



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

TESIS

**“CLIMA LABORAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN
REGIONAL DE SALUD APURÍMAC, 2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL**

Autor:

Bach. Vargas Martinez, Elena Paulina

<https://orcid.org/0000-0002-4362-1267>

Asesor:

Mg. Pelaez Vincés, Edgard José

<https://orcid.org/0000-0001-6374-9359>

Línea de Investigación:

Comunicación y Desarrollo Humano

Pimentel – Perú 2022

**CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC,
2022**

APROBACIÓN DEL JURADO

Vargas Martínez, Elena Paulina
Autora

Mg. Pelaez Vinces, Edgard José
Asesor

Mg. Uriol Castillo Gaudy Teresa
Presidente

Mg. González Montero, Luz Angélica
Secretario

Mg. Pelaez Vinces, Edgard José
Vocal

Declaración Jurada de Originalidad

Quien suscribe la DECLARACIÓN JURADA, soy egresada del Programa de Estudios de Trabajo Social de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autora del trabajo titulado:

CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC, 2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firmo

Vargas Martinez, Elena Paulina	DNI N° 31042447	
--------------------------------	-----------------	--

* Porcentaje de similitud turnitin:17%

NOMBRE DEL TRABAJO
Vargas Martinez - Informe de Investigación.docx

RECuento DE PALABRAS 16289 Words	RECuento DE CARACTERES 91402 Characters
RECuento DE PÁGINAS 66 Pages	TAMAÑO DEL ARCHIVO 259.4KB
FECHA DE ENTREGA Jun 9, 2023 3:25 PM GMT-5	FECHA DEL INFORME Jun 9, 2023 3:26 PM GMT-5

● **17% de similitud general**
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

DEDICATORIA

La presente tesis dedico a mi madre,
por haberme criado con valores,
a mi esposo y mis hijas que con
amor apoyaron para lograr mis metas

.

Elena Paulina Vargas Martínez

AGRADECIMIENTO

A la universidad Señor de Sipán
por brindarme la oportunidad en
graduarme; a mi esposo Jorge
por su apoyo para lograr alcanzar
mi titulación y a mis hijas, por
ser razón de mi interés.

RESUMEN

Considerando que los recursos humanos son de vital importancia para alcanzar las metas institucionales, el presente estudio fue determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022; se trata de una investigación no experimental, siendo su diseño correlacional, de enfoque cuantitativo, corte transversal. Se contó con la participación de una muestra de 80 servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud de Apurímac; la medición de la variable clima laboral se ha efectuado con la Escala de Clima Laboral de Palma validado por Alejandría (2019) y la medición de la variable compromiso organizacional, se ha efectuado con el instrumento compromiso organizacional de Allen & Meyer validado por Maylle (2019). Para procesar los datos, se ha empleado el software estadístico SPSS 26 versión español, obteniéndose como resultado que existe una relación, dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,374, con lo que se concluye que existe una correlación entre el clima laboral con el compromiso organizacional.

Palabras Clave: Clima laboral, compromiso organizacional, compromiso normativo, compromiso afectivo, compromiso de continuidad.

ABSTRACT

Considering that human resources are of vital importance to achieve institutional goals, the present study was to determine the relationship between the work environment and the organizational commitment of the administrative servers of the Regional Health Directorate Apurímac, 2022; It is a non-experimental investigation, its design being correlational, with a quantitative approach, and cross-sectional. A sample of 80 administrative servers from the Apurímac Regional Health Directorate participated; The measurement of the work climate variable has been carried out with the Palma Work Climate Scale validated by Alejandría (2019) and the measurement of the organizational commitment variable has been carried out with the Allen & Meyer organizational commitment instrument validated by Maylle (2019). To process the data, the statistical software SPSS 26 Spanish version has been used, obtaining as a result that there is a relationship, given the value of Spearman's r correlation coefficient = 0.374, with which it is concluded that there is a correlation between the work environment with organizational commitment.

Keywords: Work environment, organizational commitment, normative commitment, affective commitment, continuity commitment.

ÍNDICE

1. PORTADA	1
APROBACIÓN DEL JURADO	2
Declaración Jurada de Originalidad	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
ÍNDICE	8
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad Problemática.	11
1.2. Antecedentes de estudio.	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.	18
1.4. Formulación del problema.	45
1.5. Justificación e importancia del estudio.	46
1.6. Hipótesis.	47
1.7. Objetivos.	48
1.7.1. Objetivo general	48
1.7.2. Objetivos específicos	48
II. MATERIAL Y MÉTODO	49
2.1. Tipo y diseño de investigación	49
2.2. Población y muestra.	50
2.3. Variables y Operacionalización	51
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	52
2.5. Procedimientos de análisis de datos.	53
2.6. Criterios éticos.	54
2.7. Criterios de rigor científico	55
III. RESULTADOS	57
3.1. Resultados en Tablas y Figuras	57
3.2. Discusión de resultados	65
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	69
4.1. Conclusiones	69
4.2. Recomendaciones	70
REFERENCIAS	72
ANEXOS	80

Índice de tablas

Tabla 1.....	57
Tabla 2.....	58
Tabla 3.....	59
Tabla 4.....	60
Tabla 5.....	61
Tabla 6.....	62
Tabla 7.....	64

Índice de figuras

Figura 1.....	57
Figura 2.....	58
Figura 3.....	59
Figura 4.....	60
Figura 5.....	61
Figura 6.....	62
Figura 7.....	64

I. INTRODUCCIÓN

Los recursos humanos son importantes para lograr las metas institucionales, por lo que el presente estudio se enfocó en determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud Apurímac en el 2022; es una investigación no experimental, siendo su diseño correlacional, de enfoque cuantitativo, corte transversal, habiéndose evaluado una muestra de 110 servidores administrativos; concluyéndose que si existe relación del Clima Laboral y el Compromiso Organizacional, donde los servidores, al percibir un clima laboral positivo, les permite expresar lealtad a la institución, no la abandonarán aun cuando haya mejores ofertas por sentir orgullo y pertenencia, manifestando su intención de permanecer, para ello el presente trabajo presenta los siguientes capítulos.

El Capítulo I explica la realidad problemática, la exposición de los antecedentes de estudio en sus diferentes contextos, así como las teorías relacionadas con el clima laboral y el compromiso organizacional, la justificación del estudio, el planteamiento de la hipótesis general y las hipótesis específicas, el objetivo general y los objetivos específicos.

En el Capítulo II se describe el tipo y diseño de la investigación, la población y la muestra sobre la cual se aplicó los respectivos cuestionarios; se definió las variables y su operacionalización, se explica cuál fue la técnica e instrumentos empleados, el procedimiento para el análisis de la data, así como los criterios éticos y el rigor científico de la investigación.

En el Capítulo III se exponen los resultados obtenidos después de la aplicación de los instrumentos empleados y se hace una discusión de los resultados con los resultados hallados en los antecedentes de estudio.

A su vez, en el Capítulo IV, se detalla las conclusiones y en méritos a estos, se formula recomendaciones.

Finalmente, se enumera las referencias bibliográficas consultadas para desarrollar la

presente investigación y se detalla los anexos.

1.1. Realidad Problemática.

La relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional es un tema que ha adquirido gran importancia en el ámbito empresarial la que se ha trasladado a la administración pública en los últimos años; la percepción de los servidores sobre el ambiente laboral puede tener un impacto significativo en su nivel de compromiso con la organización, por lo que es de vital importancia investigar la problemática actual en torno a esta temática.

A nivel internacional, se ha observado un aumento en la preocupación entre el clima laboral y el compromiso organizacional, tanto es así que en un estudio realizado por la consultora Gallup en 2020, se reveló que sólo el 15% de los trabajadores a nivel mundial se sintió comprometido con su trabajo, mientras que el 85% restante se encuentra desvinculado o incluso activamente desmotivado; esta situación puede tener un impacto negativo en la productividad de las empresas y en su capacidad para retener talentos.

En Latinoamérica la situación no es muy diferente, según un estudio realizado por la consultora Great Place to Work (2022), el 62% de los empleados latinoamericanos no se siente comprometido con su trabajo, lo que representa un aumento significativo con respecto a años anteriores; además, la encuesta también reveló que sólo el 35% de los empleados latinoamericanos consideran que su empresa tiene un buen clima laboral.

En Perú, la situación no es alentadora, según Perú 21 (2021), la Consultora Dench en su última encuesta ha encontrado que el 73% de los trabajadores peruanos

manifestaron su deseo de cambiar de trabajo; además, según un estudio realizado por la consultora APTITUS, el 86% de los trabajadores peruanos considera que renunciarían si no tienen un buen clima laboral en su empresa (INFORMERCADO, 2020); esta situación puede tener un impacto negativo en la productividad de las empresas peruanas y en su capacidad para retener talentos.

Para lograr alcanzar sus metas, las organizaciones requieren contar con recursos humanos que cumplan no solo las tareas especificadas, sino que cumplan tareas más allá de las expectativas, por lo que entendiendo que el personal es decisivo para que se logre cumplir con los objetivos, propiciar un ambiente de trabajo motivador, es fundamental para crear equipos y grupos de trabajo capacitados que se enfoque en las metas técnicas y actividades; es así que en la actualidad lograr calidad del recurso humano es una tarea fundamental para garantizar que con los servidores se encuentren dispuestos a lograr los objetivos con mayor eficiencia.

Como señala Renán Gonzáles Nieto, CEO de Great Place to Work (2022), cuando las personas tienen plena confianza en los líderes y compañeros de su centro de labores, tienen sentido de pertenencia, orgullo y seguridad generando un entorno propicio para la cooperación, aporte a la organización y capacidad de trabajo en equipo, constituyéndose en clave para alcanzar que la organización cumpla con lograr sus objetivos. (p.3)

Si bien las personas trabajan para generar ganancias económicas que cubran sus necesidades, va en paralelo su aspiración al crecimiento personal con el concurso de factores como la práctica de liderazgo, el compromiso, la disponibilidad de conocimiento, la optimización de la fuerza laboral, la capacidad de aprendizaje, la capacidad de pertenencia y la satisfacción laboral.

Los trabajadores pueden promover un clima organizacional positivo expresando afectos positivos mediante el desarrollo de una mayor comunicación interpersonal, estando dispuestos a soportar condiciones de trabajo no deseables sin quejarse o llevando a cabo conductas orientadas a la conservación o el ahorro de recursos, por modestas que sean como, por ejemplo, apagar la luz cuando nadie está utilizando.

La Dirección Regional de Salud de Apurímac, en cumplimiento de la Ley Marco de la Descentralización, es el órgano encargado de la prestación del servicio de salud en la Región Apurímac, la misma que asegura la prestación de salud promoviendo el desarrollo humano de acuerdo a las políticas de gobierno; cuenta con funcionarios de las distintas especialidades médicas, así como de otras disciplinas y con 130 servidores administrativos en las distintas áreas, los mismos que manifiestan descontento debido a los bajos haberes que no han sido actualizados a la crisis económica y a las secuelas del COVID 19, donde sienten que no se ha hecho extensivo los incentivos económicos que se dieron a algunos servidores, no obstante que ellos también estuvieron como personal administrativo de primera línea proveyendo de los insumos para combatir al COVID 19.

Debido a que en el entorno laboral interactúan seres humanos y éstos con su entorno externo, el Trabajador Social debe verificar el bienestar social de las personas, atención a trabajadores con problemas o necesidades, lo que nos permite concluir que los trabajadores sociales en las organizaciones desempeñan actividades de desarrolladores, cual agentes de cambio para poder administrar la situación de los empleados, llegando a incidir en la creación de ambientes laborales confiables y productivos, generando motivación, identidad y compromiso.

Por consiguiente, la relación ente el clima laboral y el compromiso

organizacional, es una temática que ha adquirido gran importancia en el ámbito empresarial. La realidad mundial, latinoamericana y peruana muestra una situación preocupante en cuanto al compromiso de los empleados con sus trabajos y la percepción de estos sobre el ambiente laboral en el que se desenvuelven; las empresas deben tomar medidas para mejorar el clima laboral y fomentar el compromiso de sus empleados, ya que esto puede tener impacto positivo en su productividad y en su capacidad para retener talentos.

1.2 Antecedentes de estudio.

Trabajos Internacionales

Carrasco (2020), ha formulado su tesis titulada “EMPOWERMENT Y TRABAJO SOCIAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL CLIMA LABORAL”, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, investigación de campo por la forma cómo se ha obtenido los datos; el nivel es descriptivo; el universo de estudio conformado por 113 trabajadores, habiéndose obtenido una muestra de 87 trabajadores; la investigación tuvo como objetivo específico, identificar las causas que limitan el fortalecimiento del clima laboral en los trabajadores de la empresa Olya Farms S.A. y luego de aplicar el instrumentos, el 69% de los trabajadores expresaron sentirse satisfechos con el clima laboral, determinando que el liderazgo, la comunicación organizacional y la relación laboral podría limitar al clima laboral.

La presente investigación ha sido elegida, considerando la variable clima organizacional, además del objetivo general fue determinar la incidencia del Trabajo Social en el fortalecimiento del clima laboral, permitiendo concluir la correlación moderada del clima organizacional y la satisfacción laboral, donde si aumenta el clima organizacional. También aumenta la satisfacción laboral.

Carrión et al. (2021), investigación administrativa titulada “Influencia de la COVID-

19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador”, investigación cuantitativa, correlacional y diseño transversal en la que su objetivo fue conocer cuáles son esas circunstancias que inciden en el ambiente laboral en los centros de salud público y privado; siendo su población 349 trabajadores de la salud, aplicándose un cuestionario de 25 preguntas; los resultados fueron procesados a través de SPSS 20 y AMOS 24; se encontró que el 94 % percibe un clima laboral inadecuado, el 6 % señaló que no, se puede decir que el riesgo de infección temprana de la pandemia de COVID-19 es el factor que más influye en el entorno laboral de las instalaciones investigadas.

Ariza & Hernández (2021) en su investigación titulada “El Clima Organizacional en tiempo de pandemia en el sector educativo en la ciudad de Barranquilla”, realizaron una revisión bibliográfica para conocer cómo incide la pandemia en la actitud hacia el trabajo; fue una investigación cualitativa, en la que concluyeron que el sector educativo nacional no se preparó para una crisis sanitaria de la magnitud del COVID 19; no había ningún referente en el tema que se viera obligado a restarle importancia a las decisiones de gestión global de forma incondicional; negativos resistencia a los cambios metodológicos, en su mayoría por estar acostumbrados a la formación tradicional, porque en algunos casos surgieron problemas entre el personal para tener en cuenta el impacto potencial que estos podrían tener en el personal, falta de capacitación en el uso de equipos tecnológicos y la falta de recursos educativos y técnicos que afectan, incluida la salud de la mayoría de los docentes, han exacerbado la cultura de la organización.

En los referidos trabajos se puede apreciar la importancia del buen clima laboral para que los servidores se identifiquen con la organización, pudiéndose apreciar que en caso sea negativa, como ocurre en las investigaciones de Carrión et al. (2021) a consecuencia del COVID 19, en contraste con las investigaciones de Carrasco (2020) que encuentra un alto clima laboral mientras que Ariza & Hernández (2021) encuentra

que si existe alto compromiso organizacional.

Trabajos Nacionales

Crisanta (2018) en su investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de un hospital público de Lambayeque, 2018”, investigación de tipo descriptivo, correlacional y diseño transversal, no experimental, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2018; la muestra fue de 42 servidores en cuyo resultado se evidencia que el clima laboral tiene una relación moderada (0.539) con la satisfacción laboral; el 42,9% responden que se encuentran de acuerdo con las políticas, prácticas y procedimientos, el 64,3% señalan estar de acuerdo con los reglamentos, procedimientos y trámites los cuales les permite desarrollar un trabajo eficiente y brindar un buen servicio, el ambiente físico el 35,7% muestran indiferencia con respecto a la calidad de la infraestructura, distribución de ambientes y señalización de espacios, las relaciones interpersonales el 31,0% le es indiferente con respecto a las relaciones entre trabajadores y entre jefe – trabajador.

Silva (2018) en la investigación “Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018”, investigación de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia; la muestra fue 800 servidores de la referida entidad; ha empleado como instrumento la escala de clima laboral de Moos, Moos y Trickett y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen validado por Argomedo (2013), las que obtuvieron una confiabilidad de (CL 7.39y CO 7.13); de acuerdo a los resultados, se determinó que el nivel de clima laboral se encuentra en un nivel bajo, esto es el 75.3%, nivel medio de 19.1% y nivel alto 5,5%; asimismo, se determinó una relación significativa directa del

clima laboral y el compromiso organizacional ($\rho=0.724$), lo que significa que si el clima laboral es favorable, el compromiso organizacional mejorará en la organización.

Fernández & Mundaca (2021) han formulado la tesis titulada “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal operativo de la empresa Pretorian Seguridad Integral 2021”, es una investigación de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de tipo transversal, descriptivo – correlacional; la muestra estuvo compuesta por 89 agentes de seguridad, habiendo aplicado el cuestionario de Clima organizacional de Litwin y Stringer (1967) y el cuestionario de Satisfacción laboral de Sonia Palma (2005), siendo ambos modificados con la validación de juicio de expertos, habiéndose obtenido como resultados que existe una correlación moderada entre clima organizacional y satisfacción laboral, concluyendo que, a mayor clima organizacional, será mayor el nivel de satisfacción laboral.

Inoñan (2023) ha formulado su tesis “Influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, Chepén - 2021”, investigación de enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), método deductivo; la muestra estuvo compuesta por 40 trabajadores a quienes se ha empleado técnicas como la encuesta, cuestionario, guía y registro de entrevistas, demostrando que el clima laboral influye negativamente en la productividad de los trabajadores de la municipalidad.

Trabajos Locales

Valer (2018) en su investigación titulada “Gestión del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, 2018.” Fue una investigación de tipo básico, habiendo planteado su objetivo verificar la relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital; para obtener los datos, ha empleado un cuestionario validado por juicio de expertos, aplicada a 150 servidores cuyos resultados

confirmaron la relación entre las variables, encontrándose relacionados significativamente con un nivel de confianza del 95%

Aguilera (2019) en su investigación titulada “Compromiso Organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Tamburco, año 2019”, para obtener el Título de Licenciado en Administración por la Universidad Nacional Micaela Bastidas, se trata de una investigación básica, cuantitativa, alcance explicativo, no experimental, de tipo transeccional o transversal; la muestra fue 80 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco, aplicándose un cuestionario con escala de Likert, procesando los resultados con el programa SPSS en su versión 25; los resultados determinaron un alto grado de influencia del compromiso organizacional sobre el rendimiento del trabajo de los servidores públicos, siendo positivo debido a que el rendimiento se ve influenciado en un 47%. en función al Compromiso Organizacional.

Gutiérrez (2019) en la investigación titulada “Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Ministerio Público Apurímac, 2019”, es una investigación de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo correlacional; la muestra determinada de manera probabilística, estuvo compuesta por 100 servidores; se ha empleado un cuestionario de 18 ítems, con la escala de valoración de Likert; para analizar el resultado, se ha empleado la técnica de codificación y tabulación de la información; para poder contrastar la hipótesis, se hizo uso de la técnica estadística del Chi Cuadrado, demostrando que el Clima Organizacional se relaciona directa y positivamente con el desempeño laboral.

1.3 Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Teorías sobre Clima Laboral

La base teórica de los estudios sobre clima laboral conocido también como clima organizacional, se sustenta en las teorías gerenciales identificadas en el siglo XX que sustentan el tema de estudio. Así tenemos: Teoría Científica de la Administración, la

Teoría Clásica de la Administración, de las Relaciones Humanas, del Clima Organizacional de Rensis Likert, los dos factores de Heisberg y la Teoría del Desarrollo Organizacional.

Teoría de la Administración Científica. – Fue fundada por Frederick Wislow Taylor en 1911, para mejorar la producción industrial en los Estados Unidos; sus principios se basaban en la idea de división del trabajo, selección de empleados, capacitación o especialización y, cooperación estrecha y amistosa entre las personas (trabajadores y jefes) (Ortega et al. citado por Iglesias et. al. 2019).

Sus experimentos y estudios de Taylor comenzaron con el trabajo de los trabajadores y sus conclusiones se extendieron a la administración general. Su teoría siguió un camino de abajo hacia arriba y de las partes hacia el todo; fue en Midvale, donde comenzó a realizar los experimentos que lo harían conocido, permaneció hasta 1889 cuando se unió a Bethlehem Steel Works, donde trató de aplicar sus hallazgos después de superar la gran resistencia que despertaban sus ideas. cerca de cincuenta patentes de invenciones de máquinas, herramientas y procesos de trabajo están registradas.

Se debe al esfuerzo por alcanzar una alta eficiencia industrial mediante el uso de la ciencia en los problemas de gestión. La observación y la mediación son los principales métodos científicos aplicables a los problemas de administración.

El primer periodo de Taylor se remonta a la época en que se publicó su libro Shop Monagement (Administración de talleres) en 1903. En este libro, Taylor se concentró exclusivamente en la técnica de racionalizar el trabajo del obrero a través del estudio de tiempo y movimiento, un estudio de tiempo y movimiento. Taylor comenzó por abajo, con los trabajadores de nivel de ejecución, efectuando un paciente trabajo de

análisis de las tareas de cada trabajador, descomponiendo sus movimientos.

Se descubrió que el trabajador promedio producía mucho menos de lo que podría haber hecho, y con el equipo a su disposición, llegó a la conclusión de que, si el trabajador diligente y más dispuesto a la productividad percibía que al final ganaría la misma remuneración que su colega menos interesado y menos productivo, acabaría por acomodarse perdiendo el interés y dejando de producir según su capacidad. De ahí la necesidad de establecer condiciones para compensar a aquellos que produzcan más.

Teoría Clásica de la Administración. – Enunciada por Henry Fayol en Francia en 1916, concibiendo una organización con una estructura, estudiando el trabajo en aras de la eficiencia y la productividad (Agüero, 2012) y también creía en la importancia de las estructuras de organización formales y el uso de los principios generales de administración de la organización. (Narváez, 2009); Taylor se concentró en el proceso productivo, mientras que Fayol se centró en la dirección de la empresa.

En respuesta al rápido crecimiento empresarial después de la Segunda Revolución Industrial, surgió la teoría clásica de la administración. La teoría enfatiza la gestión de la organización en su conjunto, es decir, la forma en que cada parte de la empresa debe realizar sus funciones (no solo mejorar las técnicas de producción); para aumentar la eficiencia de la empresa, propuso poner a disposición de la administración a todos los miembros de la organización, especialmente a los niveles superiores de mando. Según los catorce principios del fayolismo, el proceso de administración debe realizar cinco funciones básicas.

Las normas generales que permiten que la administración domine todas las funciones de la organización son los principios de la teoría clásica de la administración. Fayol estableció catorce principios fundamentales:

La división del trabajo. - Para mejorar la eficiencia y la productividad, divida la organización del trabajo según la capacidad y la eficiencia de cada empleado y de cada área.

La autoridad y la responsabilidad. - Ayuda a evitar el abuso de poder estableciendo un equilibrio entre el poder que tiene la autoridad y las funciones que debe cumplir.

La disciplina. - Respetar y hacer respetar a los demás, cumplir con las reglas y reglamentos de la organización. La autodisciplina o las sanciones o multas pueden fomentar este principio.

La unidad de mando. - Establecer que cada empleado está subordinado a un solo superior directo, de quien recibirá instrucciones y asistencia. De lo contrario, el desempeño y la productividad de la organización podrían verse afectados.

La unidad de dirección. - Asegurarse de que todos los esfuerzos con el mismo objetivo (como el marketing, la publicidad, las ventas y la promoción) sean dirigidos por un solo responsable.

La subordinación del interés individual al interés general. - Reconocer y promover el interés general de la organización y el de los empleados para asegurar la continuidad.

La remuneración. - Mantener una política de remuneración (dinero que la empresa le da al empleado a cambio de sus servicios) que incluya incentivos tanto monetarios como no monetarios.

La centralización y descentralización. Definir el grado de concentración de poder de la autoridad, que varía según el tipo de personal y la situación del negocio.

La cadena escalonada. - Establezca claramente una línea de mando o autoridad horizontal o vertical.

El orden. - Mantener el orden social a través de la selección adecuada de cada empleado para el puesto más adecuado y optimizar los tiempos de producción.

La equidad. - Tratar a todos los empleados de manera igualitaria, amable y justa (este tipo de relación inspira lealtad y dedicación).

La estabilidad personal. - Acompañar y promover el desempeño de los empleados permanentes que saben que tienen oportunidades de ascender dentro de la empresa.

La iniciativa. - Para que los empleados se sientan parte de la organización, deberían motivarse a opinar, hacer sugerencias constructivas y hacer planes de trabajo.

El espíritu de cuerpo. - Que reside en el cuerpo. Para evitar conflictos, los empleados deben trabajar juntos, trabajar juntos y tener espíritu de equipo. Es fundamental recompensar a cada persona según sus méritos sin causar celos o desacuerdos.

La Teoría de las Relaciones Humanas. – Proponen esta teoría el psicólogo Hugo Münsterberg y el sociólogo Elton Mayo en Estados Unidos, entre 1924 y 1927; enfatiza las relaciones interpersonales y su enfoque principal está en construir relaciones con los demás y comprender cómo trabajar de manera efectiva en grupos. Se ocupa principalmente de la organización informal, la motivación, la comunicación, el liderazgo y la dinámica de grupo. (Medina, et. al., 2002).

La teoría de las relaciones humanas en los Estados Unidos a partir de la década de los treinta es donde aparece el enfoque humanístico. El desarrollo de las ciencias sociales, particularmente la psicología, que surgió en la primera década del siglo XX y se centró principalmente en dos aspectos fundamentales que ocuparon otras tantas etapas de su desarrollo:

Análisis del trabajo y adaptación del trabajador al trabajo. - En esta primera etapa, el aspecto estrictamente productivo es el más importante. El propósito de la psicología del trabajo, también conocida como psicología industrial, era verificar las características humanas requeridas por los ejecutantes en cada tarea y seleccionar científicamente a los empleados en función de estas características. Esta selección científica estaba respaldada por pruebas. Durante este período, los temas predominantes en psicología industrial eran la selección de personal, la orientación profesional, los métodos de aprendizaje y trabajo, la fisiología del trabajo y el estudio de accidentes y fatiga.

Adaptaciones del trabajo al trabajador. - En esta segunda etapa, la atención se centra cada vez más en los aspectos individuales y sociales del trabajo, con un cierto predominio de estos aspectos sobre lo productivo, al menos en teoría. El estudio de la personalidad del trabajador y del jefe, así como la motivación y los incentivos del trabajo, el liderazgo, la comunicación, las relaciones interpersonales y sociales dentro de la organización, fueron los temas principales en esta segunda etapa.

Es indudable que la psicología industrial tuvo un papel importante en aclarar las limitaciones de los principios de administración de la teoría clásica. Además, los cambios significativos en los ámbitos social, económico, político y tecnológico han agregado nuevas variables a la investigación de la administración. En otros países, después de la Primera Guerra Mundial, la creciente injerencia del estado en la economía y el surgimiento de gobiernos totalitarios (en los que la teoría clásica encontraba un ambiente favorable), pero en los Estados Unidos, los principios democráticos se reafirmaron y desarrollaron. También, después de la Primera Guerra Mundial, Europa centro-occidental comenzó a perder su liderazgo en el mundo, mientras que los Estados Unidos lograron un impresionante ascenso como potencia mundial.

La Teoría del Clima Organizacional. – Las teorías que han surgido hasta este punto, estuvieron enfocadas en la estructura organizacional y las relaciones interpersonales, que si bien influyeron en el clima laboral, fue la Teoría del Clima Organizacional propuesto en 1948 por el psicólogo norteamericano Rensis Likert, que se entendió el tema desde la percepción de los directivos y la percepción de los trabajadores; señala que el comportamiento de los trabajadores se debe en parte al comportamiento de los directivos y las condiciones organizacionales que son advertidas por los trabajadores, por lo que la teoría plantea que el clima organizacional se basa en la información percepciones, esperanzas, capacidades y los valores personales. (Greenslade, J., et. al., 2011).

Un factor que tiene que ver con los objetivos de la empresa, como la estructura organizacional, el liderazgo y los procesos de toma de decisiones, es el clima organizacional. Por lo tanto, es necesario realizar una evaluación del clima organizacional para determinar la forma en que se percibe a la organización por los demás. El sistema organizacional crea subclimas en las organizaciones, que afectan la motivación y el comportamiento de los miembros. Esto se refleja en la productividad, la satisfacción, la rotación, la adaptación y otros efectos.

La Teoría del Desarrollo Organizacional. – Surgió en Estados Unidos en 1962, fruto del trabajo de Rícharð Pechard con Reinsis Likert y del psicólogo consultores alemán Kurt Lewin, quienes enfatizaron el desarrollo de programas en organizaciones y presentaron un conjunto complejo de ideas sobre ello, centrados en las relaciones personas – organización – entorno. (Sambrano, G., et. al., 2015).

Rícharð Pechard, (citado por Ortiz, et. al 2020), ha definido como un *“esfuerzo planeado que cubre a la organización administrada desde la alta dirección para incrementar la efectividad y salud organizacional mediante intervenciones planeadas en sus procesos utilizando el conocimiento aportado por las ciencias del comportamiento.”* Con esta definición, es importante destacar que satisfacer las necesidades de los miembros de la empresa, directa o indirectamente, como un propósito general, es otro enfoque fundamental que debe tenerse en cuenta. Inicialmente, este hombre describe el dilema de las organizaciones con dos vertientes que partían de la administración; una de ellas se refería a cómo la canalización de la energía humana estaba relacionada con la misma empresa para tener un mismo sentido. La otra es cómo se organizan el trabajo, los patrones de comunicación, las normas y valores, la toma de decisiones y las reglas básicas, de modo que las necesidades de cada individuo que la conforme, si se dirigen a la realización autónoma, la satisfacción y otros problemas similares, estén en un grado significativo dentro del centro de trabajo. La cuestión es cómo manejar el dilema, no cómo manejar una de las dos perspectivas; por lo tanto, el desarrollo organizacional sigue tratando

de controlar y organizar la interacción entre estas dos vertientes.

Otra fuente del desarrollo organizacional, se debió a Rensis Likert (Sambrano, G., et. al., 2015) por su “desarrollo de la investigación de entrevista y retroalimentación” basado principalmente en el conocimiento de los miembros de diferentes niveles de la organización para comprender sus condiciones laborales, actitudes personales hacia ellas, supervisión, salarios y otros factores relacionados con su trabajo. Los administradores recibieron los hallazgos de estas investigaciones y, en ocasiones, los compartieron con supervisores y empleados para ayudarlos a tomar decisiones efectivas.

Brunet (1997) menciona que Likert utiliza ocho factores para evaluar la percepción del clima laboral:

1. Los métodos de mando, son la forma en que el liderazgo influye en los empleados.
2. Las fuerzas motivacionales, procedimientos para motivar a los empleados y satisfacer sus necesidades.
3. Los procesos de comunicación, incluyendo su esencia y su ejecución.
4. Los procesos de influencia al resumir la importancia de la interacción entre los superiores y los subordinados para lograr los objetivos de la organización.
5. Los procedimientos utilizados para tomar decisiones.
6. Los procesos de planificación al establecer el sistema de fijación de objetivos
7. Características de los procedimientos de control
8. Objetivos de perfeccionamiento y rendimiento.

Concepto de Clima Laboral

El clima laboral es la percepción que tiene el individuo con los elementos que compone la entidad donde labora, como son la política de recursos humanos, salarios, la interacción entre las personas, la comodidad de su área de trabajo, pudiendo ser “buena” o “mala” dicha percepción.

Al respecto, existen distintas definiciones, como que:

El clima laboral se define entonces, una clase de actitud colectiva creada por todos los empleados de una institución y por las interacciones diarias que se producen continuamente. Las personas trabajan para poder cubrir sus necesidades económicas, pero también buscan cubrir sus necesidades en el ámbito personal. Estas necesidades son las que dan motivación al personal a mejorar su productividad, es por esto que la percepción está conformada por características individuales como expectativas, experiencia y cultura. Los elementos que perjudican la percepción de los colaboradores sobre la calidad del contexto que realizan sus funciones diarias son las exigencias mentales de las funciones que deben ejecutar, procesos de trabajo, exigencias físicas que se necesiten en las tareas, exigencias emocionales, relaciones interpersonales, liderazgo, reconocimiento profesional, criterios de igualdad, equipamiento, misión y visión de la empresa, salario y el plan estratégico del lugar donde laboran” (Llaneza, 2009, p. 8).

Al respecto, Palma define como “*la percepción que tiene el individuo hacia el ambiente donde labora vinculados con las posibilidades de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su puesto de trabajo en coordinación con sus colegas y condiciones laborales que agilicen su tarea” (2004, p. 2).*

Carrión et al. (2021) ha conceptualizado el clima laboral a nivel individual como aquel que se encuentra relacionado con los efectos emocionales positivos o negativos que experimenta un empleado según el ámbito laboral en el que se desempeña, en tanto que la conceptualización a nivel grupal, conocida también como organización, apreciación dentro de la organización, lo que significa que el ambiente de trabajo puede marcar positiva o negativamente en la organización dependiendo de cómo se perciba en su ambiente de trabajo. (p.3)

Los empleados perciben los elementos que componen la entidad en la que trabajan, como señala Sonia Palma citado por Rengifo & Maldonado (2018) aspectos como la autorrealización, el acceso a la información, la supervisión, el involucramiento que tenga relación del puesto de trabajo para así lograr un trabajo en equipo que permitan agilizar las labores cotidianas (p.25).

Para Toro & Álvarez citado por Uribe (2014), el clima es una estructura cultural compleja, multidimensional que puede ser estudiada como causa, efecto o estado intermedio y es siempre una expresión cognitiva que construye la realidad colectiva en la que vivimos los humanos. (p. 72), por lo que para verificar si se cuenta con un ambiente de trabajo positivo, es importante comprender cómo están procediendo los servidores dentro del entorno físico y las funciones de la entidad.

Importancia del Clima Laboral

Los fundamentos para el estudio del clima laboral en las empresas, comenzaron a ser desarrollados por Lewin, Lippitt y White (1939) citado por Bordas (2019), quienes observaron procesos sociales que ocurren en un campamento de verano, donde observaron que los individuos dentro del grupo son influenciados por el clima social en el que se desenvuelven, el mismo que influye en su comportamiento.

A su vez, Likert (citado por Brunet, 1999), señala que las acciones de los subordinados se encuentran directamente relacionadas de la forma cómo se manifiesta la administración y cómo es percibido las condiciones del ambiente organizacional, con lo que se puede concluir que la respuesta del trabajador depende de la percepción.

Maslow (citado por Chiavenato, 1989), señala que los seres humanos son criaturas con deseos y acciones para perseguir objetivos, asumiendo una combinación de diferentes niveles de necesidades superiores, de seguridad, intelectuales, espirituales y culturales.

El entorno de trabajo positivo permitirá que los servidores manifiesten conductas proactivas en la entidad en la que realizan sus tareas diarias, llevándolos al logro de

las metas organizacionales; de ser un adecuado clima laboral va lograrse los objetivos y de ser malo, el desenlace será en la destrucción del ambiente laboral, surgirán conflictos y por ende un muy bajo rendimiento de los trabajadores.

Tan importantes es que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2017) señala que gestionar el clima organizacional es primordial para propiciar un entorno laboral amigable que permita el desarrollo la productividad de los/las servidores/as de la institución. (p.10), por lo que, conscientes del adecuado clima laboral en las organizaciones, estudiarlo permite conocer aspectos como son los valores, los comportamientos y la actitud de los colaboradores, porque lograr un equilibrio entre lo tangible y lo percibido en el ambiente laboral contribuye a la mejora del entorno de la organización, como señala Guevara (2018) el proceder de un colaborador no es sólo el resultado de su entorno, dependiendo también de los factores como la dimensión de la organización, cómo se están comunicando, estilo de gestión.(p.18)

Como señala Zepeda (1999), los empleados que se encuentran en un ambiente de temor, sólo son productivos a corto plazo y pueden tener un impacto negativo en su moral y en la calidad y cantidad de sus resultados; en una organización con directivos negativos, los colaboradores en muchas ocasiones sólo buscan ganarse la confianza de sus jefes, pareciendo que son eficientes, mas no por que se sientan cómodos trabajando bajo su dirección.

Los empleados que se encuentran en un ambiente de temor solo son productivos a corto plazo y pueden tener un impacto negativo en su moral y en la calidad y cantidad de sus resultados.

Importancia del Clima laboral en las organizaciones

Si el ambiente laboral donde trabaja el colaborador es agradable, va mejorar su productividad para así permitir que la organización logre sus objetivos, como señalan Pilligua & Arteaga (2019) el clima organizacional determina cómo los individuos perciben en entorno laboral, el desempeño, la productividad y satisfacción, considerando los factores humanos y físicos en los que se desarrolla su trabajo en el

día a día, la satisfacción de los empleados afecta la productividad (p.3), entonces, cuando un empleado ve un buen ambiente de trabajo, facilitará el intercambio de sus conocimientos y habilidades.

Investigar el ambiente de trabajo permite identificar las necesidades de los empleados, para así se les permita sentirse cómodos en su ambiente laboral y aun cuando exista variedad de percepciones del entorno laboral por los llamados microclimas debido a la diversidad de opiniones que puedan tener, como señala Chiavenato (citado por Zevallos, 2021), la motivación es lo que impulsa a una persona a proceder de alguna manera que al menos produce una tendencia particular para esa acción en particular. (p.21).

El entorno de trabajo está vinculado con la motivación del servidor al cumplimiento de sus labores, si se cuenta con un propicio clima laboral les permite garantizar la satisfacción y el entusiasmo en el logro del éxito de la entidad donde trabajan como equipo; lo contrario sucede si los trabajadores se encuentran desmotivados, ya sea debido a la no satisfacción de sus proyectos sea individual o grupal, propiciando que sea negativo, demostrándose manifestaciones de conducta como es el desinterés, el desánimo y la apatía pudiendo desembocar en violencia propiciada por los mismos trabajadores, los sindicatos organizan protestas con la consiguiente baja de la productividad.

La importancia de mantener un ambiente laboral saludable tiene múltiples ventajas para la empresa:

Mejorar el estado de ánimo, físico y mental de todos los empleados. - Se acompaña de una disminución en la tasa de ausentismo y bajas laborales; el equipo de trabajo se ha fortalecido y está más preparado para enfrentar nuevos desafíos.

La rotación del personal disminuye. - Porque el talento tiene más oportunidades de crecer y se siente más parte de la organización.

Estimula la creatividad y la innovación y aumenta la experiencia y la motivación de los empleados. - Los empleados son más productivos cuando

trabajan juntos para lograr el objetivo común; reducir la aparición de conflictos debido a una mejor comunicación interna, lo que ayudará a resolver los conflictos en el futuro de manera más rápida y eficaz.

Mejor atención al cliente. - "Porque los empleados serán los mejores embajadores de la marca y estarán dispuestos a ayudar a los clientes en todos sus procesos y acompañarlos en todo momento.

Características del Clima Laboral

Al tener sus orígenes en las fuentes internas, la motivación y las satisfacciones, permitirán facilitar la labor del trabajador y en caso perciba carencia de sentido de su empleo desembocará en apatía en el desempeño de sus funciones, aun cuando supere los factores ambientales, siendo responsabilidad de la organización implementar un adecuado clima laboral sobre la base de valores, internalizar sobre la visión, la misión, cuáles son los objetivos de la institución, los incentivos a los trabajadores que destaquen.

Rodríguez (citado en Rengifo & Maldonado, 2018), plantea como características las condiciones bajo las cuales se lleva a cabo el trabajo de la organización, que perdura en el tiempo pese a que se produzca alteraciones; estas condiciones tienen influencia en el vínculo y el apego de los integrantes hacia la institución, afectando su forma cómo se comportan y finalmente la baja de la productividad. (p.24)

Para determinar las características de un buen clima laboral, como señala Brunet (2011), se debe identificar el ambiente interno, la forma cómo se comportan las áreas de la empresa, si se fomenta un buen clima laboral mediante la motivación, el trabajo en equipo; un buen clima laboral tiene una atmósfera productiva y positiva, donde existe canales de comunicación abiertos y efectivos, donde el trabajo se desarrolla en un ambiente relajado y libre de tensiones, se advierte comprensión y respeto entre los miembros del equipo lo que se refleja en un refuerzo positivo continuo, donde los líderes se encuentran enfocados en la formación y desarrollo profesional de los empleados; se advierte que existe una estructura definida de roles y

responsabilidades, una cultura organizacional sólida y positiva que promueve valores positivos y amplia colaboración entre todos, en general, un buen clima laboral es aquel en la que se promueve la motivación, el compromiso, la creatividad y el desempeño óptimo de los empleados, en la que se fomenta un ambiente en la que los servidores se sienten valorados y apoyados.

Factores del Clima Laboral

Entendiendo que el clima laboral comprende las propiedades del entorno físico y la percepción que tienen los trabajadores en su labor diaria, dependiendo de que sea positivo o negativo va redundar en la productividad por su relación con el “saber hacer” del gerente con la conducta de las personas, cómo trabajan e interactuar con la empresa, sus colegas y usuarios.

Es así que corresponde a los encargados de la dirección de la organización establecer políticas de recursos humanos, mejorar el ambiente, promover un clima laboral positivo reflejado como un “buen ambiente de trabajo” contribuye a que la empresa alcance sus objetivos, en tanto un “mal clima laboral” enrarece el entorno donde se desarrolla las actividades laborales, pudiendo desembocar en conflictos y reduce la productividad.

Se propone los siguientes factores esenciales para fomentar y conservar un buen clima laboral, que propone la prueba psicológica de Sonia Palma – SPC (citado por Guzmán, 2018):

Las condiciones físicas. - Dentro de las cuales se encuentran las características medioambientales que proporciona la empresa a sus trabajadores, como son el alumbrado, sonido, arreglo de espacios, materiales, etc.

Independencia. - Mide el grado de independencia en el desempeño de funciones del día a día de cada empleado, lo cual redundará en el hecho que cada colaborador dispone de la independencia para asumir su función.

Implicación. – Cómo es que se vinculan los servidores de la institución, donde el potencial de liderazgo es fundamental y las adecuadas condiciones laborales, lo contrario produce el absentismo laboral y el escapismo.

Igualdad. - Cuando los miembros de la empresa reciben un trato con criterio de justicia, libre de discriminación, quedando proscrita la recomendación, la ausencia de criterio que destruye el ambiente de trabajo, generando desconfianza y descontento.

Liderazgo. - Es crucial que los líderes ofrezcan el trato adecuado a cada empleado, demuestren su capacidad de liderar la empresa para que así los colaboradores se identifiquen y lo sigan para lograr que la empresa logre el éxito dentro de un adecuado clima organizacional.

Relaciones. - Entendida en la capacidad de comunicarse entre sí, la cooperación mutua, la asociación, la confianza, que son las relaciones interpersonales de los empleados.

Reconocimiento. - Proporcionar reconocimiento al buen trabajo, reconociendo oportunamente a los que demuestran su identificación con el trabajo, cultiva valores interpersonales; lo contrario ocasiona el deterioro del clima laboral.

Remuneraciones. - Es fundamental para el buen clima laboral proporcionar un salario justo, evitando la política del salario inmóvil pues trae como consecuencia inmovilizar a quien lo percibe.

Organización. - Referente el surgimiento de procesos operativos, organización del trabajo, por ejemplo, procesos de producción, motivación de equipos de proyectos, paradigmas de gestión.

Otros factores. – Como es formación, expectativas de promoción, seguridad en el trabajo, horario de trabajo, servicios médicos. (p.35 – 36)

Ruíz (citado por Gómez, 2015), propone como factores del clima laboral:

Ambiente Físico y Condiciones Materiales. – Considerar las condiciones físicas apropiadas, los factores físicos proporcionados por la organización para respaldar el desempeño laboral diario. (p.33)

Propósitos. - Conciencia de la claridad de objetivos y tareas de la organización y el apoyo de los empleados en su consecución. (p.33)

Remuneraciones y Beneficios Sociales. – Satisfacción al percibir adecuada remuneración y de acuerdo a las funciones establecidas en la normatividad interna. (p.33)

Políticas Administrativas. – Evaluación que hacen los empleados de las normas o directrices institucionales que rigen y estandarizan su comportamiento dentro de la organización, salvo las relacionadas a remuneraciones que no hayan sido integradas. (p.33)

Supervisión y Control. - Apreciar cómo los superiores guían, apoyan y supervisan a los empleados en su trabajo diario de manera óptima. (p.33)

Relaciones Sociales. - Valoración de la autosatisfacción que se produce al interior de los integrantes de las organizaciones con quienes comparten las actividades laborales diarias. (p.33)

Estructura Organizacional. - Reconocer la relación entre la división del trabajo y los beneficios de coordinar actividades para lograr las metas establecidas. (p.33)

Comunicación. - Evaluación de la claridad, veracidad, exactitud y oportunidad de la información intercambiada entre los empleados de la organización sobre el trabajo. (p.33)

Toma de Decisiones. – Evaluación de cómo se encuentran implicados los servidores cuando se adoptan las medidas más adecuadas en el desempeño de sus funciones que definirán la suerte del organismo. (p.33)

Dimensiones del clima laboral.

Al respecto existen propuestas de distintos autores, para evaluar o definir el clima laboral, en ese sentido lo manifestado por Rivera et al. (2018) destacan, entre otros, rasgos distintivos como la autonomía, la solidaridad, la justicia, la confianza, la creatividad y otros. (p.5). Sin embargo, es importante contar con la supervisión concurrente de recursos humanos para garantizar el desempeño del equipo, que se basa en gran medida en las buenas relaciones personales y la experiencia de cada miembro del grupo.

Sonia Palma plantea 5 dimensiones en su Escala Clima Laboral CL-SPC (citada por Castro & Espinoza, 2019):

Autorrealización. – Cuando el empleado advierte que el desempeño de las tareas que se le encomiendan le permitirá aprender y, por tanto, desarrollarse personal y profesionalmente. (p.20)

Involucramiento laboral. – Los colaboradores sienten ser parte importante del éxito de una organización al definir los valores institucionales y alinearse completamente con el crecimiento organizacional a través del cumplimiento de las regulaciones. (p.20)

Supervisión. – Cuando se aprecia que el supervisor presta el apoyo necesario para la solución de las dificultades, de tal suerte que se percibe la importancia de éstos para lograr el cumplimiento de las funciones, comprometidos en la mejora permanente. (p.20)

Comunicación. – Se considera que la fluidez, rapidez, claridad y exactitud de la información privilegiada genera el adecuado interés de los usuarios y/o clientes. (p.20)

Condiciones laborales. - Reconocer que el organismo proporciona los factores estructurales sociales necesarios para llevar a cabo las tareas asignadas, como sería una tentadora remuneración en comparación con otras empresas, contar con la tecnología de vanguardia que facilite el trabajo. (p.20)

1.3.2. Teorías sobre el Compromiso Organizacional

La integración de las personas con la organización tiene mucha importancia en vista de que de ello depende alcanzar los intereses, objetivos y necesidades de ambas partes que permitirá que la relación sea adecuada y se sostenga en el tiempo; alcanzar este vínculo, dará como resultado el compromiso organizacional que permitirá a la organización alcanzar sus metas.

Es así que tenemos, para fines de la presente investigación, las teorías sobre compromiso organizacional de Mowday, Porter y Steers y la teoría de Meyer y Allen.

Teoría de Mowday, Porter y Steers (citado por Guerrero, 2019), señalaron que el Compromiso Organizacional viene a ser cómo es que el individuo se identifica con una organización en particular lo que le lleva a manifestar comportamientos favorables a la misma, como es el enfoque afectivo actitudinal, el enfoque instrumental, el enfoque sociológico y el enfoque instrumental; según ellos, el compromiso se mide por al menos tres factores: una fuerte creencia y aceptación de los objetivos y valores de la organización, una disposición para invertir un gran esfuerzo para apoyar la organización y un firme deseo de permanecer como miembro de la organización.

La definen como un constructo unidimensional, como la fuerza relativa de la identificación e implicación de una persona con una organización específica. Desde esta perspectiva, el compromiso se caracteriza por una fuerte creencia y aceptación de los objetivos y valores de la organización, así como un deseo de esforzarse por ella y permanecer como miembro. De esta manera, la faceta actitudinal del compromiso planteada por los autores pone más énfasis en la lealtad (la intención de continuar) y el esfuerzo en beneficio de la organización que en el contenido afectivo o comportamiento.

A través de una investigación exhaustiva, estos autores descubrieron antecedentes precisos para una variedad de situaciones. El salario, la supervisión, la responsabilidad, el tiempo de trabajo, las relaciones sociales y otros factores afectan a una persona en cada fase de la vida laboral.

El supuesto fundamental de este enfoque es que una persona se identifica emocionalmente con los objetivos organizacionales, lo que resulta en una apropiación de sus valores y su adopción como propios (Mowday et. al, 1982). Estos autores agregan sentimientos de lealtad, deseo de pertenencia y esfuerzo espontáneo para los objetivos de las organizaciones a esta definición. Para medir estas dimensiones, generalmente se utiliza una escala de actitudes.

En este punto de vista, la persona asume una postura activa, lo que significa que quiere hacer algo por la organización. En esta perspectiva, el compromiso organizacional sugiere un vínculo mucho más fuerte con la organización porque la dimensión afectiva es alimentada y consolidada por los sentimientos de los empleados.

Según los defensores de la unidimensionalidad del compromiso organizacional, la dimensión afectiva es la que más define al constructo.

Teoría de Meyer y Allen (1991), consideran al compromiso organizacional como un estado psicológico caracterizado por la relación de un individuo con la organización, siendo esta determinante para su decisión de permanecer o dejar a esa organización; dicha teoría crea un modelo de tres dimensiones o componentes de dicho compromiso: la dimensión afectivo, la dimensión de continuidad y la dimensión normativo, las que pueden concebirse de diferentes formas, en función al grupo en que se encuentre vinculados, sea en el grupo de trabajo, el grupo de supervisores, el grupo de carrera o el grupo del sindicato.

Meyer y Allen (1984, 1991, 1997), al considerar las dimensiones afectiva e instrumental de manera simultánea, enriquecieron este enfoque. Posteriormente, incluyeron el aspecto normativo en su propuesta. El modelo de amplitud considera al individuo como un ser 4 y considera el ambiente como complejo y en constante mutación, los autores sostienen la premisa de que el modelo de tres dimensiones es más coherente con el escenario externo en este sentido.

La configuración de un estado psicológico que caracteriza la relación del individuo con la organización es el eje común de las definiciones presentadas en los diferentes enfoques. Meyer y Allen (1991) idearon su modelo de tres dimensiones (afectivo, instrumental y normativo) porque la diferencia se encuentra en la naturaleza de este estado. Los autores enfatizan que el compromiso puede tomar muchas formas según las entidades relacionadas, como un grupo de trabajo, un supervisor, una carrera o un sindicato. Por lo tanto, estas medidas estarían relacionadas con varios elementos en lugar de tipos de participación.

Los autores intentaron identificar los factores que preceden el compromiso organizacional mediante un análisis longitudinal. Los hallazgos de sus investigaciones llevaron a la creación del modelo de tres dimensiones. Los autores demostraron que, aunque tenían características diferentes, los compromisos normativo y afectivo estaban relacionados. No obstante, esta conexión no se encontró en los dos primeros tipos (instrumental y afectivo), y sin duda tienen antecedentes distintos.

Destacan tres tipos de variables: las organizacionales se enfocan en la naturaleza del trabajo, la descripción del puesto, las políticas de recursos humanos, la comunicación, el grado de participación en la organización y los estilos de liderazgo de los directivos; las variables personales se enfocan en la edad, el género, la antigüedad en el cargo, las expectativas en el trabajo, los valores respecto al trabajo, las responsabilidades familiares, la afectividad y la motivación; y final

Definición de Compromiso Organizacional

Para lograr sus objetivos, como señala Vera & Gálvez (2016) las organizaciones a menudo requieren que sus empleados contribuyan más allá de la contraprestación, se necesita involucramiento personal para el logro de los objetivos comunes, admitiendo argumentar que el compromiso organizacional son los aspectos cognitivos por la cual existe un sentimiento de pertenencia de los trabajadores con la institución, por lo que debemos entender que el compromiso va más allá de la lealtad pasiva de una organización, más bien, esta definición implica una relación activa con la organización.

Los empleados están listos para incorporarse a la organización para contribuir al bienestar de la organización.

Las organizaciones precisan de colaboradores que emprendan conductas cooperativas y de apoyo que involucren un aporte más trascendente en el trabajo; estas conductas, tales como la ayuda a los compañeros de trabajo, se han denominado ciudadanía en sentido amplio; la ciudadanía es más importante en trabajos donde las personas trabajan en grupos y necesitan coordinar sus actividades (son interdependientes entre sí), más que en aquellos donde lo hacen de forma independiente. Para Organ, citado por Vera & Gálvez (2016) estos comportamientos se caracterizaron como el Síndrome del Buen Soldado, que conforman virtudes como el altruismo, la cortesía y la activa participación activa. (p.1).

Para Meyer y Allen citados por Guerrero (2019) definen como la actitud que caracteriza el vínculo de una persona con la organización. (p.17), mientras que para Arias, Chiavenato y Díaz (citado por Larraín, 2017) es la actitud hacia el trabajo se define como la identificación y la fuerza de participación personal en la organización, que se distingue por las creencias y adhesión de las metas, objetivos, valores, misiones y visiones de la organización y la intención de los empleados de continuar en la organización, por tanto se puede concluir que el compromiso organizacional comprende los sentidos y la comprensión pasados y presentes de la organización y la acción para que así la organización pueda alcanzar el cumplimiento de sus objetivos. (p.18)

Al respecto, plantea Venturo (2018) la actitud hacia el trabajo comprende más allá de la adhesión pasiva hacia la organización (p.53), lo que implica una relación activa con la organización. Los empleados están listos para incorporarse a la organización para contribuir al bienestar de la misma, como señala Becker (citado por Báez et al. 2018, p.15) la actitud hacia el trabajo es considerado como el vínculo o correspondencia entre la organización y sus trabajadores, quienes pueden promover un clima organizacional positivo expresando afectos positivos mediante el desarrollo

de una mayor comunicación interpersonal, estando dispuestos a soportar condiciones de trabajo no deseables sin quejarse o llevando a cabo conductas orientadas a la conservación o el ahorro de recursos, por modestas que sean (por ejemplo, apagar la luz cuando nadie está utilizando).

Para Gibson, Ivanevichy y Donelly citados por Iparraguirre & León (2019) el compromiso organizacional es importante en razón que afecta directamente las actitudes, conducta y valores de los trabajadores, la mística del organismo e inclusive su cultura y desempeño laboral. (p.29), por lo que compromiso se puede deducir no solo de las actitudes de un individuo sino también de sus comportamientos (Mowday et. al., 1979).

En el desempeño laboral, no es suficiente el conocimiento sobre la materia a efectos de resolver los problemas que se suscitan en la labor diaria, siendo que el compromiso organizacional, como señala Steers (citado por Arias, 2001) *“como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización”* (p.8). Así también, Robbins (citado por Hernández et. al., 2017), señala que el compromiso organizacional, es una de tres tipos de actitudes que una persona tiene relacionadas con su trabajo y lo define como *“un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros.”*

Importancia del compromiso organizacional

En la actualidad, las organizaciones así como las instituciones, requieren necesitan empleados que emprendan conductas cooperativas y de apoyo que trasciendan los términos de referencia o funciones del cargo; estas conductas, tales como la ayuda a los compañeros de trabajo, se han denominado ciudadanía en sentido amplio; la ciudadanía es más importante en trabajos donde las personas trabajan en grupos y necesitan coordinar sus actividades (son interdependientes entre sí), más que en aquellos donde lo hacen de forma independiente.

Esta manifestación va más allá de lealtad pasiva de una organización, más bien, esta definición implica una relación activa con la organización. Los empleados están listos para incorporarse a la organización para contribuir al bienestar de la organización, lo que significa que el compromiso organizacional es un factor crucial para que cualquier empresa tenga éxito debido al nivel de dedicación, identificación y entusiasmo con la cual los empleados reflejan en su prestación hacia su organización y su trabajo, por lo que un alto compromiso tiene numerosos beneficios, tanto para la empresa como para los servidores.

Por este motivo es que los empresarios que priorizan y promueven el compromiso de sus colaboradores pueden alcanzar múltiples beneficios, como sería en mejorar el desempeño y productividad, logran una mayor retención de los talentos, fomentan un clima laboral positivo para así lograr una mayor adaptabilidad ante los cambios.

Mejora del desempeño y productividad.- El compromiso organizacional está estrechamente relacionado con el desempeño y la productividad de los colaboradores, cuando éstos se sienten comprometidos con organización, están dispuestos a esforzarse más, pueden asumir responsabilidades adicionales y trabajan en pro de los objetivos de la empresa, lo cual se traduce en un aumento de la eficiencia operativa, una mayor calidad del trabajo y una mayor capacidad para enfrentar los desafíos y superar los obstáculos.

Retención de talento.- En el actual mundo laboral globalizado altamente competitivo, retener a los empleados talentosos y calificados es fundamental para el crecimiento y el éxito empresarial a largo plazo; el compromiso organizacional desempeña un papel crucial en la retención del talento, debido a que los empleados comprometidos se sienten valorados, apreciados y conectados con la misión y los valores de la organización, lo cual reduce significativamente la rotación de empleados y ayuda a las instituciones a retener a los mejores profesionales, evitando costos asociados a la contratación y capacitación de nuevos empleados.

Fomento de un clima laboral positivo.- El compromiso organizacional también contribuye a crear un clima positivo, cuando los empleados se sienten comprometidos, disfrutan más de su trabajo y tienen una actitud positiva hacia la institución, lo que se traduce en relaciones laborales más armoniosas, se incrementa la colaboración entre los equipos propiciando un ambiente positivo que mejora el bienestar y la satisfacción de los empleados lo que a su vez se refleja en su desempeño y en la forma en que interactúan con los clientes y socios comerciales.

Mayor adaptabilidad y resiliencia.- Las organizaciones que fomentan el compromiso entre sus empleados son más adaptables y resilientes ante los cambios y las adversidades, los empleados comprometidos tienen una mentalidad orientada al aprendizaje y la mejora continua, lo que les permite adaptarse rápidamente a nuevas circunstancias y superar los desafíos con mayor facilidad; esta capacidad de adaptación es especialmente valiosa en su entorno empresarial caracterizado por la volatilidad, la incertidumbre, la complejidad y la ambigüedad.

Variables que afectan el compromiso de la organización

El compromiso organizacional de un empleado está en gran medida influenciado por una variedad de factores; Allen y Meyer (1991) consideran que, entre las variables más conocidas, existen variables personales, como el género, la edad o la educación, que tienen un impacto en dicho compromiso.

Sin embargo, otros autores, como Harrison y Hubbard, citados por Coll (2020), llamaron a estas variables situacionales. Una serie de variables que se dividen en dos categorías distintas: características de la organización o empresa y características del puesto de trabajo.

- **Características del trabajo:** motivación para completar la tarea, compromiso de los compañeros de trabajo y ambiente laboral.
- **Características de la organización incluyen la gestión de la empresa,** el liderazgo de la empresa y los valores de la empresa.

Dimensiones.

Allen & Meyer citados por Larraín (2017) establecieron la Teoría de los tres componentes del compromiso organizacional: el compromiso afectivo, compromiso normativo y el compromiso continuo o de continuidad.

Compromiso afectivo: Lazo emocional entre el empleado con la institución que se caracteriza por valores compartidos e identificación con los objetivos de la misma, combinado con un sentido de orgullo y pertenencia que los empleados quieren continuar en la organización (p.19). El compromiso afectivo se refiere al vínculo emocional entre una persona y una organización. Se caracteriza el compromiso afectivo a través de valores comunes, así como la identificación con los objetivos de la organización en combinación con sentimientos de orgullo y pertenencia de que los empleados quieran quedarse. Meyer y Allen (1991) recurren a la definición del compromiso afectivo. Así, Para separar aspectos del compromiso afectivo: (1) identificación, (2) Implicación y (3) baja tendencia a la fluctuación.

Compromiso de continuación: Relacionado con la voluntad de continuar en la organización por razones racionales, estas pueden ser inversiones previas, reclamaciones a la organización, por ejemplo, pensiones de la empresa, acciones o incluso alternativas perdidas. Sugieren que los individuos "calculan" el costo de abandonar la organización y, si están disponibles, enfrentan una alternativa. Dos aspectos son particulares de este constructo a destacar: inversiones y alternativas. (p.20)

Meyer y Allen (1991) consideran el segundo componente del "compromiso de continuidad" como compromiso relacionado con la continuación. Los empleados con un fuerte compromiso continuo permanecen en la organización por razones racionales. Estas pueden ser inversiones previas, reclamaciones a la organización, por ejemplo, pensiones de la empresa, acciones en acciones o incluso alternativas perdidas. Meyer y Allen (1991) sugieren que los individuos "calculan" el costo de abandonar la

organización y, si están disponibles, enfrentan una alternativa. Dos aspectos son particulares de este constructo. a destacar: inversiones y alternativas.

Esta consideración puede referirse a evitar la pérdida de una inversión ya realizada o a la expectativa de ganancias futuras (futuras). Los costos también pueden acumularse inadvertidos a lo largo del tiempo (por ejemplo, el valor de mercado disminuye), pero estos solo resultan en un compromiso continuo cuando se reconoce el vencimiento del valor de mercado, por ejemplo, como resultado de una prueba de su propio valor. Solo los costos deliberados conducen a un compromiso relacionado con la continuación (Meyer y Allen, 1991).

Existe otra conexión entre la disponibilidad de alternativas (oportunidades en el mercado laboral) y compromiso de continuidad. Las personas con buenas oportunidades en el mercado laboral tienen un menor compromiso relacionado con la continuidad. El costo de irse puede ser alto, ya que pueden esperar una compensación en la nueva organización. La determinación del compromiso relacionado con la continuidad también es la facilidad de uso de las competencias personales y la capacitación en el mercado laboral, habilidades también interesantes para otras organizaciones, eso es todo el compromiso relacionado con la continuación (Allen & Meyer, 1990).

Compromiso normativo: Los empleados vinculados normativamente sienten hacia la organización un compromiso moral, se sentirían culpables si se fueran de la organización, se mantienen leales a la organización incluso cuando haya mejores alternativas; los individuos se sienten cómodos debido al desempeño de la compañía, por ejemplo, la financiación de estudios o gastos de formación. (p.20)

Los empleados vinculados normativamente sienten hacia la organización un compromiso moral se sentirían culpables si se fueran la organización, si se va y se mantiene leal a la organización incluso cuando haya mejores alternativas. Los individuos se sienten debido al desempeño de la compañía, Por ejemplo, la financiación de estudios o gastos de formación, la Empresa (norma de reciprocidad).

Según Wiener (1982), la obligación surge de una internalización de presión normativa, que, debido a las experiencias de socialización, basada en se crean modelos a seguir y / o modelos de recompensa y castigo. Por ejemplo, los padres que tienen lealtad a la organización pueden ser considerados particulares. El proceso de intercambio llega al proceso de socialización, Según el cual el individuo debe corresponder por los logros recibidos o a pesar de las alternativas en la organización. La teoría del intercambio explica tanto la conversión del compromiso normativo como el afectivo en Comportamiento. La reciprocidad surge en el primer caso debido a un compromiso y Segundo caso por deseo de contribuir al bienestar de la organización (Meyer y Allen, 1991).

La intervención del Trabajador Social en los Procesos de Clima Laboral y Compromiso Organizacional.

Taborda (2015) señala que, en toda institución pública o privada, los trabajadores sociales son reconocidos como los profesionales expertos en abordar diversos ámbitos de la intervención social, centrándose en las diversas y complejas relaciones interpersonales en el desempeño laboral; en esta función, debe buscarse el proceso de facilitación plena del trabajador para que alcancen su máximo potencial, mejoren sus procesos de desarrollo personal, profesional.

El Trabajador Social, orienta su labor en la atención directa que aborden problemas que se originan en el día a día en las relaciones de la empresa con los trabajadores y entre estos, con alternativas de solución que permitan un adecuado clima laboral y la identificación con la empresa; entre estas funciones, se encuentra la planificación de actividades tendientes a ordenar y ejecutar planes orientados a satisfacer necesidades de los servidores, incluyendo a los cuadros directivos, mediante información de temas de interés, festividades, gestión de la institución, entre otros.

Debido a que los empleados pasan la mayor parte de horas del día en su centro laboral, éstos debían ser considerados como la columna vertebral de las operaciones

de las instituciones, garantizando cubrir lo mínimo que necesiten para así todos se desenvuelven en un ambiente de trabajo amigable que haga llevadera su vida personal, como así lo señalan Andrés Jiménez Figueroa y Emilio Moyano Díaz (2008) en su artículo, “Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida.”

Así las cosas, se puede señalar desde la óptica anterior, que puede relacionarse el concepto de bienestar social en el ambiente laboral y el compromiso organizacional, donde la felicidad en el trabajo sería el conjunto de factores encaminados a mejorar la calidad de vida de los servidores, siendo el entorno de la organización la configuración más completa en cuanto a las necesidades y problemas que puedan detectarse y deben ser materia de evaluación para la intervención del profesional en el Trabajo Social.

El Trabajo Social, se presenta como la disciplina de las Ciencias Sociales que aborda las necesidades humanas insatisfechas, enfatizando el potencial de las habilidades humanas y colectivas, por cuanto el trabajo social aborda los aspectos de motivación, liderazgo, comunicación y reciprocidad desde la visión global de las personas, ayudándoles a comprender mejor la situación actual, transformando así el entorno organizativo de la institución o empresa que se intenta mejorar por tanto, desde sus conceptos y aspectos el trabajador social coadyuva con el fortalecimiento del clima organizacional.

1.4. Formulación del problema.

Problema general

¿Existe relación entre el Clima Laboral y el Compromiso Organizacional en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre el Clima Laboral y el compromiso normativo del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre el Clima Laboral y el compromiso afectivo del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, 2022?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre el Clima Laboral y el compromiso de continuación del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

Conveniencia: Permitirá hacer el diagnóstico de la apreciación de los colaboradores del ambiente laboral y su grado de compromiso, identificación y lealtad para con la institución, identificar aspectos que necesitan ser optimizados para así lograr un entorno laboral en el que puedan desarrollarse mejor sus funciones y así cumplir con los objetivos fijados, esto permitirá realizar planes de intervención o estrategias para fomentar o desarrollar estas variables investigativas en el campo de los recursos humanos.

Relevancia social: Ayudará a que los servidores se conviertan en parte importante para que la institución pueda alcanzar sus objetivos, colaborando para lograr las mismas y a su vez sientan que están logrando su desarrollo personal contribuyendo a sentirse satisfechos con la jornada laboral y por ende asegurar una institución altamente competitiva en sus requerimientos de tiempos actuales.

Implicancia práctica: Permitirá que la institución implemente estrategias y adopta medidas correctivas para alcanzar un adecuado clima laboral que redundará en mejorar la productividad, eficiencia y eficacia a través de planes que refuercen las

fortalezas, reduzcan y eliminen las debilidades, faciliten el análisis de la productividad, el buen desempeño y la eficacia de las actividades profesionales, pueden contribuir a la mejora de las actividades de gestión y administración, así como en la toma de decisiones.

Utilidad metodológica: La metodología empleada puede ser implementada en cualquier otra institución pública o empresa, para conocer si la forma cómo se relacionan los servidores se correlaciona con la actitud hacia el trabajo. También es aporte de la presente investigación, el cuestionario formulado, como instrumento de aplicación en otras entidades del estado, o en futuras investigaciones; la investigadora trabaja en la institución, por lo que tendrá facilidad para aplicar las encuestas de las variables de estudio, cuenta con los recursos apropiados para realizar la investigación.

1.6. Hipótesis.

Hipótesis general

Si existe relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.

Hipótesis nula

Ho. No existe relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1.

Si existe relación entre el clima laboral y el compromiso normativo del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.

Ho. No existe una relación entre el clima laboral y el compromiso normativo del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.

Hipótesis específica 2.

Si existe relación entre el clima laboral y el compromiso afectivo del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.

Ho. No existe relación entre el clima laboral y el compromiso afectivo del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.

Hipótesis específica 3.

Si existe relación entre el clima laboral y el compromiso de continuación del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.

Ho. No existe relación entre el clima laboral y el compromiso de continuación del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.

1.7. Objetivos.

1.7.1 Objetivo general

Analizar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.

1.7.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Demostrar la relación que existe entre el clima laboral con el compromiso normativo del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.

Objetivo específico 2

Establecer la relación que existe entre el clima laboral con el compromiso afectivo del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre el clima laboral con el compromiso de continuación del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODO

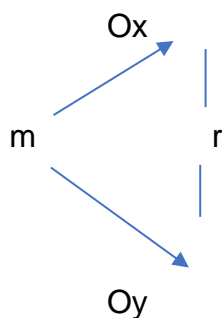
2.1. Tipo y diseño de investigación

Se trata de una investigación de tipo básico, también conocida como teórica o dogmática porque se inicia con el enfoque del marco teórico orientada a conseguir un nuevo conocimiento de algo. (Álvarez, 2020, p.3).

La investigación es de nivel descriptivo–correlacional al encontrarse dirigida a identificar y describir la asociación que exista entre las variables de estudios, como señala Hernández *et al* citados por Gonzáles (2021) es útil saber sí una variable se relaciona con otra variable asociada. (p.30).

Esquema del diseño de investigación

Figura 1.



Donde

M: muestra,

Ox: observación de la variable clima laboral,

Oy: observación de la variable compromiso organizacional,

r: correlación entre variables.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo; Hernández *et al* citado por Gonzáles (2021) mencionan que el investigador recolecta datos a efectos de probar su hipótesis, siguiendo una serie de pasos rigurosos, con base de medición numérica, los mismos que son objeto de un análisis estadístico para llegar a obtener conclusiones para demostrar la teoría. (p.30).

Se trata de una investigación no experimental, en vista de no haberse efectuado experimentos ni manipulado las variables; de corte transversal por cuanto la obtención de los datos ha sido efectuada en un solo momento y en el transcurso de un solo período de tiempo. (Hernández *et al.* citado por Gonzáles, 2021).

2.2. Población y muestra.

La población, para Hernández *et al.* citados por Gonzáles (2021) es el conjunto o totalidad de todos los elementos materia de estudio (p.32), siendo en el presente caso, 110 servidores administrativos.

Como señala Hernández *et al.* citados por Gonzáles (2021), la muestra comprende una parte del total de la población de donde se ha obtenido la información pertinente para corroborar la hipótesis, la misma que es representativa de la población (p.32); a efectos de fijar el tamaño de la muestra se ha empleado la calculadora Datum Internacional, habiéndose establecido el 5% de margen de error el 95 % de confianza, lo que determinó que la muestra sea de 80 servidores que corresponde a una muestra probabilística, por cuanto todos los servidores pudieron haber sido escogidos de manera aleatoria al azar, por cuanto, como señala Gallardo (2017) cada integrante de la población está en la misma probabilidad de poder ser seleccionado (p.65).

2.3. Variables y Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones Indicadores	Indicadores	Ítem	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
Clima Laboral	Es el conocimiento del entorno laboral del trabajador, respecto a las oportunidades de su desarrollo personal, la participación en las tareas asignadas, la supervisión recibida, el acceso a la información relacionada con el trabajo en coordinación con otros colegas y las condiciones de trabajo. (Palma, 2004)	Se medirá con la escala de conductas de Clima Laboral de la autora Palma (2004), el cual tiene 30 ítems.	Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones Laborales	Estructura Responsabilidad Recompensa Desafío Relaciones Cooperación Conflictos Identidad	1,6,16,21. 2,7,12,17,22. 3,8,18,23,28. 9,14,24,29 5,10,20,25,30.	Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario
Compromiso Organizacional	Es la actitud hacia el trabajo, definida como la identificación y la fuerza de participación personal en la organización que se distingue por las creencias y la adhesión de las metas, objetivos, valores, misiones y visión de la organización y la intención de los empleados de continuar. Meyer y Allen citado por Maylle (2019)	Se medirá con la escala de conductas de compromiso organizacional de los autores Meyer y Allen (1991), el cual tiene 16 ítems.	Normativo Afectivo Continuidad	Lazos emocionales Satisfacción de Necesidades Estabilidad Participación Obligación Bienestar Lealtad Moral	18,21. 1.2.3,5,12 14.	Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario

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

Técnicas de investigación

Se ha utilizado la técnica de encuesta, con el uso de un instrumento para cada variable, denominado cuestionario que permitió recolectar la información de manera ordenada, con el que se obtuvo los datos relacionados al objetivo de la investigación.

Instrumentos de recolección de datos

A efectos de establecer el Clima Laboral, el instrumento empleado es la propuesta por Sonia Palma Carrillo validado por Alejandría (2019). Cuenta con 30 ítems es la escala de valoración de Likert: Ninguna o Nunca, Poco, Regular o Algo, Mucho, Todo o Siempre, con preguntas cerradas con el fin de obtener datos fidedignos, la misma que “demostró confiabilidad a través de $r > 0,20$ y alfa de Cronbach 0.84, indicando que con esta encuesta se puede replicar en otras investigaciones” (Alejandría, 2019, p.7). Con este instrumento, se determinó el clima laboral teniendo en cuenta sus dimensiones.

Respecto a la variable Compromiso Organizacional, se ha utilizado el cuestionario Compromiso Organizacional de Allen & Meyer validada por Maylle (2019) que responde 16 ítems en la escala Likert: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo, con preguntas cerradas a fin de obtener datos fidedignos, teniendo en cuenta sus dimensiones.

Validez y confiabilidad

En el presente caso, se ha recurrido al juicio de expertos, por el Mg. Abg. Jorge Arturo Rodríguez Mendoza, la Lic. Carmen Mercedes Vidalón Barnet y la Mg. Psicóloga Katia Analy Barrón Soto, quienes al ser expertos en el ámbito de la investigación y el trabajo social, hicieron las observaciones respectivas en relación a las preguntas, efectuándose las correcciones y modificaciones que finalmente fueron consensuadas por los expertos recomendando la aplicación de los instrumentos para obtener la data correspondiente.

Hernández et. al. (2014) en su obra “Metodología de la Investigación”, indican que hay muchas formas de calcular la fiabilidad de un instrumento de medida, todos utilizan fórmulas y procesos para generar el factor de confiabilidad, donde la mayoría de ellos oscilan entre 0 y 1; aquí, un factor de 0 significa poco fiable, y 1 representa la máxima fiabilidad, cuanto más cerca esté el coeficiente de cero, mayor será el error de medición. (p.207)

En atención a lo antes señalado, para verificar la confiabilidad de los instrumentos, se recurrió al alfa de Cronbach, pudiéndose constatar en el cuadro 1 que arrojó un valor de 0,971 y el cuadro 2 que arrojó un valor de 0,847 lo que significa que se cuenta con instrumentos con elevada confiabilidad, por tanto, es posible tomar en cuenta y aplicar en otras investigaciones que tengan relación con el tema investigado.

Cuadro 1 Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	,971	N de elementos	30
------------------	------	----------------	----

Cuadro 2 Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	,847	N de elementos	16
------------------	------	----------------	----

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

A efectos de corroborar las hipótesis, se identificó las variables, plantear la hipótesis general, hipótesis específicas con las correspondientes hipótesis nulas, verificar la validez de los instrumentos aplicados, así como su confiabilidad, se ha procedido a ingresar datos al software estadístico SPSS 26 versión español; para la

estadística inferencial o deductiva se contó con el auxilio del índice de correlación de Pearson; para procesar los datos, se ha utilizado la estadística descriptiva con el auxilio del paquete estadístico SPSS y Excel.

El coeficiente de correlación desarrollado por Karl Pearson en 1900, es una medida que es utilizada en diversas áreas de la investigación científica, incluida en las ciencias sociales; como señalan Hernández *et al.* citados por Martínez *et al.* (2018) para apreciar el efecto de una variable sobre otra donde habrá mayor predicción cuando mayor correlación existe entre las variables.

Para probar la hipótesis general se utilizó el estadístico chi-cuadrado con el auxilio del paquete estadístico SPSS en su versión 26.

2.6. Criterios éticos.

Se ha considerado el Informe Belmont, pertinentes para la ética de la investigación relacionados a seres humanos. (ETICES, 2018):

Principio del respeto a los participantes.- Implica reconocer la existencia de personas autónomas y las que tienen menos autonomía, para lo cual se tuvo en cuenta que los participantes en la encuesta, lo hagan voluntariamente sobre la base del consentimiento informado, lo cual implica que el investigador ha otorgado las garantías e información que permitió a los colaboradores conocer ampliamente lo que implica su participación en la investigación y a partir de ello éstos pudieron manifestar su voluntad de participar o no, libres de todo tipo de presión o coerción.

Principio de beneficencia.- Sobre la base de la irrestricta observancia a la dignidad humana y a la libertad de expresión, se respetó la opinión de los colaboradores, los mismos que participaron de forma voluntaria en un ambiente cómodo y si lo vieran por conveniente, estaban en la libertad de finalizar su participación; los participantes estuvieron debidamente informados de tal suerte que estuvieron enterados de la implicancia del estudio y la información que proporcionaron será respetada, evitándose manipular dicha información y menos causar perjuicio alguno a nadie; la información obtenida es tratado con la confidencialidad del caso, con la honestidad y transparencia

que garantizaron conclusiones objetivas.

Principio de justicia. - Se proscribe el uso de lenguaje ofensivo a la dignidad de las personas a quienes se trató sin discriminación, en igualdad de trato y condiciones, respetándose la fidelidad de la información y la confidencialidad de los participantes; el sustento teórico está referenciado, la información proporcionada ha sido agregado al análisis de la investigación de forma fidedigna.

2.7. Criterios de rigor científico

Para considerar si cumple con el rigor científico, la investigación de grado debe considerar la certeza, la ética profesional, minimizando lo más que se pueda detalles y aspectos como la incertidumbre, debiéndose actuar con la mayor honestidad posible sobre todos sus componentes que integra los objetivos de investigación.

Para el proceso de validez, se elaboró una planilla de cuatro categorías: coherencia, claridad, suficiencia y relevancia, sometiéndose la validez del contenido al juicio de expertos, como señalaron Escobar & Cuervo citados por Robles & Del Carmen (2015) es la opinión calificada de personas con experiencia en el campo de estudio que gozan del reconocimiento de otros profesionales calificados y pueden brindar información, evidencia, juicio y valoración. (p.2).

Por lo que constituye resulta una forma de construir un instrumento, resultando muy ventajoso, como señalan Cabero & Llorente citados por Robles & Del Carmen (2015) la más destacada es que permitió obtener información completa y detallada sobre los temas de estudio y la calidad de respuestas de los participantes. (p.3)

Consentimiento informado

Teniéndose en consideración que la información que sirvió para lograr los objetivo, se ha recurrido a un alto número de personas, a quienes se procedió a proporcionarles información respecto a riesgos y también los beneficios que se logrará con la presente investigación, lo cual permitió que cada participante decida en forma voluntaria someterse a la encuesta y si ha decidido participar, podía decidir el momento que

considere oportuno retirarse; esta información es un derecho fundamental que fue plasmado en un documento donde figura el título de la investigación, el objetivo que se esperaba lograr, los alcances, la identidad de la investigadora, con quien podían comunicarse tanto en forma personal como al número celular si vieran por conveniente recurrir al Comité de Ética de la Universidad Señor de Sipán; se les ha instruido cuál es el procedimiento, la confiabilidad y manejo de la información, en el que se le informó que se va reservar la identidad de quienes participen y sobre todo, sentirse libre de presión para participar, los datos que proporcionaron y el momento en que decidan retirarse del proceso.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras

Clima laboral y dimensión normativo

Tabla 1

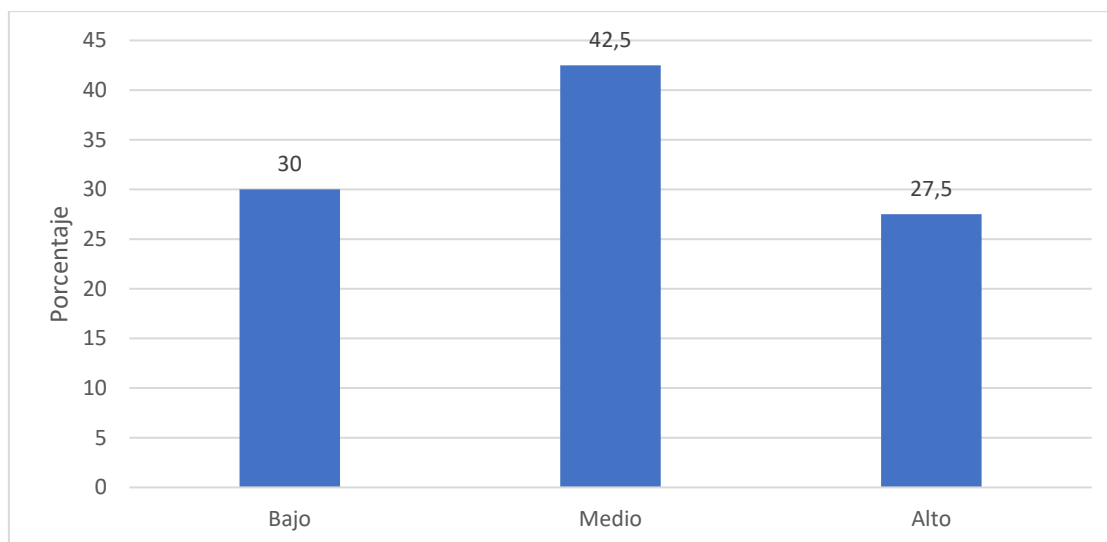
Compromiso organizacional en su dimensión normativo

Nivel	Rango	f	%
Alto	20 a 29	22	27,5
Medio	15 a 19	34	42,5
Bajo	8 a 14	24	30
Total	80	80	100

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a 80 personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac.

Figura 1

Compromiso organizacional en su dimensión normativo



Nota: *Figura de la Tabla 1.*

En el nivel bajo, el 30% de los entrevistados señalaron que no se sentirían afectados por abandonar a la institución, mientras que el 42.5% es el medio y en el alto el 27.5% expresaron lealtad y que se sentirían muy afectados si tuvieran que abandonar la institución, aun cuando haya mejores ofertas, como se corrobora con la

tabla 1 y gráfico 1; como señala Allen & Meyer citados por Larraín (2017), los trabajadores mantienen una relación moral, de lealtad hacia la organización, en la cual pueden continuar por sentirse cómodos. (p.20)

Correlación entre clima laboral y dimensión normativa

Tabla 2

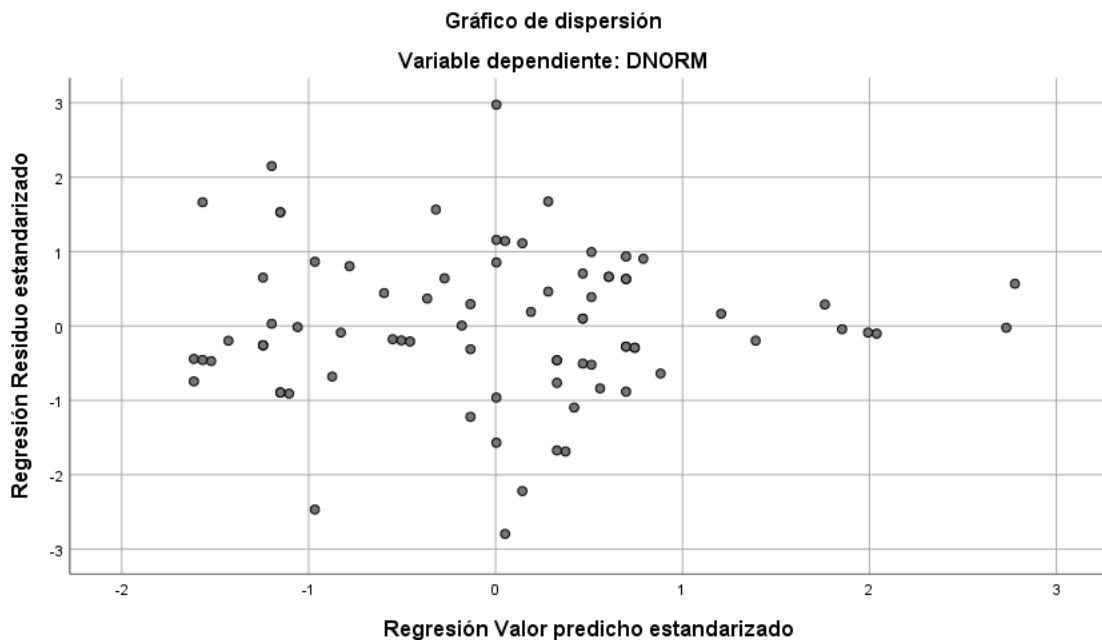
Correlación clima laboral con la dimensión normativa

		Clima laboral	Dimensión normativa
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,327**
	Dimensión normativa	Coeficiente de correlación	,327**
		Sig. (bilateral)	0,003
Total	N	80	80

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a 80 personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac.

Figura 2

Gráfico de dispersión de la correlación Clima Laboral con la dimensión normativa



Nota: *Figura de la Tabla 2.*

Teniéndose en consideración el valor $p < 0.003$, se reconoce la hipótesis propuesta por la investigadora, dado que el valor r de Spearman = 0.327 permite considerar que

el Clima Laboral tiene relación con la dimensión normativa del Compromiso Organizacional, como se señala en la tabla y gráfico 2; ; estos resultados permiten deducir que en un entorno de trabajo positivo, característico de un buen clima laboral, los trabajadores de la institución se sienten vinculados hacia la organización, existiendo un compromiso moral, como señala Allen & Meyer citados por Larraín (2017), se mantienen leales a la organización incluso cuando haya mejores alternativas; los individuos se sienten cómodos debido al desempeño de la compañía, por ejemplo, la financiación de estudios o gastos de formación. (p.20)

Clima laboral y dimensión afectivo

Tabla 3

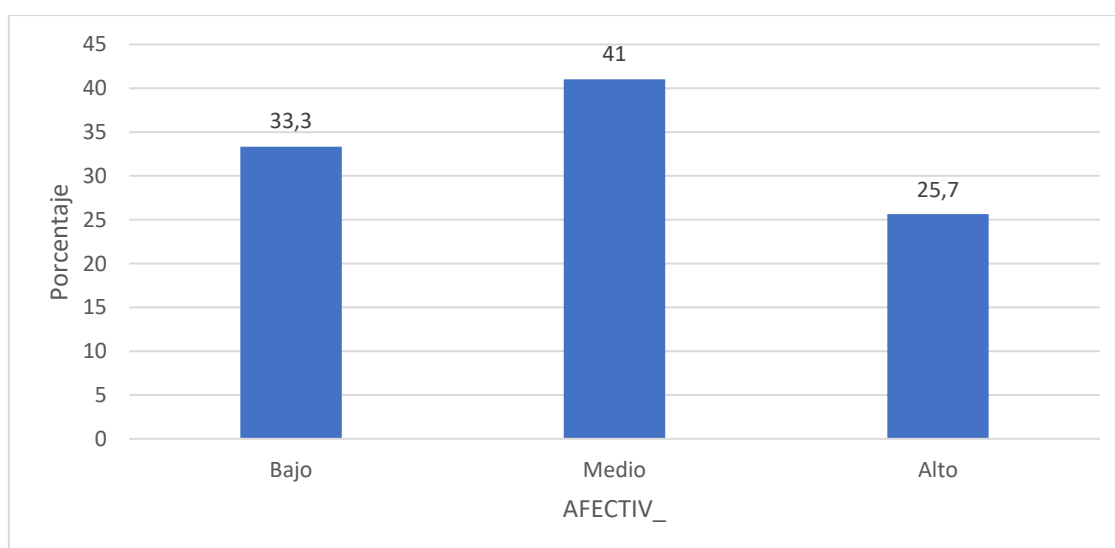
Compromiso organizacional en su dimensión afectivo

Nivel	Rango	f	%
Alto	20 a 29	22	25,7
Medio	15 a 19	32	41
Bajo	8 a 14	26	33.3
Total	80	80	100

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a 80 personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac.

Figura 3

Compromiso organizacional en su dimensión afectivo



Nota: Figura de la Tabla 3.

Se visualiza que en el nivel bajo el 33,3% de los entrevistados expresaron que no sienten pertenencia hacia la institución, mientras tanto el 41% corresponde al medio y el 25.7% corresponde al alto, por lo que los servidores administrativos sienten orgullo y pertenencia a la institución, como señala Allen & Meyer citados por Larraín (2017), se mantiene un lazo emocional entre el servidor para con la institución, debido a los valores compartidos e identificación con los objetivos de la misma, combinado con un sentido de orgullo y pertenencia que los empleados quieren continuar en la organización. (p.19)

Tabla 4

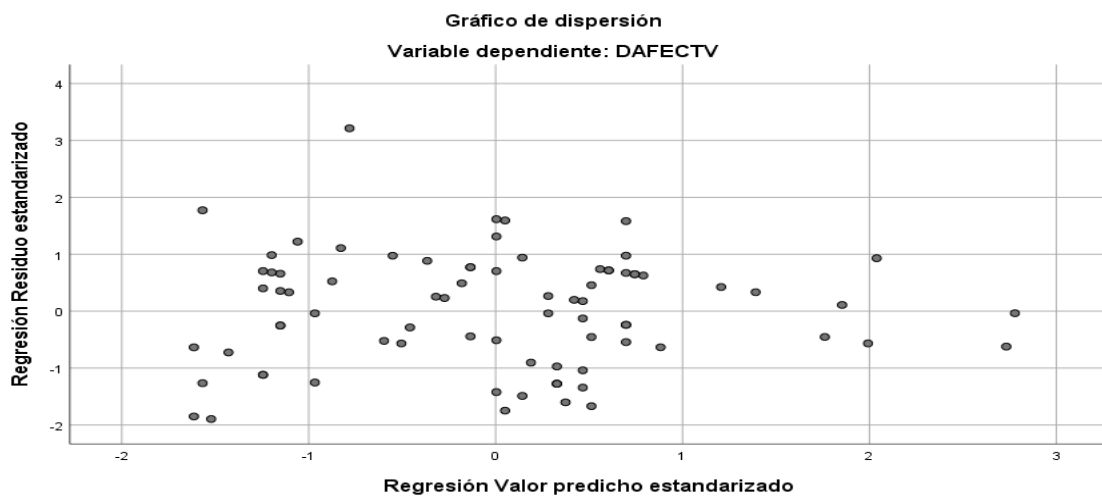
Correlación clima laboral con la dimensión afectiva

			Clima laboral	Dimensión afectivo
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,459**
		Sig. (bilateral)		0,000
	Dimensión afectiva	Coeficiente de correlación	,459**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
Total	N		80	80

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a 80 personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac.

Figura 4

Gráfico de dispersión de la correlación Clima Laboral con la dimensión afectivo



Nota: Figura de la Tabla 4.

Teniendo la significancia $p < 0.000$, se acepta la hipótesis propuesta por la investigadora, lo que permite considerar que el Clima Laboral tiene relación con la dimensión afectivo del Compromiso Organizacional, como se demuestra en la tabla y gráfico 4, permitiendo afirmar que, en un ambiente de trabajo óptimo, los servidores se mantienen vinculados emocionalmente con la institución, identificándose con los objetivos de esta al sentir orgullo de pertenecer a ella.

Clima laboral y dimensión continuidad

Tabla 5

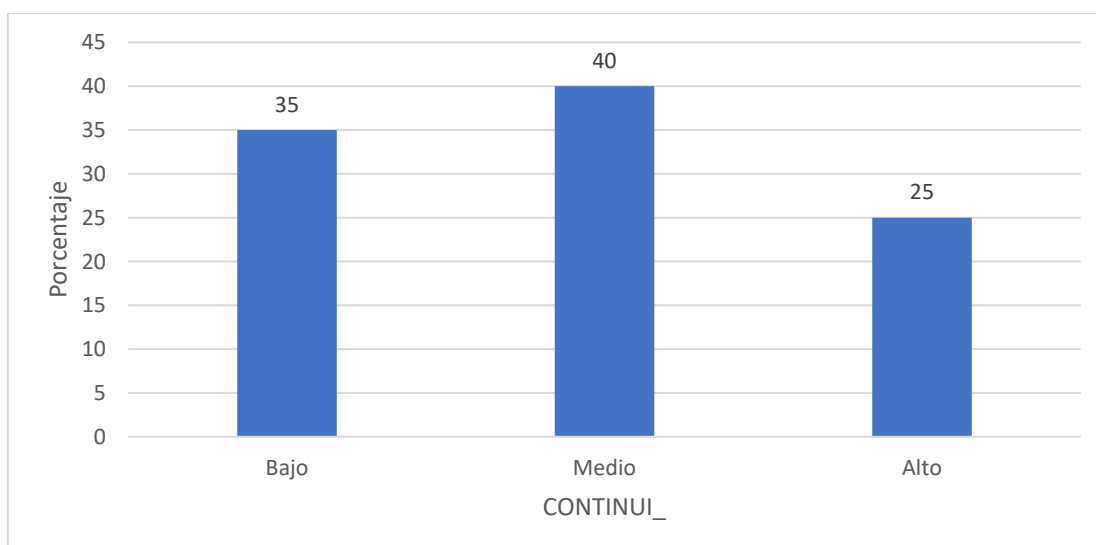
Compromiso organizacional en su dimensión continuidad

Nivel	Rango	f	%
Alto	20 a 29	20	25
Medio	15 a 19	32	40
Bajo	8 a 14	28	35
Total	80	80	100

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a 80 personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac.

Figura 5

Compromiso organizacional en su dimensión continuidad



Nota: Figura de la Tabla 5.

En el nivel bajo, el 35% de los entrevistados manifestaron una baja intención de continuidad en comparación el 40% medio y el 25% alto, manifiestan su intención de permanecer en razón a la necesidad de trabajo; estos resultados se visualizan en la tabla 5 y gráfico 5; estos resultados permiten afirmar lo señalado por Allen & Meyer citados por Larraín (2017), en el sentido que los servidores tienen la voluntad de continuar en la institución debido a los incentivos que reciben, los logros alcanzados en la reivindicación de sus reclamos, lo cual lleva a que los individuos "calculan" el costo de abandonar la organización y, si están disponibles, enfrentan una alternativa. Dos aspectos son particulares de este constructo a destacar: inversiones y alternativas. (p.20)

Correlación entre clima laboral y dimensión continuidad

Tabla 6

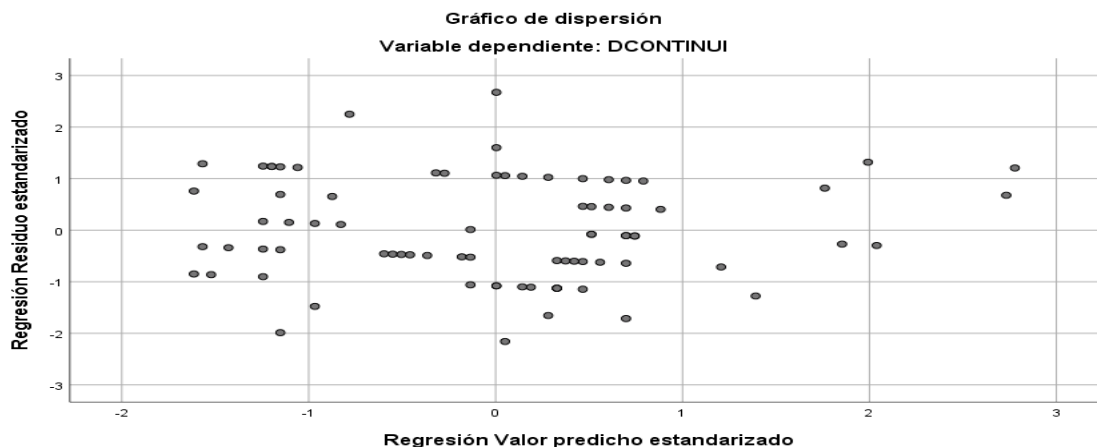
Correlación clima laboral con la dimensión continuidad

			Clima laboral	Dimensión continuidad
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,116**
		Sig. (bilateral)		0,306
	Dimensión continuidad	Coefficiente de correlación	0,116	1,000
		Sig. (bilateral)	0,306	
Total	N		80	80

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a 80 personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac.

Figura 6

Gráfico de dispersión de la correlación Clima Laboral con la dimensión continuidad.



Nota: Figura de la Tabla 6.

Teniéndose en consideración que el valor $p < 0,050$ es significativo ($p < 0.306$), la hipótesis nula es rechazada y por lo contrario se acepta la hipótesis alterna propuesta por la investigadora, lo que permite considerar que la variable Clima Laboral tiene relación con la dimensión continuidad de la variable Compromiso Organizacional, como se demuestra en la tabla y gráfico 6; la interpretación al resultado, es que si el entorno de trabajo está vinculado con la motivación del servidor al cumplimiento de sus labores, si se cuenta con un propicio clima laboral les permite garantizar la satisfacción y el entusiasmo en el logro del éxito de la entidad donde trabajan como equipo, hará pensar al servidor cuál sería el costo que tendría que afrontar si decide abandonar la institución, en donde ya logró mejoras económicas, posición social y personal.

Correlación entre clima laboral y compromiso organizacional

Tabla 7

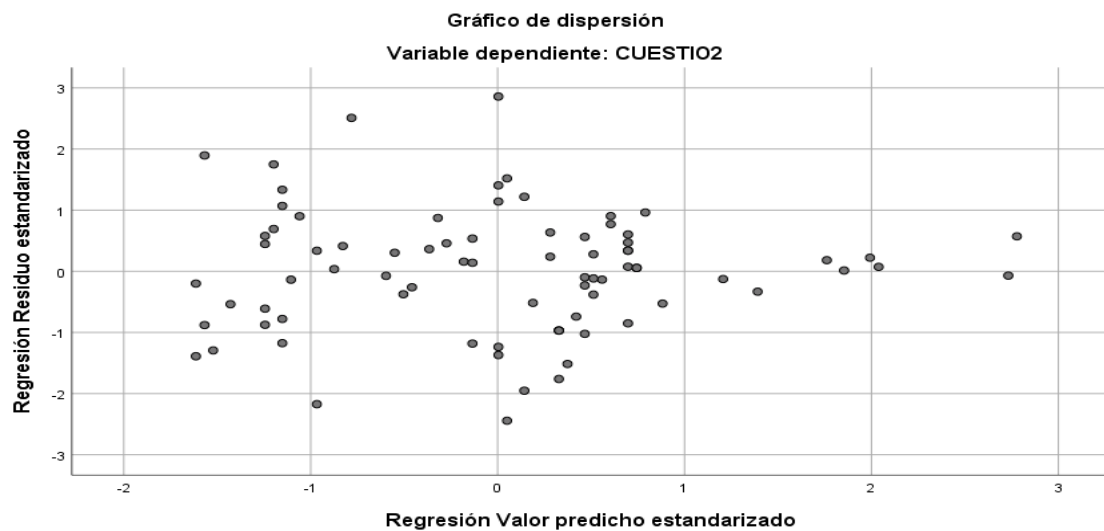
Correlación clima laboral con el compromiso organizacional

		Clima laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,374**
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	0,374**
		Sig. (bilateral)	0,001
Total		N	80

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a 80 personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac.

Figura 7

Gráfico de dispersión de la correlación Clima Laboral con el Compromiso Organizacional



Nota: *Figura de la Tabla 7.*

Teniendo en consideración la significancia de $p < 0,050$ se acepta la hipótesis alterna propuesta por la investigadora, lo que permite considerar que la variable Clima Laboral tiene relación con la variable Compromiso Organizacional. Tabla y gráfico 7; lo que significa que el entorno de trabajo positivo permite que los servidores manifiesten

conductas proactivas en la entidad en la que realizan sus tareas diarias, llevándolos al logro de las metas organizacionales, siendo el adecuado clima laboral que permita lograr los objetivos, donde los servidores administrativos sienten orgullo y pertenencia a la institución, se mantienen vinculados emocionalmente con la institución, identificándose con los objetivos de esta al sentir orgullo de pertenecer a ella y en caso de pretender abandonar a la institución, les lleva a la necesidad de "calcular" el costo de abandonar la organización.

3.2. Discusión de resultados

Considerando la significancia de $p < 0,050$, se acredita la hipótesis propuesta por la investigadora, dado que la correlación de r de Spearman = 0.374 es positiva y moderada, lo que permite considerar que entre la variable Clima Laboral y Compromiso Organizacional existe una relación. Lo que denota que al percibir un adecuado clima laboral, los servidores expresan lealtad y se sentirían muy afectados si tuvieran que abandonar la institución, aun cuando haya mejores ofertas, sienten orgullo y pertenencia a la institución y manifiestan su intención de permanecer en razón a la necesidad de trabajo, como señala Arias, Chiavenato y Díaz citados por Larraín (2017), el clima laboral positivo favorece el involucramiento del servidor al sentirse identificado con los objetivos buscarán colaborar y seguir participando con la institución. (p.18); el entorno de trabajo positivo permite que los servidores manifiesten conductas proactivas en la entidad en la que realizan sus tareas diarias, llevándolos al logro de las metas organizacionales, siendo el adecuado clima laboral que permita lograr los objetivos, donde los servidores administrativos sienten orgullo y pertenencia a la institución, se mantienen vinculados emocionalmente con la institución, identificándose con los objetivos de esta al sentir orgullo de pertenecer a ella y en caso de pretender abandonar a la institución, les lleva a la necesidad de "calcular" el costo de abandonar la organización.

El resultado señalado, se corrobora con lo hallado por Fernández & Mundaca (2021), quienes refieren que se constató mediante la prueba de Rho de Spearman, la relación directa moderada ($r= 0,429$) y significativa ($p= 0,000$) entre el clima organizacional que perciben los trabajadores y el nivel de satisfacción laboral que estos refieren, lo que se evidencia cuando señalan que el 75,3% encuentran un clima óptimo en la empresa y el 51,7%, que es más de la mitad, manifiestan sentirse satisfechos con sus labores desempeñadas, siendo la lectura de dichos resultados que a mayor nivel de clima organizacional, mayor nivel de satisfacción laboral; así también, para Carrasco (2020) el 69% de los trabajadores expresan sentirse satisfechos con el clima laboral, determinando que las causas que podría limitar el clima laboral, sería los tipos de liderazgo, comunicación organizacional y relación Laboral.

Considerando el resultado $p<0.003$, se acepta la hipótesis alterna propuesta por la investigadora, dado que r de Spearman = 0.327 la correlación es positiva y moderada, por tanto, la variable Clima Laboral tiene una relación con la dimensión normativa del Compromiso Organizacional, lo que se interpreta por cuanto, los entrevistados señalaron en el 42.5% (medio) y en el 27.5% (alto), sentir lealtad y se sentirían muy afectados si tuvieran que abandonar la institución, aun cuando haya mejores ofertas; como señala Allen & Meyer citados por Larraín (2017), los trabajadores mantienen una relación moral, de lealtad hacia la organización, en la cual pueden continuar por sentirse cómodos. (p.20)

Resultados que se asemejan con las conclusiones de la investigación de Crisanta (2018) "Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de un hospital público de Lambayeque, 2018" donde, el 64,3% de trabajadores señalan encontrarse de acuerdo con los reglamentos, procedimientos y trámites lo que les permite cumplir eficientemente y brindar un servicio bueno a los pacientes del

hospital, mientras que el 19.0% le es indiferente; ambos resultados contrastan con el resultado obtenido en la investigación de Inoñan (2023), donde se evidencia que el 43% de los trabajadores refieren negativamente a la oportunidad de mejoramiento en el trabajo, el 39% refiere que a veces existe esa oportunidad de mejorar su centro de labores, mientras que el 18% contesta que siempre existe esa oportunidad de mejoramiento.

Teniendo la significancia $p < 0.000$, se acepta la hipótesis propuesta por la investigadora, lo que permite considerar que el Clima Laboral tienen relación con la dimensión afectivo del Compromiso Organizacional, toda vez que el 41% (medio) y el 25.7% (alto), de los servidores administrativos sienten orgullo y pertenencia a la institución, confirmándose lo que señala Allen & Meyer citados por Larraín (2017), se mantiene un lazo emocional entre el servidor para con la institución, debido a los valores compartidos e identificación con los objetivos de la misma, combinado con un sentido de orgullo y pertenencia que los empleados quieren continuar en la organización. (p.19), permitiendo afirmar que, en un ambiente de trabajo óptimo, los servidores se mantienen vinculados emocionalmente con la institución, identificándose con los objetivos de esta al sentir orgullo de pertenecer a ella.

Estos resultados guardan semejanza con los resultados de Silva (2018) donde halló que de la correlación de Rho de Spearman se verifica relación directa entre la dimensión relación y componente afectivo (0.686); asimismo, con los hallazgos de Gutiérrez (2019), que determinaron un alto grado de influencia del compromiso organizacional sobre el rendimiento del trabajo de los servidores públicos, siendo positivo debido a que el rendimiento se ve influenciado en un 47%. en función al Compromiso Organizacional.

Teniéndose en consideración la significancia ($p < 0.306$), la hipótesis nula es

rechazada y por lo contrario se acepta la hipótesis alterna propuesta por la investigadora, lo que permite considerar que la variable Clima Laboral tiene relación con la dimensión continuidad de la variable Compromiso Organizacional, toda vez que el 40% (medio) y el 25% (alto) de los entrevistados, manifiestan su intención de permanecer en razón a la necesidad de trabajo, lo que significa que el entorno de trabajo está vinculado con la motivación del servidor al cumplimiento de sus labores, si se cuenta con un propicio clima laboral les permite garantizar la satisfacción y el entusiasmo en el logro del éxito de la entidad donde trabajan como equipo, hará pensar al servidor cuál sería el costo que tendría que afrontar si decide abandonar la institución, en donde ya logró mejoras económicas, posición social y personal; como señala Allen & Meyer citados por Larraín (2017), los servidores tienen la voluntad de continuar en la institución debido a los incentivos que reciben, los logros alcanzados en la reivindicación de sus reclamos, lo cual lleva a que los individuos "calculan" el costo de abandonar la organización y, si están disponibles, enfrentan una alternativa. Dos aspectos son particulares de este constructo a destacar: inversiones y alternativas. (p.20)

Resultados que se asemejan a los resultados de la investigación de Silva (2018) donde halló la relación entre la dimensión relación y el componente continuidad (0.297); estos resultados confirman que cuando los servidores están altamente motivados cuando perciben clima laboral positivo lo cual les permite sentirse identificados a fin que la institución logre alcanzar sus objetivos, como señala Alcantar, Maldonado y Arcos citados por Rengifo & Maldonado (2018) favorecer un clima laboral positivo tendrá como su correlato favorecer la actitud hacia el trabajo de los servidores. (p.58)

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se constató que existe relación del Clima Laboral y el Compromiso Organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, pudiéndose concluir que, para los servidores la percepción del clima laboral positivo permite expresar lealtad a la institución, no la abandonarán aun cuando haya mejores ofertas por sentir orgullo y pertenencia, manifestando su intención de permanecer en razón al apremio de contar con trabajo.

Se constató la relación del Clima Laboral con la dimensión normativa del compromiso organizacional del personal administrativo, donde el 30% de los entrevistados señalaron que no se sentirían afectados por abandonar a la institución, mientras que el 42.5% es el medio y en el alto el 27.5% expresaron lealtad y que se sentirían muy afectados si tuvieran que abandonar la institución, aun cuando haya mejores ofertas, pudiéndose concluir que se sentirían muy afectados si tuvieran que abandonar la institución, aun cuando haya mejores ofertas.

Se verificó la relación entre el Clima Laboral con la dimensión afectivo del Compromiso Organizacional del personal administrativo, toda vez que el 41% (medio) y el 25.7% (alto), de los servidores administrativos sienten orgullo y pertenencia a la institución, pudiéndose concluir que de los servidores administrativos sienten orgullo y pertenencia a la entidad, confirmándose que se mantiene un lazo emocional entre el servidor para con la institución, debido a los valores compartidos e identificación con los objetivos de la misma, combinado con un sentido de orgullo y pertenencia que los empleados quieren continuar en la organización.

Se verificó que existe relación entre el Clima Laboral con la dimensión continuidad del Compromiso Organizacional del personal administrativo, toda vez que el 40% (medio) y el 25% (alto) de los entrevistados, manifiestan su intención de permanecer en razón a la necesidad de trabajo, lo que significa que los servidores tienen la voluntad de continuar en la institución debido a los incentivos que reciben, los logros alcanzados

4.2. Recomendaciones

Se recomienda a la Dirección Regional de Salud de Apurímac, a la Gerencia de Potencial Humano, a la Oficina de Trabajo Social, disponer revisar las políticas internas, promover el compromiso y la motivación de los servidores administrativos, considerando el aspecto emocional de los mismos, debiendo establecer política de incentivos, reconocimiento al desempeño y comportamiento para así se motive a los servidores, manifestando comportamientos pro activos y propiciando la cohesión institucional.

Se recomienda a la Dirección Regional de Salud de Apurímac, impartir y socializar a todos los servidores, las normativas internas procurando así se mantenga un clima de armonía en las interacciones de los trabajadores, para lo cual debe involucrarse a todas las direcciones, que motive cumplir las directivas y políticas de gestión de la institución, mediante talleres que les permita desarrollar de manera más efectiva el cumplimiento de las normas, que aprendan a tener más tolerancia, participación, responsabilidad, respeto por sus compañeros, cortesía, cooperación, y compañerismo, optimizando el trabajo en equipo.

Se recomienda a la Dirección Regional de Salud de Apurímac, Implementar sesiones donde se fortalezca destrezas y capacidades, se practique ejercicios de confianza y

motivación que permita a los servidores mantener comunicaciones amigables, para que los directivos entablen comunicaciones asertivas con los servidores, incrementando los niveles de confianza y colaboración, con la finalidad de que se incentiven a los servidores administrativos a incrementar el vigor, para que estos puedan sentirse llenos de energía, ser fuertes y vigorosos en su trabajo.

Se recomienda a la Oficina de Trabajo Social de la Dirección Regional de Salud de Apurímac, ofrecer seminarios a los servidores, donde se les permita desarrollar sus habilidades sociales, para que estos puedan sentir que su trabajo está lleno de significado y propósito, para que se sientan entusiasmados, y orgullosos con su trabajo, se les ofrezca la capacidad de desarrollar ampliamente niveles de concentración, atención, involucramiento, y puedan sentirse felices en su área laboral, incrementar las ganas de ir a trabajar reflejando su persistencia en el trabajo.

REFERENCIAS

- Aguilera, M. (2019). *Compromiso Organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Tamburco, año 2019*. <http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/1037>
- Agüero J. (2007). Teoría de la administración: un campo fragmentado y multifacético. Revista Científica Visión de Futuro [revista en Internet]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935466001>.
- Alejandría, O. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los usuarios internos del Puesto de Salud Santa Ana José Leonardo Ortiz* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49051/Alejandr%C3%ADa_OMK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Allen, N. & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N., & Meyer, J. (1997). *Commitment in the Workplace. Theory, Research and Application*. California: Sage Publications.
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. In *Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas Carrera de Negocios Internacionales* (pp. 1–5). Universidad de Lima.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Ariza, Y., & Hernández, E. (2021). *El clima organizacional en tiempo de pandemia en el sector educativo en la ciudad de Barranquilla* [Universidad Simón Bolívar].
<https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/9283?show=full>
- Báez, R., Zayas, P., Velázquez, R., & Lao, Y. (2018). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1),

14–23. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362019000100014&script=sci_arttext&tlng=en#B8

Bordas, M. (2016). Gestión Estratégica del Clima Laboral. *Revista Universidad Nacional de Educación a Distancia*, Edición Digital Madrid 2016. [GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CLIMA LABORAL - BORDAS MARTÍNEZ María Jesús - Google Books](#)

Brunet, L. (1999). El Clima de Trabajo en las Organizaciones Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias, 1999, Editorial Trillas, México.

Brunet, L. (1997). “El clima de trabajo en las organizaciones” (pp.45, 46). México. Editorial Trillas.

Carrasco, E. (2020) “EMPOWERMENT y Trabajo Social para el fortalecimiento del clima laboral” Universidad Técnica de Ambato, obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31770>.

Carrión, N., Castelo, W., Alcívar, M., Quiñonez, L., & Llambo, H. (2021). Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. *Revista Información Científica*. <http://www.revinfcientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/3632>

Castro, C., & Espinoza, M. (2019). *Análisis del Clima Laboral basado en el modelo CL-SPC en una empresa de seguridad y vigilancia* [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1808/1/TL_CastroUrdaniviaCassandra_EspinozaYerrenMilagros.pdf

Chiavenato, I. (1989). Introducción a la teoría general de la Administración. Mc. Graw – Hill. México, 1989. P 358.

Coll, F. (2020). Compromiso organizacional. Economipedia.com. <https://economipedia.com/definiciones/compromiso-organizacional.html>

Crisanta, L. (2018), “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de un hospital público de Lambayeque, 2018”

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6916/Crisanta%20Farro%20Liseth%20Beatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ETICES. (2018). El informe Belmont. *Etices Boletín Cuatrimestral de Bioética*, 10(1), 1–19.

Fernández, D. & Mundaca, E. (2021) “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal operativo de la empresa Pretorian Seguridad Integral 2021”, Universidad Señor de Sipán, obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10060>

Gallup. (2020). Workplace, 4 Factors Driving Record-High Employee Engagement in U.S.” <https://www.gallup.com/workplace/284180/worldwide-employees-engaged-work.aspx>

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación* (Universidad Continental, Ed.; Primera). <http://repositorio.continental.edu.pe/>

Gómez, E. (2015). *La incidencia del clima organizacional en la atención a los usuarios externos del punto de intermediación laboral de la Administración Municipal Zona Valle de Tumbaco* [Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7460/1/T-UCE-0007-188i.pdf>

González, L. (2021). *Clima laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16518>

Great Place to Work. (2022). Los Mejores Lugares para Trabajar® Caribe & Centroamérica 2022. Estrategia & Negocios. *Estrategia & Negocios* , 1–100. <https://www.estrategiaynegocios.net/especiales/gptw/ranking-y-eventos/descargue-aca-los-mejores-lugares-para-trabajar-2022-caribe-y-centroamerica-CG7181051>

Greenslade J, Jimmieson N. (2011) Organizational factors impacting on patient satisfaction: A cross sectional examination of service climate and linkages to nurses' effort and performance. *Int J Nurs Stud*. 2011 Oct;48(10):1188-9

- Guerrero, P. (2019). *Compromiso Organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018* [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf
- Guevara, X. (2018). *Clima Organizacional: nivel de satisfacción y desempeño laboral en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa* [Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Gutiérrez, R. (2019). *Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Ministerio Público Apurímac, 2019* [Universidad Inca Garcilazo de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/5912>
- Guzmán, A. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global* [Universidad Ricardo Palma]. <http://repositorio.urp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/URP/1658/TESIS%20ANGELICA%20GUZMAN%20ROJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., Méndez, L. (2017). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, vol. 8, núm. 16, 2018. <https://www.redalyc.org/journal/4981/498159332035/html/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Mc Graw Hill, Ed.; Sexta Edición).
- Iglesias, A, Torres, J, & Mora Y., (2019) Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. Medisur [revista en Internet]. Disponible en: <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267>.
- INFORMERCADO (2020). Tendencias. <https://infomercado.pe/el-86-de-peruanos-estaria-dispuesto-a-renunciar-por-un-mal-clima-laboral/>

- Inoñan, E. (2023) "Influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, Chepén - 2021" Universidad Nacional de Trujillo, obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/20834/INO%c3%91AN%20GALLARDO-TS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Iparraguirre, O., & León, Lady. (2019). *Satisfacción laboral, clima laboral, compromiso organizacional y rotación de personal en un call center de Lima metropolitana* [Universidad Marcelino Champagnat]. <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/3087>
- Jiménez, A. Mayona, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Revista Universum* N° 23, Vol. 1 https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000100007&script=sci_arttext
- Larraín, A. (2017). *El clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Salas* [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/991>
- Llaneza, F. (2009). *Ergonomía y Psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*. Lex Nova. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Pereira-Catherine.pdf>.
- Martínez, M., Rufino, L., Rufino, N., & Svirichi, Y. (2018). *Correlación entre felicidad y rotación de personal en una empresa minera* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13189/MARTINEZ_RUFINO_FELICIDAD_MINERA.pdf?sequence=1
- Maylle, C. (2019). *Validación de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de una cadena de restaurantes* [Universidad Nacional Federico Villarreal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3576>
- Medina, A., Ávila A. (2002). Evolución de la teoría administrativa. Una visión desde la psicología organizacional. *Revista Club Psicología*. 2002;19(3):262-72.

- Meyer, J. & Allen, N. (1991). Tres componentes, conceptualización del compromiso organizacional. (Human Resource Management Review). Vol.1, n° 1, pp. 61 – 98.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mowday, R. T., I. W. Porter y R. M. Steers. (1982). *Employee-Organizational linkages: the Psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Narváez JL. (2009). Teoría administrativa [Internet]. San Justo: Universidad Nacional de La Matanza; 2009 [citado 25/08/2018]. Disponible en: Disponible en: https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-15-Teoria_administrativa.pdf.
- Ortiz, M., Galindo, A., Valbuena, P., Clavijo, A., y Duarte, J. (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 14(14), 25–42. <https://doi.org/10.22463/24221783.3162>
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC*. https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Perú 21 (2021) Economía. <https://peru21.pe/economia/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/>
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28), 1–25. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Rengifo, J., & Maldonado, L. (2018). *Clima laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Hospital Base II de la Red Asistencial ESSALUD – Tarapoto* [Universidad Peruana Unión].

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_3e7e306ad897989bc4a8a782f58088fa/Description#tabnav

Revista Economía. (2022). *ENCUESTA DE CALIDAD DE VIDA: El 93% de CEO'S peruanos se siente productivo en el trabajo.*

<https://www.revistaeconomia.com/encuesta-de-calidad-de-vida-el-93-de-ceos-peruanos-se-siente-productivo-en-el-trabajo/>

Rivera, D., Rincón, J., & Flórez, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Revista Espacios*, 39(Investigación), 1–10.

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>

Robles, P., & del Carmen, M. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada a Las Enseñanza de Las Lenguas*, 18, 1–16.

<https://www.nebrija.com/revista-linguistica/numero-18-2015.html#articulo-55002aca89c37>

Sambrano M, Galviz J, Martínez A. (2015). Propuesta de formación profesional basado en la teoría de clima organizacional de Likert. *Evaluación e Investigación*; 225-252

SERVIR. (2017). *Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE* (pp. 1–19).

Silva, C. (2018). *Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018* [Universidad César Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/25877>

Taborda, L. (2015). Participación del Trabajador Social en los Procesos de Clima Organizacional y Gestión Humana de los Restaurantes Il Forno de Medellín – Antioquia. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/5379>

Uribe, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales* (Editorial el Manual Moderno, Ed.).

<https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>

- Valer, M. (2018). *Gestión del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega*, 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33004>
- Venturo, M. (2018). *Motivación laboral y compromiso organizacional del personal de la empresa de educación superior de lima – 2018* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19748>
- Vera, L., & Gálvez, P. (2016). Comportamiento Organizacional Ciudadano o Síndrome del Buen Soldado. *Revista Empresarial*, 1–7. <https://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-empresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/view/72>
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.
- Zepeda, F. (1999). *Psicología organizacional*. México: Addison Wesley Longman de México S.A. de C. V.
- Zevallos, R. (2021). *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución nacional de evaluación y fiscalización ambiental, Región Ayacucho – 2019* [Universidad Ricardo Palma]. http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3969/ADM-T030_43978730_T%20%20%20ZEVALLOS%20CIPRIAN%20ROSA%20LUZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1: Resolución de aprobación del proyecto de investigación:



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
RESOLUCIÓN N° 1187-2022/FADHU-USS

Pimentel, 28 de noviembre del 2022

VISTO

El oficio N° 0078-2022/FADHU-DTS-USS de fecha 21 de noviembre del 2022, presentado por la Escuela Profesional de Trabajo Social eleva el informe de los estudiantes quienes solicitan el cambio de los temas de Proyectos de Investigación (Tesis); y,

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *“La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...)”*.

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *“La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico”*. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, el Artículo 6 (6.5) de la Ley Universitaria, Ley N° 30220 Fines de la universidad que señala: *“Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística”*.

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *“Obtención de Grados y Títulos: Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: Inciso 45.1 *“Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa”*.*

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 8, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 72°: Aprobación del tema de investigación: El Comité de Investigación de la escuela profesional eleva los temas del proyecto de investigación y del trabajo de investigación que esté acorde a las líneas de investigación institucional a Facultad para la emisión de la resolución.
- Artículo 73°: Aprobación del proyecto de investigación: El (los) estudiante (s) expone ante el Comité de Investigación de la escuela profesional el proyecto de investigación para su aprobación y emisión de la resolución de facultad.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 086-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: *“Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El período de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...)”*
- Artículo 24°: *“La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)”*.
- Artículo 25°: *“El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C”*.

Que, visto el oficio N° 0078-2022/FADHU-DTS-USS de fecha 21 de noviembre del 2022, emitido por la Escuela Profesional de Trabajo Social, quien eleva el informe de los estudiantes quienes solicitan modificación de los temas de Proyectos de Tesis que conforme a lo expuesto en líneas precedentes en atención a lo solicitado por los alumnos se debe dejar sin efecto las resoluciones primigenias mediante las cuales se aprobaron los proyectos de tesis.

RESOLUCIÓN N° 1187-2022/FADHU-USS

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR Y APROBAR el cambio de los temas de investigación (Tesis), siendo los nuevos proyectos de tesis de los siguientes alumnos, conforme al siguiente detalle:

N°	APELLIDOS NOMBRES	TEMA
1	ORTIGAS SAN MARTIN BRIAN GERMAN	"INSTRUCCIÓN ESCOLAR COMO INDICADOR DE POBREZA EN PONCOY, EN PERSONAS DE 14 A 40 AÑOS DE EDAD. MONSEFU, 2022"
2	- ACHA PAREDES PAMELA MARIA - REYES ALCALA CAMILA FERNANDA	"CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN ESTUDIANTES DE 5TO DE SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, ATE, 2022"
3	FRANCO BRAVO CHRISTYANE ARLETTE	"APOYO SOCIAL PERCIBIDO POR LOS PADRES DE FAMILIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALMIRANTE MIGUEL GRAU, LIMA, 2022"
4	VARGAS MARTINEZ ELENA PAULINA	"CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURIMAC, 2022"
5	- HUASCO TITO JAQUELIN PAOLA - QUISPE APAZA LEIA VICTORIA	"VIOLENCIA FAMILIAR EN TIEMPOS DE COVID-19 EN ADOLESCENTES DE 2DO DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MICAELA BASTIDAS, ATE, 2022"
6	- LOPEZ ROSALES SHEYLLA DALILA - TORRES COSAR MARYLIA CLAUIDA	"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PUERTO MADERO SAC- SAN ISIDRO, 2022"

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO las resoluciones que se proceden a detallar: RESOLUCIÓN N°0672-2022/FDH-USS de fecha 13 de julio del 2022, en el extremo que corresponde al estudiante ORTIGAS SAN MARTIN BRIAN GERMAN, la RESOLUCIÓN N°0559-2022/FDH-USS de fecha 27 de junio del 2022, en el extremo que corresponde al estudiante ACHA PAREDES PAMELA MARI, REYES ALCALA CAMILA FERNANDA, VARGAS MARTINEZ ELENA PAULINA, RESOLUCIÓN N°0268-2022/FDH-USS de fecha 04 de abril del 2022, en el extremo que corresponde al estudiante FRANCO BRAVO CHRISTYANE ARLETTE, HUASCO TITO JAQUELIN PAOLA y QUISPE APAZA LEIA VICTORIA, RESOLUCIÓN N°1078-2022/FADHU-USS de fecha 03 de noviembre del 2019, en el extremo que corresponde al estudiante TORRES COSAR MARYLIA CLAUIDA y la RESOLUCIÓN N°1022-2022/FADHU-USS de fecha 19 de octubre del 2022, en el extremo que corresponde al estudiante LOPEZ ROSALES SHEYLLA DALILA.


ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


Dra. Dioses Lescano Neily
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades


Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

ANEXO 2. Autorización para el recojo de información

 UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD - USS		
	GUÍA	Código:	F-PC-USS
	DE PRODUCTOS ACREDITABLES DE LAS ASIGNATURAS DE INVESTIGACIÓN	Versión:	00
		Hoja:	53 de 52

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Abancay, 20 de mayo de 2022

Quien suscribe:

Abg. Hugo David Alfaro Chirinos

Director de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud de APURÍMAC.

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación denominado: Clima Laboral y Compromiso Organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.

Por el presente, el que suscribe, Abg. Hugo Alfaro Chirinos, Director de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud de APURÍMAC,

AUTORIZO a la alumna: Elena Paulina Vargas Martínez, identificada con DNI N° 31042447, estudiante de la Escuela Profesional de Trabajo Social, y autor del trabajo de investigación denominado: Clima Laboral y Compromiso Organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022, al uso de dicha información que conforma el expediente técnico así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de Titulación, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.



Abg. Hugo David Alfaro Chirinos
DNI N°
Director de Recursos Humanos
de la Dirección Regional de Salud de APURÍMAC

ANEXO 3. Instrumentos.

DATOS PERSONALES

EDAD: _____ SEXO: M () F () ESTADO CIVIL: _____

Tiempo de Servicio en la institución: 0-5 () 10-20 () 20 a más ()

Condición laboral: Nombrado () Contratado () Por servicio no personales ()

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas

1. Ninguno o Nunca.
2. Poco.
3. Regular o algo.
4. Mucho.
5. Todo o siempre

	Proposiciones	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la Organización					
2	Se siente comprometido con el éxito de la Organización					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
5	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
6	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
7	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					

8	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
9	Los objetivos de trabajo son retadores					
10	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización					
11	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
12	Se valora los altos niveles de desempeño					
13	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
14	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo					
15	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
16	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
17	En la oficina, se hacen mejorar las cosas cada día					
18	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
19	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
20	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
21	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
22	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos					
23	Existen una buena administración de los					

	recursos					
24	Los jefes promueven la capacidad es una tarea estimulante					
25	La organización fomenta y promueve la comunicación					
26	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
27	La institución promueve el desarrollo del personal					
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
29	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
30	Hay clara definición de la visión, misión y valores en la Organización					

Fuente: Escala de Clima Laboral CL SPC de Sonia Palma Carrillo (2004)

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario tiene como objetivo recoger la información acerca del estudio de investigación de compromiso organizacional. Lea cuidadosamente cada proposición y marque su respuesta circulando en el número que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, este cuestionario es de carácter anónimo y confidencial. Agradezco por anticipado su colaboración.

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

PROPOSICIONES		T o t a l m e n t e e n d e s a c u e r d o	E n D e s a c u e r d o	N i d e a c u e r d o n i d e s a c u e r d o	D e a c u e r d o	T o t a l m e n t e d e a c u e r d o
1	Mi equipo de trabajo (Entidad donde laboro) es como parte de mi familia.					
2	Siento una compenetración del 100% de la Entidad donde laboro.					
3	Mis metas se alinean perfectamente a la de la Entidad donde laboro.					
4	Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias.					
5	Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte.					
6	Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco actualmente en la Entidad donde laboro.					
7	Permanecer en la entidad donde laboro, es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					

8	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a la Entidad donde laboro.					
9	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en la Entidad donde, yo consideraría trabajar en otra parte.					
10	Sería muy difícil para mí en este momento, dejar la Entidad donde laboro, incluso si lo deseara.					
11	Si sigo esforzándome en mi trabajo, podría quedarme en la Entidad donde laboro.					
12	Al demostrar al profesional que hay en mí, podría ser promocionado.					
13	Al demostrar al profesional que hay en mí, podría ser promocionado.					
14	No renunciaría a la Entidad donde laboro, porque me siento obligado con mis compañeros.					
15	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en la Entidad donde laboro					
16	La Entidad donde laboro merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que trabajo.					

FUENTE: Allen & Meyer validada por Maylle (2019)

ANEXO 4. Validación de instrumentos

5	PT-5	Validación de Instrumentos
---	------	----------------------------

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS


1. NOMBRE DEL JUEZ		JORGE ARTURO RODRIGUEZ MENDOZA
2.	PROFESIÓN	ABOGADO
	ESPECIALIDAD	GESTIÓN PÚBLICA
	GRADO ACADÉMICO	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	35 AÑOS
	CARGO	FISCAL ADJUNTO SUPERIOR
Titulo de la Investigación: CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC, 2022.		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	ELENA PAULINA VARGAS MARTÍNEZ
3.2	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista { } 2. Cuestionario { X } 3. Lista de Cotejo { } 4. Diario de campo { }
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u>
		<ul style="list-style-type: none"> Determinar las características del clima laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac del año 2022
		<u>ESPECÍFICOS</u>
		<ul style="list-style-type: none"> Evaluar el clima laboral teniendo en cuenta las dimensiones: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones laborales.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	

01	Pregunta del instrumento: Existen oportunidades de progresar en la Organización Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D())
02	Pregunta del instrumento: Se siente comprometido con el éxito de la Organización Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D())
03	Pregunta del instrumento: El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D())
04	Pregunta del instrumento: Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D())
05	Pregunta del instrumento: El jefe se interesa por el éxito de sus empleados Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D())
06	Pregunta del instrumento: Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS	D())
07	Pregunta del instrumento: En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS	D())
08	Pregunta del instrumento: En mi oficina, la información fluye adecuadamente Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS	D())
09	Pregunta del instrumento: Los objetivos de trabajo son retadores Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS	D())

10	Pregunta del instrumento: Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X)	D()
11	Pregunta del instrumento: En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X)	D()
12	Pregunta del instrumento: Se valora los altos niveles de desempeño Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X)	D()
13	Pregunta del instrumento: Los trabajadores están comprometidos con la organización Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X)	D()
14	Pregunta del instrumento: Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X)	D()
15	Pregunta del instrumento: El grupo con el que trabajo, funciona como una equipo bien integrado Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X)	D()
16	Pregunta del instrumento: Los supervisores expresan reconocimiento por los logros Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X)	D()
17	Pregunta del instrumento: En la oficina, se hacen mejorar las cosas cada día Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X)	D()
18	Pregunta del instrumento: Las responsabilidades del puesto están claramente definidas Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X)	D()

19	Pregunta del instrumento: Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
20	Pregunta del instrumento: Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
21	Pregunta del instrumento: Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades Escala de medición: Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
22	Pregunta del instrumento: En la institución, se afrontan y superan los obstáculos Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
23	Pregunta del instrumento: Existen una buena administración de los recursos Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
24	Pregunta del instrumento: Los jefes promueven la capacidad es una tarea estimulante Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
25	Pregunta del instrumento: La organización fomenta y promueve la comunicación Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
26	Pregunta del instrumento: La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
27	Pregunta del instrumento: La institución promueve el desarrollo del personal Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS

28	Pregunta del instrumento: Los objetivos del trabajo están claramente definidos Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
29	Pregunta del instrumento: El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
30	Pregunta del instrumento: Hay clara definición de la visión, misión y valores en la Organización Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
PROMEDIO OBTENIDO:		A(30) D():
7. COMENTARIOS GENERALES Hay suficiencia, claridad, coherencia y relevancia en los ítems		
8. OBSERVACIONES		


 Juez Experto
 Mg. Jorge Arturo Rodríguez Méndez
 DNI 23812807


INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		JORGE ARTURO RODRIGUEZ MENDOZA
2.	PROFESIÓN	ABOGADO
	ESPECIALIDAD	GESTIÓN PÚBLICA
	GRADO ACADÉMICO	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	35 AÑOS
	CARGO	FISCAL ADJUNTO SUPERIOR
Título de la Investigación: CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC, 2022.		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	ELENA PAULINA VARGAS MARTÍNEZ
3.2	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u> <ul style="list-style-type: none"> Determinar las características del compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac en el año 2022.

		<p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar el compromiso organizacional teniendo en cuenta las dimensiones: El compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso continuo.
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	<p>Pregunta del instrumento: Mi equipo de trabajo (Entidad donde laboro) es como parte de mi familia</p> <p>Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>Pregunta del instrumento: Siento una compenetración del 100% de la Entidad donde laboro</p> <p>Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>Pregunta del instrumento: Mis metas se alinean perfectamente a la de la Entidad donde laboro</p> <p>Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>Pregunta del instrumento: Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias</p> <p>Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>Pregunta del instrumento: Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte</p> <p>Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS</p>
06	<p>Pregunta del instrumento: Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco actualmente en la Entidad donde laboro.</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS</p>

	Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	
07	Pregunta del instrumento: Permanecer en la entidad donde laboro, es un asunto tanto de necesidad como de deseo Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
08	Pregunta del instrumento: Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a la Entidad donde laboro Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
09	Pregunta del instrumento: Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en la Entidad donde, yo consideraría trabajar en otra parte Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
10	Pregunta del instrumento: Sería muy difícil para mí en este momento, dejar la Entidad donde laboro, incluso si lo deseara. Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
11	Pregunta del instrumento: Si sigo esforzándome en mi trabajo, podría quedarme en la Entidad donde laboro Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
12	Pregunta del instrumento: Al demostrar al profesional que hay en mí, podría ser promocionado. Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
13	Pregunta del instrumento: Me sentiría culpable si renunciara a la Entidad donde laboro en este momento Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS

14	Pregunta del instrumento: No renunciaría a la Entidad donde laboro, porque me siento obligado con mis compañeros Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
15	Pregunta del instrumento: Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en la Entidad donde laboro Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
16	Pregunta del instrumento: La Entidad donde laboro merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que trabajo Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
PROMEDIO OBTENIDO:		A(16) D():
7. COMENTARIOS GENERALES Hay suficiencia, claridad, coherencia x relevancia en los ítems.		
8. OBSERVACIONES		


 Juez Experto
 JORGE ARTURO RODRIGUEZ MENDOZA
 DNT. 22812803

5	PT-5	Validación de Instrumentos
---	------	----------------------------

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		CARMEN MERCEDES VIDALÓN BARNETT
2.	PROFESIÓN	ASISTENTE SOCIAL
	ESPECIALIDAD	SALUD PÚBLICA
	GRADO ACADÉMICO	BACHILLER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	34 AÑOS
	CARGO	ASISTENTE SOCIAL DE LA DIRESA APURÍMAC
Título de la Investigación: CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC, 2022.		
3. DATOS DEL TESISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	ELENA PAULINA VARGAS MARTÍNEZ
3.2	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		GENERAL
		<ul style="list-style-type: none"> Determinar las características del clima laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac del año 2022
		ESPECÍFICOS
		<ul style="list-style-type: none"> Evaluar el clima laboral teniendo en cuenta las dimensiones: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones laborales.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	

01	Pregunta del instrumento: Existen oportunidades de progresar en la Organización Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D()
02	Pregunta del instrumento: Se siente comprometido con el éxito de la Organización Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D()
03	Pregunta del instrumento: El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D()
04	Pregunta del instrumento: Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D()
05	Pregunta del instrumento: El jefe se interesa por el éxito de sus empleados Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:	D()
06	Pregunta del instrumento: Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS	D()
07	Pregunta del instrumento: En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS	D()
08	Pregunta del instrumento: En mi oficina, la información fluye adecuadamente Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS	D()
09	Pregunta del instrumento: Los objetivos de trabajo son retadores Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS	D()

10	Pregunta del instrumento: Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS
11	Pregunta del instrumento: En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS
12	Pregunta del instrumento: Se valora los altos niveles de desempeño Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS
13	Pregunta del instrumento: Los trabajadores están comprometidos con la organización Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS
14	Pregunta del instrumento: Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS
15	Pregunta del instrumento: El grupo con el que trabajo, funciona como una equipo bien integrado Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS
16	Pregunta del instrumento: Los supervisores expresan reconocimiento por los logros Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS
17	Pregunta del instrumento: En la oficina, se hacen mejorar las cosas cada día Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS
18	Pregunta del instrumento: Las responsabilidades del puesto están claramente definidas Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS

19	Pregunta del instrumento: Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
20	Pregunta del instrumento: Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
21	Pregunta del instrumento: Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades Escala de medición: Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
22	Pregunta del instrumento: En la institución, se afrontan y superan los obstáculos Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
23	Pregunta del instrumento: Existen una buena administración de los recursos Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
24	Pregunta del instrumento: Los jefes promueven la capacidad es una tarea estimulante Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
25	Pregunta del instrumento: La organización fomenta y promueve la comunicación Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
26	Pregunta del instrumento: La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
27	Pregunta del instrumento: La institución promueve el desarrollo del personal Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS

28	Pregunta del instrumento: Los objetivos del trabajo están claramente definidos Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>)	D()
29	Pregunta del instrumento: El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>)	D()
30	Pregunta del instrumento: Hay clara definición de la visión, misión y valores en la Organización Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>)	D()
PROMEDIO OBTENIDO:		A(30)	D():
7. COMENTARIOS GENERALES		<i>Suficiencia, claridad, coherencia y relevancia.</i>	
8. OBSERVACIONES			


 GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
 Dirección Regional Salud Apurímac

 Carmen M. Vidallon Barnett
 ASISTENTE SOCIAL
 C.A.S. 2487

Juez Experto

5	PT-5	Validación de Instrumentos
---	------	----------------------------

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		CARMEN MERCEDES VIDALÓN BARNETT
2.	PROFESIÓN	ASISTENTE SOCIAL
	ESPECIALIDAD	SALUD PÚBLICA
	GRADO ACADÉMICO	BACHILLER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	34 AÑOS
	CARGO	ASISTENTE SOCIAL DE LA DIRESA APURÍMAC
Título de la Investigación: CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC, 2022.		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	ELENA PAULINA VARGAS MARTÍNEZ
3.2	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u> <ul style="list-style-type: none"> Determinar las características del compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac en el año 2022.

		<p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar el compromiso organizacional teniendo en cuenta las dimensiones: El compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso continuo.
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	<p>Pregunta del instrumento: Mi equipo de trabajo (Entidad donde laboro) es como parte de mi familia</p> <p>Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>Pregunta del instrumento: Siento una compenetración del 100% de la Entidad donde laboro</p> <p>Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>Pregunta del instrumento: Mis metas se alinean perfectamente a la de la Entidad donde laboro</p> <p>Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>Pregunta del instrumento: Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias</p> <p>Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>Pregunta del instrumento: Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte</p> <p>Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS</p>
06	<p>Pregunta del instrumento: Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco actualmente en la Entidad donde laboro.</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS</p>

	<p>Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal</p>	
07	<p>Pregunta del instrumento: Permanecer en la entidad donde laboro, es un asunto tanto de necesidad como de deseo</p> <p>Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS</p>
08	<p>Pregunta del instrumento: Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a la Entidad donde laboro</p> <p>Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS</p>
09	<p>Pregunta del instrumento: Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en la Entidad donde, yo consideraría trabajar en otra parte</p> <p>Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS</p>
10	<p>Pregunta del instrumento: Sería muy difícil para mí en este momento, dejar la Entidad donde laboro, incluso si lo deseara.</p> <p>Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS</p>
11	<p>Pregunta del instrumento: Si sigo esforzándome en mi trabajo, podría quedarme en la Entidad donde laboro</p> <p>Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS</p>
12	<p>Pregunta del instrumento: Al demostrar al profesional que hay en mí, podría ser promocionado.</p> <p>Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS</p>
13	<p>Pregunta del instrumento: Me sentiría culpable si renunciara a la Entidad donde laboro en este momento</p> <p>Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS</p>

14	Pregunta del instrumento: No renunciaría a la Entidad donde laboro, porque me siento obligado con mis compañeros	A(X) D()	
	Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	SUGERENCIAS	
15	Pregunta del instrumento: Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en la Entidad donde laboro	A(X) D()	
	Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	SUGERENCIAS	
16	Pregunta del instrumento: La Entidad donde laboro merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que trabajo	A(X) D()	
	Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	SUGERENCIAS	
PROMEDIO OBTENIDO:		A(16) D()	
7. COMENTARIOS GENERALES		<i>Suficiente claridad, coherencia y relevancia.</i>	
8. OBSERVACIONES			


 GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
 Oficina Regional de Salud Pública

 Carmelinda Barrón
 ASISTENTE SOCIAL
 C.A.S. 2007

5	PT-5	Validación de Instrumentos
---	------	----------------------------

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		KATIA ANALY BARRON SOTO
2.	PROFESIÓN	LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
	ESPECIALIDAD	SALUD MENTAL Y COMUNITARIA
	GRADO ACADÉMICO	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	16 AÑOS
	CARGO	COORDINADORA DEL PP. DISCAPACIDAD
Título de la Investigación: CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC, 2022.		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	ELENA PAULINA VARGAS MARTÍNEZ
3.2	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
4. INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL	
	<ul style="list-style-type: none"> Determinar las características del clima laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac del año 2022 	
	ESPECÍFICOS	
	<ul style="list-style-type: none"> Evaluar el clima laboral teniendo en cuenta las dimensiones: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones laborales. 	
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	

01	Pregunta del instrumento: Existen oportunidades de progresar en la Organización Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) SUGERENCIAS:	D()
02	Pregunta del instrumento: Se siente comprometido con el éxito de la Organización Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) SUGERENCIAS:	D()
03	Pregunta del instrumento: El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) SUGERENCIAS:	D()
04	Pregunta del instrumento: Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) SUGERENCIAS:	D()
05	Pregunta del instrumento: El jefe se interesa por el éxito de sus empleados Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) SUGERENCIAS:	D()
06	Pregunta del instrumento: Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) SUGERENCIAS:	D()
07	Pregunta del instrumento: En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) SUGERENCIAS:	D()
08	Pregunta del instrumento: En mi oficina, la información fluye adecuadamente Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) SUGERENCIAS:	D()
09	Pregunta del instrumento: Los objetivos de trabajo son retadores Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) SUGERENCIAS:	D()

10	Pregunta del instrumento: Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
11	Pregunta del instrumento: En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
12	Pregunta del instrumento: Se valora los altos niveles de desempeño Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
13	Pregunta del instrumento: Los trabajadores están comprometidos con la organización Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
14	Pregunta del instrumento: Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
15	Pregunta del instrumento: El grupo con el que trabajo, funciona como una equipo bien integrado Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
16	Pregunta del instrumento: Los supervisores expresan reconocimiento por los logros Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
17	Pregunta del instrumento: En la oficina, se hacen mejorar las cosas cada día Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
18	Pregunta del instrumento: Las responsabilidades del puesto están claramente definidas Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS

19	Pregunta del instrumento: Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS
20	Pregunta del instrumento: Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS
21	Pregunta del instrumento: Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades Escala de medición: Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS
22	Pregunta del instrumento: En la institución, se afrontan y superan los obstáculos Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS
23	Pregunta del instrumento: Existen una buena administración de los recursos Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS
24	Pregunta del instrumento: Los jefes promueven la capacidad es una tarea estimulante Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS
25	Pregunta del instrumento: La organización fomenta y promueve la comunicación Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS
26	Pregunta del instrumento: La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS
27	Pregunta del instrumento: La institución promueve el desarrollo del personal Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS

28	Pregunta del instrumento: Los objetivos del trabajo están claramente definidos	A(X)	D()
	Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	SUGERENCIAS	
29	Pregunta del instrumento: El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen	A(X)	D()
	Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	SUGERENCIAS	
30	Pregunta del instrumento: Hay clara definición de la visión, misión y valores en la Organización	A(X)	D()
	Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	SUGERENCIAS	
PROMEDIO OBTENIDO:		A(30)	D()
7. COMENTARIOS GENERALES		<i>Suplenencia, claridad, coherencia y relevancia.</i>	
8. OBSERVACIONES			


 COLEGIO PSICÓLOGOS DEL PERÚ

 Mg. Katia Anely Barrón Soto
 PSICÓLOGA
 C.P.E.P. 11018
 JUEZ EXPERTO

5	PT-5	Validación de Instrumentos
---	------	----------------------------

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		KARIA ANALY BARRON SOTO
2.	PROFESIÓN	LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
	ESPECIALIDAD	SALUD MENTAL Y COMUNITARIA
	GRADO ACADÉMICO	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	16 AÑOS
	CARGO	COORDINADORA DEL PP. DISCAPACIDAD
Título de la Investigación: CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC, 2022.		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	ELENA PAULLINA VARGAS MARTÍNEZ
3.2	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u> <ul style="list-style-type: none"> Determinar las características del compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac en el año 2022.

ESPECÍFICOS

- Evaluar el compromiso organizacional teniendo en cuenta las dimensiones: El compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso continuo.

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Pregunta del instrumento: Mi equipo de trabajo (Entidad donde laboro) es como parte de mi familia Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS:
02	Pregunta del instrumento: Siento una compenetración del 100% de la Entidad donde laboro Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS:
03	Pregunta del instrumento: Mis metas se alinean perfectamente a la de la Entidad donde laboro Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS:
04	Pregunta del instrumento: Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS:
05	Pregunta del instrumento: Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS
06	Pregunta del instrumento: Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco actualmente en la Entidad donde laboro.	A(X) D() SUGERENCIAS

	<p>Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal</p>	
07	<p>Pregunta del instrumento: Permanecer en la entidad donde laboro, es un asunto tanto de necesidad como de deseo</p> <p>Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS</p>
08	<p>Pregunta del instrumento: Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a la Entidad donde laboro</p> <p>Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS</p>
09	<p>Pregunta del instrumento: Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en la Entidad donde, yo consideraría trabajar en otra parte</p> <p>Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS</p>
10	<p>Pregunta del instrumento: Sería muy difícil para mí en este momento, dejar la Entidad donde laboro, incluso si lo deseara.</p> <p>Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS</p>
11	<p>Pregunta del instrumento: Si sigo esforzándome en mi trabajo, podría quedarme en la Entidad donde laboro</p> <p>Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS</p>
12	<p>Pregunta del instrumento: Al demostrar al profesional que hay en mí, podría ser promocionado.</p> <p>Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS</p>
13	<p>Pregunta del instrumento: Me sentiría culpable si renunciaría a la Entidad donde laboro en este momento</p> <p>Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS</p>

14	Pregunta del instrumento: No renunciaría a la Entidad donde laboro, porque me siento obligado con mis compañeros Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS	
15	Pregunta del instrumento: Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en la Entidad donde laboro Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS	
16	Pregunta del instrumento: La Entidad donde laboro merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que trabajo Escala de medición: Escala de Likert - Ordinal	A(X) D() SUGERENCIAS	
PROMEDIO OBTENIDO:		A(16) D()	
7. COMENTARIOS GENERALES		Existencia: claridad, coherencia y relevancia.	
8. OBSERVACIONES			


COLEGIO PSICÓLOGOS DEL PERÚ

Mg. Katia Arroyo Barrón Soto
 PSICÓLOGA
 C.O.P.P. - N.º 1078

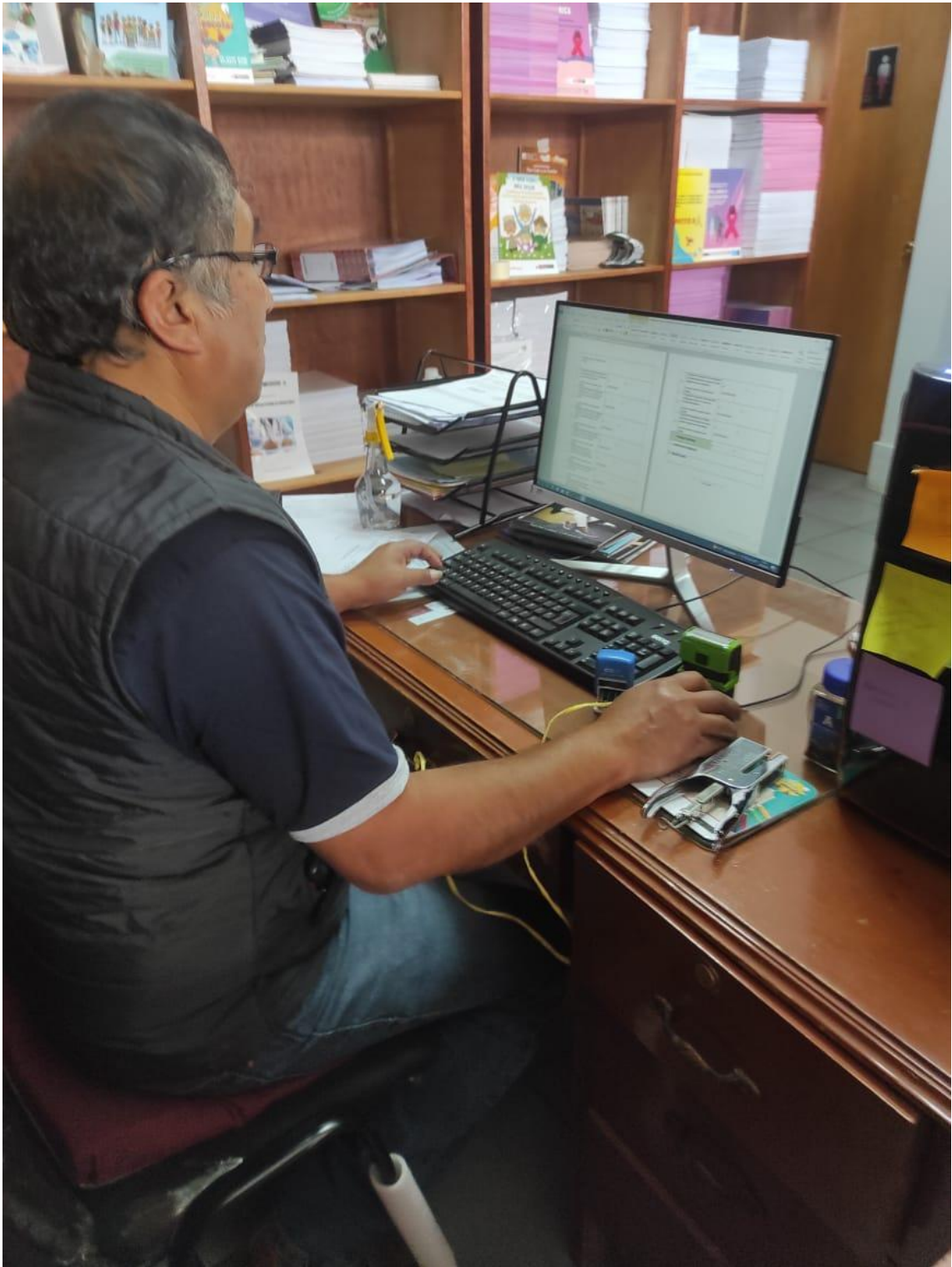
ANEXO 5: MATRIZ DE CONSISTENCIA CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC, 2022

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Variables	Tipo y diseño de investigación	Población y muestra
Clima Laboral y Compromiso Organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022	Problema general: ¿Existe relación entre el Clima Laboral y el Compromiso Organizacional en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022?	Objetivo general: Analizar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.	Objetivo general: Existe relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.	Variable independiente Clima Laboral	1. Autorrealización. 2. Involucramiento laboral. 3. Supervisión. 4. Comunicación. 5. Condiciones laborales	oportunidad para progresar comprometido con el éxito de la organización. poyo para superar obstáculos. acceso a información. remuneración atractiva	Investigación de tipo básica. El diseño es no experimental.	Población: La población de estudio de la presente investigación estuvo conformada por el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud de Apurímac.
	Problema específico 1: ¿Qué relación existe entre el Clima Laboral y el compromiso normativo del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022?	Objetivo específico 1: Demostrar la relación que existe entre el clima laboral con el compromiso normativo del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.	Hipótesis específica 1: Existe relación entre el clima laboral y el compromiso normativo del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.	Variable dependiente: Compromiso Organizacional	1. Compromiso normativo. 2. Compromiso afectivo 3. Compromiso continuación	1. Moral 2. Grado de satisfacción 3. Permanencia		Muestra: La muestra obtenida por el muestreo no probabilístico por conveniencia conformada por 80 servidores de la Dirección Regional de Salud de Apurímac
	Problema específico 2: ¿Qué relación existe entre el Clima Laboral y el compromiso afectivo del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022?	Objetivo específico 2: Establecer la relación que existe entre el clima laboral con el compromiso afectivo del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.	Hipótesis específica 2: Existe relación entre el clima laboral y el compromiso afectivo del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.					
	Problema específico 3: ¿Qué relación existe entre el Clima Laboral y el compromiso de continuación del personal	Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre el clima laboral con el compromiso de	Hipótesis específica 3: Existe relación entre el clima laboral y el compromiso de					

	administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022?	continuación del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.	continuación del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022.					
--	--	--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 6: Fotos de aplicación de la encuesta:





ANEXO 7: Tablas estándares.

*TESIS CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL 29MAY2022.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	V1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16						
1	E1	2	1	1	1	2	1	4	2	2	2	2	2	1	2	1	5	1	5	2	2	2	2	3	2	1	2	4	3	4	1	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4					
2	E2	2	2	1	1	1	4	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4						
3	E3	3	4	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3						
4	E4	3	3	2	2	3	2	5	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4						
5	E5	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	2	2	4	4	3	4	3	2	4					
6	E6	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	2	5	3	5	3	2	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	2	4					
7	E7	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4				
8	E8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	4	1	5	5	5	2	4	4	4	4	4					
9	E9	3	2	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
10	E10	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3				
11	E11	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	2	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3					
12	E12	4	2	1	2	2	5	3	2	4	3	3	2	1	1	5	1	4	5	2	3	3	4	2	4	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
13	E13	1	1	1	1	1	2	4	4	3	3	1	2	1	1	5	1	2	1	2	2	2	2	1	2	5	1	5	1	1	2	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	
14	E14	5	3	4	3	5	2	1	3	4	4	3	1	2	3	4	5	1	5	4	3	5	5	3	5	3	3	2	3	4	5	4	5	5	2	2	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	1	4	4	2	1	4
15	E15	3	1	1	1	1	1	5	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	1	5	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	4	1	1	1	2	2	2	2	2	4	2	1	4	2	2	4	1	4	4	4	5	4
16	E16	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	
17	E17	4	3	2	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	2	4	3	2
18	E18	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	E19	2	2	2	2	1	2	1	3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	1	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	
20	E20	2	1	2	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	4	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	3	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	E21	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
22	E22	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3	3	4	2	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	

*TESIS CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL 29MAY2022.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	V1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16									
23	E23	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	1	3	2	4	2	2	3	2			
24	E24	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3				
25	E25	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3					
26	E26	2	2	1	2	1	1	3	3	3	3	4	2	1	3	4	1	2	2	2	3	2	1	1	1	3	4	2	1	3	4	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
27	E27	3	2	2	1	2	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3				
28	E28	2	1	1	2	1	1	2	1	3	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
29	E29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
30	E30	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	5	4	2	5	5	2	5	4	1	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1				
31	E31	2	1	2	1	1	4	4	3	4	5	5	1	2	1	5	2	5	3	2	4	5	1	1	1	2	4	2	5	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
32	E32	4	5	4	3	3	4	3	5	4	4	3	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	3	5					
33	E33	2	1	1	1	1	4	4	2	2	2	1	1	2	1	1	5	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
34	E34	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	3	1	2	3	2	1	3	1	2	2	1	1	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2			
35	E35	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	2	3	3	4	4	4			
36	E36	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
37	E37	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2</																																													

ANEXO 8: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Datos informativos:

Institución: Universidad Señor de Sipán.

Investigador: Elena Paulina Vargas Martínez.

Título: “CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC, 2022”

Propósito del Estudio:

Lo invito a participar en un estudio llamado: “Clima Laboral y Compromiso Organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Apurímac, 2022” que se realiza, para hacer un diagnóstico de la percepción que tienen los servidores respecto al ambiente laboral y su grado de compromiso, identificación y lealtad para con la institución, identificar aspectos que necesitan ser optimizados para así lograr un ambiente de trabajo en el que puedan desarrollarse mejor sus funciones y cumplir con los objetivos fijados, esto permitirá realizar planes de intervención o estrategias para fomentar o desarrollar estas variables investigativas en el campo de los recursos humanos.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se desarrollarán los siguientes pasos:

1. Luego de que usted dé su consentimiento, se le realizará algunas preguntas relacionadas con el tema de investigación, lea cuidadosamente cada proposición y marque su respuesta circulando en el número que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, este cuestionario es de carácter anónimo y confidencial.
2. Después de ello, se procesa la información de manera confidencial y se realizará un informe general de los resultados, ya sea en la institución donde usted trabaja (si desea) y en la Universidad Señor de Sipán.
3. Finalmente, los resultados serán plasmados en el informe de investigación que será publicado en el repositorio de la Universidad.

Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en este estudio.

Beneficios:

Se va proponer a la institución una serie de medidas para elevar la percepción del clima laboral positivo para incrementar el compromiso organizacional.

Costos e incentivos

Usted no pagará nada por participar en el estudio; igualmente, no recibirá ninguna bonificación económica, únicamente la satisfacción y la tranquilidad de colaborar.

Confidencialidad:

La información es anónima, no se identificará al participante, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio.

Uso futuro de la información obtenida:

La información comprende la base de datos obtenida del cuestionario, las que serán guardadas en archivos, con la finalidad de que sirvan como fuente de verificación de esta investigación.

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin problema alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte a la investigadora del tema, o llame al Cel.989391308 de la investigadora principal.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en investigación de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Señor de Sipán, cada vez que se requiera el uso de la información.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas me van a pasar si participé en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento, sin perjuicio alguno hacia mi persona.

Participante

Nombre:

DNI: