño es no experimental, conformado por 93 trabajadores de la DGES. Llegó a deducir que el entorno laboral en la mencionada dirección es de disconformidad e indiferente.

1.1.2 Antecedentes Nacionales

Alvarado & LLactahuaccha (2014), en su trabajo de exploración cuyo título fue “Influencia del régimen laboral en el nivel de satisfacción de las enfermeras que trabajan en hospitales de ESSALUD – Chiclayo 2012”, sustentada en la Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo – Chiclayo, Facultad de Medicina, su propósito fue diagnosticar como influyen los regímenes laborales en el grado de satisfacción de las enfermeras que laboran en los diferentes hospitales de ESSALUD Chiclayo. Su ensayo ejecutado fue cuantitativa - descriptiva. La muestra de 165 personas. Encontró que existe influencia significativa del régimen laboral en el nivel de satisfacción de las enfermeras trabajadoras de ESSALUD Chiclayo.

Romero (2014), en su trabajo de exploración cuyo título fue “Régimen laboral CAS y desempeño laboral en los cobradores de tasa de parqueo vehicular de la Municipalidad de San Isidro”, sustentada en la Universidad Cesar Vallejo – Lima, Facultad de Ciencias Empresariales, su finalidad global fue el diagnóstico de la correspondencia entre el régimen laboral CAS y el desempeño laboral de los cobradores de la tasa de parqueo vehicular de la municipalidad Distrital de San Isidro. Su ensayo ejecutado se realizó a través del tipo descriptiva explicativa. La población de estudio estuvo constituida de 32 personas. Concluyó que no hay relación entre el régimen laboral CAS y el desempeño laboral.

Hernández (2011) en su trabajo de exploración cuyo título fue “El clima organizacional como factor de eficiencia laboral en la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción”, presentada a la Universidad San Pedro- Chimbote Escuela de Post Grado, su finalidad era de exponer un mecanismo de organización y dirección del clima organizacional de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción, de tal manera que se pueda lograr la eficacia laboral necesaria para esta unidad laboral y así se pueda alcanzar las metas propuestas. Su ensayo fue de tipo descriptiva-explicativa. La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores. Arribó a la determinación que el clima organizacional es moderado.

Janto (2014), sustentó la tesis titulada “Clima organizacional y motivación laboral en los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego Sede Central”, presentada a la Universidad Cesar Vallejo, expuesta como sustento para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, su finalidad fue diagnosticar la correspondencia del clima laboral y la motivación en los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego Sede Central. La exploración ejecutada fue de diseño descriptivo simple y transversal con una muestra de 150 colaboradores. La conclusión a la que llegó es que el clima organizacional es bueno.

Pérez & Rivera (2015), en su trabajo de exploración cuyo título fue “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013” expuesta como sustento para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Empresarial, presentada a la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, su finalidad fue la contribución en el fortalecimiento de la gerencia en la entidad con el objetivo de otorgar calidad de servicio. El ensayo tuvo una naturaleza no experimental, diseño descriptivo correlacional, su muestra fue de 36 colaboradores. Arribó a la determinación que hay un prudente clima organizacional de los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013.

Crespín (2012), en su trabajo de exploración cuyo título fue “Clima Organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la Región Callao”, presentada a la Universidad San Ignacio de Loyola, expuesta como sustento para la obtención del grado académico de Maestro en Educación, mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, su finalidad fue la determinación del clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región Callao. El ensayo tuvo el diseño descriptivo simple, ejecutado a 52 profesores. Arribó a la determinación que el clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región Callao es de una categoría media.

1.2 Fundamentación Teórica

1.2.1 Bases Teóricas del Régimen Laboral 276

Para hacer una explicación sobre este régimen laboral se debe revisar brevemente las reformas laborales que se han ido dando en nuestro país. Desde los años 90, ha habido una serie de intentos de ordenar las múltiples formas de contratar en el Estado, con la finalidad de reducir el aparato estatal.

Se fue cerrando el ingreso a la carrera administrativa, mediante la dación de diversas leyes, así en la Ley del Presupuesto Público del año 1992, el objetivo era mantener bajo control el gasto de personal. Posteriormente se promulgo el Decreto Legislativo N° 728, denominado Ley de Fomento del Empleo, cuyo objetivo principal fue dar flexibilidad a la rigidez del marco legal laboral.

Entre los años 2002 y 2004, se dio inicio a una nueva etapa de modernización del estado, y con ello en el acuerdo nacional se agrupó cuatro ejes temáticos:

Democracia y Estado de derecho.

Equidad y justicia social.

Competitividad del país.

Estado eficiente y descentralizado.

Esta nueva etapa de reformas, sería el comienzo de una serie de reformas orientadas a que la gestión del Estado, se vea mejorada en todos los niveles. La razón principal era darle valor y fortalecer la carrera pública, llegando a promover el acceso de los servidores del Estado y su permanencia está condicionada a su desarrollo laboral y alta moral.

Para la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2011) "El servicio civil es el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, debiendo armonizar los derechos de este personal con los intereses de la sociedad". (p.5)

La característica principal que se tenía en nuestro estado, era que no existía una planificación adecuada sobre los recursos humanos. La gestión de los recursos humanos en el estado es bastante compleja, existen diversas reglas de juego que están contenidas en los distintos regímenes laborales.

Ante este desorden, es que se pretende establecer una norma que pueda uniformizar los regímenes laborales, así Martínez (2014) explica que “Se está empezando a hacer frente al desorden de la Administración Pública en el ámbito laboral, el cual es un tema que se remonta a varias décadas y que los gobiernos de turno no han sido capaces de ordenar”. (p.6)

El Decreto Legislativo 276 (1984) en el Artículo 8 refiere que “La carrera administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles. Los cargos no forman parte de la carrera administrativa. A cada nivel corresponderá un conjunto de cargos compatibles con aquél, dentro de la estructura organizacional de cada entidad”. (p.4)

El acceso a la carrera administrativa está bastante diseñado y debe tener relación directa con el manual de organización y funciones de las entidades.

Existen limitaciones para los servidores públicos, así el Decreto Legislativo 276 (1984) en el Artículo 7 refiere que “Ningún servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, inclusive en las empresas de propiedad directa o indirecta del Estado o de economía mixta”. (p.3)

El empleado público, está obligado por ley cumplir una serie de condiciones con el propósito de ofrecer una prestación de calidad a los usuarios de los diversos servicios públicos que brinda el Estado a los ciudadanos.

1.2.1.1 Definición conceptual de régimen laboral 276

Este régimen laboral es también conocido como la Ley de la carrera administrativa, el D. L. N° 276 (1984), en su Artículo 1° define a la carrera administrativa de la siguiente manera: “Carrera Administrativa es el conjunto

de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública”.
(p.1)

Los servidores del estado que ingresen a este régimen de contratación deberán asumir las exigencias normativas, pues el ingreso como trabajador del estado otorga derechos laborales y deberes que deberán cumplir cada uno de ellos.

El objetivo de la norma es que los empleados públicos brinden servicios de calidad, el Estado se encarga de promover el desarrollo personal.

1.2.1.1.1 Dimensiones

Dimensión Prestaciones Sociales

Chiavenato (2007), define las prestaciones sociales como:

Las facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. Éstas suelen ser financiadas total o parcialmente por la organización, pero casi nunca son pagadas directamente por los trabajadores. (p.319)

Las prestaciones sociales representan una remuneración indirecta que favorece al trabajador, las entidades se ven fortalecidas manteniendo un nivel óptimo cuando la fuerza laboral percibe el apoyo de su empleador.

Desde la óptica de la entidad empleadora, las prestaciones sociales representan costos adicionales y con un buen manejo viene a significar una herramienta muy poderosa para retener a los colaboradores que tienen talentos extraordinarios que en el tiempo van a redundar en el beneficio de la entidad.

Chiavenato (2007), explica los cambios que han sufrido las prestaciones

sociales desde sus inicios y dice “Los planes de seguridad y prestaciones sociales al principio se inclinaban hacia un planteamiento paternalista y limitado, que se justificaba debido a la preocupación por retener a la mano de obra y por disminuir la rotación de personal”. (p.320)

Los cambios constantes de la modernidad y su llegada a las entidades, han ocasionado que los colaboradores perciban la preocupación de los empleadores en cuanto a la salud, satisfacción laboral y económica. Es así que se han creado diversos planes de prestaciones, en los cuales se incluyen a los familiares de los prestadores, quienes gozan de las bondades.

Es así que se ha generalizado que los colaboradores perciban de manera obligatoria los aguinaldos por fiestas patrias y navidad, seguro de vida, incentivos por niveles de producción alcanzados. También se puede observar que muchos colaboradores se sienten satisfechos cuando reciben tiempos de recreación, el servicio de consumo o restaurant a su alcance, servicios de movilidad desde su domicilio hacia su centro de trabajo y viceversa. Se puede notar, que existe las recompensas o reconocimientos por vacaciones, incluso por desarrollar actividades en bien de la comunidad.

Indicadores de prestaciones sociales

Asistencia Social para sí y sus familiares

La Administración Federal de Ingresos Públicos (2011) refiere que los fines de la Asistencia Social “es crear a favor de todos los miembros de la sociedad un conjunto de garantías para hacer frente a determinados hechos o eventos que suprimen o reducen su actividad productiva o imponen cargas económicas suplementarias” (p.5)

El colaborador se ve fortalecido si la entidad empleadora presta mucha atención a la asistencia social, pues tendrá la seguridad de antemano de que sus necesidades básicas de salud, accidentes, etc. estarán plenamente asegurados para

su atención inmediata en cuanto sea requerido.

Vacaciones y/o Licencias

Para Reyes (2012) "Las vacaciones es una prestación que tiene todo trabajador y patrón por el simple hecho de haber trabajado por un lapso dentro de una empresa o establecimiento" (p. 42)

En nuestra nación los descansos vacacionales que se otorgan a los trabajadores son de 30 días, de acuerdo a las leyes laborales. Los colaboradores hacen uso de su descanso laboral después de haber cumplido un año de labores en una misma entidad.

Para la Administración Federal de Ingresos Públicos (2011) "El trabajador para tener derecho al goce de sus vacaciones anuales deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario respectivo" (p.16)

En suma las vacaciones forma parte de una licencia, pues su costo es asumido por el empleador, por lo que existen además de ello licencias específicas y son permisos que otorgan las entidades cuyos costos son asumidos por estas, dentro de ellas se tiene aquellas licencias por:

Maternidad.

Permisos otorgados por ocupar cargo sindical.

Dimensión Prestaciones Legales

Para Barajas (2000) las prestaciones legales son "Complementarias al salario, el trabajador tiene derecho a percibir diversas prestaciones de carácter legal o contractual, o puede concertar con el patrono otras de indole privado en beneficio exclusivamente personal". (p.20)

Las prestaciones legales se encuentran reguladas por ley o acuerdo que puedan tener los empleadores con sus colaboradores. En muchos casos existen acuerdos que por su continuidad se han convertido en obligatorios, por lo que el beneficio que perciben los trabajadores es de manera permanente.

Chiavenato (2007), explica que las:

Condiciones legales de trabajo: son las condiciones contractuales del trabajo, como la jornada semanal, los horarios de trabajo, los intervalos de descanso y para comer, el descanso semanal remunerado (los domingos y días feriados), las condiciones de trabajo de la mujer y del menor, el contrato a prueba, las condiciones de despido y del aviso previo. (p.307)

El cumplimiento de las normas laborales por parte de las entidades redundara en beneficio de sus colaboradores quienes percibirán seguridad laboral y por ende mayor productividad.

Indicadores de prestaciones legales

Reconocimiento de horas extras y bonos

Las horas extras son aquellas horas que sobrepasen el máximo ordinario permitido por las leyes laborales y que son dedicadas al desarrollo de actividades laborales dentro de las entidades. Estas son reconocidas con un pago adicional al normal establecido.

Las entidades establecen una serie de condiciones laborales por los cuales hace un reconocimiento económico, a ellos los llama bonos, que están representados por ejemplo en el pago adicional que se brinda por lograr una productividad, o por un buen desempeño laboral.

Retribución justa por sus servicios

Para Reyes (2012) “La principal obligación de los trabajadores en su fuente laboral es prestar un servicio personal y subordinado y la obligación del patrón es retribuir ese servicio recibido, a esto le llamamos salario” (p.49)

Partiendo de esta definición de salario, se deduce que siendo esta la principal obligación del colaborador hacia su centro laboral, la retribución o pago debe ser el adecuado según sus habilidades.

Barajas (2000) refiere que “Es indiscutible que en una relación de trabajo lo más importante para el trabajador es el salario que se le pague, o sea, la suma de dinero que recibe por su esfuerzo manual, intelectual o de ambos géneros” (p.13)

La percepción de una retribución justa tiene una relación estrecha entre el nivel de vida y la posición social que tengan los colaboradores. Es así que muchas entidades establecen categorías laborales, de acuerdo al grado o nivel de esfuerzo que realizan cada uno de ellos. Según estas categorías, van determinando los niveles mínimos y máximos de remuneraciones que están dispuestos a pagar.

Estabilidad Laboral

Para Reyes (2012) a través de la estabilidad laboral:

Se protege a los trabajadores en su empleo, con la finalidad de que tengan permanencia en su fuente laboral, con esto el trabajador se encuentra seguro de tener un empleo y no será privado de éste, siempre y cuando exista el puesto y tenga aptitudes de desempeñarlo. (p.15)

Las entidades que muestren seguridad en la permanencia laboral a aquellos colaboradores que tengan un buen desempeño, se verán fortalecidas, pues tendrá trabajadores comprometidos en mejorar más su producción.

Dimensión Igualdad de Oportunidades

Chiavenato (2007), refiere que:

Una buena política de personal, dar preferencia a los candidatos internos que a los externos, en caso de igualdad de condiciones entre ellos. Con esto, la empresa se asegura de no estar descapitalizando sus recursos humanos, al mismo tiempo que crea condiciones de saludable competencia profesional. (p.165)

Es importante que los colaboradores perciban que su entidad les brinda las mismas condiciones de oportunidades entre ellos, favoreciéndoles en ocupar nuevos cargos o nuevas plazas creadas.

Barajas (2000) explica desde el punto de vista legal que “Si bien es cierto que en el ámbito de las contrataciones colectivas, el trabajador conserva igualdad de derechos y obligaciones respecto de los patrones, es imprescindible que se fijen con absoluta precisión las condiciones de trabajo. (p.9)

Las oportunidades que tienen los colaboradores deben ser en igualdad respecto a los que se encuentran sindicalizados, y en muchos casos se ha hecho necesario normar estas situaciones, con la finalidad de no afectar al trabajador.

Las entidades que buscan ocupar las nuevas vacantes, lo hacen con la plenitud que tiene colaboradores que se encuentran deseosos de superarse profesionalmente, económicamente y hasta individualmente.

Indicadores de igualdad de oportunidades

Ascenso

El Ascenso para Chiavenato (2007) “se entiende por ascenso el ejercicio autorizado, continuo y definitivo de un puesto distinto del actual, en un nivel funcional superior” (p.306)

La política de ascenso de las entidades es un reconocimiento al buen desempeño laboral de sus colaboradores, trae consigo deseos de superación que el ser humano tiene y para el cual se va preparando en el día a día, tanto laboralmente como intelectualmente.

En suma cuando un colaborador se ve favorecido con un ascenso, muy aparte de ser un reconocimiento al buen desarrollo de sus capacidades, también se incrementara sus ingresos y su estatus social.

Servicio social y asesoría

Las prestaciones de servicio social en las entidades a favor de sus colaboradores representan de gran ayuda, en ella tenemos las referidas al desarrollo personal y profesional como son las capacitaciones. También se puede mencionar las extensiones que se brinda a los familiares directos y en especial a los hijos, quienes gozan de estas facilidades. Las asesorías en cuanto al desarrollo personal con el objetivo de incursionar en actividades educativas, deben estar bien planificadas desde la alta dirección de las entidades.

Transporte

La prestación adicional o extraordinaria incluye el servicio de transporte asumido por las entidades, desde el domicilio del trabajador hacia la empresa y desde la empresa hacia el domicilio del trabajador, en unidades especialmente contratadas para este fin. Otras entidades contratan unidades de transporte para sus colaboradores para el servicio de movilidad desde un punto en común de varios trabajadores hacia la

empresa y viceversa. La consecuencia de esta prestación redundara en beneficio de la misma entidad en cuanto a las horas productivas reales.

1.2.2 Bases teóricas del clima organizacional

El clima organizacional está representado por la percepción de la calidad de vida que tiene el colaborador en la entidad.

El Departamento Administrativo de la Función Pública (2001) detalla al clima organizacional “Como el conjunto de percepciones compartidas que los servidores públicos desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento”. (p.12)

El clima organizacional esta dado al interior de cada entidad, compuesta por los integrantes de las entidades denominados, trabajadores, colaboradores, empleados, etc.

Sandoval (2004) con respecto al clima organizacional refiere que “Los sentimientos psicológicos del clima reflejan el funcionamiento interno de la organización, por ello este ambiente interno puede ser de confianza, progreso, temor o inseguridad”. (p.83)

El comportamiento de los integrantes de la entidad, determinará el clima organizacional, para ello las variables que determinan su nivel de percepción favorable o desfavorable considera la relación existente entre el colaborador y su entorno laboral.

El Departamento Administrativo de la Función Pública (2001) establece que:
El enfoque estructural u objetivo estima que el comportamiento de los servidores de una entidad está influenciado por aquellas características peculiares y permanentes de esa entidad. Se establece así, que la manera

como el empleado percibe el clima organizacional depende de variables como el tamaño, la estructura, los objetivos de la organización, las políticas, prácticas y procedimientos administrativos, los patrones de liderazgo, las pautas de comunicación y la tecnología, entre otras. (p.21)

Las organizaciones están supeditadas a sus colaboradores para su buen desarrollo, y en especial de los directivos, que implantaran las políticas en favor de los objetivos trazados.

Chiavenato (2009) al referirse a la organización explica que “La organización es un ser vivo. Una organización nace, crece y muere, y su desarrollo depende de la manera en que sea administrada e impulsada. Por ello, es necesario prestar mayor atención a su desarrollo y al de sus miembros”. (p.61)

Las entidades que han logrado mantenerse en el tiempo, se considera que tienen una solidez en su estructura organizacional y que tiene un agradable clima organizacional.

Chiavenato (2009) explica que existen entidades muy antiguas y refiere que:

Las organizaciones longevas están muy cohesionadas y tienen un fuerte sentido de identidad. Sea cual fuere su grado de diversificación, los trabajadores (incluso los proveedores) sienten que forman parte de una sola entidad. Piensan que son como una flota de navíos, en la cual cada uno es independiente, pero el conjunto es más fuerte que la suma de sus partes. Esta sensación de pertenencia a una comunidad y de identificación con sus acciones y logros crea entre los trabajadores y la empresa un fuerte vínculo psicológico, que resulta esencial para que ésta sobreviva a los cambios. (p.61)

El diseño organizacional es un reto para lograr un adecuado clima organizacional al interior de las entidades; cuando existe una adecuada distribución de carga laboral los colaboradores se sentirán parte directamente de la organización.

Ivancevich, Konopaske, & Matteson (2006), sobre el diseño de la estructura organizacional refiere que:

Han sido siempre factores importantes que influyen en el comportamiento de los individuos y grupos que componen la organización; las nuevas reglas de operación en el ambiente global de negocios que hoy otorgan todavía más importancia a las consideraciones de estructura y diseño. (p.531)

1.2.2.1 Definición conceptual del Clima Organizacional

Para los colaboradores la percepción del clima organizacional, está basada en cómo se siente dentro de la organización, el trato que recibe, las oportunidades que tiene para su desarrollo personal.

Para Robbins & Judge (2009):

El clima organizacional tiene que ver con la manera en que los empleados perciben las características de la cultura de una organización, no si les gusta. Es decir, es un término descriptivo. Esto es importante debido a que diferencia este concepto del de satisfacción en el trabajo. (p.552)

Para Chiavenato (2009) el clima organizacional es:

El ambiente entre los miembros de la organización se llama clima organizacional y está estrechamente ligado al grado de motivación de las personas. Cuando éstas se encuentran muy motivadas, el clima organizacional mejora y se traduce en relaciones satisfactorias, que se caracterizan por actitudes de ánimo, interés, colaboración irrestricta, etc. (p.260)

Los colaboradores que se encuentran motivados en sus centros de labores, tienen mayor probabilidad de encontrar satisfacción laboral, con estas motivaciones las entidades aseguran un alto grado de rendimiento individual.

Es importante la percepción inicial que tengan los colaboradores de la diversidad de variables que estudian el clima organizacional, existen variables que se encuentran entrelazadas o ligadas entre sí.

Méndez (2006), indica que el clima organizacional:

Consiste en el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional, el cual se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud, determinando su motivación, comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. (p.35)

En el concepto de Méndez, el clima organizacional es inherente a la entidad por sus componentes que al ser entendidos por el colaborador delimitan su proceder a través de posturas expresadas en sus niveles de incitación, originando una particular percepción.

Para el Departamento Administrativo de la Función Pública (2001), el clima organizacional es definido:

Como el conjunto de percepciones compartidas que los servidores públicos desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento. (p.12)

La percepción, está referida de como la persona procesa las diferentes situaciones que se van desarrollando en su entorno y le busca significados a cada uno de ellos, desde el cual empieza a valorar aquellas que le brindan satisfacciones personales y a rechazar aquellas que le puedan afectar.

El estímulo se exterioriza mediante ventajas, tenacidades y vehemencia del comportamiento que son originadas por fases motivacionales internas. Estas maneras de comportamiento de las personas demuestran que según los estímulos, los colaboradores condicionan la eficiencia, efectividad y producción laboral.

El nexo existente entre las instituciones y los colaboradores está estrechamente ligado con el clima institucional, es muy complejo el estudio de las relaciones humanas y su comportamiento dentro de las entidades empleadoras, por lo que se establece la percepción que cada uno tiene es de acuerdo a sus necesidades primordiales.

1.2.2.1.1 Dimensiones

Dimensión cultura de la organización

Amorós (2007), define la cultura organizacional:

Como un sistema de significado compartido entre sus miembros y que distingue a una organización de las otras. Es decir, la cultura organizacional es la percepción que se tiene de la organización en relación a sus valores, costumbres y hasta hábitos que se respiran y se viven en la empresa. (p.240)

La percepción que tienen los colaboradores respecto de la cultura organizacional, se encuentra basada en el transcurrir del tiempo a las significancias obtenidas, y esto se ve fortalecido si se mantienen en el transcurrir del tiempo.

Se busca determinar que los colaboradores observan a su entidad si alientan el trabajo en equipo, recompensan la modernización, brindan apoyo a las imaginaciones. En suma es la manera de como los colaboradores se sienten con la perspectiva que tiene la entidad.

La incorporación paulatina en las entidades de valores, normas, métodos, hacen que sus colaboradores perciban una adecuada cultura organizacional.

Toro (2009), evidencia que la cultura organizacional:

Es una realidad compleja, omnipresente en la vida de las personas, determinante de sus pensamientos y actuaciones. Esto ocurre, proponemos, porque tanto la cultura objetiva, material o visible, como la cultura subjetiva, implícita o inconsciente hacen parte de la realidad, de las situaciones en que viven inmersas las personas en el trabajo. (p.78)

La cultura organizacional se convierte como una especie de uniformizar el raciocinio y la actuación de la persona, Es así que se puede predecir las acciones individuales y la posibilidad de que la vida social sea más organizada.

La cultura organizacional permanece en el tiempo, es una constante en la vida de las entidades. Es intrínseca a todos los integrantes de una entidad.

Indicadores cultura de la organización

Conflicto y cooperación

Para Sandoval (2004), “Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización” (p.85)

Se busca medir el grado de identificación que tiene el colaborador en el desarrollo de sus labores y como la entidad facilita las herramientas necesarias para el cumplimiento de sus funciones. En ocasiones cuando existen conflictos entre los colaboradores y la entidad el sentido de la cooperación se ve disminuido.

Motivación

Para Sandoval (2004), “Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados” (p.85)

Es lo que percibe el colaborador de parte de la entidad, por lo que genera un elevado rendimiento y principalmente el logro de los objetivos institucionales.

Para el Ministerio de Salud (2009) “Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización” (p.21)

Las entidades cuentan con planes motivacionales, y esto lo hacen debido a que desean contar con los mejores colaboradores, en todo caso, con especialistas.

Identidad

Para el Ministerio de Salud (2009) “Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización” (p.21)

Los colaboradores ven estrechamente ligados sus objetivos personales con los objetivos institucionales, pues en ello ven cristalizados que el sentido de pertenencia personal en el aspecto personal está siendo compartido con el resto de los colaboradores y ello incrementara la identidad que tiene cada uno de ellos hacia su centro laboral.

Indicadores de diseño organizacional

Toma de decisiones

Para el Ministerio de Salud (2009) “Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso” (p.22)

Las entidades deben contar con la información suficiente y de disponibilidad para todos los colaboradores, esto es un sustento suficiente para una adecuada toma de decisiones, que no afecte las relaciones interpersonales al interior de la entidad.

Remuneración

Para el Ministerio de Salud (2009) “Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los Trabajadores” (p.22)

La determinación de una escala de remuneraciones justas y equitativas, se hace mediante una política de remuneraciones, en donde se considere las responsabilidades asumidas por los colaboradores. Los trabajadores deben percibir una política de remuneraciones justa, sin discriminación de ninguna índole, el pago debe ser en la oportunidad que se deba percibir, sin incurrir en retrasos y cambios en las modalidades de efectuar los abonos. El cálculo adecuado de una remuneración justa redundara en una satisfacción del trabajador.

Estructura

Para el Ministerio de Salud (2009):

Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado. (p.22)

La estructura de las entidades son fundamentales, no es solo estructura física, si no la que corresponde a su estructura organizacional, como se encuentra registrada y organizada. A ello se debe aunar las reglas de juego, los procedimientos establecidos para la ejecución de actividades, los reglamentos a la cual se enfrenta el colaborador. Todo esto debe ser bastante claro y que facilite su cumplimiento.

Comunicación

Para el Ministerio de Salud (2009) “Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección” (p.21)

El mecanismo de comunicación al interior de las entidades es fundamental, pues no deben existir limitaciones a los colaboradores, ellos deben tener la plena seguridad de que sus opiniones, aportes, o quejas son bien recibidas por la entidad y en el mejor de los casos, son solucionados. La eliminación de trabas para la comunicación inmediata y asertiva, es muy beneficiosa para aquellos colaboradores que desean contribuir en el mejor desempeño laboral.

Dimensión Potencial Humano

Para el Ministerio de Salud (2009), potencial humano: “Constituye el sistema social interno de la organización, que está compuesto por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización y ésta existe para alcanzar sus objetivos” (p.18)

Es lo que cada persona posee internamente, viene a significar un potencial, que ejercitado y desarrollado adecuadamente, mejora el proceso de vida de cada individuo.

Para Quintero, Africano, & Faría (2008) el potencial humano tiene mucha relación con la relación existente entre los colaboradores y las entidades, define “La productividad y el manejo del capital humano en las organizaciones, se convierten en elementos clave de sobrevivencia, por tanto, la coordinación, dirección, motivación y satisfacción del personal son aspectos cada vez más importantes del proceso administrativo”. (p.34)

La complacencia de un colaborador es una percepción muy importante, pues de su opinión favorable o desfavorable en cuanto a su labor, predomina visiblemente en la deserción de los colaboradores, y la principal consecuencia será la aparición de enfrentamientos entre los colaboradores.

Indicadores del Potencial Humano

Innovación

Para el Ministerio de Salud (2009) “Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas” (p.21)

La innovación o modernización al interior de las entidades es muy importante, pues de ellas dependerán las facilidades que tienen los colaboradores para el desarrollo de sus labores. El uso de mecanismos o reglas nuevas que estén orientadas a un desarrollo oportuno y asertivo de las tareas de los colaboradores, traerá consigo un alto rendimiento.

Liderazgo:

Para el Ministerio de Salud (2009) consiste en la:

Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social tales como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural. (p.21)

Los colaboradores que desempeñan los cargos jefaturales deben tener presente que existen diversos tipos de líderes, los mismos que influirán en el clima organizacional. No existe un manual del líder que pueda orientar a un buen desempeño, está estrechamente ligado a la persona, como puede tener un acercamiento hacia todos los colaboradores y lograr objetivos comunes.

Para Amorós (2007) “El liderazgo incluye un proceso de influencia. Por tanto lo podemos definir como la capacidad de influir en un grupo para que logren sus metas trazadas”. (p.145)

El liderazgo diariamente se refiere en la conversaciones entre diversas personas, y estan referidas a sus jefes, a los dirigentes politicos, a los comunicadores sociales; son los atributos que tienen de influir en otras personas de manera natural.

Slocum & Hellriegel (2005) refiere que:

El liderazgo es el proceso de desarrollar ideas y una visión, viviendo según los valores que apoyan esas ideas y esa visión, influyendo en otros para que las incorporen en su propia conducta y tomando decisiones difíciles sobre los recursos humanos y otros aspectos. (p.250)

Recompensa

El Ministerio de Salud (2009) refiere que:

Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo. (p.22)

El colaborador al percibir que está siendo premiado por sus logros, mejorara el clima organizacional, muy por el contrario cuando perciba que existen castigos, estos los observara como injustos y la percepción tendrá un efecto negativo.

Amorós (2007), define la recompensa como:

Se refiere a la capacidad de un individuo para influenciar en la conducta de los demás individuos con recompensas, que consideren apreciables, por el comportamiento deseable. En conclusión se puede decir que los empleados aceptan intentos de influencia de los gerentes porque esperan premios de ellos por el acatamiento. (p.163)

La recompensa es una herramienta muy poderosa para influir en los colaboradores de las entidades, a cambio de su percepción, están dispuestos a brindar un mejor rendimiento.

Confort

El Ministerio de Salud (2009) define como los: “Esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable” (p.21)

Los directivos de las entidades se ven involucrados en crear, modificar, implementar, ambientes adecuados para el desarrollo de las actividades de los colaboradores. Esta implementación tendrá en cuenta una buena iluminación, espacios suficientes, equipos y materiales en cantidades adecuadas, disponibilidad de recursos informáticos. La adecuada disponibilidad de herramientas para el desarrollo de las labores debe ser establecida como política de la entidad en favor de todos los colaboradores sin distinguir el cargo ocupacional.

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación teórica

Para establecer la relación existente entre el régimen laboral 276 y el clima organizacional en el despacho del Ministerio de Defensa del Perú 2016, considerando que este ejerce la política de estado para la defensa integral de nuestro país, asumiendo responsabilidades administrativas en la organización y funcionamiento de las Instituciones Armadas, teniendo al Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas como el responsable del planeamiento, coordinación y conducción de las operaciones militares, asimismo tiene sus respectivos Organismos Públicos Descentralizados como son IGN, INDECI, ENAMM y empresas adscritas al Sector Defensa como SIMA S. A., FAME SAC, Agencia de Compras y CONIDA; con la finalidad de atender todo tipo de emergencias en el ámbito de su responsabilidad.

A través de esta investigación se definirá la conciencia en el ámbito que se ejerce en el despacho del Ministerio de Defensa del Perú y en especial sobre el área que estamos investigando.

1.3.2 Justificación práctica

La ejecución del trabajo de investigación, nos permitirá exteriorizar en la praxis los fundamentos teóricos propios del régimen laboral 276 y el clima organizacional en el despacho del Ministerio de Defensa 2016, a través del patrón que se tiene propuesto en esta investigación y que pretende aportar soluciones puntuales a este principio elemental de la relación existente entre el régimen laboral 276 y clima organizacional en el despacho del Ministerio de Defensa 2016, que es el propósito de estudio.

1.3.3 Justificación metodológica

El tipo de estudio desarrollado es no experimental, descriptivo, de corte transversal. La técnica utilizada es la recolección de datos, la misma que se ejecutó a través de instrumentos de forma anónima, estos fueron aplicados a 104 empleados civiles del despacho ministerial contratados bajo el Régimen 276 en el Ministerio de Defensa.

Con la finalidad de lograr el objetivo propuesto, la compilación de cifras se obtuvo aplicando 2 cuestionarios, el relacionado a la variable Régimen Laboral 276 contenía 3 dimensiones: Prestaciones sociales, prestaciones legales, igualdad de oportunidades con 17 enunciados; el relacionado a la variable Clima Organizacional contenía 3 dimensiones: cultura de la organización, diseño organizacional y potencial humano, con 28 enunciados, utilizando la escala de Likert.

1.4 Planteamiento del Problema

1.4.1 Problema general

¿Existe relación entre el régimen laboral D. L. 276 y el clima organizacional según la

percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016?

1.4.2 Problemas específicos

Problema Especifico 1

¿Existe relación entre las prestaciones sociales del D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016?

Problema Especifico 2

¿Existe relación entre las prestaciones legales del D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016?

Problema Especifico 3

¿Existe relación entre la igualdad de oportunidades del D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Existe relación directa entre el régimen laboral D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.

1.5.2 Hipótesis específicos

Hipótesis Especifico 1

Existe directa relación entre las prestaciones sociales del D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.

Hipótesis Específico 2

Existe relación directa entre las prestaciones legales del D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.

Hipótesis Específico 3

Existe relación directa entre la igualdad de oportunidades del D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Identificar la relación que existe entre el Régimen laboral D. L. 276 y el clima organizacional, según las percepciones de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Identificar la relación que existe entre las prestaciones sociales del D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.

Objetivo específico 2

Identificar la relación que existe entre las prestaciones legales del D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.

Objetivo específico 3

Identificar la relación que existe entre la igualdad de oportunidades del D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

En este estudio se han medido las dos variables, para lo cual se explican las definiciones conceptuales y operacionales de cada una.

Definiciones conceptuales

Régimen laboral 276.

Este régimen laboral es también conocido como la Ley de la Carrera Administrativa, el D. L. N° 276 (1984), en su Artículo 1 define que la “Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública”. (p.1)

Los servidores del estado que ingresen a este régimen de contratación deberán asumir las exigencias normativas, pues el ingreso como trabajador del estado otorga derechos laborales y deberes que deberán cumplir cada uno de ellos.

Clima organizacional en el despacho del Ministerio de defensa, 2016

Para los colaboradores la percepción del clima organizacional, está basada en cómo se siente dentro de la organización, el trato que recibe, las oportunidades que tiene para su desarrollo personal.

Los colaboradores que se encuentran motivados en sus centros de labores, tienen mayor probabilidad de encontrar satisfacción laboral, con estas motivaciones las entidades aseguran un alto grado de rendimiento individual.

2.2 Definición Operacional

Para Hernandez, Fernandez, & Baptista (2010), “Una definición operacional constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado”. (p.111)

En este sentido, nos está indicando las actividades que se desarrollaran para la recolección de los datos respecto de una variable. Es una descripción de la medición de una variable.

La variable régimen laboral 276 se define operacionalmente mediante las dimensiones: prestaciones sociales la cual consta de 4 ítems, prestaciones legales que consta de 6 ítems e igualdad de oportunidades que consta de 7 ítems.

La variable clima organizacional se define operacionalmente mediante las dimensiones: cultura de la organización la cual consta de 8 ítems, diseño organizacional que consta de 9 ítems y potencial humano que consta de 11 ítems.

2.2.1 Operacionalización de variables

Tabla 1
Matriz de operación de la variable régimen laboral 276

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles o rangos |
|---------------------------|---|----------|--------------------|------------------------|
| Prestaciones Sociales | Asistencia Social para sí y sus familiares. | 1 al 4 | Likert | Insatisfecho (4 a 10) |
| | Vacaciones y/o Licencias. | | | Satisfecho (11 a 16) |
| | Reconocimiento de horas extras y bonos. | | | |
| Prestaciones Legales | Retribución justa por sus servicios. | 5 al 10 | Likert | Insatisfecho (6 a 15) |
| | Estabilidad Laboral. | | | Satisfecho (16 a 24) |
| Igualdad de Oportunidades | Ascenso. | 11 al 17 | Likert | Insatisfecho (7 a 17) |
| | Servicio social y asesoría. | | | Satisfecho (18 a 28) |
| | Transporte. | | | |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Matriz de operación de la variable clima organizacional

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles o rangos |
|----------------------------|-----------------------------|----------|--------------------|--|
| Cultura de la Organización | Conflicto y cooperación | 1 al 8 | Likert | Insatisfecho (8 a 20) Satisfecho (21 a 32) |
| | Motivación | | | |
| | Identidad | | | |
| Diseño Organizacional | Toma de decisiones | 9 al 17 | Likert | Insatisfecho (9 a 22) Satisfecho (23 a 36) |
| | Remuneración | | | |
| | Estructura | | | |
| | Comunicación organizacional | | | |
| Potencial Humano | Innovación | 18 al 28 | Likert | Insatisfecho (11 a 27) Satisfecho (28 a 44) |
| | Liderazgo | | | |
| | Recompensa | | | |
| | Confort | | | |

Fuente: Ministerio de Salud (Minsa)

2.3 Metodología

La investigación se ha desarrollado bajo el paradigma del positivismo, Inche y otros (2003), indican “todo conocimiento es válido si está basado en la observación de los hechos sensibles” (p 23)

En el presente estudio se ha aplicado el método cuantitativo o método tradicional, Bernal (2010), refiere que:

Se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Este método tiende a generalizar y normalizar resultados. (p. 60)

2.4 Tipos de estudio

El trabajo de investigación básico fue desarrollado mediante el tipo descriptivo, Sanchez & Reyes (2006), manifiestan que en este tipo de investigación “está orientada al conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación espacio-temporal dada”. (p 42)

Mediante este tipo de estudio se busca medir las características de las variables con la mayor exactitud realizable, la identificación del grupo de estudio es muy importante, pues con el conocimiento previo del área a estudiar, se lograra mejores resultados.

Valderrama, 2002, con respecto al tipo de estudio científica basica se refiere que:

También es conocida como pura, teórica y fundamental, y busca poner a prueba una escasa o ninguna intención de aplicar sus resultados a problemas prácticos. Esto significa que no está diseñado para resolver problemas prácticos. El científico se preocupa por el desarrollo del conocimiento científico y no se le exige que explique las implicaciones prácticas de su estudio. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico y científico, orientado al descubrir de principios y leyes. (p.38)

En este trabajo de investigación se describirá las variables de régimen laboral 276 y clima organizacional en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016

2.5 Diseño

El presente trabajo de investigación se ejecutó considerando que el diseño de investigación es correlacional transversal. Hernandez, Fernandez, & Baptista (2010) se refiere que “Los estudios correlacionales miden dos o mas variables que se

pretende ver si estan o no relacionados en los mismos sujetos y después se analiza la correlación” (p.63)

Durante el desarrollo de la investigación se ira identificando que tiene una parte de valor explicativo, que finalmente nos dara el grado de relacion entre variables, con lo cual se podria interpretar correctamente los resultados.

Hernandez, Fernandez, & Baptista (2010) al mencionar sobre la utilidad principal refiere que:

Es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas. Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos o casos en una variable, a partir del valor que poseen en la o las variables relacionadas. (p.82)

Al ser correlacional se establece la relación existente entre dos o más variables, buscando establecer si una de las variables se encuentra asociada con otra variable.

La recolección de datos se realiza en un solo momento único, y eso hace que sea transversal, determinándose la siguiente forma:

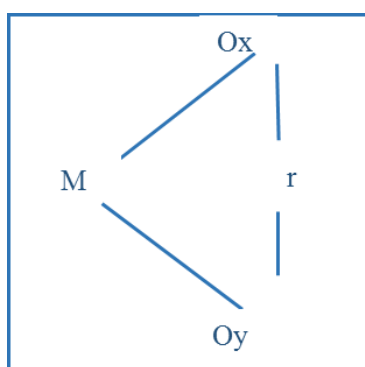


Figura 1 Diseño de investigación

M : Muestra

Ox : Variable Régimen Laboral 276

Oy : Variable Clima Organizacional

R : Relación entre las variables

2.6 Población, muestra y muestreo

2.6.1 Población

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se ha considerado a los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016, que son 143 personas en total.

2.6.2 Muestra

Para la presente investigación se ha realizado un cálculo de 104 empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016 de acuerdo al muestreo aleatorio simple.

2.6.3 Muestreo

La determinación del tipo de muestreo se ha realizado de acuerdo a las variables, Bernal (2010), refiere que “en investigación, el muestreo aleatorio simple se utiliza cuando en el conjunto de una población, cualquiera de los sujetos tiene la variable o variables objeto de la medición” (p.164)

En el desarrollo de la actual exploración se ha establecido una población de 143 empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016, por ser el volumen regularmente grande se determinó por realizar un muestreo aleatorio o al azar, Sánchez & Reyes (2006), sostienen al respecto:

Este tipo de muestreo es quizá el más conocido de todos. Un aspecto básico y a la vez esencial es el supuesto de que cada uno de los miembros de una población tienen iguales posibilidades de pertenecer a la muestra (p. 145)
Por lo tanto para efectuar el cálculo de la muestra se ha desarrollado lo siguiente

Cálculo de la muestra

Formula:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{Ne^2 + Z^2 p \cdot q}$$

Valores a estimar

$$n = ?$$

$$e = 5\% = 0.05$$

Z = 1.96 (tabla de distribución normal para el 95% de confiabilidad y 5% error)

N= 143 (universo)

$$p = 0.50$$

$$q = 0.50$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50) (1-0.50) (143)}{(143) (0.50)^2 + (1.96) (0.50) (1-0.50)}$$

$$n = \frac{(3.8416) (0.50) (0.50) (143)}{(143) (0.0025) + (3.8416) (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{(3.8416) (0.25) (143)}{(0.3575) + (3.8416) (0.25)}$$

$$n = \frac{137.3372}{(0.3575) + (0.9604)}$$

$$n = \frac{137.3372}{1.3179}$$

$$n = 104.21$$

n= 104 Trabajadores

Finalmente se ha determinado 104 empleados civiles del despacho del Ministerio de Defensa, 2016

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizaron las técnicas de procesamiento de datos según lo siguiente:

Ordenamiento.- Esta técnica se utilizará para ajustar la información cuantitativa de manera ordenada, con el objetivo de poder interpretarla y extraer la máxima información.

Registro manual.- Se utilizará esta técnica para registrar la información obtenida desde las distintas fuentes.

Proceso computarizado con Excel.- Se utilizará esta técnica con la finalidad de diagnosticar los diferentes cálculos matemáticos y estadísticos que sean de beneficio para la investigación.

Proceso computarizado con SPSS.- Se utilizará esta técnica para poder ingresar los datos mediante la digitación, procesamiento y análisis de datos, con los cuales se pueda decidir cuáles son y determinar el indicador promedio, de asociación, diferenciación, correlación, regresión, etc.

2.7.1 Técnicas

La técnica utilizada en la recopilación de la información obtenida a través de datos fue la aplicación de los instrumentos, Martin (2008), indica que:

[...] Abarca información, como las opiniones, motivaciones e incluso comportamientos futuros anticipados. [...] Es decir con las encuestas se le pregunta a la gente qué hace y, también, por qué lo hace. Por eso las encuestas son utilizadas en las ciencias sociales; y cuando los estudiantes piensan en realizar un proyecto de investigación, una encuesta es una de las primeras formas de investigar qué ocurre (p. 212).

2.7.2 Instrumentos de recolección de datos

En el actual trabajo de exploración se ha compilado las cifras con dos cuestionarios. Según Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, indica al respecto “es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir”. (p.217)

Ficha técnica del cuestionario para la variable Régimen Laboral 276

Nombre: Régimen laboral 276

Autor: Elaboración propia

Objetivo: Analizar el nivel del Régimen Laboral 276 según las percepciones de los empleados civiles del despacho en el Ministerio de Defensa, 2016.

Lugar de aplicación: Despacho del Ministerio de defensa

Forma de aplicación: Directa, de desarrollo individual.

Duración de la Aplicación: 10 minutos

Descripción del instrumento: El instrumento está constituido en tres dimensiones (Prestaciones Sociales, Prestaciones Legales, Igualdad de Oportunidades) constituido por 17 ítems.

Escala de medición: El instrumento ha sido medido con escala de Rensis Likert.

Niveles de puntuación: 1 Nunca, 2 A veces, 3 Frecuentemente, 4 Siempre.

Ficha técnica del cuestionario para la variable Clima Organizacional

Nombre: Clima organizacional

Autor: Ministerio de salud (Minsa) 2009

Objetivo: Analizar el nivel del Clima Organizacional según las percepciones de los empleados civiles del despacho en el Ministerio de Defensa, 2016.

Lugar de aplicación: Despacho del Ministerio de defensa.

Forma de aplicación: Directa, de desarrollo individual.

Duración de la Aplicación: 15 minutos

Descripción del instrumento: EL instrumento está constituido en tres dimensiones (Cultura Organizacional, Diseño Organizacional y Potencial Humano) constituido por 28 ítems.

Escala de medición: El instrumento ha sido medido con escala de Rensis Likert.
Niveles de puntuación: 1 Nunca, 2 A veces, 3 Frecuentemente, 4 Siempre.

2.7.3 Validez y confiabilidad

Validez

La validez del instrumento se efectuó mediante un juicio de expertos, Sánchez & Reyes (2006), sostiene que “es la propiedad que hace referencia a que todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir, vale decir que demuestre efectividad al obtener los resultados de la capacidad, conducta, rendimiento o aspecto que asegura medir” (p. 155)

Es importante mencionar que el instrumento fue certificado por juicio de expertos, también mediante la metodología de focus group se desarrolló la valoración de la precisión de los enunciados, así como la validación estadística utilizando Alfa de Cronbach cuyo valor es cercano a 1, lo que indica que la información que se obtendrá con este instrumento es confiable, su uso repetido obtendrá resultados similares (p.35)

Finalmente, para la investigación se laboró con el cuestionario de MINSA, el mismo que es normalizado, motivo suficiente para que requiera su validación.

El instrumento de elaboración propia respecto a la variable Régimen Laboral 276, fue sometido a juicio de expertos, obteniendo la validación correspondiente, luego de las pruebas efectuadas.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento es según Sánchez & Reyes (2006), “el grado de consistencia de los puntajes obtenidos por un mismo grupo de sujetos en una serie

de mediciones tomadas con el mismo test. Es la estabilidad o constancia de los puntajes logrados en un test” (p. 156)

Para interpretar la confiabilidad del instrumento según George & Mallery, (2003), establecieron los siguiente criterios “coeficiente alfa > 0.9 es excelente, > 0.8 es bueno, > 0.7 es aceptable, > 0.6 es cuestionable, > 0.5 es pobre, <0.5 es inaceptable” (p. 231)

En la presente investigación se ha calculado la confiabilidad con el programa de SPSS resultando 0.908, el cual indica una Confiabilidad muy alta.

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Casos | Válido | 104 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 104 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4

Estadística de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Número de elementos |
|------------------|---------------------|
| ,908 | 17 |

2.8 Métodos de análisis de datos

Para efectuar el análisis de los datos, este fue realizado en base a la estadística descriptiva, Sánchez & Reyes (2006), indican que “consiste en la presentación de manera resumida de la totalidad de observaciones hechas, como resultados de una experiencia realizada. Nos informa en general sobre el comportamiento de un

fenómeno [...]” (p 163)

2.9 Aspectos éticos

Las cifras obtenidas no se ha manipulado, el registro de las cifras se ha efectuado en las misma formas y condiciones registrados por los colaboradores que fueron encuestados.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

De acuerdo a lo desarrollado a lo largo de la presente investigación y después de la aplicación de los cuestionarios en el despacho del Ministerio de Defensa, para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones directas de la variable 1, régimen laboral 276 y la variable 2, clima organizacional, en la instancia se procederá en la transformación de las puntuaciones a sus niveles respectivos y según la instancia se procederá a la prueba de hipótesis.

Niveles de percepción del Régimen Laboral 276 de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016.

Tabla 5

Niveles de percepción del Régimen Laboral 276 de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016.

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Insatisfecho | 23 | 22,1 | 22,1 | 22,1 |
| Satisfecho | 81 | 77,9 | 77,9 | 100,0 |
| Total | 104 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia

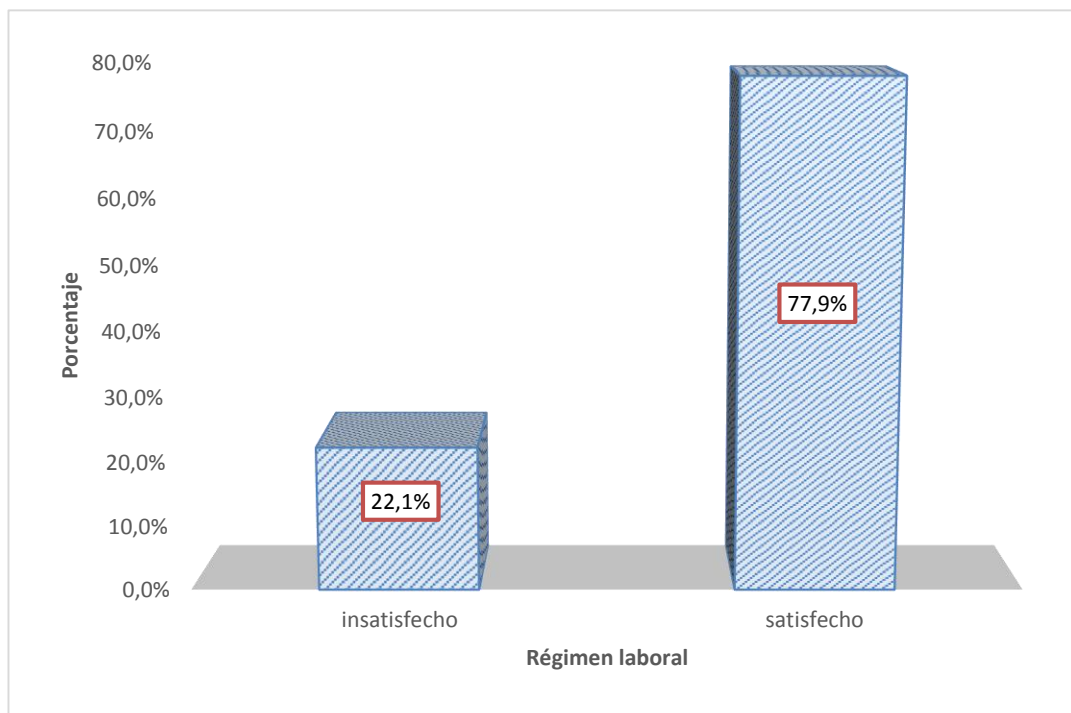


Figura 2 Niveles de percepción del Régimen Laboral 276 de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016.

En la tabla 5 y figura 2, se muestra los niveles de percepción del Régimen Laboral 276 de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016, por lo tanto los resultados permiten afirmar que el 22,1% de los trabajadores indican estar insatisfecho, mientras que el 77,9% se encuentra satisfecho con el régimen laboral 276. Los entrevistados expresaron que ven solucionados sus expectativas y refieren estar satisfechos en su centro laboral.

Niveles de percepción del Clima Organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016.

Tabla 6

Niveles de percepción del Clima Organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016.

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Insatisfecho | 3 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| Satisfecho | 101 | 97,1 | 97,1 | 100,0 |
| Total | 104 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia

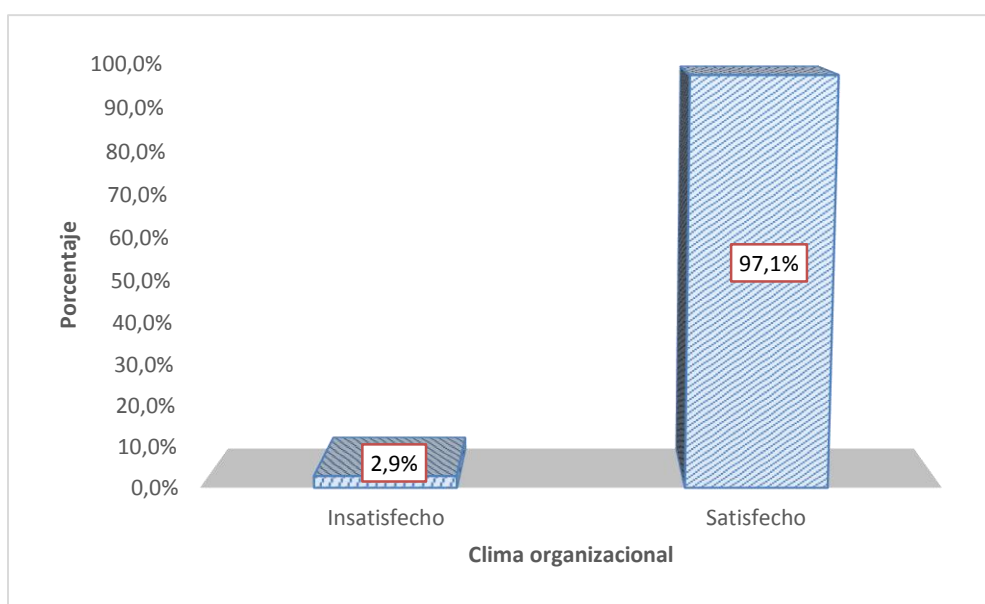


Figura 3 Niveles de percepción del Clima Organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016.

En la tabla 6 y figura 3, se muestra los niveles de percepción del Clima Organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016, por lo tanto de los resultados obtenidos se puede afirmar que el 2,9% se encuentra insatisfecho, mientras que el 97,1% de los empleados civiles entrevistados se encuentran satisfechos con el clima organizacional.

Niveles comparativos entre el régimen laboral 276 y el clima organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016

Tabla 7

Distribución de frecuencias entre el régimen laboral 276 y el clima organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016

| Régimen 276 | Clima Organizacional | | | | | |
|--------------|----------------------|-------|------------|-------|-------|--------|
| | Insatisfecho | | Satisfecho | | Total | |
| | fi | % | fi | % | Fi | % |
| Insatisfecho | 0 | 0.0% | 3 | 2.9% | 3 | 2.9% |
| Satisfecho | 23 | 22.1% | 78 | 75.0% | 101 | 97.1% |
| Total | 23 | 22.1% | 81 | 77.9% | 104 | 100.0% |

Fuente: Elaboración propia

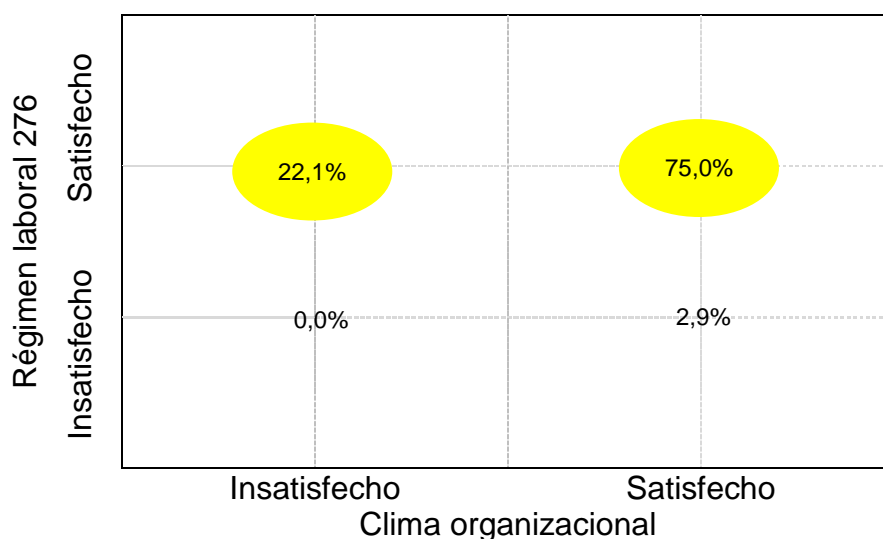


Figura 4 Niveles entre el régimen laboral 276 y el clima organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016

De la tabla 7 y figura 4, se observa que existe una buena orientación respecto al nivel entre el régimen laboral 276 y el clima organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, de los datos se obtiene que el 75,0% de los empleados civiles presentan una buena satisfacción respecto al clima organizacional, mientras que el 22,1%, presentan un nivel de insatisfacción respecto al clima organizacional.

Resultado específico entre las prestaciones sociales y el clima organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016.

Tabla 8

Distribución de frecuencias entre las prestaciones sociales y el clima organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016.

| Prestaciones sociales | Clima Organizacional | | | | | |
|-----------------------|----------------------|------|------------|-------|-------|--------|
| | Insatisfecho | | Satisfecho | | Total | |
| | fi | % | fi | % | fi | % |
| Insatisfecho | 0 | 0.0% | 3 | 2.9% | 3 | 2.9% |
| Satisfecho | 6 | 5.8% | 95 | 91.3% | 101 | 97.1% |
| Total | 6 | 5.8% | 98 | 94.2% | 104 | 100.0% |

Fuente: Elaboración propia

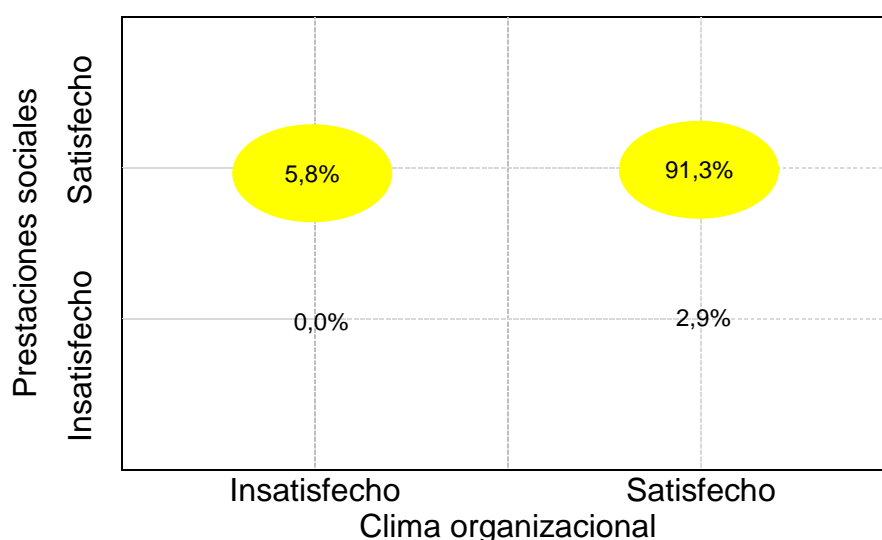


Figura 5 Niveles entre las prestaciones sociales y el clima organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016

De la tabla 8 y figura 5, se observa que existe una buena orientación respecto al nivel entre las prestaciones sociales y el clima organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016, de los datos se obtiene que el 91,3% de los empleados civiles presentan una buena satisfacción respecto al clima organizacional, mientras que el 5,8%, presentan un nivel de insatisfacción respecto al clima organizacional.

Resultado específico entre las prestaciones legales y el clima organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016

Tabla 9

Distribución de frecuencias entre las prestaciones legales y el clima organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016

| Prestaciones legales | Clima Organizacional | | | | | |
|----------------------|----------------------|-------|------------|-------|-------|--------|
| | Insatisfecho | | Satisfecho | | Total | |
| | fi | % | fi | % | fi | % |
| Insatisfecho | 0 | 0.0% | 3 | 2.9% | 3 | 2.9% |
| Satisfecho | 23 | 22.1% | 78 | 75.0% | 101 | 97.1% |
| Total | 23 | 22.1% | 81 | 77.9% | 104 | 100.0% |

Fuente: Elaboración propia

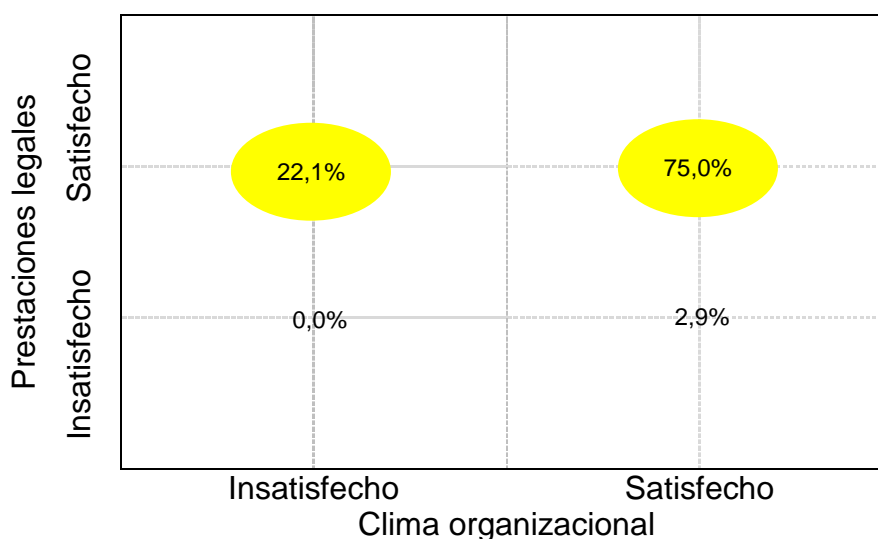


Figura 6 Niveles entre las prestaciones legales y el clima organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016

De la tabla 9 y figura 6, se observa que existe una buena orientación respecto al nivel entre las prestaciones legales y el clima organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016, de los datos se obtiene que el 75,0% de los empleados civiles presentan una buena satisfacción respecto al clima organizacional, mientras que el 22,1%, presentan un nivel de insatisfacción respecto al clima organizacional.

Resultado específico entre la igualdad de oportunidades y el clima organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016

Tabla 10

Distribución de frecuencias entre la igualdad de oportunidades y el clima organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016

| Igualdad de oportunidades | Clima Organizacional | | | | | |
|---------------------------|----------------------|-------|------------|-------|-------|--------|
| | Insatisfecho | | Satisfecho | | Total | |
| | fi | % | fi | % | fi | % |
| Insatisfecho | 1 | 1.0% | 2 | 1.9% | 3 | 2.9% |
| Satisfecho | 32 | 30.8% | 69 | 66.3% | 101 | 97.1% |
| Total | 33 | 31.7% | 71 | 68.3% | 104 | 100.0% |

Fuente: Elaboración propia

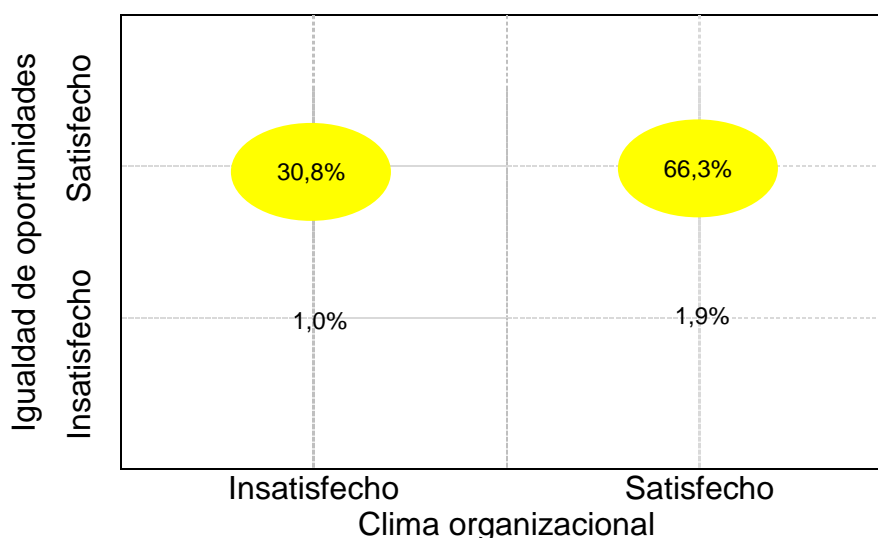


Figura 7 Niveles entre la igualdad de oportunidades y el clima organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016

De la tabla 10 y figura 7, se observa que existe una buena orientación respecto al nivel entre la igualdad de oportunidades y el clima organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016, de los datos se obtiene que el 66,3% de los empleados civiles presentan una buena satisfacción respecto al clima organizacional, mientras que el 30,8%, presentan un nivel de insatisfacción respecto

al clima organizacional.

3.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

Ho: No existe relación directa entre el régimen laboral D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.

Hg: Existe relación directa entre el régimen laboral D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.

De lo investigado se ha podido verificar lo siguiente:

Correlación entre el régimen laboral 276 y clima organizacional

Tabla 11

Grado de correlación y nivel de significación entre régimen laboral 276 y clima organizacional de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa 2016

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|----------|----------------------------|----------|----------------------|
| | | | D.L. 276 | Clima Organizacional |
| Rho de Spearman | D.L. 276 | Coeficiente de correlación | 1,000 | -,087 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,381 |
| | | N | 104 | 104 |
| Clima Organizacional | | Coeficiente de correlación | -,087 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,381 | . |
| | | N | 104 | 104 |

Del resultado, se evidencia que no existe correlación entre el régimen laboral 276 y el clima organizacional determinada por el Rho de Spearman -,087, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, si existe relación entre el régimen laboral 276 y el clima organizacional de los empleados civiles del despacho del Ministerio de Defensa

2016.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe directa relación entre las prestaciones sociales del D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.

Hg: Existe directa relación entre las prestaciones sociales del D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.

Correlación entre las prestaciones sociales y clima organizacional

Tabla 12

Grado de correlación y nivel de significación entre Prestaciones sociales y clima organizacional

| | | | Correlaciones | |
|-----------------|-----------------------|----------------------------|-------------------------|--------------------------|
| | | | Clima Organizacional | Prestaciones Sociales |
| Rho de Spearman | Clima Organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | -,086 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,383 |
| | | N | 104 | 104 |
| | Prestaciones Sociales | Coeficiente de correlación | -,086 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,383 | . |
| | | N | 104 | 104 |

Del resultado, se evidencia que no existe correlación entre las prestaciones sociales y el clima organizacional determinada por el Rho de Spearman -,086, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, si existe relación entre las prestaciones sociales y el clima organizacional de los empleados civiles del despacho del Ministerio de Defensa 2016.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación directa entre las prestaciones legales del D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.

Hg: Existe relación directa entre las prestaciones legales del D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.

Correlación entre las prestaciones legales y clima organizacional

Tabla 13

Grado de correlación y nivel de significación entre Prestaciones legales y clima organizacional

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|----------------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------|
| | | | Clima Organizacional | Prestaciones Legales |
| Rho de Spearman | Clima Organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | -,116 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,241 |
| | | N | 104 | 104 |
| | Prestaciones Legales | Coeficiente de correlación | -,116 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,241 | . |
| | | N | 104 | 104 |

Del resultado, se evidencia que no existe correlación entre las prestaciones legales y el clima organizacional determinada por el Rho de Spearman $-,116$, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, si existe relación entre las prestaciones legales y el clima organizacional de los empleados civiles del despacho del Ministerio de Defensa 2016.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación directa entre la igualdad de oportunidades y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.

Hg: Existe relación directa entre la igualdad de oportunidades y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.

Correlación entre la igualdad de oportunidades y clima organizacional

Tabla 14

Grado de correlación y nivel de significación entre Igualdad de oportunidades y clima organizacional

| | | | Correlaciones | |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|----------------------|---------------------------|
| | | | Clima Organizacional | Igualdad de Oportunidades |
| Rho de Spearman | Clima Organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | -,022 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,823 |
| | | N | 104 | 104 |
| | Igualdad de Oportunidades | Coeficiente de correlación | -,022 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,823 | . |
| | | N | 104 | 104 |

Del resultado, se evidencia que no existe correlación entre la igualdad de oportunidades y el clima organizacional determinada por el Rho de Spearman -,022, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, si existe relación entre igualdad de oportunidades y el clima organizacional de los empleados civiles del despacho del Ministerio de Defensa 2016.

IV. Discusión

La presente investigación titulada “Régimen laboral 276 y clima organizacional en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016”, tuvo como objetivo general Identificar la relación que existe entre el Régimen laboral D. L. 276 y el Clima Organizacional, según las percepciones de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016, por lo que abordo a detalle el nivel de percepción, de acuerdo a los resultados no existe correlación entre el régimen laboral 276 y el clima organizacional, discrepamos con Romero, quien encontró una relación directa y significativa entre el régimen laboral CAS y el desempeño laboral de los cobradores de la tasa de parqueo vehicular de la municipalidad Distrital de San Isidro. También discrepamos con Alvarado & LLactahuaccha pues identificaron que existe una influencia significativa entre el régimen laboral en el nivel de satisfacción de las enfermeras trabajadoras de Essalud Chiclayo.

En cuanto al objetivo específico 1 se planteó Identificar la relación que existe entre las prestaciones sociales del D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016, los resultados arrojan que no existe correlación, lo cual indica que el régimen laboral 276, tiene una influencia muy baja en el clima organizacional, discrepamos con Romero quien llego a la conclusión de que existía relación significativa con el régimen laboral CAS y el desempeño laboral de los cobradores de la tasa de parqueo vehicular de la municipalidad Distrital de San Isidro, también discrepamos con Alvarado & LLactahuaccha quien llego a determinar que existe influencia significativa entre el régimen laboral en el nivel de satisfacción de las enfermeras trabajadoras de Essalud Chiclayo.

En cuanto al objetivo específico 2 era identificar la relación que existe entre las prestaciones legales del D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016, arrojó como resultado que no existe correlación, lo cual indica que no influye significativamente el régimen laboral 276 en el clima organización, discrepamos con Romero quien llego a la conclusión de que existía relación significativa con el régimen laboral CAS y el desempeño laboral de los cobradores de la tasa de parqueo vehicular de la

municipalidad Distrital de San Isidro, también discrepamos con Alvarado & LLactahuaccha quien llevo a determinar que existe influencia significativa entre el régimen laboral en el nivel de satisfacción de las enfermeras trabajadoras de Essalud Chiclayo.

El objetivo específico 3, Identificar la relación que existe entre la igualdad de oportunidades del D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016, nos muestra que no existe correlación, identificándose que la igualdad de oportunidades no influye en el clima organizacional, discrepamos con Romero quien llevo a la conclusión de que existía relación significativa con el régimen laboral CAS y el desempeño laboral de los cobradores de la tasa de parqueo vehicular de la municipalidad Distrital de San Isidro, también discrepamos con Alvarado & LLactahuaccha quien llevo a determinar que existe influencia significativa entre el régimen laboral en el nivel de satisfacción de las enfermeras trabajadoras de Essalud Chiclayo.

V. Conclusiones

- Primera: El nivel de relación que existe entre el régimen laboral D. L. 276 y el clima organizacional, fue de -0.087, lo cual indica que no existe correlación, demostrando que la relación existente entre ambas variables no influye en el clima organizacional del despacho del Ministerio de Defensa 2016.
- Segunda: El mismo comportamiento tiene el nivel de relación que existe entre las dimensiones: prestaciones sociales, prestaciones legales, igualdad de oportunidades y la variable clima organizacional, cuyos resultados fueron de -0,086; -0,116 y -0,022, lo cual indica que no existe correlación, demostrando que la relación existente entre las dimensiones de la variable 1 régimen laboral D. L. 276 y la variable 2 clima organizacional, es nula, por lo tanto no tiene influencia.
- Tercera: En lo que se refiere al estudio independiente de cada variable se puede observar que el 22,1% de los trabajadores indica estar insatisfecho, mientras que el 77,9% si está satisfecho con el régimen laboral 276. Los entrevistados expresaron que ven solucionadas sus expectativas y refieren estar satisfechos en su centro laboral.
- Cuarta: En lo que se refiere al estudio independiente de cada variable se puede observar que el 2,9% se encuentra insatisfecho, mientras que el 97,1% de los empleados civiles entrevistados se encuentran satisfechos con el clima organizacional. Demostrando que esta variable es totalmente independiente al tipo de régimen laboral a la que pertenezcan los trabajadores.

VI. Recomendaciones

- Primera: La entidad debe buscar que el nivel de relación entre el régimen laboral D. L. 276 y el clima organizacional, supere el índice de 0,7, con la finalidad de que los empleados civiles se sientan más comprometidos con el régimen laboral al cual pertenecen.
- Segunda: La entidad debe buscar que el nivel de relación entre las prestaciones sociales y el clima organizacional, supere el índice de 0,7, pues en cuanto a las prestaciones sociales, estas son prestadas de acuerdo a las normas laborales existentes, pero se desprende que no está siendo bien difundida al interior de la entidad.
- Tercera: La entidad debe buscar que el nivel de relación entre las prestaciones legales y el clima organizacional, supere el índice de 0,7, lo cual indicaría una relación positiva alta. Las prestaciones legales que brinda la entidad es importante para un buen rendimiento del personal.
- Cuarta: La entidad debe tener como objetivo que el nivel de relación entre la igualdad de oportunidades y el clima organizacional, supere el índice de 0,9, logrando una relación positiva muy alta, los empleados civiles deben tener la percepción que la entidad les brinda las mismas oportunidades a todos sus colaboradores.

VII. Referencias bibliográficas

- Administración Federal de Ingresos Públicos. (2011). *Trabajo y Prestaciones de la Seguridad Social. Una nueva propuesta didáctica AFIP Simulada*. Argentina: División Educación Formal.
- Alfaro, M. (2012). *Administración de Personal*. México: Red Tercer Milenio S. C.
- Alvarado, P., & LLactahuaccha, L. (2014). *Influencia del Régimen Laboral en el Nivel de Satisfacción de las Enfermeras que Trabajan en Hospitales de ESSALUD –Chiclayo 2012*. Chiclayo.
- Alvaréz, G. (1992). *El constructo clima organizacional: concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes*. Colombia: Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 11,(1,2),27-30.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional, En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Chiclayo, Lambayeque: Escuela de Economía - USAT.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2011). *El Servicio Civil Peruano: Antecedentes, Marco Normativo Actual y Desafíos para la Reforma*. Lima: Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos.
- Barajas, S. (2000). *Derechos del Trabajador Asalariado*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Cortés, N. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional. Hospital "Dr. Luis F. Nachón". Xalapa, Ver., 2009*. Veracruz.
- Crespín, A. (2012). *Clima Organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la Región Callao*. Lima.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2001). *Clima Organizacional*. Colombia: Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Garza, D. (2010). *El Clima Organizacional en la Dirección General de Ejecución de Sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas*. Tamaulipas, México.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows: Step by step. A sim*

- ple guide and reference 11 .0 upda te*. Boston. MA, EE. UU.: Allyn and Bacon.
- Hernandez, D. (2011). *El clima organizacional como factor de eficiencia laboral en la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción*. Chimbote.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Inche, J., Andía, Y., Huamanchumo, H., López, M., Vizcarra, J., & Flores, G. (2003). Paradigma Cuantitativo - Un enfoque Empírico y Analítico. *Producción y Gestión*, 23.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2006). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw - Hill/Interamericana Editores, S. A. de C. V.
- Janto, C. (2014). *Clima Organizacional y Motivación Laboral en los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego Sede Central*. Lima.
- León, M. (2009). *El Clima Organizacional y su Incidencia en la Satisfacción Laboral de los Docentes de los Centros de Educación Inicial de la Fundación del Niño Bolívar*. Guayana, Venezuela.
- Martin, D. (2008). *Psicología experimental*. México DF: CENGAGE Learning.
- Martínez, A. (2014). *Manual del Servicio Civil y Régimen Laboral Público*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Méndez, C. (2006). *Clima Organizacional en Colombia, El IMOC: un método de análisis para su intervención*. Colombia: Universidad del Rosario.
- Ministerio de Salud . (2009). *Metodología para el Estudio del Clima Organizacional* . Lima: J.W.G. Servicios Gráficos E.I.R.L.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa*. Colombia: Universidad Surcolombiana .
- Paz, A., & Marín, S. (2014). *Clima Organizacional de la IPS Universidad Autónoma de Manizales*. Manizales. Colombia.
- Pérez, N., & Rivera, P. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Período 2013*. Iquitos.
- Presidencia del Concejo Ministros. (1984). *Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público N° 276*. Lima.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño

- Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. *Negotium*, 33-51.
- Reyes, L. (2012). *Derecho Laboral*. México: Red Tercer Milenio S. C.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Romero, J. (2014). *Régimen Laboral CAS y desempeño laboral en los cobradores de la tasa de parqueo vehicular de la Municipalidad de San Isidro*. Lima.
- Sanchez, H., & Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Ed. Visión Universitaria.
- Sandoval, M. (2004). Concepto y Dimensión del Clima Organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativo*, 83-87.
- Slocum, J., & Hellriegel, D. (2005). *Comportamiento organizacional*. México: S.A. Ediciones Paraninfo.
- Toro, F. (2009). *Clima Organizacional, Una aproximación a su dinamica en la empresa latinoamericana*. Medellín - Colombia: Artes Graficas JAVA.
- Valderrama, S. (2002). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos E. I. R. L.

ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO : “Régimen laboral 276 y clima organizacional en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.”

AUTOR : Patricia María Chuquisuta Soto

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | | |
|---|--|--|---|---|---------|---|--|
| <p>Problema general:</p> <p>¿Existe relación entre el régimen laboral D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>Problema Específico 1</p> <p>¿Existe relación entre las prestaciones sociales del D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016?</p> <p>Problema Específico 2</p> <p>¿Existe relación entre las prestaciones legales del D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016?</p> | <p>Objetivo General:</p> <p>Identificar la relación que existe entre el régimen laboral D. L. 276 y el clima organizacional, según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Identificar la relación que existe entre las prestaciones sociales del D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Identificar la relación que existe entre las prestaciones legales del D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.</p> | <p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación entre el régimen laboral D. L. 276 y el clima organizacional, según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>Si existe relación entre las prestaciones sociales del D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.</p> <p>Hipótesis específica 2</p> <p>Si existe relación entre las prestaciones legales del D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.</p> | Variable 1 : Régimen Laboral 276 | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos | |
| | | | Prestaciones Sociales | Asistencia Social para sí y sus familiares. | 1 – 2 | Insatisfecho (4 a 10) Satisfecho (11 a 16) | |
| | | | | Vacaciones y/o Licencias. | 3 – 4 | | |
| | | | Prestaciones Legales | Reconocimiento de horas extras y bonos. | 5 – 8 | Insatisfecho (6 a 15) Satisfecho (16 a 24) | |
| | | | | Retribución justa por sus servicios. | 9 | | |
| | | | | Estabilidad Laboral. | 10 | | |
| | | | Igualdad de Oportunidades | Ascenso. | 11 – 12 | Insatisfecho (7 a 17) Satisfecho (18 a 28) | |
| | | | | Servicio social y asesoría. | 13 – 15 | | |
| | | | | Transporte. | 16 - 17 | | |
| Variable 2 : Clima Organizacional | | | | | | | |
| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos | | | | |
| Cultura de la Organización | Conflicto y cooperación | 1 - 2 | Insatisfecho (8 a 20) Satisfecho (21 a 32) | | | | |
| | Motivación | 3 – 4 - 5 | | | | | |
| | Identidad | 6 - 7 - 8 | | | | | |
| Diseño Organizacional | Toma de decisiones | 9 – 10 | Insatisfecho (9 a 22) | | | | |
| | Remuneración | 11 - 12 | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|-------------------|---------------------------|
| Problema Específico 3 ¿Existe relación directa y significativa entre la igualdad de oportunidades del D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016? | Objetivo específico 3 Identificar la relación que existe entre la igualdad de oportunidades del D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016. | Hipótesis específico 3 Si existe relación entre la igualdad de oportunidades del D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016. | | Estructura | 13 - 14 | Satisfecho (23 a 36) |
| | | | | Comunicación organizacional | 15 - 16 - 17 | |
| | | | Potencial Humano | Innovación | 18 - 19 - 20 - 21 | Insatisfecho (11 a 27) |
| | | | | Liderazgo | 22 - 23 | |
| | | | | Recompensa | 24 - 25 - 26 | Satisfecho (28 a 44) |
| | Confort | 27 - 28 | | | | |
| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | ESTADÍSTICA A UTILIZAR | | |
| TIPO: Descriptiva Simple DISEÑO: Correlacional transversal MÉTODO: Cuantitativa ya que se analiza la información recogida en forma de datos numéricos. | POBLACIÓN: 143 Empleados Civiles del Régimen 276 del Ministerio de Defensa del Perú – 2015. MUESTRA: 104 Empleados Civiles | | TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario | Es cuantitativa ya que se analiza la información recogida en forma de datos numéricos. | | |

Anexo B: Instrumentos

Cuestionario sobre el régimen laboral D. L. 276

Instrucciones:

Este cuestionario se utilizará para determinar características en torno al régimen laboral D. L. 276 en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.

Este documento se aplicará a los trabajadores en el despacho del Ministerio de Defensa 2016, al contestar el cuestionario deberá marcar con una "X" el valor de calificación correspondiente.

DATOS INFORMATIVOS:

Cargo: Trabajadores en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016

Régimen de contratación: D. L. 276

Edad: _____ Fecha: __/__/____ Sexo: M () F ()

| | |
|-----------------------|----------|
| NUNCA | 1 |
| A VECES | 2 |
| FRECUENTEMENTE | 3 |
| SIEMPRE | 4 |

INDICADORES DE COMPORTAMIENTO:

| N° | DIMENSIONES E ITEMS | NUNCA | A VECES | FRECUENTEMENTE | SIEMPRE |
|-------------------------------|--|-------|---------|----------------|---------|
| Prestaciones Sociales: | | | | | |
| 1 | El seguro social que brindan a los empleados civiles garantiza una buena atención. | | | | |
| 2 | El seguro social que brindan a los familiares de los empleados | | | | |

| | | | | | |
|-----------------------------------|---|--|--|--|--|
| | civiles garantiza una buena atención. | | | | |
| 3 | Las vacaciones de las que gozan los empleados civiles son dadas cuando lo necesitas. | | | | |
| 4 | Los pagos económicos de las licencias otorgadas a los empleados civiles se emiten en forma oportuna. | | | | |
| Prestaciones Legales: | | | | | |
| 5 | En el régimen laboral 276 los empleados civiles perciben bonos por su desempeño laboral. | | | | |
| 6 | Como empleado civil del régimen laboral 276 te sienten motivado para realizar horas extras. | | | | |
| 7 | Consideras que las remuneraciones que percibes en este régimen son equitativas a la labor que realizas. | | | | |
| 8 | Consideras que el monto que recibes por concepto de compensación por tiempo de servicios es aceptable. | | | | |
| 9 | Consideras que la estabilidad que te brinda el régimen laboral 276 es lo mejor de este régimen. | | | | |
| 10 | Consideras que los empleados civiles del régimen 276 se sienten satisfechos con el régimen que los vincula con el empleador. | | | | |
| Igualdad de Oportunidades: | | | | | |
| 11 | En el régimen laboral 276 se promueve el ascenso y cambio de grupo ocupacional entre los empleados civiles. | | | | |
| 12 | En el régimen laboral 276 los trabajadores pueden asumir funciones distintas a las establecidas en su contrato o designación. | | | | |
| 13 | En el régimen laboral 276 se brinda asesoría legal y apoyo oportuno a los empleados civiles. | | | | |
| 14 | En el régimen laboral 276 se brinda asistencia social a los empleados civiles. | | | | |
| 15 | En el régimen laboral 276 se brinda una adecuada asesoría laboral para su ascenso. | | | | |
| 16 | En el régimen laboral 276 se cubren gastos por movilidad a los empleados civiles | | | | |
| 17 | En el régimen laboral 276 el empleador brinda el servicio de transporte para el traslado de los empleados civiles. | | | | |

¡Gracias por tu participación!

Cuestionario sobre el Clima Organizacional

Datos informativos:

Cargo: Trabajadores en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016

Régimen de contratación: D. L. 276

Edad: ____ Fecha: __/__/____ Sexo: M () F ()

| | |
|-----------------------|----------|
| NUNCA | 1 |
| A VECES | 2 |
| FRECUENTEMENTE | 3 |
| SIEMPRE | 4 |

INDICADORES:

| N° | DIMENSIONES E ITEMS | NUNCA | A VECES | FRECUENTEMENTE | SIEMPRE |
|--------------------------------|--|-------|---------|----------------|---------|
| Conflicto y Cooperación | | | | | |
| 1 | Las otras áreas o servicios me ayudan cuando lo necesito. | | | | |
| 2 | Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito. | | | | |
| Motivación | | | | | |
| 3 | Recibo un buen trato en el despacho del Ministerial. | | | | |
| 4 | Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer | | | | |
| 5 | Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable. | | | | |
| Identidad | | | | | |
| 6 | Estoy comprometido con mi institución. | | | | |
| 7 | Me interesa el desarrollo de mi institución. | | | | |
| 8 | Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi | | | | |

| | | | | | |
|-----------------------------|---|--|--|--|--|
| | institución. | | | | |
| Toma de decisiones | | | | | |
| 9 | Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión. | | | | |
| 10 | En mi Dirección participo en la toma de decisiones. | | | | |
| Remuneración | | | | | |
| 11 | Mi salario y beneficios son razonables. | | | | |
| 12 | Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo. | | | | |
| Estructura | | | | | |
| 13 | Las tareas que desempeño, corresponden a mi función | | | | |
| 14 | Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi Dirección. | | | | |
| Comunicación Organizacional | | | | | |
| 15 | Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo. | | | | |
| 16 | Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo. | | | | |
| 17 | Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes. | | | | |
| Innovación | | | | | |
| 18 | La innovación es caracterizada por nuestra institución. | | | | |
| 19 | Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas. | | | | |
| 20 | Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas. | | | | |
| 21 | Mi Dirección es flexible y se adapta bien a los cambios. | | | | |
| Liderazgo | | | | | |
| 22 | Mi Jefe está disponible cuando se le necesita. | | | | |
| 23 | Nuestros Directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso del Despacho Ministerial. | | | | |
| Recompensa | | | | | |

| | | | | | |
|---------|---|--|--|--|--|
| 24 | Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo. | | | | |
| 25 | Mi trabajo es evaluado en forma adecuada. | | | | |
| 26 | Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa. | | | | |
| Confort | | | | | |
| 27 | En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo. | | | | |
| 28 | La limpieza de los ambientes es adecuada. | | | | |

Anexo C: Base de datos de la prueba piloto de la variable Régimen Laboral 276

| Enc. | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 |
|------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 6 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 8 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 10 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| 11 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 13 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| 18 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 21 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 23 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 26 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 27 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 28 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 29 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 30 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| 31 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 32 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 33 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 34 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 35 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 36 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| 38 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 39 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 40 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 41 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 43 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 45 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 46 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 47 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 48 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 49 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 50 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| 51 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 52 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 53 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 54 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 55 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 56 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| 58 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 59 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 91 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | |
| 92 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 93 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 94 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 95 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 96 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | |
| 97 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | |
| 98 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 99 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | |
| 100 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | |
| 101 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 102 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 103 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | |
| 104 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | |

Anexo D: Base de datos de la prueba piloto de la variable Clima Organizacional

| En c. | P 1 | P 2 | P 3 | P 4 | P 5 | P 6 | P 7 | P 8 | P 9 | P 10 | P 11 | P 12 | P 13 | P 14 | P 15 | P 16 | P 17 | P 18 | P 19 | P 20 | P 21 | P 22 | P 23 | P 24 | P 25 | P 26 | P 27 | P 28 |
|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 6 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 12 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 13 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 15 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 |
| 16 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 18 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 |
| 19 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 22 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 24 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 25 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 26 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 28 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 |
| 29 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 30 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 31 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 33 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 34 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 35 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 36 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 37 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 |
| 38 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 41 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 42 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | |
| 43 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 44 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 45 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 46 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 |
| 48 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 49 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 50 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 |
| 52 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 56 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 |
| 57 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 |
| 58 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 59 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| 60 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 61 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 62 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 |
| 63 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 64 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| 65 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 66 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 |
| 67 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 68 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 69 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 70 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 71 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 72 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 73 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 74 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 75 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 76 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 77 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 78 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 |
| 79 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 80 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 81 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 82 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 83 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 |
| 84 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| 85 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 86 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 87 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | |
| 88 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| 89 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | |
| 90 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 91 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | |
| 92 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | |
| 93 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 94 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | |
| 95 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | |
| 96 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | |
| 97 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | |
| 98 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | |
| 99 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | |
| ¹⁰ ₀ | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 8 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | |
| ¹⁰ ₁ | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | |
| ¹⁰ ₂ | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | |
| ¹⁰ ₃ | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | |
| ¹⁰ ₄ | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 |

Anexo E: Certificado de validez de instrumento régimen laboral 276



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL REGIMEN LABORAL 276

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1 : PRESTACIONES SOCIALES | | | | | | | | |
| 1 | El seguro social que se brindan a los empleados civiles garantiza una buena atención. | X | | X | | X | | |
| 2 | El seguro social que se brindan a los familiares de los empleados civiles garantiza una buena atención. | X | | X | | X | | |
| 3 | Las vacaciones de las que gozan los empleados civiles son dadas cuando lo necesitas. | X | | X | | X | | |
| 4 | El pago económico de las licencias otorgadas a los empleados civiles se emiten en forma oportuna. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2 : PRESTACIONES LEGALES | | | | | | | | |
| 5 | A través de este régimen laboral los empleados civiles perciben bonos por su desempeño laboral. | X | | X | | X | | |
| 6 | Te sientes motivado para realizar horas extras. | X | | X | | X | | |
| 7 | Consideras que las remuneraciones que percibes son equitativas a la labor que realizas. | X | | X | | X | | |
| 8 | Te sientes satisfecho con la remuneración que percibes. | X | | X | | X | | |
| 9 | Consideras que la estabilidad de la que gozas es lo mejor de este tipo de régimen laboral. | X | | X | | X | | |
| 10 | Considera que los empleados civiles se sienten satisfechos con el régimen laboral que los vincula con el empleador. | X | | X | | X | | |
| 11 | A través de este régimen laboral los empleados civiles perciben bonos por su desempeño laboral. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3 : IGUALDAD DE OPORTUNIDADES | | | | | | | | |
| 12 | En este régimen laboral se promueve el ascenso y cambio de grupo ocupacional entre los empleados civiles. | X | | X | | X | | |
| 13 | En este régimen laboral los trabajadores pueden asumir funciones distintas a las establecidas en su contrato o designación. | X | | X | | X | | |
| 14 | En este régimen laboral se brinda asesoría legal y apoyo oportuno a los empleados civiles. | X | | X | | X | | |
| 15 | En este régimen laboral se brinda asistencia social a los empleados civiles. | X | | X | | X | | |
| 16 | En este régimen laboral se brinda una adecuada asesoría laboral para su ascenso. | X | | X | | X | | |
| 17 | En este régimen laboral se cubren gastos por movilidad a los empleados civiles | X | | X | | X | | |
| 18 | En este régimen laboral el empleador brinda el servicio de transporte para el traslado de los empleados civiles. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg: Soledad Carol Arceaga Paniagua

DNI:..... 25357378.....

Especialidad del validador: _____ Maestría en Gestión Pública _____

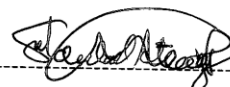
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

10 de Enero del 2017



Firma del Experto Informante.

Anexo F: Certificado de validez de instrumento clima organizacional

MINISTERIO DE SALUD

No. 468-2011/MINSA



Resolución Ministerial

Lima, 14 de JUNIO del 2011

Visto el Expediente N° 11-020650-001, que contiene el Memorandum N° 1018-2011-DGSP/MINSA, de la Dirección General de Salud de las Personas;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 41° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud aprobado por Decreto Supremo N° 023-2005-SA, señala que la Dirección General de Salud de las Personas es el órgano técnico normativo en los procesos relacionados a la atención integral, servicios de salud, calidad, gestión sanitaria y actividad de salud mental;

Que, por Resolución Ministerial N° 623-2008/MINSA, del 11 de septiembre de 2008, se aprobó el Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional, en el que se incluye la metodología de aplicación del instrumento, permitiendo realizar el estudio de clima organizacional en todas sus fases, dentro de los establecimientos de salud;

Que, mediante Informe N° 003-2011-ET-JGE-DCS-DGSP/MINSA, la Dirección de Calidad en Salud de la Dirección General de Salud de las Personas, precisa que en el marco del Proceso de Descentralización, Aseguramiento Universal y la Política Nacional de Salud se establecen y desarrollan acciones de gestión de la calidad, a fin de mejorar sus procesos, resultados, el clima organizacional y la satisfacción de los usuarios internos y externos;

Que, en virtud de ello, la Dirección General de Salud de las Personas, ha propuesto para su aprobación el Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional -V.02, el cual tiene por finalidad desarrollar una cultura de calidad en las organizaciones de salud a través de la mejora continua del clima organizacional;

Estando a lo propuesto por la Dirección General de Salud de las Personas;


Z. Solís V.


C. ACOSTA S.


W. Olivera A.


D. Lejón Ch.

Con el visado del Director General de la Dirección General de Salud de las Personas, del Director General de la Oficina General de Asesoría Jurídica y de la Viceministra de Salud;

De conformidad con lo previsto en el literal l) del Artículo 8° de la Ley N° 27657, Ley del Ministerio de Salud;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Documento Técnico: "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional - V.02", la misma que forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- La Dirección General de Salud de las Personas, a través de la Dirección de Calidad en Salud, se encargará de la difusión del mencionado Documento Técnico.

Artículo 3°.- Las Direcciones de Salud, Direcciones Regionales de Salud o las que hagan sus veces son responsables de aplicar el referido Documento Técnico y de monitorear y evaluar el proceso de implementación del Estudio de Clima Organizacional.

Artículo 4°.- Encargar a la Oficina General de Comunicaciones la publicación de la presente Resolución Ministerial en el Portal de Internet del Ministerio de Salud, en la dirección: http://www.minsa.gob.pe/transparencia/dge_normas.asp.

Regístrese, comuníquese y publíquese.



Z. Solís V.



W. Olivera A.

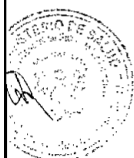


D. León Ch.

OSCAR RAÚL UGARTE OBILLUZ
Ministro de Salud



**DOCUMENTO TÉCNICO:
METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA
ORGANIZACIONAL- V. 02.**



DOCUMENTO TÉCNICO:
METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL- V. 02.

I. INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Salud, tiene la responsabilidad de actualizar periódicamente y de manera progresiva los lineamientos y estándares que forman parte de los componentes del Sistema de Gestión de la Calidad en Salud, de conformidad con el desarrollo del país, los avances del sector y con los resultados de evaluaciones de la percepción de los usuarios.

En el marco del proceso de descentralización, Aseguramiento Universal y la Política Nacional de Calidad, las organizaciones de salud establecen y desarrollan acciones de gestión de la calidad, a fin de mejorar sus procesos, resultados, el clima organizacional y la satisfacción de los usuarios internos y externos.

El clima organizacional esta dado por las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.

Se debe tener en cuenta que el comportamiento humano es un tema complejo y dinámico, por lo cual requiere investigación, actualización y verificación, necesarios para la elaboración de un estudio de clima organizacional, cuyo objetivo principal es identificar las percepciones de los trabajadores, para definir planes de acción orientados a mejorar los aspectos que afectan negativamente el normal desarrollo de la organización y de igual manera potenciar todos aquellos aspectos favorables, que motivan y hacen de la gestión diaria una labor agradable que motiva a todos.

Para lograr esto es necesario el diseño, desarrollo y la aplicación de un instrumento que permita evaluar el clima organizacional; así mismo, el monitoreo y evaluación de los planes de mejora basados en los resultados encontrados. Se propone que estas mediciones sean anuales para hacerlas comparables en el tiempo y permitan evaluar los resultados alcanzados, estableciendo medidas correctivas para lograr mejorar la calidad en las organizaciones de salud, basada en un mejor diseño organizacional, potencial humano y cultura.

En este contexto se busca impulsar y desarrollar mejoras en el clima organizacional en nuestras organizaciones de salud.

La Dirección de Calidad de la Dirección General de Salud de las Personas del Ministerio de Salud, con la participación del Comité Técnico de Clima Organizacional conformado por expertos en el tema y las Organizaciones de Salud que han participado como Pilotos durante los años 2009 y 2010, han validado y redefinido el presente Documento Técnico: Metodología para el Estudio de Clima Organizacional, en su segunda versión.



**DOCUMENTO TÉCNICO:
METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL- V. 02.**

II.- FINALIDAD:

Desarrollar la cultura de calidad en las organizaciones de salud a través de la mejora continua del clima organizacional.

III.- OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL

Proporcionar una herramienta metodológica que oriente e impulse el estudio del clima organizacional en las Organizaciones de Salud.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover en las Organizaciones de Salud el Estudio de Clima Organizacional.
- Proporcionar la metodología e instrumentos para la implementación del Estudio de Clima Organizacional.
- Capacitar en los aspectos técnicos que facilitan la implementación del Estudio de Clima Organizacional.
- Promover el uso práctico de los resultados, a través de la elaboración de proyectos planes y /o acciones de mejora del clima organizacional.
- Obtener información acerca de los factores que determinan los comportamientos organizacionales

IV.- BASE LEGAL

1. Ley No 26842, Ley General de Salud.
2. Ley No 27657, Ley del Ministerio de Salud.
3. Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización.
4. Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
5. Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
6. Decreto Supremo N° 023-2005-SA que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
7. Resolución Ministerial N° 519-2006-SA/MINSA que aprueba el Sistema de Gestión de la Calidad en Salud.
8. Resolución Ministerial N° 640-2006/MINSA que aprueba el Manual para la Mejora Continua de la Calidad.
9. Resolución Ministerial N° 589-2007/MINSA que aprueba el Plan Nacional Concertado de Salud.
10. Resolución Ministerial N° 596-2007/MINSA que aprueba el Plan Nacional de Gestión de la Calidad en Salud.
11. Resolución Ministerial N° 143-2008/MINSA que constituye el Comité Técnico de Clima Organizacional.
12. Resolución Ministerial N° 623- 2008/MINSA, que aprueba los Documentos Técnicos "Plan para el Estudio del Clima Organizacional 2008-2011 y Metodología para el Estudio del Clima Organizacional
13. Resolución Ministerial N° 727-2009/MINSA que aprueba el Documento Técnico: Política Nacional de Calidad en Salud



**DOCUMENTO TÉCNICO:
METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL- V. 02.**

V.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Documento Técnico: Metodología para el Estudio de Clima Organizacional, es de aplicación en las Organizaciones de Salud del Ministerio de Salud y de las Direcciones Regionales de Salud; y es de referencia o aplicabilidad para las organizaciones de salud de los demás subsectores, según lo consideren.

VI.-CONTENIDO

6.1 DEFINICIONES OPERATIVAS:

CLIMA ORGANIZACIONAL: Son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.

ORGANIZACIONES DE SALUD: se define operacionalmente como organizaciones de salud a los establecimientos de salud, servicios médicos de apoyo, Institutos, DISA/GERESA/DIRESA, Redes, Micro redes, sede central; y las que hagan sus veces en las instancias de EsSalud, Fuerzas Armadas y Policía Nacional, y en el subsector privado.

RECURSOS HUMANOS (Usuarios internos): Personas que en el sistema de salud realizan acciones para el logro de resultados en el campo de la salud, ya sea en bienes o servicios. Para el Estudio de Clima Organizacional se considera a toda persona que trabaje y tenga una relación directa con la organización de salud.

ACCIONES DE MEJORA.- Conjunto de acciones preventivas, correctivas y de innovación en los procesos de la organización que agregan valor a los productos.

PROYECTO.- Conjunto ordenado de acciones y procesos que usando recursos pre-establecidos logra resultados en un tiempo determinado.

PROYECTO DE MEJORA.- Son proyectos orientados a generar resultados favorables en el desempeño y condiciones del entorno a través del uso de herramientas y técnicas de calidad.

PLAN DE ACCIÓN.- Documento debidamente estructurado, por medio del cual se busca materializar objetivos previamente establecidos, dotándolos de elementos cuantitativos y verificables a lo largo del proyecto.

6.2 IMPORTANCIA:

El estudio del clima organizacional, permite conocer, en forma científica y sistemática, las opiniones de las personas acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo, con el fin de elaborar planes y/o proyectos que permitan superar de manera priorizada los factores negativos que se detecten y que afectan el compromiso y la productividad del potencial humano.

La implementación del estudio de clima organizacional es un proceso sumamente complejo a raíz de la dinámica de la organización, del entorno y de los factores humanos. Por tanto muchas organizaciones reconocen que uno de sus activos fundamentales es su factor humano y requieren contar con mecanismos de medición periódica de su Clima Organizacional.

Al evaluar el Clima Organizacional se conoce la percepción que el personal tiene de la situación actual de las relaciones en la organización, así como las expectativas futuras, lo que permite definir programas de intervención y desarrollar un sistema de seguimiento y evaluación.

Cuando se realizan intervenciones para el mejoramiento organizacional, es conveniente realizar mediciones iniciales del Clima Organizacional, como referencia objetiva y técnicamente bien fundamentada, más allá de los juicios intuitivos o anecdóticos. Dicha medición permite una mejor valoración del efecto de la intervención.



**DOCUMENTO TÉCNICO:
METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL- V. 02.**

6.3 CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Son aspectos que guardan relación con el ambiente de la organización en que se desempeñan y desarrollan sus miembros.

- Tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales.
- Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos y el desempeño de los miembros de la organización.
- Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización
- Es afectado por diferentes variables estructurales (estilo de dirección, políticas, planes de gestión, etc.)

6.4 VARIABLES:

6.4.1 Potencial Humano:

Constituye el sistema social interno de la organización, compuesto por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización, y ésta existe para alcanzar sus objetivos.

| VARIABLE | DIMENSIONES |
|------------------|-------------|
| Potencial Humano | Liderazgo |
| | Innovación |
| | Recompensa |
| | Confort |

6.4.2 Diseño Organizacional (Estructura):

Las organizaciones según Chester I. Bernard, son "Un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas". En el aspecto de coordinación consciente de ésta definición están incorporados cuatro denominadores comunes a todas las organizaciones: la coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división del trabajo y una jerarquía de autoridad, lo que generalmente se denomina estructura de la organización.

| VARIABLE | DIMENSIONES |
|-----------------------|-----------------------------|
| Diseño Organizacional | Estructura |
| | Toma decisiones |
| | Comunicación Organizacional |
| | Remuneración |



**DOCUMENTO TÉCNICO:
METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL- V. 02.**

6.4.3 Cultura de la Organización:

Una organización no es tal si no cuenta con el concurso de personas comprometidas con los objetivos, para que ello ocurra es indispensable tomar en cuenta el ambiente en el cual se van a desarrollar todas las relaciones, las normas y los patrones de comportamiento lo que se convierte en la cultura de esa organización, llegando a convertirse en una organización productiva, eficiente o improductiva e ineficiente dependiendo de las relaciones que entre los elementos de la organización se establezcan desde un principio.

| VARIABLE | DIMENSIONES |
|----------------------------|-------------------------|
| Cultura de la Organización | Identidad |
| | Conflicto y Cooperación |
| | Motivación |

6.5. CULTURA ORGANIZACIONAL.

- Es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común.
- Es un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización que se distinguen de una organización a otras.
- Es la conducta convencional de una sociedad, que influye en todas sus acciones a pesar de que rara vez esta realidad penetra en sus pensamientos conscientes. También se encontró que las definiciones de cultura están identificadas con los sistemas dinámicos de la organización ya que los valores pueden ser modificados, como efecto del aprendizaje continuo de los individuos; además le dan importancia a los procesos de sensibilización al cambio como parte puntual de la cultura organizacional.
- La cultura organizacional, atmósfera o ambiente organizacional, como se quiera llamar, es un conjunto de suposiciones, creencias, valores o normas que comparten sus miembros. Además, crea el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo. De esta forma, una cultura puede existir en una organización entera o bien referirse al ambiente de una división, filial, planta o departamento.

DIFERENCIA ENTRE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL:

| CULTURA ORGANIZACIONAL | CLIMA ORGANIZACIONAL |
|---|---|
| Conjunto de valores, creencias y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común. | Percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en su medio laboral. |
| Se trasmite en el tiempo y se va adaptando de acuerdo a las influencias externas y a las presiones internas producto de la dinámica organizacional (evolución histórica). | Refleja la forma en que están hechas las cosas en un entorno de trabajo determinado (Instantánea no histórica). |
| Es duradera | Tiene carácter temporal. |



**DOCUMENTO TÉCNICO:
METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL- V. 02.**

| | |
|---|--|
| Precede y fundamenta el clima. | Influye directamente en el desarrollo de las actividades de la organización. |
| Medición cualitativa/ observación de campo. | Medición cuantitativa/ encuesta. |
| Disciplina: Sociología/ Antropología. | Disciplina: Psicología |

6.6 CONSECUENCIAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.

Un clima organizacional saludable o no saludable, influye positiva o negativamente en la organización y depende de la percepción que los miembros tienen de la organización. Entre las consecuencias positivas podemos nombrar las siguientes: sentimiento de logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación etc. Entre las consecuencias negativas podemos señalar las siguientes: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad, etc.

El clima organizacional, junto con las estructuras, las características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Un clima organizacional saludable, fomenta el desarrollo de una cultura organizacional establecida sobre la base de necesidades, valores, expectativas, creencias, normas y prácticas compartidas y transmitidas por los miembros de una institución y que se expresan como conductas o comportamientos compartidos.

6.7 DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, para llevar a cabo el estudio del clima organizacional es conveniente conocer las once dimensiones a ser evaluadas:

- 1) **Comunicación:** Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.
- 2) **Conflicto y cooperación:** Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.
- 3) **Confort:** Esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.
- 4) **Estructura:** Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.
- 5) **Identidad:** Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.
- 6) **Innovación:** Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.
- 7) **Liderazgo:** Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural.



**DOCUMENTO TÉCNICO:
METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL- V. 02.**

- 8) Motivación:** Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización

Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional. Es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.

- 9) Recompensa:** Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo.

- 10. Remuneración:** Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores.

- 11. Toma de decisiones:** Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso.

Centralización de la toma de decisiones. Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos

6.8 ETAPAS DEL ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL:

Las etapas del estudio de clima organizacional pueden ser adecuadas o adaptadas según la necesidad de la realidad local, son las siguientes:

6.8.1 Etapa de Planificación

Objetivo: Lograr el compromiso y apoyo de la Alta Dirección de las organizaciones de salud para la realización del estudio de clima organizacional y en base a los resultados obtenidos, realizar mejoras en el clima de la organización.

Inicio: Conformación del Equipo Técnico Regional / Local y elaboración del Plan para el Estudio de Clima Organizacional

Fin: Aprobación del Plan para el Estudio de Clima Organizacional y la firma del Acta de compromiso

Productos de esta Etapa:

- Resolución que aprueba la conformación del Equipo Técnico Regional/ Local
- Resolución que aprueba el Plan para el Estudio de Clima Organizacional (Anexo N 01 – Esquema del Plan para el Estudio de Clima Organizacional)
- Acta de compromiso que debe ser renovada en cada cambio de gestión en la organización de salud (Anexo N 02 – Esquema del Acta de Compromiso)

6.8.2 Etapa de Ejecución

Objetivo: Lograr la participación activa de los usuarios internos de la Organización de Salud

Inicio: Comunicación interna en la organización de salud – difusión y socialización del objetivo de la medición

Fin: Aplicación de la encuesta

Producto: Encuesta aplicada al personal de la organización de salud

Actividades a desarrollar en esta etapa:

Sensibilización:

- El Comité Técnico de Clima Organizacional, a través de la Dirección de Calidad de Salud de la Dirección General de Salud de las Personas del Ministerio de Salud,



**DOCUMENTO TÉCNICO:
METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL- V. 02.**

convocará a Directores de DISA, GERESA, DIRESA, Hospitales, Institutos, Equipos Técnicos Regionales y Locales, a una reunión donde se presente la importancia de contar con un estudio de clima organizacional como herramienta e indicador de gestión que permitirá realizar mejoras en el clima de la organización.

- El Equipo Técnico Regional convocará a través de su DISA/ DIRESA/ GERESA a los Directivos de hospitales, redes y jefaturas de los establecimientos de salud, a una reunión donde se presente la importancia de contar con un estudio del clima organizacional como herramienta e indicador de gestión que permitirá realizar mejoras en el clima de la organización.
- El Equipo Técnico de los Hospitales nacionales e Institutos a través de su Dirección convocará a sus Directivos y jefes de Departamentos y/o Servicios, a una reunión donde se presente la importancia de contar con un estudio del clima organizacional como herramienta de gestión e indicador de gestión que permitirá realizar mejoras en el clima de la organización.
- Los Equipos Técnicos Regionales, Locales y de Institutos, realizarán actividades de sensibilización y motivaran al recurso humano (usuarios internos) buscando su participación en el desarrollo del estudio.

Capacitación:

- El Comité Técnico de Clima Organizacional capacitará a los Equipos Técnicos Regionales y Locales en la aplicación de la metodología para el estudio de clima organizacional.
- El Equipo Técnico Regional capacitará a los Directivos de los Hospitales, Red y Jefaturas de los establecimientos de salud de su jurisdicción en la aplicación de la metodología para el estudio de clima organizacional.
- El Equipo Técnico Local de los Hospitales nacionales e Institutos capacitará a sus Directivos, jefes de departamentos, servicios y áreas, en la aplicación de la metodología para el estudio de clima organizacional.

Aplicación de la encuesta:

A cargo de los Equipos Técnicos Regionales y Locales con el apoyo técnico de la Unidad de Gestión de la Calidad o quien haga sus veces.

- La Unidad de análisis para el primer nivel de atención será la Micro red y/o Establecimiento de salud, a partir del segundo nivel la unidad será la Organización de Salud.
- De acuerdo a la programación y cronograma establecido por el Equipo Técnico Regional y/o Local, según sea el caso, se acudirá a los departamentos, servicios y/o áreas de la Organización de Salud, a fin de aplicar las encuestas
- A nivel de Micro red y/o establecimiento de salud se convocará a los usuarios internos, se deberá conformar varios grupos y establecer diferentes horarios, dependiendo del tamaño y complejidad de la organización, sin alterar la atención de los servicios de salud.
- Se procederá a explicar el objetivo del estudio y orientar sobre el llenado del instrumento y absolver las dudas del encuestado
- Recordar que el cuestionario es anónimo y confidencial
- El cuestionario es autoaplicable
- Se verificará el llenado de la totalidad de los enunciados al término de la aplicación
- Al finalizar la aplicación los cuestionarios serán entregados al Equipo Técnico Regional y/o Local, para su procesamiento y análisis.
- La frecuencia de la medición es una vez al año



**DOCUMENTO TÉCNICO:
METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL - V. 02.**

6.8.3 Etapa de Verificación de los resultados

Objetivo: Conocer y analizar los resultados obtenidos en el estudio del clima organizacional realizado.

Inicio: Procesamiento de los datos y análisis de los resultados obtenidos

Fin: Entrega de resultados a la Alta Dirección, Jefaturas de Departamentos, Servicios, áreas y a la organización en general

Producto: Informe técnico del estudio de clima organizacional (Anexo N 03 – Esquema del informe técnico del estudio de clima organizacional)

Actividades a desarrollar en esta etapa:

Los Equipos Técnicos Regionales/ Locales se encargarán de realizar un Informe del Proceso de Aplicación del Instrumento en su ámbito, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Grado de cumplimiento del Plan de Estudio de Clima Organizacional: nivel de organización
- Grado de participación: mide el porcentaje de trabajadores que no accedieron o no participaron en la aplicación del instrumento.
- Resultados obtenidos
- Puntos críticos en el proceso de implementación
- Recomendaciones

6.8.4 Etapa de Intervención en base a los Resultados obtenidos

Objetivo: Realizar el seguimiento y monitoreo de la implementación del plan de intervención y acciones de mejora, según sea el caso

Inicio: Elaborar el Plan de intervención en clima organizacional, acciones y/o proyectos

Fin: Plan de intervención, proyecto o acción de mejora en clima organizacional implementado, según sea el caso

Producto: Informe del avance del Plan de intervención, proyecto o acción de mejora en clima organizacional

Actividades a desarrollar en esta etapa:

- Desarrollo de Plan de intervención, acciones y/o proyectos de mejora relacionados al clima organizacional, en los diferentes procesos que son percibidos como una debilidad o amenaza
- Plan de intervención en clima organizacional: liderado el Director y /o su representante
- Articular las acciones de mejoramiento de clima organizacional con los objetivos estratégicos de la organización.

Al finalizar esta etapa el Equipo Técnico Regional/ Local para el estudio del clima organizacional, promoverá la elaboración de un documento de sistematización de experiencias exitosas que puedan ser socializadas para fortalecer el desarrollo del clima organizacional en otras Organizaciones de Salud.



**DOCUMENTO TÉCNICO:
METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL- V. 02.**

6.9 TIEMPO PARA REALIZAR EL ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL:

No existe un momento específico para realizar un estudio de clima organizacional, puede realizarse en cualquier momento, sin embargo, es recomendable:

- Repetirla habitualmente, en la misma época o mes del año: esto permite ver la evolución del clima organizacional año a año, garantiza que los resultados de diferentes años sean comparables entre sí.
- Evite realizarla en momentos que interfiera con otras circunstancias que puedan alterar el resultado: como evaluación de desempeño, aumento salarial, etc.
- Evite realizarla después de crisis o eventos problemáticos: como reestructuraciones, fusiones, etc. La idea es medir los problemas y descontentos del día a día, y no esperar situaciones especiales para hacerlo.
- Debe realizarse una vez al año, los cambios que se generan a partir de la medición requieren de tiempo y de un gran compromiso de todos los miembros de la organización. Al realizar mediciones continuas las personas no perciben los cambios que se generan e incluso muchos de ellos no se han adoptado a los mismos de tal manera que los resultados terminan siendo los mismos de la medición anterior.

6.10 BENEFICIOS DE LA MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

1. Permite obtener información confiable y válida sobre el funcionamiento de la Organización.
2. Establece el valor promedio del Clima Organizacional y compara el clima entre las diferentes áreas de la Organización de Salud para realizar el Benchmarking interno, a fin de utilizar las mejores prácticas dentro de la Organización de Salud.
3. Es una herramienta útil e importante de diagnóstico, cuyo fin es mejorar el funcionamiento de la organización.
4. Monitorear el resultado de las acciones, planes y/ o proyectos de mejora del clima organizacional, para evaluar su avance en diferentes momentos
5. Permite diagnosticar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción contribuyentes a generar comportamientos negativos.
6. Brinda información a los Directivos de la Organización de Salud, que les permite asumir un enfoque proactivo ante los cambios
7. Detectar las fortalezas y debilidades organizacionales relacionados al clima organizacional
8. Definir e implementar acciones, planes y/ o proyectos de mejora
9. Permite iniciar y mantener un cambio que indique a la administración los elementos específicos sobre los cuales orientan sus intervenciones.
10. Desarrollar competencias de comunicación y participación entre sus miembros



6.11 RESPONSABILIDADES

6.11.1. RESPONSABILIDADES DEL NIVEL NACIONAL

La Dirección de Calidad de de la Dirección General de Salud de las Personas del MINSA

Se encargará de:

- Definir los conceptos y la metodología para el estudio del clima organizacional.



**DOCUMENTO TÉCNICO:
METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL - V. 02.**

- Conducir el proceso de implementación del estudio del clima organizacional en el nivel nacional.
- Sensibilizar a las Direcciones Generales de DISA/GERESA/DIRESA/Institutos o quien haga sus veces
- Difundir los Documentos Técnicos: Plan y Metodología para el Estudio del Clima Organizacional.
- Fortalecer las competencias de los Equipos Técnicos Regionales y Locales para la implementación del estudio del clima organizacional en el nivel nacional.
- Sistematizar y socializar las experiencias exitosas del clima organizacional.
- Evaluar y analizar los resultados de los estudios del clima organizacional realizados en las organizaciones de salud
- Actualizar cada tres años el documento técnico: "Metodología para el estudio del Clima Organizacional" y los instrumentos técnicos complementarios

6.11.2. A NIVEL REGIONAL

Las Direcciones de Salud (DISA)/ Direcciones Regionales de Salud (DIRESA) Gerencias Regionales de Salud (GERESA) o quien haga sus veces en el nivel regional, se encargará de:

- Constituir un Equipo Técnico Regional para el Estudio de Clima Organizacional, conformado por:
 - Director General o un representante
 - Un representante de la Dirección de Calidad o quien haga sus veces.
 - Un representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces.
 - Un representante del Área de Salud Mental o quien haga sus veces

Según lo considere el Equipo Técnico, se incorporará otro Representante de Unidad o Área.

- Conducir el proceso de la implementación del estudio del clima organizacional en las organizaciones de salud de su ámbito regional.
- Concertar compromisos políticos con el Gobierno Regional para impulsar el desarrollo e implementación del Plan Regional de Clima Organizacional.
- Concertar alianzas estratégicas con organizaciones que apoyen la inversión y ejecución del Plan Regional de Clima Organizacional.
- Concertar alianzas estratégicas con organizaciones que apoyen la inversión y ejecución de las acciones, planes y/o proyectos de mejora elaborados en base a los resultados obtenidos con el estudio de Clima Organizacional.
- Brindar apoyo técnico, administrativo, político y financiero a las redes que implementen el Plan Regional de Clima Organizacional.
- Remitir el Informe técnico de clima organizacional, al nivel nacional, sobre los resultados obtenidos en el estudio de clima organizacional
- Remitir el Informe técnico de clima organizacional, al nivel nacional, sobre las acciones, planes y/o proyectos de mejora implementados en su ámbito.

Equipo Técnico Regional para la implementación del estudio de clima organizacional:

Se encargará de:



**DOCUMENTO TÉCNICO:
METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL- V. 02.**

- Elaborar el Plan Regional de Clima Organizacional.
- Conformar el Equipo Técnico Local para la implementación del estudio de clima organizacional a nivel de Red, Micro Red y Hospitales
- Realizar actividades de sensibilización y capacitación dirigidos a los directores de Hospitales, de Redes, Jefes de Departamentos, Servicios, Áreas y Equipos Técnicos Locales conformados.
- Difundir los documentos técnicos: "Plan para el estudio del Clima Organizacional y Metodología para el estudio del Clima Organizacional".
- Capacitar y brindar asistencia técnica a los Equipos Técnicos Locales para la implementación del estudio de clima organizacional, para la elaboración del Plan local del Clima Organizacional y proyectos de mejora según resultados obtenidos.
- Realizar el monitoreo, seguimiento y evaluación del Plan Regional del Clima Organizacional y de los resultados de las intervenciones realizadas, en los niveles correspondientes.
- Recopilar y consolidar la información de las redes y otras organizaciones de salud de su ámbito y competencia.
- Sistematizar las experiencias exitosas en el proceso de implementación de clima organizacional
- Retroalimentar a su organización de salud sobre los resultados de los estudios del clima organizacional realizado
- Elaborar el Informe técnico de clima organizacional y enviarlo al nivel nacional
- Informar los resultados obtenidos de las acciones, planes y/o proyectos de mejora de clima organizacional implementados en base a los resultados obtenidos de la medición.

6.11.3. A NIVEL LOCAL

Dirección de Red, Micro red y/o Establecimiento de Salud (Hospitales e Institutos Nacionales)

- Operativizar las acciones del Plan Local del Clima Organizacional, entre la Red, Micro red o Establecimiento de Salud, según sea el caso, en coordinación con los actores involucrados y en concordancia con las instancias en el marco de la descentralización.
- Incorporar en el Plan operativo institucional las actividades orientadas a garantizar la implementación y ejecución del estudio de clima organizacional.
- Realizar el monitoreo, seguimiento y evaluación del Plan Local del Clima Organizacional.
- Sistematizar las experiencias exitosas en el proceso de implementación de clima organizacional.
- Retroalimentar e informar oportunamente sobre los avances a las instancias de su competencia.
- Elaborar el Informe técnico de clima organizacional y enviarlo al nivel nacional
- Informar los resultados obtenidos de las acciones, planes y/o proyectos de mejora de clima organizacional implementados en base a los resultados obtenidos de la medición.

El Equipo Técnico Local para la implementación del estudio de clima organizacional (en Direcciones de Red, Hospitales, Institutos Nacionales)

Debe estar conformado básicamente por:



**DOCUMENTO TÉCNICO:
METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL - V. 02.**

- Director de Red/ Hospital/ Instituto o un representante
- Un representante de la Unidad de Gestión de la Calidad
- Un representante de la Unidad de Recursos Humanos
- Un representante del Área de Salud Mental o quien haga sus veces

Según lo considere el Equipo Técnico, se incorporará otro Representante de Unidad o Área. Se encargará de:

- Elaborar el Plan para el Estudio del Clima Org (grupos, fecha, hora, lugar) por microrredes, teniendo en cuenta la complejidad de los establecimientos y sin alterar la atención de salud.
- Realizar actividades de sensibilización dirigidos al personal de la organización de salud
- Solicitar a la Unidad de Recursos Humanos de la organización de salud el listado actualizado a la fecha de realización del estudio, de la información del total de usuarios internos que laboran en el/ los establecimientos de su ámbito
- Aplicar el cuestionario del clima organizacional, al personal que labora en la organización de salud de su jurisdicción y recolectarlos verificando el completo llenado de las mismas.
- Procesar y analizar los resultados
- Elaborar y remitir el Informe técnico de clima organizacional, a las instancias de su competencia, sobre los resultados obtenidos del estudio de clima organizacional
- Socializar los resultados al Equipo de gestión y personal de la Organización de Salud
- Sugiere acciones, Proyectos o Planes de Mejora del clima organizacional y monitoriza su implementación

6.12. POBLACIÓN OBJETIVO

El Recurso humano de las Organizaciones de Salud del Sector Salud

Criterios de inclusión para la aplicación del instrumento (cuestionario):

- Trabajadores de las Organizaciones de Salud del sector salud
- Trabajadores que laboren en áreas administrativas y asistenciales
- Trabajador con tiempo mayor de tres meses de permanencia en el puesto actual, en la organización de salud
- Todo trabajador seleccionado que se encuentre en el momento de la aplicación del instrumento

Criterios de exclusión para la aplicación del instrumento (cuestionario):

- Organizaciones que no pertenezcan al sector salud.
- Trabajador que no se encuentre en el momento de la aplicación del instrumento (comisión, vacaciones, destacados, etc.)
- Trabajador con menos de tres meses de permanencia en el puesto actual, en la organización de salud

Se recomienda el uso de las siguientes técnicas de muestreo de acuerdo al número de trabajadores: Muestreo aleatorio simple, Censo. Diseño Muestral estratificado.



**DOCUMENTO TÉCNICO:
METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL- V. 02.**

6.13. ESTRUCTURA FINAL DEL INSTRUMENTO:

El instrumento final (Anexo N° 04) consta de 34 enunciados, 28 de los cuales miden las 11 dimensiones del clima organizacional en estudio y 6 que pertenecen a la Escala "Lie" o escala de sinceridad, que se mide a través de los siguientes enunciados:

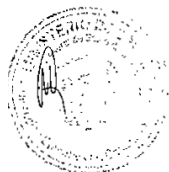
- No me río de bromas
- Siempre las cosas me salen perfectas
- Siempre estoy sonriente
- Nunca cometo errores
- Siempre que he encontrado algo lo he devuelto a su dueño
- Nunca he mentido

Se consideran 11 dimensiones del clima organizacional:

- Comunicación.
- Conflicto y cooperación.
- Confort
- Estructura.
- Identidad.
- Innovación
- Liderazgo
- Motivación.
- Recompensa.
- Remuneración
- Toma de decisiones

Cada dimensión pertenece a una variable estudiada y cada enunciado pertenece a cada dimensión, así tenemos:

| Variable | Dimensión | Enunciado |
|----------------------------|-------------------------|---|
| Cultura de la Organización | Conflicto y Cooperación | Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito. |
| | Conflicto y Cooperación | Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito. |
| | Motivación | Recibo buen trato en mi establecimiento de salud. |
| | Motivación | Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer. |



DOCUMENTO TÉCNICO:
METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL- V. 02.

| | | |
|--|------------|--|
| | Motivación | Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable. |
| | Identidad | Estoy comprometido con mi organización de salud. |
| | Identidad | Me interesa el desarrollo de mi organización de salud. |
| | Identidad | Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud. |

| Variable | Dimensión | Enunciado |
|-----------------------|-----------------------------|---|
| Diseño Organizacional | Toma de Decisiones | Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión. |
| | Toma de Decisiones | En mi organización participo en la toma de decisiones |
| | Remuneración | Mi salario y beneficios son razonables. |
| | Remuneración | Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo. |
| | Estructura | Las tareas que desempeño corresponden a mi función. |
| | Estructura | Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización. |
| | Comunicación Organizacional | Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo. |
| | Comunicación Organizacional | Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo. |
| | Comunicación Organizacional | Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes. |
| Potencial Humano | Innovación | La innovación es característica de nuestra organización. |
| | Innovación | Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas. |
| | Innovación | Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas. |
| | Innovación | Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios. |
| | Liderazgo | Mi jefe está disponible cuando se le necesita. |



DOCUMENTO TÉCNICO:
METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL - V. 02.

| | |
|------------|--|
| Liderazgo | Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización. |
| Recompensa | Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo. |
| Recompensa | Mi trabajo es evaluado en forma adecuada. |
| Recompensa | Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa. |
| Confort | En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo |
| Confort | La limpieza de los ambientes es adecuada. |

Para garantizar una mayor comprensión del cuestionario y facilitar la recolección de la información es necesario para obtener una información más clara y concisa, considerar lo siguiente:

- . Llenar el cuestionario con bolígrafo. No se debe usar lápiz.
- . El llenado del cuestionario es personal, anónimo y confidencial.
- . Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada uno de los enunciados.
- . De manera obligatoria se debe de responder todos los enunciados.
- . Es importante responder de manera franca y honesta ya que de esta manera se permitirá ayudar a mejorar la gestión de la organización de salud.
- . Leer atentamente el contenido del cuestionario, no llevará más de 10 minutos aproximadamente y atendiendo a cómo se siente respecto a los distintos aspectos encuestados, a partir de los últimos 03 meses, responder posicionándose en alguna de las opciones que se presentan, encerrando con un círculo o marcando con un aspa, el número de la escala que mejor describa su situación: Ejemplo:

"Mi jefe está disponible cuando se le necesita"

| Nunca | A veces | Frecuentemente | Siempre |
|-------|---------|----------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |



DOCUMENTO TÉCNICO:
METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL- V. 02.

VII.- ANEXO:

Anexo 01

Estructura del Plan para el Estudio del Clima Organizacional

El documento de referencia para elaborar el Plan Regional o Local para el Estudio del Clima Organizacional, es el "Plan para el Estudio del Clima Organizacional 2008 – 2011", elaborado por el nivel nacional.

Plan para el Estudio del Clima Organizacional:

- I. Introducción
- II. Finalidad
- III. Objetivos
- IV. Base Legal
- V. Ámbito de Aplicación
- VI. Contenido
 - VI.1 Estrategias
 - VI.2 Actividades (Diagrama de Gantt)
 - VI.3 Indicadores



**DOCUMENTO TÉCNICO:
METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL- V. 02.**

**Anexo 02
Acta de Compromiso**

Se presentan los siguientes Acuerdos y Compromisos:

Por parte del Ministerio de Salud:

1. Brindar asistencia técnica a la DIRESA/ DISA/ Hospital/ Instituto _____ en la implementación del Plan para el Estudio de Clima Organizacional.

Por parte de DIRESA/ DISA/ Hospital/ Instituto _____:

1. Dar cumplimiento al Plan de Clima Organizacional.
2. Elaborar y remitir en forma oficial a la Dirección de Calidad en Salud de la Dirección General de Salud de las Personas del Ministerio de Salud, el Plan para el Estudio de Clima Organizacional.
3. Desarrollar la implementación del Plan para el Estudio de Clima Organizacional 2010- 2011, monitorizando de manera sostenida, los acuerdos y responsabilidades según actas de compromisos.
4. Realizar el Estudio de Clima Organizacional en su Institución
5. Elaborar y remitir en forma oficial a la Dirección de Calidad en Salud de la Dirección General de Salud de las Personas del Ministerio de Salud, el Informe del Estudio de Clima Organizacional realizado.
6. Sistematizar sus experiencias y presentarlas al nivel nacional.

Firman en señal de conformidad:



Director *

Jefe de la Oficina de Personal *



Jefe de Oficina de Gestión de Calidad *

Jefe del Área de Salud Mental

Dirección de Calidad en Salud
Ministerio de Salud

Lima, _____

* Colocar sello y firma.

Anexo 03

Estructura del Informe Técnico del Estudio del Clima Organizacional

- I. Antecedentes
- II. Análisis
- III. Conclusiones
- IV. Sugerencias y/o Recomendaciones



**DOCUMENTO TÉCNICO:
METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL - V. 02.**

Anexo 04

Cuestionario para el Estudio del Clima Organizacional

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar la medición del estudio del Clima Organizacional.

Tenga en cuenta que su opinión, servirá y permitirá mejorar la gestión de su organización de salud.

Antes de responder, considerar lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta
- Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente en la organización, puede pensar en los últimos tres meses de trabajo.
- Llenar el cuestionario con bolígrafo
- Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada uno de los enunciados.
- Asegúrese de responder todos los enunciados.
- Responder, posicionándose en alguna de las opciones que se presentan, encerrando con un círculo o marcando con un aspa, el número de la escala que mejor describa su situación
- La información será recogida y analizada por el equipo técnico de clima organizacional de su organización.

1. Nombre de la Organización de Salud:
2. Tipo de Organización de Salud: [1] DIRESA [2] DISA [3] GERESA [4] Hospital [5] Instituto [6] Red
[7] Micro-Red [8] Establecimiento de Salud
3. Sub Sector: [1] MINSa [2] EsSalud [3] FF.AA. [4] PNP [5] Privado
4. Ubicación Geográfica: [1] Costa [2] Sierra [3] Selva
5. Código del cuestionario: 6. Edad:
7. Sexo: [1] Femenino [2] Masculino 8. Grupo Ocupacional: (1) Administrativo (2) Asistencial
9. Profesión: 10. Condición: [1] Nombrado [2] Contratado
11. Tiempo trabajando en la Institución: 12. Tiempo trabajando en el Puesto Actual:



DOCUMENTO TÉCNICO:
METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL- V. 02.

1: Nunca, 2: A veces, 3: Frecuentemente, 4: Siempre

| ITEMS | Nunca | A veces | Frecuentemente | Siempre |
|--|-------|---------|----------------|---------|
| Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Me río de bromas. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| La innovación es característica de nuestra organización. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Mi jefe está disponible cuando se le necesita. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Las cosas me salen perfectas. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Mi trabajo es evaluado en forma adecuada. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Las tareas que desempeño corresponden a mi función. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| En mi organización participo en la toma de decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Estoy sonriente. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| La limpieza de los ambientes es adecuada. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Mi contribución juega un papel importante en el éxito de | 1 | 2 | 3 | 4 |



DOCUMENTO TÉCNICO:
METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL- V. 02.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| mi organización de salud. | | | | |
| Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Cometo errores. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Estoy comprometido con mi organización de salud. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Mi salario y beneficios son razonables. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Me interesa el desarrollo de mi organización de salud. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| He mentido. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Recibo buen trato en mi establecimiento de salud. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes. | 1 | 2 | 3 | 4 |

Muchas gracias, apreciamos su colaboración



DOCUMENTO TÉCNICO:
METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL - V. 02.

VIII.- BIBLIOGRAFÍA:

- 1) Giraldo Buitrago, Gilberto. Clima Organizacional. Departamento Administrativo de la Función Pública de la República de Colombia. <http://www.dafp.gov.co>; Fecha de acceso: 04 de Marzo del 2011.
- 2) Cabrera Días, Gilmar Antonio. O Clima Organizacional nas Empresas Chilenas. Revista de Psicología Social e Institucional. Universidad Estadual de Londrina. Noviembre de 1999. Volumen 1 - Número 2. <http://www.uel.br/ccb/psicologia/revista/oclima.htm>. Fecha de acceso: 04 de Marzo del 2011.
- 3) Alarcón, R. Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento. Fondo Editorial de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. Perú. 1991.
- 4) Medición del clima laboral en las organizaciones. <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/mecluch.htm>. Fecha de acceso: 01 de Julio del 2008.



Anexo F: Artículo científico**ARTÍCULO CIENTÍFICO****1. TÍTULO**

Régimen laboral 276 y clima organizacional en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.

2. AUTORA:

Br. Chuquisuta Soto, Patricia María

pchuquisuta@mindef.gob.pe

Encargada de la División de Cooperación y Convenios de la Dirección General de Recursos Materiales del Ministerio de Defensa

3. RESUMEN

La investigación titulada: “Régimen laboral 276 y clima organizacional en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016”, tiene como objetivo Identificar la relación que existe entre el régimen laboral D. L. 276 y el clima organizacional, según las percepciones de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.

El estudio de investigación es de tipo descriptiva simple, se realizó con el diseño correlacional transversal, la muestra de estudio estuvo conformada por 104 personas, para recopilar los datos se utilizó el cuestionario de elaboración propia y del MINSA.

Los resultados evidenciaron que el nivel de percepción de la relación que existe entre el régimen laboral D. L. 276 y el clima organizacional, fue de -0.087, evidenciando una relación negativa muy baja, en cuanto a la relación entre sus dimensiones y el clima organizacional, también se puede notar que existe una relación negativa muy baja.

Del estudio realizado y los resultados alcanzados se concluye que no existe relación directa entre el régimen laboral 276 el clima organizacional, se afirma que ambas son independientes. En relación a otros temas de investigación que abordaron otros regímenes laborales y el clima organizacional, concluyeron que la relación existente era muy baja.

4. PALABRAS CLAVE

Régimen laboral 276, clima organizacional, potencial humano

5. ABSTRACT

Research entitled "Labour regime 276 and organizational climate in the Office of the Ministry of Defense, 2016" aimed to identify the relationship between the DL 276 labour regime and the organizational climate, according to the perceptions of the civil employees of the Ministry Of Defense, 2016.

Research study was descriptive correlational, was performed with simple descriptive design, the study sample was made up of 104 people, to collect the data was used the questionnaire of own elaboration and MINSA.

Results showed that the level of perception of the relationship between the DL 276 and the organizational climate were -0.087, evidencing a very low negative relation, regarding the relationship between its dimensions and the organizational climate, as well It may be noted that there is a very low negative relationship.

From the study carried out and the results achieved it is concluded that there is no direct relationship between the labour regime and the climate organization, it is stated that both are independent. In relation to other research topics that dealt with other labour regimes and the organizational climate, they concluded that the existing relationship was very low.

6. KEYWORDS

Labour regime 276, organizational climate, human potential.

7. INTRODUCCIÓN

La relación entre el Régimen Laboral 276 y el Clima Organizacional, está representada por las características o comportamientos que tienen los trabajadores al interior de las entidades y de cómo se sienten en ellas, esto puede ser medido a través de la apreciación o la percepción de un clima organizacional bien ordenado y el cumplimiento del régimen laboral 276.

Estudios realizados internacionalmente respecto al clima organizacional, concluyen que no son satisfactorios, y en el ámbito nacional concluyen que es regular.

El 22 de julio de 2002 se llevó a cabo la suscripción del Acuerdo Nacional, dando inicio a una nueva etapa de modernización del estado, y con ello se agrupó cuatro ejes temáticos: Democracia y Estado de Derecho, Equidad y Justicia Social, Competitividad del País, Estado Eficiente y Descentralizado. En razón a ello es que se crea el régimen laboral 276, también conocido como el de la carrera administrativa y es definido por el D. L. N° 276 (1984), en su Artículo 1 de la siguiente manera:

Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público (p.1)

Es indispensable establecer la relación existente entre el régimen laboral 276 y el clima organizacional, para ello se debe considerar que el Ministerio de Defensa del

Perú es una Entidad que representa a las Fuerzas Armadas al interior del Consejo de Ministros del Perú y ejerce la política del estado para la defensa integral de nuestro país.

La realización y ejecución del trabajo de investigación, nos permitirá exteriorizar en la praxis los fundamentos teóricos propios del régimen laboral 276 y clima organizacional en el despacho del Ministerio de Defensa 2016, a través del patrón que se tiene propuesto en esta investigación y que pretende aportar soluciones puntuales a este principio elemental de la relación existente entre el régimen laboral 276 y clima organizacional en el despacho del Ministerio de Defensa 2016, que es el propósito de estudio.

Se abordó el problema general ¿Existe relación entre el régimen laboral D. L. 276 y el clima organizacional según la percepción de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016?

Del problema identificado el objetivo general fue identificar la relación que existe entre el Régimen laboral D. L. 276 y el clima organizacional, según las percepciones de los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016.

El estudio se ejecutó reuniendo al personal en el auditorio del Ministerio de Defensa, para el desarrollo de los instrumentos. Del objetivo trazado, se buscó establecer un aporte social, con la finalidad de que los trabajadores armonicen sus tareas personales, con las metas institucionales.

8. METODOLOGÍA

La investigación se ha desarrollado bajo el paradigma del positivismo, Inche y otros (2003), indican “todo conocimiento es válido si está basado en la observación

de los hechos sensibles” (p 23)

El trabajo de investigación fue desarrollado mediante el tipo descriptiva, tipo no experimental. Se describe las variables de régimen laboral 276 y clima organizacional en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016. Se ha considerado a los empleados civiles en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016, que son 143 personas en total, de los cuales se determinó una muestra de 104, de acuerdo al muestreo aleatorio simple.

Para el ordenamiento de los datos se hizo un registro de manera manual y se procesó en Excel y SPSS, para los cálculos matemáticos y estadísticos, la técnica que se utilizó para recopilar los datos fue la encuesta, mediante la aplicación de instrumentos que permitan recopilar los datos. En él se encuentra contenido una serie de preguntas los mismos que fueron respondidas de acuerdo al nivel de percepción de cada colaborador.

Se aplicó 2 fichas técnicas, una de elaboración propia denominado REGIMEN LABORAL 276, el mismo que fue validado por juicio de expertos y otra elaborado por el MINSA denominado CLIMA ORGANIZACIONAL.

La confiabilidad del instrumento es la consistencia de los puntajes obtenidos de un grupo igual de personas, para interpretar la confiabilidad del instrumento según George & Mallery, (2003), establecieron los siguiente criterios “coeficiente alfa > 0.9 es excelente, > 0.8 es bueno, > 0.7 es aceptable, > 0.6 es cuestionable, > 0.5 es pobre, < 0.5 es inaceptable” (p. 231)

En la presente investigación se ha calculado la confiabilidad con el programa de SPSS resultando 0.908, el cual indica una Confiabilidad muy alta. Los datos obtenidos no han sufrido manipulaciones, se ha vaciado los datos tal y como han sido recogidos de los encuestados.

9. RESULTADOS

De los resultados obtenidos se aprecia que no existe relación directa entre el Régimen laboral 276 y el clima organización, pues el indicador general muestra como resultado -0,87, indicando que es negativa muy baja.

Para mayor confiabilidad en la prueba de la hipótesis aplicada a las variables, se obtuvo que el nivel de confianza es de 0,978, lo cual es excelente.

10. DISCUSIÓN

Los resultados mencionados, tuvieron como limitaciones el corto tiempo para ampliar el estudio hacia otras áreas, o a otros regímenes laborales existentes. Durante su aplicación no se pudo identificar amenazas que puedan influir en los resultados.

Los objetivos era determinar la relación existente entre el régimen laboral 276 y el clima organizacional, pues para una adecuada armonía entre ambas variables, se hacía necesario identificar nexos que podrían afectar a cualquiera de las variables.

11. CONCLUSIONES

Si el despacho del Ministerio de Defensa 2016, desea cambiar de régimen laboral, no generaría mayores dificultades en el clima organizacional, pues se ha determinado que existe un alto nivel de percepción por parte de los trabajadores.

12. REFERENCIAS

George, D. y Mallery, O., (2003). SPSS for windows: step by step. A simple guide and reference 11,0 update. Boston, MA, EE. UU. Allyn and Bacon.

Inche, J., Andía, Y., Huamanchumo, H., López, M., Vizcarra, J., & Flores, G. (2003). Paradigma Cuantitativo - Un enfoque Empírico y Analítico. *Producción y Gestión*, 23.

Presidencia del Consejo Ministros. (1984). *Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público N° 276*. Lima.

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Br. Patricia María Chuquisuta Soto, estudiante (X), egresado (), docente (), del Programa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 09461654, con el artículo titulado

“Régimen laboral 276 y clima organizacional en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) 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 (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima Norte, Enero 2017.

Br. Patricia María Chuquisuta Soto
DNI N° 09461654