



Fecha de presentación: enero, 2023

Fecha de aceptación: marzo, 2023

Fecha de publicación: mayo, 2023

CLIMA LABORAL

EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA PERUANA

WORK ENVIRONMENT IN COLLABORATORS OF A PERUVIAN PUBLIC INSTITUTION

Roberto Carlos Dávila-Morán¹

E-mail: rdavila430@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3181-8801>

Juan Manuel Sánchez Soto²

E-mail: juanmanuelss_1@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3276-6778>

Manuel Silva Infantes²

E-mail: d.msilva@upla.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6500-0592>

Henri Emmanuel López Gómez²

E-mail: henrilopezg@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5404-4047>

José Luis Serna-Landivar³

E-mail: u18101283@utp.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8903-9192>

¹Universidad Continental. Perú.

²Universidad Peruana Los Andes. Perú.

³Universidad Tecnológica del Perú. Perú.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Dávila Moran, R. C., Sánchez Soto, J. M., Silva Infantes, M., López Gómez, H. E. & Serna-Landivar, J. L. (2022). Clima laboral en colaboradores de una institución pública peruana. *Universidad y Sociedad*, 15(3), 682-690.

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue establecer el nivel de percepción del clima laboral en colaboradores de una institución pública peruana. Para ello, se desarrolló con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de tipo básica y nivel descriptivo. La población fue de tipo censal de 88 colaboradores de una institución del sector de la educación referido a la gestión educativa, ubicada en la ciudad de Lima, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario tipo escala de Likert de cinco alternativas de respuestas. El instrumento se validó mediante el juicio de expertos, mientras que la confiabilidad fue calculada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Los hallazgos indican que, la variable clima laboral predominó la percepción del nivel regular, seguido del nivel malo, y finalmente el nivel bueno; mientras que en la mayoría de las dimensiones prevaleció el nivel regular, seguido del nivel malo, a excepción de la dimensión motivación donde primó el nivel malo, seguido del nivel regular. Concluyendo que existe debilidad en el clima laboral en los colaboradores de la institución estudiada; se sugiere la aplicación de estrategias, que permitan la mejora del clima laboral en la referida organización.

Palabras clave: Clima laboral, autorrealización, motivación, involucramiento, monitoreo.

ABSTRACT

The objective of this study was to establish the level of perception of the work environment in collaborators of a Peruvian public institution. For this, it was developed with a quantitative approach, a non-experimental design, of a basic type and a descriptive level. The population was of census type of 88 collaborators of an institution of the education sector referred to educational management, located in the city of Lima, the data collection technique was the survey and the instrument was the Likert scale questionnaire of five answer alternatives. The instrument was validated through expert judgment, while reliability was calculated using Cronbach's Alpha coefficient. The findings indicate that the work climate variable predominated the perception of the regular level, followed by the bad level, and finally the good level; while in most of the dimensions the regular level prevailed, followed by the bad level, with the exception of the motivation dimension where the bad level pre-

veiled, followed by the regular level. Concluding that there is weakness in the work environment in the collaborators of the studied institution; the application of strategies is suggested, which allow the improvement of the work environment in the aforementioned organization.

Keywords: Work environment, self-realization, motivation, involvement, monitoring.

INTRODUCCIÓN

El trabajo constituye una de las principales tareas de los seres humanos que contribuye en la satisfacción de sus necesidades, tanto materiales como espirituales. Uno de los factores fundamentales en el desenvolvimiento del trabajo son las condiciones naturales, físicas, de organización en la cual se desarrolla el colaborador en su entorno laboral. El ambiente o clima de trabajo está constituido de diversos elementos que pueden incidir en las labores, sea una oficina, empresa u otra (Cruz et al., 2021).

Sobre este respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha hecho énfasis sobre la importancia del clima laboral en el lugar de trabajo, de forma tal que, resalta el interés del ambiente con los compañeros, directivos y pares empáticos, asimismo, la comunicación para mejorar la calidad del trabajo, infiriendo que el ambiente laboral favorece al bienestar de los empleados y resulta fundamental para el éxito de la entidad (OIT, 2021).

En el Perú, de acuerdo con una encuesta efectuada por la Consultora Dench realizada en el año 2021, reveló que, el 55% de los trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales, a tal efecto, la directora de dicha consultora expresa que, “con un ambiente psicológicamente seguro no solo gana el colaborador, al sentirse en confianza y respaldo, sino también a los empleados cuando se equivocan hace más fácil que se atrevan a intentar cosas nuevas, ofrecer soluciones distintas” (Gestión, 2021, p. 5).

Respecto a la institución en la que se realizó el estudio, es una entidad del sector de la educación referido a la gestión educativa, ubicada en la ciudad de Lima, la cual está constituida por 88 trabajadores en su totalidad; la misma ha tenido la problemática que debido a la pandemia por Covid-19 el cumplimiento de la jornada laboral ha sido de forma remota y desde la segunda mitad del año 2021 ha venido restableciéndose el cumplimiento de la jornada de forma presencial en algunos de los cargos, por lo cual, puede afectar en el clima laboral en los trabajadores. Por otra parte, los escasos planes motivacionales, debilidades en los canales de comunicación y fallas en la dirección de los líderes, pueden repercutir en

el ambiente laboral afectando el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

En relación al concepto de clima laboral, en la literatura se ha encontrado que el estudio del ambiente laboral, llamado también clima organizacional, refleja, a través del tiempo, el énfasis por analizar este fenómeno complejo en tres niveles de valoración: percepción del ambiente laboral, esquemas cognoscitivos sobre cómo funciona la organización y percepciones integradas e interactivas (Pedraza, 2018).

La noción de clima laboral alude a una variable que representa una serie de percepciones compartidas por los empleados a propósito de su entorno interno de trabajo (Arias & Arias, 2014; Chiang et al., 2008), que son edificadas a partir del significado que otorgan estos a sus experiencias laborales (Fainshmidt & Frazier, 2017), las cuales pueden incidir en el comportamiento de los empleados en sus funciones y, en consecuencia, en la productividad de la organización (Tsai, 2014). Por lo cual, el clima laboral es entendido como las características propias del ambiente laboral, que bien se visualiza o se percibe en el desenvolvimiento de la organización y que puede influenciar en su comportamiento (Chiavenato, 2000).

Según Cardona & Zambrano (2014), las dimensiones que abarcan el clima laboral son ocho: el liderazgo, la responsabilidad, la claridad, la apertura, la motivación, las recompensas, la supervisión y la interacción social. Para este estudio se ha trabajado con las cinco dimensiones: autorrealización, involucramiento, monitoreo, comunicación y motivación, empleadas en diversos estudios por Saldaña (2021) y Dávila et al. (2021).

A continuación, se presentan estudios relevantes, tanto en el contexto internacional como el nacional, es decir, en el Perú:

La indagación de Freitas et al. (2021), quienes realizaron un estudio en Brasil, con el propósito de estudiar el clima laboral y su relación con los accidentes/enfermedades profesionales en una unidad de atención psicosocial. Metodológicamente el estudio fue cuantitativo, diseño no experimental correlacional, donde los resultados señalan que existe vinculación entre el clima laboral y las dimensiones accidentes/enfermedades profesionales, uso de medicamentos y ausencias al trabajo. Los autores concluyeron que, existen debilidades en la cultura de seguridad relacionadas con el trabajo y el apoyo a las prácticas de seguridad.

Asimismo, Macías & Vanga (2021)2021, efectuaron un estudio en Ecuador que tuvo como objetivo diagnosticar el clima laboral en docentes de la carrera de Ingeniería Civil

de la Universidad Técnica de Manabí. La metodología del trabajo se realizó considerando el enfoque cuantitativo, se aplicó el muestreo censal con 33 docentes de la referida institución, los cuales respondieron un instrumento de tipo cuestionario. Los hallazgos revelaron que, existen debilidades vinculadas al clima organizacional, sin embargo, no tienen impacto en la motivación de los colaboradores; logrando concluir que, el diagnóstico realizado a la institución permite elaborar estrategias de mejora fundamentadas en los elementos desfavorables encontrados.

Por otra parte, Becerra & Bermúdez (2020), en un artículo desarrollado en Colombia, con la intención de evaluar el clima laboral en las bibliotecas universitarias de Bogotá; por lo cual, se efectuó la metodología cuantitativa, de diseño no experimental, cuya muestra fueron 120 colaboradores a los cuales se les aplicó el instrumento de tipo cuestionario; teniendo como resultados un clima laboral estable, siendo la categoría identidad apropiación de los valores institucionales y satisfacción del lugar ocupado en la organización la que mejor percepción obtuvo. Finalmente, se puede decir que, los escasos estudios sobre clima laboral en bibliotecas colombianas reflejan la necesidad de realizar investigaciones sobre dicha temática, ya que el clima laboral incide en el desempeño de los colaboradores y el logro de las metas del área que brinda un gran apoyo a la universidad.

Los referentes, Yamassake et al. (2021), ejecutaron una indagación en Brasil, con la finalidad de evaluar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una organización hospitalaria. El trabajo se desarrolló con el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, cuya muestra fue de 226 colaboradores de la organización. Se descubrió que existe vinculación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en dicha institución, y está asociada con la experiencia de cada colaborador. Concluyendo que existe un vínculo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral y en todas sus dimensiones.

Adicionalmente, Yslado et al. (2021) se encontró que el factor supervisión del clima laboral está relacionado con la dimensión de despersonalización del burnout. Asimismo, realizar varios trabajos remunerados genera mayor nivel de burnout ($p=0.040$, en un estudio que fijó como objetivo conocer la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout en docentes universitarios de una universidad pública peruana. Para ello se abordó desde el enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional, cuya muestra fueron 206 docentes, los cuales respondieron dos cuestionarios para evaluar las variables clima laboral y síndrome de burnout. Los hallazgos indican que, el nivel del clima laboral fue medio ($x = 138,8$ puntos); mientras

que el burnout de nivel medio ($x = 115,8$ puntos). Dentro de las principales conclusiones se tiene que, existe una relación negativa y estadísticamente significativa entre el clima laboral y el burnout; por otra parte, se sugiere la implementación de programas de intervención ocupacional y organizacional.

Del mismo modo, Guevara et al. (2021), ejecutaron un estudio en la ciudad de Trujillo en Perú, que buscó comparar las dimensiones que determinan el clima laboral en los servicios de neonatología de dos hospitales de nivel III durante la COVID-19. El estudio fue cuantitativo, donde se utilizó el método hipotético deductivo, de tipo descriptivo comparativo; la muestra fue de 91 trabajadores de la salud, de los cuales 63 corresponden al Hospital Víctor Lazarte Echegaray y 28 del Hospital Virgen de la Puerta-EsSalud, los cuales respondieron un cuestionario. Los autores hallaron que el clima laboral se percibió como regular con el 80.95% en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray y en el Hospital Virgen de la Puerta-EsSalud fue del 75.00%. Las derivaciones de estudio permiten decir que, las dimensiones que caracterizan el clima laboral en los servicios de neonatología de dos hospitales fueron; realización personal y comunicación, donde se encontraron diferencias significativas en relación con la implicación laboral, la comunicación y las condiciones de trabajo.

Por su parte, Hualcas (2021), en un artículo científico que persiguió establecer la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores en una empresa del sector hidrocarburos de Chimbote en el año 2020. Este se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva – correlacional, la muestra fueron 36 trabajadores de la organización, a los que se les aplicó el cuestionario como instrumento para recolectar la información. Los hallazgos muestran que, la percepción del clima laboral de los trabajadores administrativos con el 53.7% se ubicó como muy favorable, en contraste con los trabajadores operativos que con el 58.1% se ubicó como poco favorable. Se concluyó que, existe una correlación positiva moderada entre el clima laboral y la satisfacción laboral en la empresa de estudio.

Por último, Urbano (2018), realizó un estudio para evaluar el impacto del clima organizacional en la mejora del desempeño laboral en los trabajadores de una institución del Estado peruano, Administración Local de Agua Huaraz. El estudio se desarrolló desde la postura cuantitativa y diseño no experimental; los resultados precisaron que, en la dimensión nivel de percepción global del ambiente laboral un 54% de trabajadores calificaron el clima organizacional como favorable; asimismo, la dimensión nivel de percepción del ambiente laboral en relación a

la infraestructura y tecnología, reflejó que 8% califica el ambiente como muy favorable; en relación al desempeño laboral, 38% lo califica como excelente; pudiendo resumir que, un adecuado clima organizacional mejora el desempeño laboral en los trabajadores de dicha entidad.

Con base a las evidencias y problemática planteada se formuló como objetivo de este estudio establecer el nivel de percepción del clima laboral en colaboradores de una institución pública peruana; por lo cual, se evalúan las dimensiones: autorrealización, involucramiento, monitoreo, comunicación y motivación.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para el desarrollo del estudio se consideró el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, debido a que no se efectuó manipulación deliberada de variables (Ñaupas et al., 2014). Respecto al tipo de estudio, es básico, puesto que se realiza para profundizar los conocimientos sobre una temática específica (Hernández & Mendoza, 2018); en ese sentido, la intención fue profundizar el conocimiento en el clima laboral en los colaboradores de la institución investigada. De acuerdo con el nivel fue descriptivo, tal como lo señalan Ñaupas et al. (2014), "es una investigación de segundo nivel, cuyo objetivo principal es recopilar datos e información sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones, clasificación de los objetos, personas, agentes e instituciones o de los procesos naturales o sociales" (p. 92), por lo cual, se realizó una amplia caracterización del comportamiento del clima laboral y sus dimensiones en su contexto real.

El presente trabajo se ejecutó en una institución pública del Perú ubicada en la ciudad de Lima, dicha entidad corresponde específicamente al sector educativo, la misma se efectuó durante los periodos 2021 a 2022. La población estuvo conformada por 88 colaboradores de la referida institución; al ser la población pequeña, puede ser posible estudiar a todos los individuos en ella, por ello se realizó un muestreo de tipo censal (McGuigan, 1996, p. 158).

En relación a la técnica, se empleó la encuesta y como instrumento se empleó el cuestionario tipo escala de Likert, que fue diseñado con 24 ítems y cinco alternativas de respuesta, siendo estas: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre; el cual fue construido en base a preguntas relacionadas a las cinco dimensiones que evalúan la variable clima laboral. El juicio de expertos sirvió para validar el instrumento, en el cual tres especialistas evaluaron consideraciones de pertinencia, constructo y contenido. La confiabilidad del instrumento fue calculada con el coeficiente Alpha

de Cronbach mediante el software SPSS, resultando con 0.893 acreditando alta confiabilidad.

Respecto a los procedimientos realizados, posterior a la aplicación del instrumento a los colaboradores que conforman la muestra, la información recolectada se organizó, seguidamente fue procesada con el programa SPSS para luego realizar los análisis descriptivos y organizarlos en tablas para su mejor comprensión. Respecto a los aspectos éticos, el estudio se efectuó considerando los criterios de: respeto por las personas, confidencialidad, principio de beneficencia y principio de justicia.

RESULTADOS

Luego de la recolección de datos por parte de los 88 colaboradores que constituyen la muestra, se organizó la base de datos, de donde se extrajo información relevante de los sujetos, con lo cual, se pudo establecer la heterogeneidad de esta. En ese orden de ideas, se puede observar en la tabla 1 que, el 48% (42) de los colaboradores tienen entre 41 a 50 años de edad, el 32% (28) de los encuestados tienen entre 31 a 40 años de edad, mientras que el 20% (18) tienen entre 51 años de edad a más; resumiendo, la mayoría de los colaboradores de la empresa son personas entre 41 años de edad a más, por lo que, todo sugiere que los colaboradores en su mayoría son personas adultas. Asimismo, la clasificación según el sexo reporta que, el 59% (52) de los colaboradores son mujeres, mientras que el restante 41% (36) son hombres, por lo que, la mayoría de los encuestados son de sexo femenino.

De otro lado, respecto al cargo que ostentan los sujetos de la muestra, de los 88 encuestados, el 70% (62) son empleados, el 11% (10) son trabajadores administrativos y personal de servicio respectivamente, el 5% (4) son subdirectivos, y el 2% (2) son personal directivo. Respecto al tiempo de servicio, el 45% (40) tienen entre 6 a 10 años de servicios, el 41% (36) tiene más de 11 años de servicios, mientras que el 14% (12) tienen entre 1 a 5 años de servicios en la institución, observando que la mayoría de los trabajadores tienen entre 6 a 10 años en la entidad. Por último, el aspecto referido a la dedicación en las labores de trabajo, el 59% (52) de los colaboradores están a tiempo completo, mientras que el 41% (36) tienen una dedicación a tiempo parcial.

A la luz de estas evidencias, se refleja que los sujetos encuestados tienen características diversas matizadas por distintos elementos, como el sexo, la edad, el cargo que desempeñan, el tiempo de dedicación y servicios que diferencian a cada uno de estos, lo cual comprueba que es una muestra heterogénea.

Tabla 1. Características de la muestra

	Características	Frecuencia (f)	Porcentaje(%)
Edad	31-40 años	28	32%
	41-50 años	42	48%
	51 años a más	18	20%
Sexo	Mujer	52	59%
	Hombre	36	41%
Cargo	Directivos	2	2%
	Subdirectivos	4	5%
	Administrativos	10	11%
	Empleados	62	70%
	Personal de servicio	10	11%
Tiempo de servicios	1 a 5 años	12	14%
	6 a 10 años	40	45%
	Más de 11 años	36	41%
Dedicación	Tiempo parcial	36	41%
	Tiempo completo	52	59%

Fuente: Los autores

Resultados descriptivos de la variable clima laboral

Los resultados sobre la variable clima laboral en colaboradores de una institución pública peruana se refleja que, el 42% (37) lo ubicó en un nivel regular, el 39% (34) la ubicó en un nivel malo, mientras que el 19% (17) señaló un nivel bueno, tal como se observa en la tabla 2; por lo cual, se resume que predomina el nivel regular en la percepción del clima laboral.

Es interesante señalar que, las diferencias entre los niveles regular y malo son muy pequeñas, por lo que, tratándose de la percepción individual de los colaboradores ante una serie de elementos que determinan las condiciones de cómo se desarrollan las labores, puede contribuir tanto de manera positiva como negativa; asimismo, incide en la integración o relación con el resto de los trabajadores.

Tabla 2. Resultados de la variable clima laboral

Nivel	Clima laboral	
	Fi	%
Bueno	17	19%
Regular	37	42%
Malo	34	39%
Total	88	100%

Fuente: Los autores

Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable clima laboral

Respecto a los resultados de las dimensiones de la variable clima laboral se presenta en la tabla 3, donde se observa que en la dimensión Autorrealización, el 48% (42) de los colaboradores encuestados percibió un nivel regular, el 32% (28) de los colaboradores percibió un nivel malo, mientras que el 20% (18) percibió un buen nivel en la referida dimensión, por lo que, la totalidad de los encuestados percibió un nivel regular de autorrealización; sugiriendo que, existen debilidades en el logro de las aspiraciones o propósitos y satisfacción por parte de los colaboradores dentro de la organización.

Respecto a la dimensión Involucramiento, los resultados señalan que, del 100% de los colaboradores encuestados, el 39% (34) percibió un nivel regular, el 38% (33) reportó un nivel malo, mientras que el 24% (21) ubicó como bueno dicha

dimensión; en resumen, la mayoría de los colaboradores encuestados percibe la dimensión involucramiento con un nivel regular; infiriendo que, existe poco compromiso o participación de los colaboradores en las actividades y en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

En relación a la dimensión Monitoreo, los hallazgos indican que, el 43% (38) de los colaboradores percibió un nivel regular, el 41% (36) de los trabajadores encuestados indicó un nivel malo, mientras que el 16% (14) reportó un nivel bueno en dicha dimensión; lo que implica que la mayoría de los colaboradores reportaron un nivel regular en la dimensión monitoreo; por lo que, se presume que son escasas las estrategias de seguimiento y supervisión de los colaboradores, tareas y actividades para el alcance de metas.

Adicionalmente, en la dimensión Comunicación, se observa que, el 40% (35) de los colaboradores percibió un nivel regular, el 38% (33) de los encuestados reportó un nivel malo, mientras que el 23% (20) percibió un nivel bueno; en resumen, la mayoría de los colaboradores encuestados reportó un nivel regular en la dimensión comunicación; todo lo cual, hace presumir que, existen debilidades o son escasos los canales de información y comunicación entre los colaboradores para desarrollar la jornada laboral.

Finalmente, en la dimensión motivación, el 44% (39) de los colaboradores reportó un nivel malo, el 42% (37) indicó un nivel regular y el 14% (12) reportaron un nivel bueno; en síntesis, la mayoría de los colaboradores percibió un nivel malo; este hallazgo sugiere que, son escasos los impulsos que propicien a efectuar una tarea o a lograr una meta de los colaboradores en la organización.

Tabla 3. Resultados de las dimensiones de la variable clima laboral

Nivel	Dimensiones del clima laboral									
	Autorrealización		Involucramiento		Monitoreo		Comunicación		Motivación	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Bueno	18	20%	21	24%	14	16%	20	23%	12	14%
Regular	42	48%	34	39%	38	43%	35	40%	37	42%
Malo	28	32%	33	38%	36	41%	33	38%	39	44%
Total	88	100%	88	100%	88	100%	88	100%	88	100%

Fuente: Los autores

En resumen, la figura 1 muestra los resultados logrados en la variable clima laboral en colaboradores de una institución pública peruana, donde se observa que, predominó la percepción del nivel regular, seguido del nivel malo, por último, el nivel bueno; de este modo, se advierte la aplicación de estrategias de intervención, que permitan la mejora del clima laboral en la referida organización. Asimismo, se visualiza que en la mayoría de las dimensiones predominó el nivel regular seguido del nivel malo, a excepción de la dimensión motivación donde primó el nivel malo seguido del nivel regular; reflejando que existe debilidad en el clima laboral en los colaboradores de la institución estudiada.

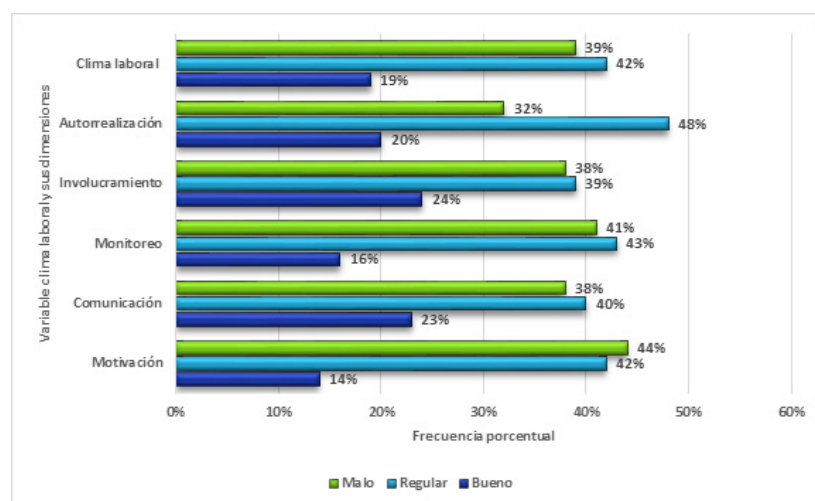


Figura 1. Clima laboral en colaboradores de una institución pública peruana y sus dimensiones

Fuente: Los autores

DISCUSIÓN

Como se pudo observar en la sección de resultados, donde se dio respuesta al objetivo de este estudio que se basó en: establecer el nivel de percepción del clima laboral en colaboradores de una institución pública peruana; en el cual predominó el nivel regular en la variable clima laboral, mientras que, en las dimensiones los hallazgos señalan que en casi todas estas imperó el nivel regular, a excepción de la dimensión motivación donde la percepción de los colaboradores la posicionó en un nivel malo seguido del nivel regular; lo cual refleja las posibles debilidades o fallas en el ambiente laboral en los colaboradores de dicha entidad.

Estos resultados son similares a los de Freitas et al. (2021), quienes en su estudio comprobaron las debilidades respecto a la cultura de seguridad vinculadas con el trabajo y el apoyo al trabajo seguro.

Asimismo, guardan relación con las derivaciones de Becerra & Bermúdez (2020), quienes aseveran que el clima laboral incide en el desempeño de los colaboradores y el logro de las metas del área; por lo que en los colaboradores del presente estudio dichas falencias en la motivación puede repercutir en el logro de objetivos organizacionales. Estas soluciones también son parecidas de la de Yslado et al. (2021) se encontró que el factor supervisión del clima laboral está relacionado con la dimensión de despersonalización del burnout. Asimismo, realizar varios trabajos remunerados genera mayor nivel de burnout ($p=0.040$, quienes consiguieron niveles bajos de clima laboral, por lo cual recomendaron la implementación de programas de intervención ocupacional y organizacional.

Por otra parte, los resultados de Guevara et al. (2021), están en correspondencia con los de esta indagación, puesto que, percibieron el clima laboral como regular con el 80.95% en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray y en el Hospital Virgen de la Puerta-EsSalud fue del 75.00%. En contraste con los resultados de este estudio se encuentran los de Macías & Vanga (2021) 2021, quienes revelaron que, a pesar de que existen debilidades vinculadas al clima organizacional, estas no tienen impacto en la motivación de los colaboradores; sugiriendo que, el diagnóstico realizado a la institución permite elaborar estrategias de mejora fundamentados en los elementos desfavorables encontrados. En esa misma línea, están los hallazgos de Yamassake et al. (2021), quienes en su estudio encontraron niveles altos de clima organizacional y de todas sus dimensiones, estando asociada con la experiencia de cada colaborador, resultados totalmente contrarios a lo hallado en la presente indagación, lo cual podría verse relacionada con el desempeño de los trabajadores. Del mismo modo, difieren de los de Hualcas (2021), debido que, la percepción del clima laboral de

los trabajadores administrativos con el 53.7% se ubicó como muy favorable. De la misma forma, difieren de los hallazgos de Urbano (2018), donde el nivel de percepción global del ambiente laboral el 54% de trabajadores calificaron el clima organizacional como favorable.

CONCLUSIONES

Mediante los hallazgos del estudio se logró demostrar que, en la variable clima laboral prevaleció la percepción del nivel regular, seguido del nivel malo, por último, el nivel bueno; mientras que, en la mayoría de las dimensiones sobresalió el nivel regular seguido del nivel malo, a excepción de la dimensión motivación donde prevaleció el nivel malo seguido del nivel regular.

Al tratarse de la percepción del clima laboral de los colaboradores ante la serie de elementos que precisan su estado emocional frente a las labores de trabajo, asimismo, su relación con los demás colaboradores con los que ejecuta las funciones asociadas a su cargo, por consiguiente al área o departamento; es por ello, que estos hallazgos sugieren amplias debilidades en el entorno de trabajo, puesto que, en la variable clima laboral los niveles se encuentran entre regular y malo; todo lo cual, puede incidir de forma negativa en la integración, relaciones entre los trabajadores y la manera de realizar el trabajo.

Por otra parte, en las dimensiones estudiadas, se pudo comprobar como principales falencias la falta de motivación, las fallas en la comunicación y dirección de los líderes, asimismo, el bajo interés en el logro de las aspiraciones o propósitos y satisfacción por parte de los colaboradores, escaso compromiso o participación de los colaboradores en las actividades asociadas a su cargo, entre otros aspectos, que pueden entorpecer el normal y eficaz desenvolvimiento de la organización.

Debido a los hallazgos resultantes de este estudio, se propone a los directivos de la institución pública peruana, la aplicación de estrategias que permitan la mejora del clima laboral en la referida organización; mediante las asignaciones de actividades que redunden en el logro de objetivos organizacionales, planes motivacionales, incentivos, entre otros planes de intervención, que permitan mejorar la percepción del clima laboral en los trabajadores, y en consecuencia, incida en el mejor desempeño y satisfacción de estos.

REFERENCIAS

- Arias Gallegos, W. L., & Arias Cáceres, G. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 185-191. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>

- Becerra-Márquez, C. V., & Bermúdez-Aponte, J. J. (2020). El clima laboral en la biblioteca universitaria: El caso de seis bibliotecas universitarias en Colombia. *Investigación Bibliotecológica: archivonomía, bibliotecología e información*, 34(84), 59-77. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2020.84.58165>
- Cardona Echeverri, D. R., & Zambrano Cruz, R. (2014). Análise de instrumentos de avaliação de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 184-189.
- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., Huerta Rivera, P. C., & Núñez Partido, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum (Talca)*, 23(2), 66-85.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos. Quinta Edición Santa Fe de Bogotá: Editorial McGraw-Hill*. McGraw-Hill.
- Cruz-Zúñiga, N., Alonso-Castillo, M. M., Armendáriz-García, N. A., & Lima-Rodríguez, J. S. (2021). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Revista Española de Salud Pública*, 95, e202104057.
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J. L., & Guanilo Paredes, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5 Edición Especial), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Fainshmidt, S., & Frazier, M. L. (2017). What Facilitates Dynamic Capabilities? The Role of Organizational Climate for Trust. *Long Range Planning*, 50(5), 550-566. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2016.05.005>
- Freitas, E., Flores, A., Antunes, L., Foggiato, T., Cunha, Q., & Siqueira, D. (2021). Clima de segurança no trabalho em unidade de atenção psicossocial: Percepção de trabalhadores de enfermagem. *Revista de Enfermagem Referência, V Série* (Suplemento ao N°8), e21009. <https://doi.org/10.12707/RV21009>
- Gestión, N. (22 de julio de 2021). *Clima laboral: El 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales nndc* | ECONOMIA. Gestión; NOTICIAS GESTIÓN. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/>
- Guevara Montoya, R. J., Loza Lora, M. G., Hospinal Mucha, L. F., Chacón Quiroz, J., & Alvarado Rocha, C. A. (2021). Clima laboral en servicios de neonatología de Hospitales Nivel III en tiempos de la COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(1).
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1ra. Edición). McGraw-Hill Education. <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvsc/1385>
- Hualcas Aguirre, M. (2021). Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos. *Revista Ciencia y Tecnología*, 17(4), 91-104.
- Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- McGuigan, F. J. (1996). *Psicología experimental: Métodos de investigación* (1ra. Edición en español). Prentice Hall Hispanoamericana.
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa—Cualitativa y redacción de la tesis* (4ta. Edición). Ediciones de la U.
- OIT. (2021). *Panorama Laboral 2021 América Latina y el Caribe—OIT | OIT/Cinterfor*. <https://www.oitcinterfor.org/panorama-laboral-2021-am%C3%A9rica-latina-caribe-oit-0>
- Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Saldaña Quiroz, S. F. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública de Lima Metropolitana 2020* [Tesis de Licenciada, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58939/Salda%C3%B1a_QSF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tsai, C. (2014). The Organizational Climate and Employees' Job Satisfaction in the Terminal Operation Context of Kaohsiung Port1. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 30(3), 373-392. <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2014.12.007>

Urbano Broncano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *APORTE SANTIAGUINO*, 11(1), 167. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>

Yamassake, R. T., Baptista, P. C. P., Albuquerque, V. A., & Rached, C. D. A. (2021). *Job satisfaction vs. organizational climate: Cross-sectional study in brazilian nursing professionals* [Preprint]. In Review. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-601567/v1>

Yslado Méndez, R. M., Ramirez Asis, E. H., García-Figueroa, M. E., & Arquero Montaña, J. L. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(3). <https://doi.org/10.6018/reifop.476651>