



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CIENCIAS ECONOMICAS

Estudio del clima organizacional en el Organismo Nacional de Sanidad

Pesquera - SANIPES – 2023

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración

AUTOR

Atao Fuentes, Diego Abraham ORCID 0009-0007-0593-360X

ASESOR

Mg. Burmester Andreu, Hans Federico Isaac ORCID 0000-0002-4980-1154

**Lima- Perú
2023**

ATAO FUENTES TURNITIN

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.researchgate.net Fuente de Internet	4%
2	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.uti.edu.ec Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
8	www.clubensayos.com Fuente de Internet	1%
9	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%



DEDICATORIA

*A las personas más importantes de mi vida, las
que siempre me motivan a seguir adelante
y luchar cada día para el camino al éxito.*



AGRADECIMIENTO

mi agradecimiento a mi familia, que con su apoyo han permiti3 que pueda emprender este nuevo reto profesional, asimismo a mi profesor, quien con sus ense1anzas constituyen la base de mi vida profesional.

RESUMEN

En esta investigación desarrollada a continuación, tuvo como objetivo central estudiar el clima Organizacional del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES 2023. El fundamento del estudio fue responder el problema: ¿Cuál es el clima organizacional en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES – 2023? La metodología empleada tuvo un enfoque cualitativo en el cual se aplicó una serie de preguntas utilizando el método Likert el cual conto con una escala de acuerdo a desacuerdo. Para la obtención de los resultados se empleó a una encuesta la cual contenía veintidós preguntas realizadas a los servidores del Organismo que contaban con vínculo laboral, el cual posteriormente fueron baremadas, obteniendo como resultado principal la relación que se tiene en base a las dimensiones tratadas en el presente estudio, indicando que mientras el servidor tenga una mayor fluides y libertad en sus comunicaciones a su vez perciba las habilidades directivas de sus superiores, reflejado en un liderazgo optimo y con metas a corto, mediano y largo plazo; tendrán una percepción favorable hacia una Organización más flexible dinámica y el entorno en el que desempeña, logrando objetivos y metas institucionales, así como también el desarrollo de cada servidor en el ámbito profesional y personal.

Palabras clave: Clima Organizacional, Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES, Habilidades directivas, entorno

ABSTRACT

The main objective of this research was to study the organizational climate of the National Fishery Health Agency - SANIPES 2023. The basis of the study was to answer the problem: What is the organizational climate in the National Fisheries Health Agency - SANIPES - 2023? The methodology used had a qualitative approach in which a series of questions were applied using the Likert method with a scale of agreement to disagreement. In order to obtain the results, a survey was used which contained twenty-two questions asked to the Agency's employees who had a labor relationship, which were later evaluated, obtaining as main result the relationship based on the dimensions discussed in this study, indicating that while the employee has a greater fluidity and freedom in their communications and perceives the managerial skills of their superiors, reflected in an optimal leadership and with short, medium and long term goals, they will have a favorable perception towards a more efficient organization, which will have a favorable perception towards a more efficient organization; The more flexible and dynamic the organization and the environment in which it operates will have a favorable perception, achieving institutional objectives and goals, as well as the development of each employee in the professional and personal spheres.

Keywords: Organizational climate, Organizational Climate of the National Fishery Health Agency - SANIPES, management skills, environment, management skills, environment.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
INDICE DE FIGURAS	viii
INTRODUCCIÓN.....	x
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACION	1
1.1. Marco histórico.....	1
1.2. Bases teóricas.....	1
1.3. Marco legal	4
1.4. Antecedentes del estudio.....	4
1.5. Marco conceptual.....	9
CAPITULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
2.1. Descripción de la realidad problemática.....	10
2.2. Formulación del problema general y específicos	11
2.3. Objetivo general y específicos.....	11
CAPITULO III: JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACION	13
3.1. Justificación e importancia del estudio.....	13
3.2. Delimitación del estudio	13
CAPITULO IV: FORMULACIÓN DEL DISEÑO	14
4.1 Diseño esquemático	14
4.2 Descripción de los aspectos básicos del diseño.....	14
CAPITULO V: PRUEBA DE DISEÑO.....	15
5.1 Aplicación de la propuesta de solución	15
CONCLUSIONES.....	47

RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
ANEXOS.....	53



INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama de Ishikawa.....	11
Figura 2 Dimensiones de la Encuesta.....	16
Figura 3 Organización	21
Figura 4 Me siento satisfecho/a con mi desempeño en SANIPES.....	22
Figura 5 Me siento orgulloso/a de pertenecer a SANIPES	23
Figura 6 Cuando ingresé al SANIPES recibí suficiente información sobre la misma, el área donde trabajo y la función que realizo	24
Figura 7 Cuando ingresé al SANIPES me sentí bienvenido/a.	25
Figura 8 Conozco la misión y valores del SANIPES.....	26
Figura 9 Yo diría que el SANIPES es un buen lugar donde trabajar	27
Figura 10 Comunicación	27
Figura 11 Los comunicados internos me proporcionan información útil	28
Figura 12 La INTRANET del SANIPES me proporciona información útil y es de fácil acceso	29
Figura 13 La comunicación sobre los resultados y marcha del SANIPES es clara y transparentes	30
Figura 14 La comunicación interna en el SANIPES es una actividad permanente y planificada	31
Figura 15 Habilidades Directivas	32
Figura 16 El director/jefe implementa las sugerencias realizadas por los integrantes del equipo	33
Figura 17 El director/jefe es claro y específico cuando define los objetivos de trabajo del área.....	34
Figura 18 El director/jefe realiza un seguimiento de los objetivos y las actividades del área.....	35
Figura 19 El director/jefe escucha las opiniones del equipo y hace partícipe a sus integrantes de las decisiones.....	36
Figura 20 El director/jefe forma equipo de trabajos para temas específicos.....	37
Figura 21 El director/jefe hace que los cambios positivos se generen	38
Figura 22 El director/jefe genera el compromiso en los miembros del equipo.....	39
Figura 23 El director/jefe propicia la modernización o innovación de la gestión o procesos a cargo	40
Figura 24 Entorno.....	41

Figura 25 El apoyo con mis compañeros de trabajo es recíproco 42

Figura 26 Si decidiera cambiar de entidad, sentiría dejar a mis compañeros 43

Figura 27 Me agrada trabajar en equipo con mis compañeros de oficina..... 44

Figura 28 Se respira un ambiente de compañerismo la mayor parte del tiempo.... 45



INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada Estudio del Clima Organizacional en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, organismo que pertenece al sector público, el cual se encarga de investigar, normar, supervisar y fiscalizar toda la cadena productiva para asegurar la sanidad e inocuidad pesquera y acuícola; tiene como estructura el desarrollo de cinco capítulos y se encuentra descrito de la siguiente manera

En el capítulo I, profundizaremos en las bases teóricas descritas por diferentes autores y el contexto intelectual del clima organizacional, y su repercusión como herramienta de gestión en las nuevas tendencias organizacionales.

En el capítulo II, trataremos la situación problemática del clima organizacional dentro del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES, el cual es el punto de partida para obtener un panorama más amplio con futuros estudios realizados.

En el capítulo III, expondremos la justificación y delimitación del estudio del clima organizacional dentro del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES, el cual se mostrará el propósito y causas que nos llevaron a realizar este estudio.

En el capítulo IV, detallaremos el diseño empleado para el estudio del clima organizacional dentro del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES, el cual nos dará un panorama de las herramientas administrativas utilizadas.

Y por último en el capítulo V, desarrollaremos nuestro producto ejecutivo con relación al clima organizacional del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES, el cual es el eje principal de nuestro estudio

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACION

En este capítulo, profundizaremos en las bases teóricas descritas por diferentes autores y el contexto intelectual del clima organizacional, y su repercusión como herramienta de gestión en las nuevas tendencias organizacionales.

1.1. Marco histórico

El clima organizacional surge del concepto en que los servidores conviven diariamente en Organismos dinámicos y complejos, puesto que al estar conformado por personas tienen diferentes tipos de percepción de la realidad, es por ellos que en nuestro país actualmente tanto en el sector Público como en el privado, vienen realizando grandes esfuerzos para que la percepción que tienen los servidores tanto de la organización, entorno, de sus propios directores, sea el óptimo para el logro de las metas propuestas.

Actualmente al sector Público le cuesta un poco más adaptarse con respecto al sector privado, a las nuevas tendencias, y herramientas que proporciona la aplicación del concepto de clima organización, ya que al ser un estado en el cual abarca gran cantidad de servidores, estar diversificado a nivel nacional, genera un lento avance en este aspecto, si bien hace cinco años atrás se viene haciendo esfuerzos por cambiar esta perspectiva un aliado fiable es la tecnología ya que el procesamiento de la información y la pronta respuesta de diversos puntos del país, genera un avance significativo.

1.2. Bases teóricas

El clima organizacional, en sus inicios surgió como consecuencia de medir el estado de ánimo de los trabajadores frente al desempeño de sus labores cotidianas, si bien es una estrategia de gestión de las organizaciones del sector Privado, el sector público en las últimas décadas ha venido implementándolo para tener un mejor concepto de lo que desean sus colaboradores, en ese sentido, el clima organizacional es definido por Cubillos et al., (2014), como percibe el empleado el cumplimiento de las necesidades sociales, siendo estas el sentimiento de la labor cumplida en el sector público .

Este proceso de gestión, si bien tiene su origen surge en los años 60 y 70 dándose los primeros planteamientos, el propósito principal de ello incide

en la calidad y el desarrollo de las organizaciones sean tanto públicas como privadas, en tanto, Iglesias y Torres, (2018), indica que es importante el ambiente en donde los trabajadores desempeñan sus labores, toda vez que, dicho ambiente laboral mejoraría el rendimiento y/o productividad y así genera un ambiente laboral de calidad.

A lo antes mencionado, (Gonzales et al., 2021), señala que, con el paso del tiempo las organizaciones han enfrentado diversos cambios, tanto en el sector público como privado, puesto que se enfrenta a elementos competitivos, lo que genera un complejo manejo de la administración del personal al interior de cada empresa o institución, es por ello que se sugiere la relación positiva entre los objetivos, características y personal que conforma la organización.

Actualmente los responsables de la oficinas de Recursos Humanos en el sector público buscan el mayor provecho de sus servidores tanto en la calidad como en la productividad de los servicios que brindan, esto conlleva a que los servidores presenten altos niveles de competencia, es así que, se ha clasificado un grupo de las evaluaciones más altas siendo 8 dimensiones, la cuales son: Toma de decisiones, interacción social, motivación institucional, estructura de recompensas e incentivos, transparencia organizativa, liderazgo y supervisión (Cardona y Zambrano, 2014).

A lo largo de nuestra historia tanto humana como organizacional se ha visto la manera de dar diferentes teorías que caracterizan la figura de un líder con su entorno en el que lo rodean, es por ello que desde el liderazgo tiene mucha influencia en el clima organizacional, toda vez que el líder es considerado un agente generador de una buena calidad de clima laboral, la misma que es percibida por los trabajadores (Serrano y Portalanza, 2014); por otro lado la calidad del servicio que brindan los servidores de las Oficinas de Recursos Humanos en el sector Público está ligado a la percepción que tiene el entorno en el cual se desempeñan, Por tanto, la percepción de los trabajadores y a su buen rendimiento y productividad está ligada a la calidad del ambiente organizacional (Bernal et al., 2015).

Actualmente la en diversas instituciones se ha visto un mayor énfasis en la comunicación que estas quieren transmitir tanto a su público objetivo

como en a los servidores que las conforman, es por ello que la Oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, es un elemento importante, la cual se encargada de las comunicaciones tanto internas como externas (Claro et al., 2022); de tal forma se tiene que tratar el trabajo en equipo, ya que cada vez las organizaciones se convencen que es la única forma de alcanzar mejores resultados tanto en productividad y servicio, ya que (debido a la flexibilidad que contienen los equipos de trabajo han permitido que puedan obtener soluciones rápidas a los posibles problemas q puedan enfrentar (Guerrero, 2022).

Como lo indica, Bautista et al., (2020), en un principio la descripción de puesto era considerado como una primera etapa, sin embargo actualmente es considerado como una instrumento el cual mide el buen desempeño en cada, por lo cual sabremos si el servicio brindado tiene impacto en la efectividad y éxitos de las organizaciones, así mismo (Mora y Mariscal, 2019), al encontrarse los trabajadores en un buen clima laboral, genera en ellos, la percepción de satisfacción laboral y así favorece a su bienestar.

Actualmente con la globalización, y los cambios repentinos en las nuevas tendencias de manejo de las organizaciones, los directivos tienen que demostrar que se encuentran a la vanguardia para los desafíos del día a día, es por ello que Pazmiño et al., (2019), señala, los gerentes, quienes tiene como función el ordenar, ejecutar los procesos administrativos, tiene como punto diferenciador a las habilidades directivas o gerenciales, cuyas actitudes, actos y motivaciones fuertes y constructivas hacia sus compañeros y subordinados mejoran el bienestar de su comunidad laboral y el clima organizacional de sus empresas, por ende esas habilidades tienen que verse reflejadas en el cumplimiento de los objetivos del desarrollo organizacional, generando un ámbito de predisposición a la autoridad, logrando (Peña et al., 2022) en el ambiente laboral la extensión de confianza y compañerismo.

Dado que el talento humano añade valor a los productos y servicios de la empresa, puede concluirse que es el capital más importante para alcanzar todos sus objetivos (Chagray Ameri et al., 2020), asimismo, queda establecido que para lograr el éxito en las organizaciones públicos y/o privadas, necesariamente tiene existir un buen clima organizacional, para así

lograr el bienestar de los servidores.; Mendoza Flores et al., (2022) No existe una definición clara y/o precisa de las dimensiones que componen el clima organizacional, a pesar de haberse convertido en un elemento significativo del capital humano y de mayor estudio, no obstante, a pesar de las problemáticas o deficiencias que enfrentamos, el clima organizacional se ha vuelto definitivo para comprender el desempeño de los trabajadores, asimismo, en el entorno actual la distinción entre entidades públicas y privadas, crea la necesidad de estudiar los elementos intangibles en las prácticas de la gestión de Recursos Humanos porque, a pesar de ser un activo social complejo, las personas siguen siendo valiosas para el funcionamiento de las organizaciones de servicios (Merino et al., 2018).

1.3. Marco legal

La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°150-2017-SERVIR-PE, de fecha 24 de agosto de 2017, publica la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura de Clima Organizacional, con la cual se regula a todas las entidades a nivel nacional para que la apliquen en sus Organizaciones. Como se mencionó anteriormente, el sector público viene realizando esfuerzos para poder ponerse al día con las nuevas tendencias y conceptos de clima Organizacional.

1.4. Antecedentes del estudio

Nacionales

Universidad: Universidad del Pacífico

Título: “Clima Laboral y su Relación con el Desempeño de los Servidores Civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019”

Autor: (Ruiz, 2021)

Objetivo: “Determinar la relación existente entre el clima laboral y el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019”.

Conclusiones: “El clima laboral en el hospital Heysen durante el año 2019 muestra un nivel más que aceptable pues el 69,6% percibe que es favorable; 5,1%, muy favorable; y el 25,3% considera que es de un nivel medio, la percepción de desfavorable y muy desfavorable es cero”.

Universidad: Universiad Continental

Título: “Análisis del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en el área de operaciones MiBanco Agencia Miraflores Arequipa - Perú 2020”

Autor: (Galarreta, 2020)

Objetivo: “Analizar el clima organizacional y su influencia en el desempeño de los empleados en el área de operaciones Mibanco agencia Miraflores Arequipa”

Conclusiones: “La relación que muestra la prueba de Pearson entre motivación y el desempeño laboral de los empleados de Mibanco es de 0.938, mostrando una correlación es una positiva alta. Este resultado que cuanto más motivados se encuentren los empleados realizarán un trabajo eficaz, el sentirse motivado genera el sentido de compromiso con la organización”

Universidad: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas

Título: “Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018”

Autor: (Altez, 2019)

Objetivo: “En este capítulo, se dará a conocer las conclusiones para las hipótesis planteadas: Hipótesis general: De acuerdo con las investigaciones realizadas en la presente tesis y en base a los resultados de la prueba de correlación de Pearson, tablas cruzadas y Chi cuadrado se concluye que el clima organizacional sí impacta en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018. Esto quiere decir que los colaboradores de dicho sector tienen una mayor productividad si el clima en su centro de labores es bueno”.

Universidad: Universidad Señor de Sipán

Título: “El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de la Dirección Subregional de Salud Cutervo, Cajamarca 2017”.

Autor: (Fernández, 2019)

Objetivo: “Determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Dirección Subregional De Salud Cutervo Cajamarca, 2017”.

Conclusiones: “El objetivo general de la investigación fue “determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la dirección subregional de salud cutervo, cajamarca 2017”. Este ha sido alcanzado de manera que los resultados obtenidos en la tabla 12, el Valor de la prueba de Gamma es altamente significativa ya que $p < 0.01$, es decir la significancia encontrada tiene un valor de 0.005 el cual es menor a 0.01. A partir de ello podemos concluir que existe relación directa de grado medio entre el clima organizacional y el desempeño laboral”.

Universidad: Universidad Privada del Norte

Título: “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores De La Empresa Los Cipreses S. A. C., Virú 2020”

Autor: (Loyola, 2021)

Objetivo: “Evaluar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020”.

Conclusiones: “Según los resultados, para la prueba de hipótesis del objetivo general se halló un Rho de Spearman = 0.893 con un nivel de significancia bilateral de 0.000 menor que el nivel de significancia ($p > 0.05$), por lo que se concluye que existe una relación positiva entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Los Cipreses S.A.C., Virú 2020, indicando que existe una correlación positiva fuerte”.

Internacionales

Universidad: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Título: “Análisis del clima organizacional y su influencia en el nivel de desempeño de los trabajadores en una agencia de marketing en la ciudad de Guayaquil y Quito”

Autor: (Franco, 2021)

Objetivo: “Analizar el clima organizacional y su influencia en el nivel de desempeño de los trabajadores en una agencia de marketing en la ciudad de Guayaquil y Quito”

Conclusiones: “Se realizó la fundamentación teórica en base a términos, conceptos administrativos y de fundamentos de la organización a través de recopilación de fuentes bibliográficas en base a la teoría de las necesidades y del comportamiento, en estas se profundiza y se estudia el concepto del comportamiento y clima organizacional. Dentro de estos conceptos se identifica el desempeño y las dimensiones del clima organizacional en la cual se consideran ocho dimensiones para el análisis en la agencia Serinse S.A, como la estructura organizacional, comunicación organizacional, capacitación y desarrollo, trabajo en equipo, ambiente físico y cultural, reconocimiento, motivación y liderazgo”.

Universidad: Universidad Estatal Península de Santa Elena

Título: “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja”.

Autor: (Ortiz, 2021)

Objetivo: “Analizar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y trabajadores de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja”.

Conclusiones: “Se determinó que entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, existe una correlación positiva, cuyo análisis de Spearman indica un valor del 0.191 de nivel de interdependencia”.

Universidad: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua Managua

Título: “Clima Organizacional y su Relación con el Estilo de Liderazgo Directivo en el Colegio Público del Poder Ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez”, Ubicado en El Barrio El Recreo, Distrito III Municipio De Managua, Durante el II Semestre del Año 2016”.

Autor: (Ortiz, 2018)

Objetivo: “Valorar la relación entre el Clima organizacional y el estilo de liderazgo directivo en el Colegio Público del Poder Ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez”, ubicado en el barrio el Recreo, distrito III municipio de Managua, durante el II semestre del año 2016”.

Conclusiones: “El Clima Organizacional que se caracteriza en el Colegio Público del Poder Ciudadano Benjamín Zeledón Rodríguez es muy bueno debido a que los mecanismos de comunicación entre el equipo de dirección, docentes y los estudiantes se mantiene creando un ambiente favorable para el desarrollo del proceso educativo y el buen funcionamiento de la institución”.

Universidad: Universidad Andina Simón Bolívar

Título: “Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa”

Autor: (Guevara, 2018)

Objetivo: “Diseñar una propuesta, como herramienta que contribuya al logro de los objetivos institucionales y mejoramiento de la gestión operativa, para favorecer el clima 78 organizacional, a través del compromiso del personal que labora en la UEP La Dolorosa”.

Conclusiones: “La reacción de las personas que laboran en la UEP La Dolorosa está determinada por la percepción que tienen de la institución educativa, esto permitió presentar una propuesta, para realizar intervenciones oportunas a nivel de estructura organizacional, gestión de desempeño, mejora en el sistema de comunicación, retribuciones, que apunten a un plan estratégico en la institución”.

Universidad: Universidad del Rosario

Título: “Diagnóstico de Clima Organizacional en Empresa Piscícola Fish Flow Ltda”.

Autor:(Lizcano, 2022)

Objetivo: “Realizar un diagnóstico de clima organizacional de la empresa colombiana del sector piscícola Piscicola Fish Flow Ltda. A través de la herramienta IMCOC (Instrumento de Medición de Clima Organizacional Colombiano)”.

Conclusiones: “Las variables que conforman el clima organizacional de la empresa se encuentran en su mayoría en una situación de alta percepción o fortaleza, sin embargo, se observa que solo una de estas variables, Toma de decisiones, tienen una percepción baja entre los empleados”.

1.5. Marco conceptual

Las organizaciones tanto públicas como privadas, es el lugar donde se desenvuelven las personas las cuales pueden ser que pertenezcan directa o indirectamente a la organización, ello conlleva a que ellos conformen el clima organizacional con sus variados conceptos de acuerdo al medio en el que se desenvuelven o por las circunstancias que pasan que pasan cotidianamente, por ejemplo si la percepción es positiva del servidor el clima organizacional aumentaría y por ende el logro de las metas se cumplirá, pero caso contrario ya sea por diversos factores, el clima organizacional disminuirá, estas características son muy frecuentes en las organizaciones, es la que diferencia de unas con otras organizaciones, sea en el sector en el que se desenvuelva tanto pública como privada.

CAPITULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

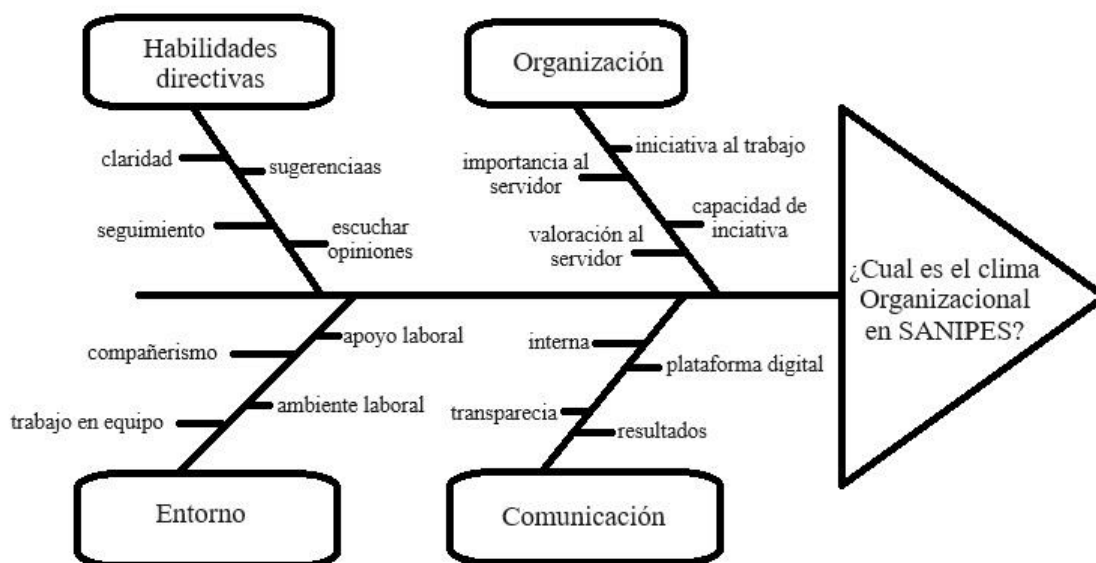
En este capítulo, trataremos la situación problemática del clima organizacional dentro del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES, el cual es el punto de partida para obtener un panorama más amplio con futuros estudios realizados.

2.1. Descripción de la realidad problemática

Esta investigación, se centró en el clima organizacional del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, ya que se considera que el clima organizacional está estrechamente ligado al servicio adecuado que quieren brindar los Directivos, jefes y servidores, y los objetivos institucionales planteados, es por ello que la adaptación post pandemia a la presencialidad de los servidores al Organismo, ha generado que tengan un panorama distinto a su entorno en el que se desenvuelven, las comunicaciones y relaciones interpersonales tuvieron un cambio radical, ya que por más de dos años se realizaban las labores mediante el nexo entre el servidor y un artefacto electrónico, adaptándose a los correos electrónicos, las reuniones virtuales, hoy en día la presencialidad en la institución, genera un bajo desenvolvimiento y rendimiento de los equipos de trabajo en los diferentes despachos del Organismo; generando un entorno donde las funciones a desempeñar no logran el objetivo establecido, a su vez el cambio frecuente de los Directivos, tiene por consecuencia el no tener un panorama claro con respecto a que objetivos institucionales a lograr, teniendo un déficit en el liderazgo y su habilidades directivas a desempeñar.

Figura 1

Diagrama de Ishikawa



Nota. Presentación del problema con respecto al estudio realizado

2.2. Formulación del problema general y específicos

En toda Organización a nivel internacional como nacional, se encuentran expuestas a diferentes problemas, el cual es el punto de partida para una buena toma de decisiones y el adecuado rumbo de la Organización, a continuación, mostrare los problemas generales y específicos que se manifiestan en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES.

¿Cuál es el clima organizacional en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES – 2023?; así mismo se ha planteado los siguientes problemas específicos ¿Qué percepción de la organización tienes los servidores del Organismos Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES?, ¿Cómo influye la comunicación en el Organismos Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES?, ¿Qué habilidades directivas perciben los servidores del Organismos Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES?, ¿Qué entorno se refleja en el Organismos Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES?

2.3. Objetivo general y específicos

La meta que nos planteamos cuando determinamos los problemas que nos suceden en el día, tanto en el ámbito personal como organizacional, refleja el grado de destreza con la que nos lleva al éxito, a continuación,

mostrare los objetivos generales y específicos que se manifiestan en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES

Estudiar el clima organizacional en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES – 2023: así mismo se ha planteado los siguientes objetivos específicos Determinar la percepción de los servidores con respecto a la organización, Determinar la influencia de la comunicación en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, Determinar la importancia de las habilidades directivas de los ejecutivos del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, Determinar que entorno refleja el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES.



CAPITULO III: JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

En este capítulo, expondremos la justificación y delimitación del estudio del clima organizacional dentro del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES, el cual se mostrará el propósito y causas que nos llevaron a realizar este estudio.

3.1. Justificación e importancia del estudio

Justificación Teórica: La justificación del estudio del clima organizacional, es de suma importancia, ya que no solo refleja la percepción que tienen los servidores del Organismo, sino también medir la evolución o involución de las dimensiones que el Organismo maneja, una vez reconocido esto se podrá elaborar un plan de mejora continua, teniendo como objetivo un adecuado clima Organizacional.

Considero que al implementar un adecuado estudio del clima Organizacional generara que los servidores sean más eficaces en sus labores, el cual generara el compromiso y satisfacción al lograr los objetivos Institucionales.

Justificación Empresarial: Con este estudio, se pretende continuar con la mejora continua del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, para establecer un compromiso entre el Organismo y el servidor para su mejor desenvolvimiento, teniendo presente que el clima Organizacional juega un rol importante en la eficiencia de la gestión.

3.2. Delimitación del estudio

En esta parte determinaremos con precisión los límites de nuestro estudio, el cual tiene como delimitación temporal el año 2023, el cual comprende desde inicio del año en curso hasta el cierre del ejercicio fiscal, a su vez cuenta con la delimitación temática que comprende el clima organizacional, y por último la unidad del estudio nos indica que se realizó en las instalaciones del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera.

CAPITULO IV: FORMULACIÓN DEL DISEÑO

En este capítulo, detallaremos el diseño empleado para el estudio del clima organizacional dentro del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES, el cual nos dará un panorama de las herramientas administrativas utilizadas.

4.1 Diseño esquemático

Para el presente estudio se utilizaron las siguientes herramientas administrativas:

- a) Diagrama de Ishikawa
- b) Diagrama de Likert
- c) Método de Baremación
- d) Coeficiente Alfa de Cronbach

4.2 Descripción de los aspectos básicos del diseño

- a) Diagrama de Ishikawa

Conocido como diagrama de pescado, diagrama de causa-efecto o de las 6M, es una herramienta que nos proporciona la identificación de problemas y nos da la solución mediante la ejecución de un proceso.

- b) Diagrama de Likert

Es el enfoque que se adopta al realizar una investigación, para calificar en forma escalonada el nivel de acuerdo o desacuerdo de las personas sobre diversos temas.

- c) Método de Baremación

Es una herramienta que permite definir un conjunto de normas para calibrar los méritos, las pérdidas o las aportaciones realizadas por un grupo o individuo, todo ello representado en tablas de cálculo.

- d) Coeficiente Alfa de Cronbach

Es una medida estadística, con la cual se mide la consistencia interna y la confianza de un instrumento psicométrico, es utilizado generalmente en las escalas de Likert.

CAPITULO V: PRUEBA DE DISEÑO

En este capítulo, desarrollaremos nuestro producto ejecutivo con relación al clima organizacional del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES, el cual es el eje principal de nuestro estudio.

5.1 Aplicación de la propuesta de solución

PRODUCTO EJECUTIVO

Estudio del clima organizacional en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera -
SANIPES – 2023

El estudio del clima organizacional nos permitirá conocer la situación actual de las dimensiones y como afectan la percepción, actitudes y motivación que tienen los colaboradores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, y como se sienten dentro del aspecto laboral que comparten.

Aspectos Técnicos de la Realización de la Encuesta y Metodología

Dimensiones de la encuesta

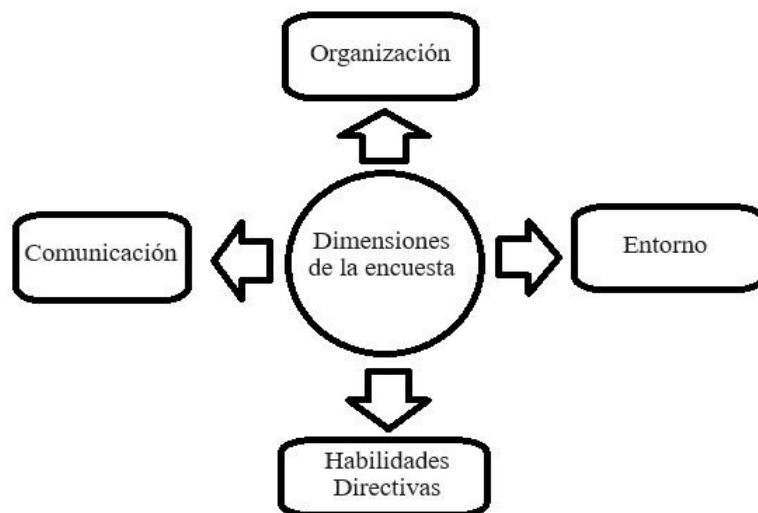
La encuesta se adaptó a la realidad del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, y se sometió a la revisión por criterios de expertos con la Unidad de Recursos Humanos, concluyendo en que la encuesta debía de medir las siguientes dimensiones:

- **Organización:** hace hincapié en el trabajo que supone revisar y actualizar las descripciones de los puestos de trabajo, las políticas y los procedimientos para asegurarse de que existen instrucciones y funciones precisas.

- **Comunicación:** es importante destacar la labor que realizan los responsables de personal para que la información de la alta dirección llegue a tiempo a todas las áreas de la empresa. Esto implica también controlar las actitudes para fomentar un entorno de diálogo franco en el que se valoren los puntos de vista.
- **Habilidades directivas:** es un conjunto de rutinas y comportamientos que definen las tareas diarias asociadas a una gestión y un liderazgo eficaces. Destaca la necesidad de que los miembros del personal directivo demuestren un liderazgo rápido para garantizar que las decisiones se lleven a cabo con éxito y en un entorno que inspire motivación e ilusión.
- **Entorno:** Destaca el grado de interacción que poseen los servidores de distintas Direcciones, Jefaturas y Unidades entre sí, con el objetivo de desarrollar sus actividades dentro de los plazos establecidos.

Figura 2

Dimensiones de la Encuesta



Nota. Para la realización del estudio se aplicaron cuatro dimensiones

Actividad de Comunicación Interna

Para el presente estudio, y en coordinación con la Unidad de Recursos Humanos, que la comunicación para los servidores que laboran en la Organización, sea a través de flyer, el cual sería derivado a sus correos institucionales, indicando que la fecha de la encuesta se realizaría vía virtual y la fecha establecida fue el 26 de octubre del presente año.

Metodología

Las respuestas a todas las preguntas de la encuesta serán proporcionadas en porcentajes de acuerdo con la Escala, que servirá como metodología para la aplicación de la encuesta y nos permitirá establecer un conjunto de criterios para medir o evaluar los méritos, daños y contribuciones del Organismo Nacional de Salud Pesquera - SANIPES.

Tabla 1
Método de Baremación

Nivel	Intervalo
Bajo	48 - 69
Medio	70 - 90
Alto	91 - 110

Nota. La suma de los resultados oscila de acuerdo a intervalos

Tabla 2

Variable del Clima Organizacional

Categoría	Servidores	Porcentaje
Bajo	6	3.03%
Medio	86	43.43%
Alto	106	53.54%
Total	189	100%

Nota. Porcentaje de los servidores y su índice de aceptación al estudio

Así también la encuesta consto de 22 preguntas, dentro de las cuales los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, debían de marcar de forma virtual una de las siguientes opciones:

- Totalmente en desacuerdo (puntaje 1)
- En desacuerdo (puntaje 2)
- Ni en desacuerdo ni de acuerdo (puntaje 3)
- De acuerdo (puntaje 4)
- Totalmente de acuerdo (puntaje 5)

Para la confiabilidad de las encuestas realizadas a los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, se utilizo el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente de confiabilidad del cuestionario de 0.92, lo que nos permite indicar de acuerdo al ítem de rangos – confiabilidad nos encontramos en Excelente Confiabilidad.

Tabla 3*Coefficiente de Alfa de Cronbach*

Rango	Confiabilidad	Resultado
0.53 a menos	Confiabilidad nula	
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja	
0.60 a 0.65	Confiable	
0.66 a 0.71	Muy confiable	
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad	0.93
1	Confiabilidad perfecta	

Nota. Resultados de confiabilidad en base a las encuestas realizadas

Estudio del Clima Organizacional

Se tenía previsto que participen de 261 servidores con la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios - CAS, de las diferentes sedes a nivel nacional del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, sin embargo, solo llegaron a participar 198, teniendo un índice de participación del 75.86% del total, los cuales se distribuyeron de la siguiente forma:

Tabla 4*Servidores encuestados*

Cargo	Cantidad	Porcentaje
Directores de Dirección, Sub Directores de las Direcciones, jefes de Oficina y Unidades	45	22.73%
Especialistas, Analistas, Asistentes Administrativos y Auxiliares		
Administrativos	153	77.27%
Total	198	100%

Nota. Conformación de servidores que realizaron las encuestas

Encuesta a los servidores de SANIPES

En el análisis de datos de la encuesta del Clima Organizacional, por lo general, se considera fortaleza aquellos porcentajes de dimensiones que alcanzan resultados sobre el 70%, mientras las débiles aquellos porcentajes menores del 50%.

En el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, se ha acordado considerar oportunidades de mejora aquellas dimensiones que han obtenido una percepción favorable por debajo del 70%.

Tabla 5

Relación entre las dimensiones y el baremo aplicado

Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Organización	22.2%	48.99%	28.79%
Comunicación	2.02%	45.45%	52.53%
Habilidades Directivas	1.01%	25.25%	73.74%
Entorno	4.04%	43.94%	52.02%

Nota. Resultados de las encuestas en base a los intervalos de las dimensiones

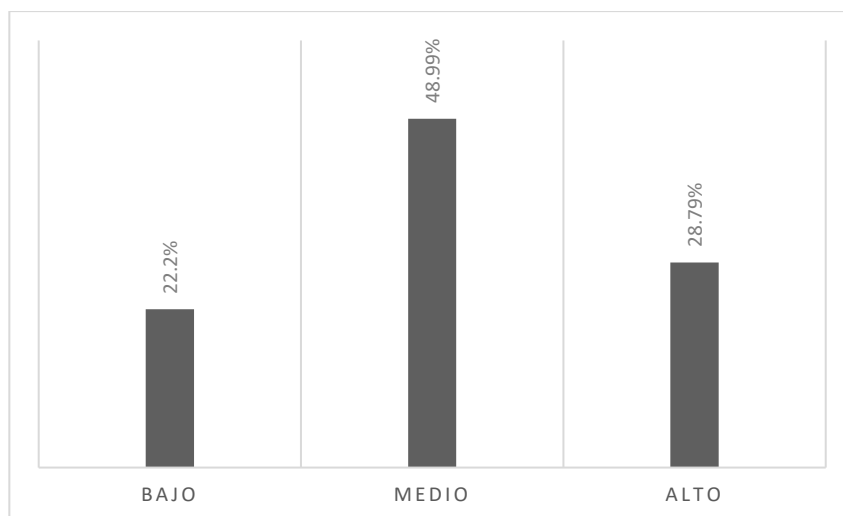
Presentación de los Resultados

Organización

Se centra en el esfuerzo por hacer más clara la asignación de autoridad y responsabilidad de la organización. También hace hincapié en el trabajo que supone revisar y revisar las descripciones de los puestos de trabajo, los reglamentos y los procedimientos para asegurarse de que existen instrucciones precisas.

Figura 3

Organización



Nota. Importancia de la dimensión Organización en el estudio

Me siento satisfecho/a con mi desempeño en SANIPES

Los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, consideran satisfacción con el desempeño de sus actividades que realizan diariamente, obteniendo mayor porcentaje de resultados en la escala de acuerdo y totalmente de acuerdo

Tabla 6

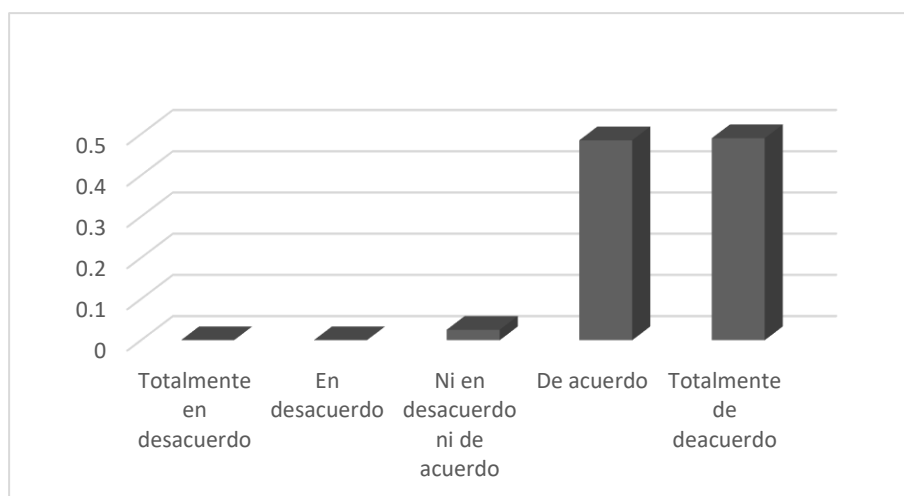
Pregunta N°01

Escala de Liker	% de servidores
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	0
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	2.53%
De acuerdo	48.48%
Totalmente de acuerdo	48.99%

Nota. Relación entre la satisfacción con el desempeño realizado.

Figura 4

Me siento satisfecho/a con mi desempeño en SANIPES



Nota. La figura muestra la percepción de los servidores con respecto a la satisfacción a las labores desempeñadas.

Me siento orgulloso/a de pertenecer a SANIPES

De los resultados obtenidos se puede apreciar que el 62% de los encuestados indican que se sienten totalmente de acuerdo, de pertenecer orgullosamente a la familia de SANIPES.

Tabla 7

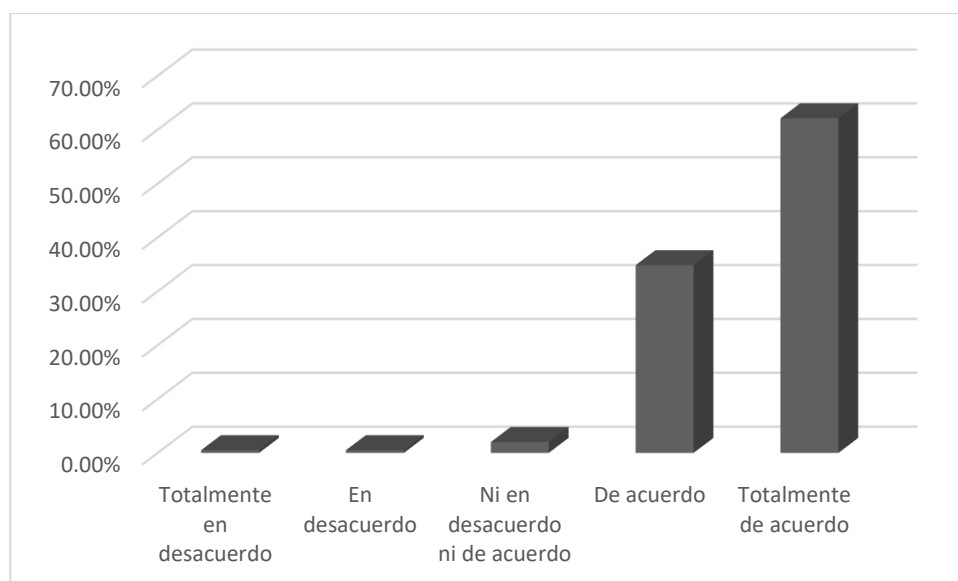
Pregunta N°02

Escala de Liker	% de servidores
Totalmente en desacuerdo	0.51%
En desacuerdo	0.51%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	2.02%
De acuerdo	34.85%
Totalmente de acuerdo	62.12%

Nota. La tabla muestra que más de la mitad de los empleados se enorgullecen de pertenecer a la Institución.

Figura 5

Me siento orgulloso/a de pertenecer a SANIPES



Nota. La figura muestra el orgullo que siente cada colaborador de pertenecer al Organismo.

Cuando ingresé al SANIPES recibí suficiente información sobre la misma, el área donde trabajo y la función que realizo

La tendencia de los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, es favorable con un 69.19%, mientras que con un 20.71% no se encuentra ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Tabla 8

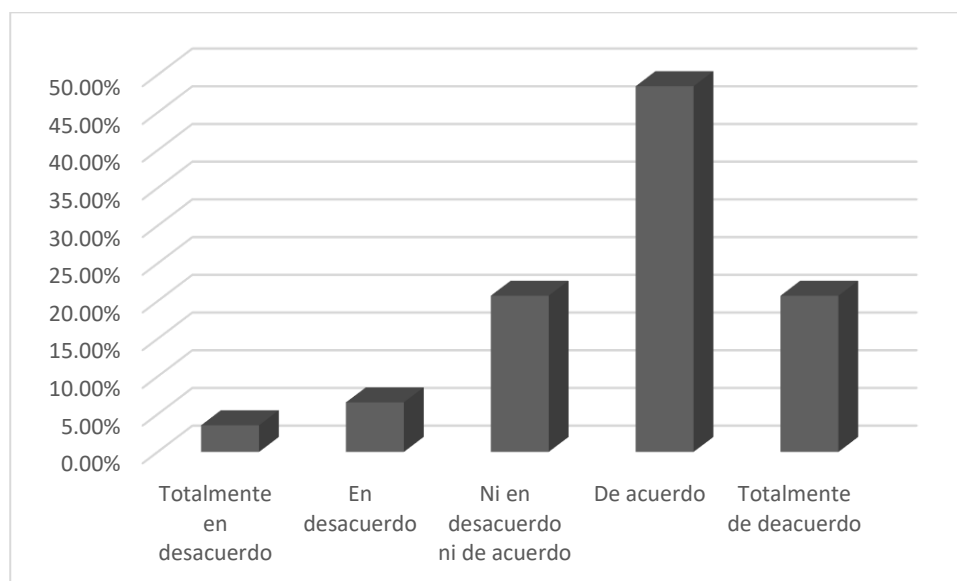
Pregunta N°03

Escala de Liker	% de servidores
Totalmente en desacuerdo	3.54%
En desacuerdo	6.57%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	20.71%
De acuerdo	48.48%
Totalmente de acuerdo	20.71%

Nota. Indicador de información que recibieron los servidores.

Figura 6

Cuando ingresé al SANIPES recibí suficiente información sobre la misma, el área donde trabajo y la función que realizo



Nota. La figura muestra la percepción de los servidores que tuvieron al momento de ingresar al lugar donde trabajarían.

Cuando ingresé al SANIPES me sentí bienvenido/a.

La tendencia de los servidores, es favorable con un 87.37% al momento que le dieron la bienvenida a las instalaciones de su centro de trabajo

Tabla 9

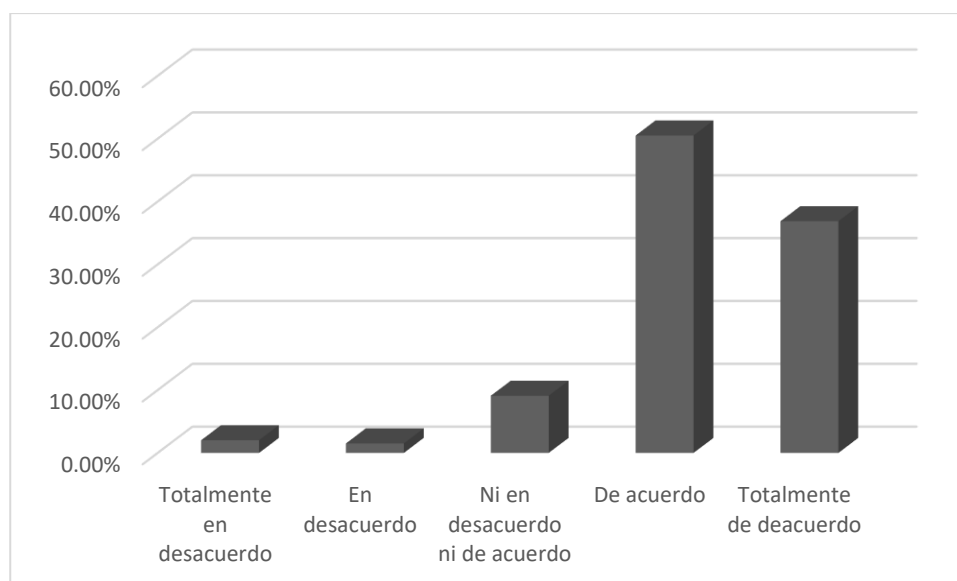
Pregunta N°04

Escala de Liker	% de servidores
Totalmente en desacuerdo	2.02%
En desacuerdo	1.52%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	9.09%
De acuerdo	50.51%
Totalmente de acuerdo	36.87%

Nota. La tabla muestra la percepción de los servidores a la bienvenida brindada

Figura 7

Cuando ingresé al SANIPES me sentí bienvenido/a.



Nota. La figura muestra que el mayor porcentaje de encuestados sintieron una bienvenida agradable a las instalaciones.

Conozco la misión y valores del SANIPES

La tendencia de los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, es favorable con un 97.47%

Tabla 10

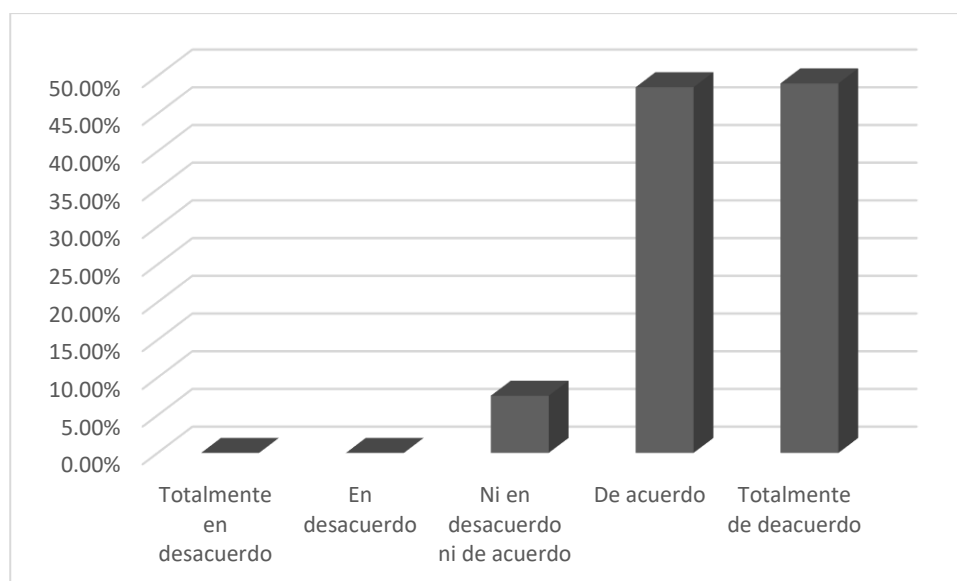
Pregunta N°05

Escala de Liker	% de servidores
Totalmente en desacuerdo	0.00%
En desacuerdo	0.00%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	7.58%
De acuerdo	48.48%
Totalmente de acuerdo	48.99%

Nota. La tabla muestra el grado de conocimiento que tienen los servidores con respecto a la misión y visión de su Institución.

Figura 8

Conozco la misión y valores del SANIPES



Nota. El grafico muestra que mas del 50% de servidores tiene un concepto claro de la misión y visión de su Institución.

Yo diría que el SANIPES es un buen lugar donde trabajar

La tendencia de los empleados, es favorable ya que más del 80.00%, consideran que su institución es en buen lugar para laborar.

Tabla 11

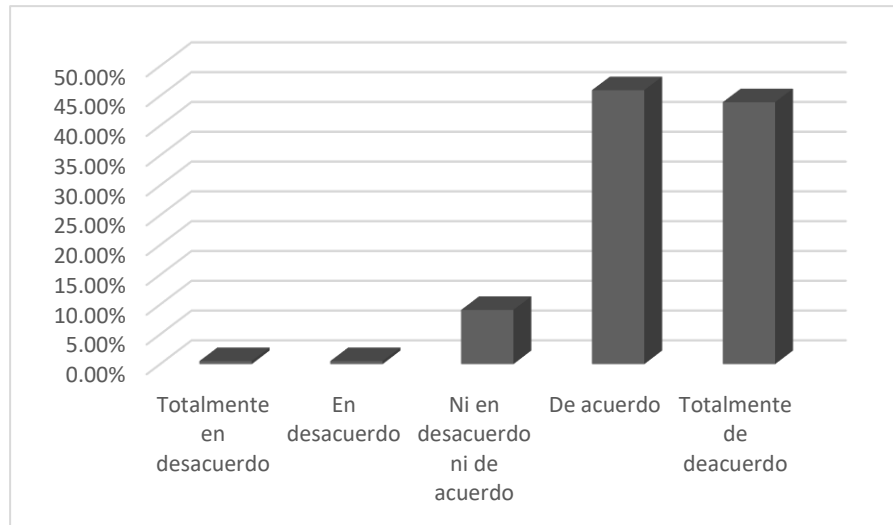
Pregunta N°06

Escala de Liker	% por servidoro
Totalmente en desacuerdo	0.51%
En desacuerdo	0.51%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	9.09%
De acuerdo	45.96%
Totalmente de acuerdo	43.94%

Nota. La tabla muestra que menos del 10% de los servidores no consideran un buen lugar para labrar.

Figura 9

Yo diría que el SANIPES es un buen lugar donde trabajar



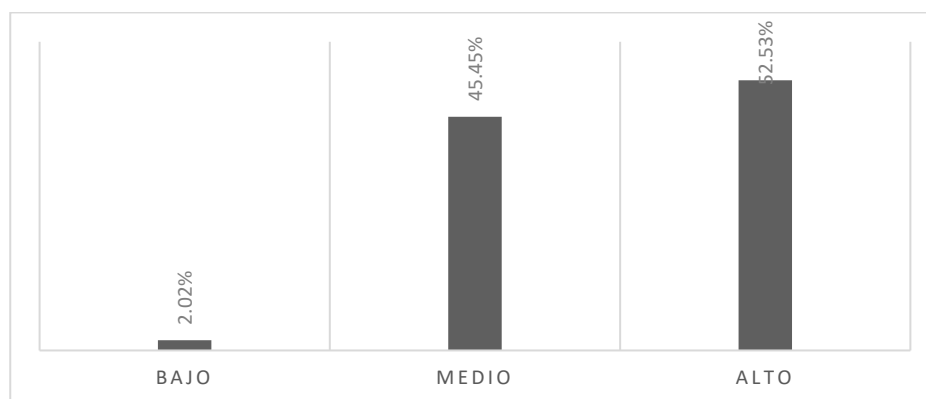
Nota. La figura muestra un alto porcentaje de servidores que consideran un buen lugar para trabajar en SANIPES.

Comunicación

Es fundamental destacar las actuaciones de los responsables de personal para garantizar que la información de la alta dirección llegue a tiempo a todos los departamentos de la empresa y gestionar las actitudes adecuadas para fomentar un entorno de comunicación abierta en el que se valoren las ideas.

Figura 10

Comunicación



Nota. Lo importante que es la comunicación en el presente estudio

Los comunicados internos me proporcionan información útil

La tendencia de los empleados del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, es positiva con un 80.81%, con respecto a los comunicados que le proporcionaron para su conocimiento.

Tabla 12

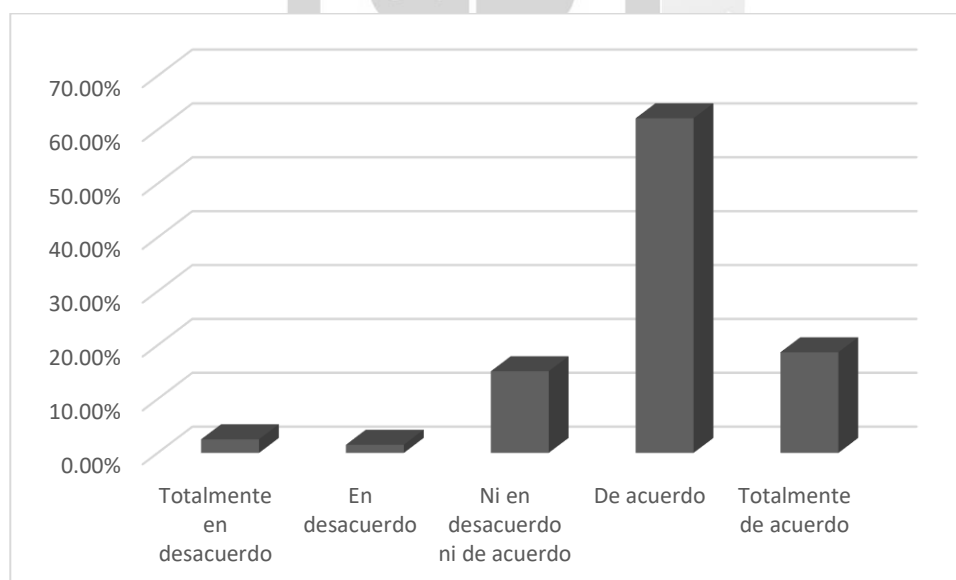
Pregunta N°07

Escala de Liker	Pregunta N°07
Totalmente en desacuerdo	2.53%
En desacuerdo	1.52%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	15.15%
De acuerdo	62.12%
Totalmente de acuerdo	18.69%

Nota. La tabla muestra si los comunicados fueron de utilidad para los empleados

Figura 11

Los comunicados internos me proporcionan información útil



Nota. Mas de 50% de los servidores indican que se encuentran de acuerdo como se les está brindando la información.

La intranet del SANIPES me proporciona información útil y es de fácil acceso

La tendencia de los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, no se encuentra totalmente medicada ya que están de acuerdo solo llega a 49.49%, mientras que con un 27.27% no se encuentra ni en desacuerdo ni de acuerdo

Tabla 13

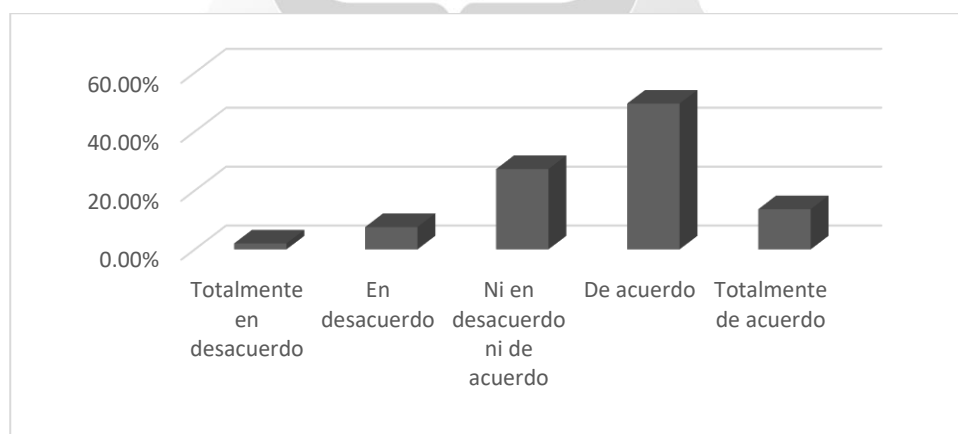
Pregunta N°08

Escala de Liker	% de servidores
Totalmente en desacuerdo	2.02%
En desacuerdo	7.58%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	27.27%
De acuerdo	49.49%
Totalmente de acuerdo	13.64%

Nota. La table muestra que un 27.27% de los servidores no tienen una idea clara de la información de la plataforma digital de su institución

Figura 12

La INTRANET del SANIPES me proporciona información útil y es de fácil acceso



Nota. La figura muestra una noción no muy clara de lo que brinda la plataforma digital.

La comunicación sobre los resultados y marcha del SANIPES es clara y transparentes

La tendencia de los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, es favorable con un 75.76%, con relación a lo planteado, mientras que con un 21.21% no tiene claro el panorama

Tabla 14

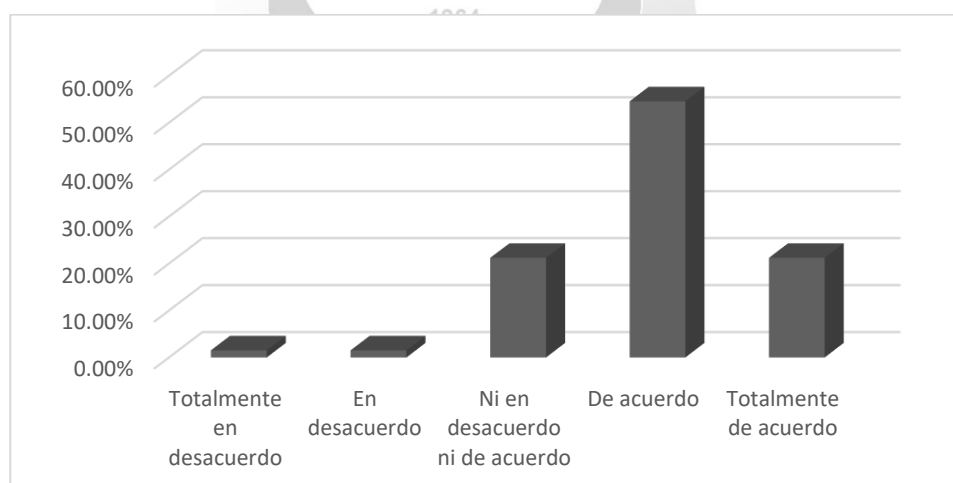
Pregunta N°09

Escala de Liker	% de servidores
Totalmente en desacuerdo	1.52%
En desacuerdo	1.52%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	21.21%
De acuerdo	54.55%
Totalmente de acuerdo	21.21%

Nota. Se muestra la claridad y transparencia de la comunicación

Figura 13

La comunicación sobre los resultados y marcha del SANIPES es clara y transparentes



Nota. La figura muestra que un 21% de los servidores no tiene claro la comunicación en función a los resultados.

La comunicación interna en el SANIPES es una actividad permanente y planificada

Los resultados muestran que un poco mas del 50% de los trabajadores se sienten de acuerdo con las preguntas si la comunicación es permanente, seguido inmediatamente por un sector que no tiene un panorama claro de la comunicación permanente.

Tabla 15

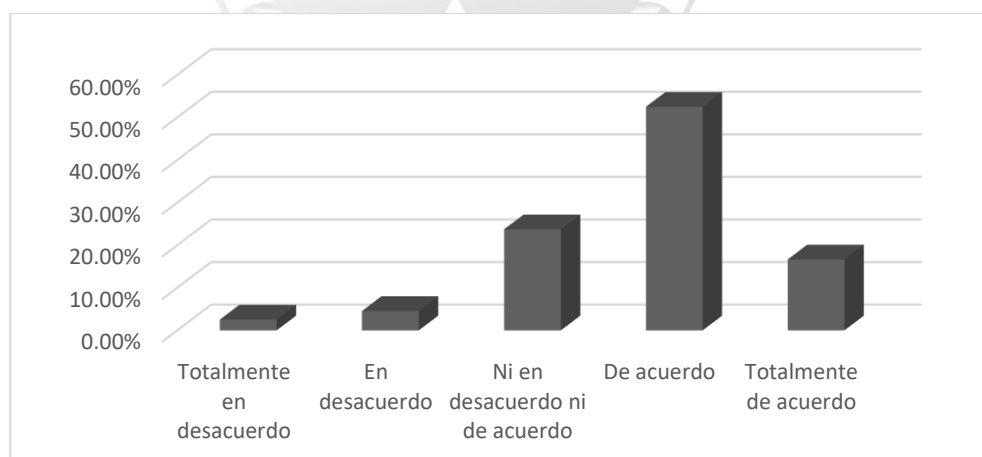
Pregunta N°10

Escala de Liker	% de servidores
Totalmente en desacuerdo	2.53%
En desacuerdo	4.55%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	23.74%
De acuerdo	52.53%
Totalmente de acuerdo	16.67%

Nota. La tabla muestra la permanencia de la comunicación en su centro de labores

Figura 14

La comunicación interna en el SANIPES es una actividad permanente y planificada



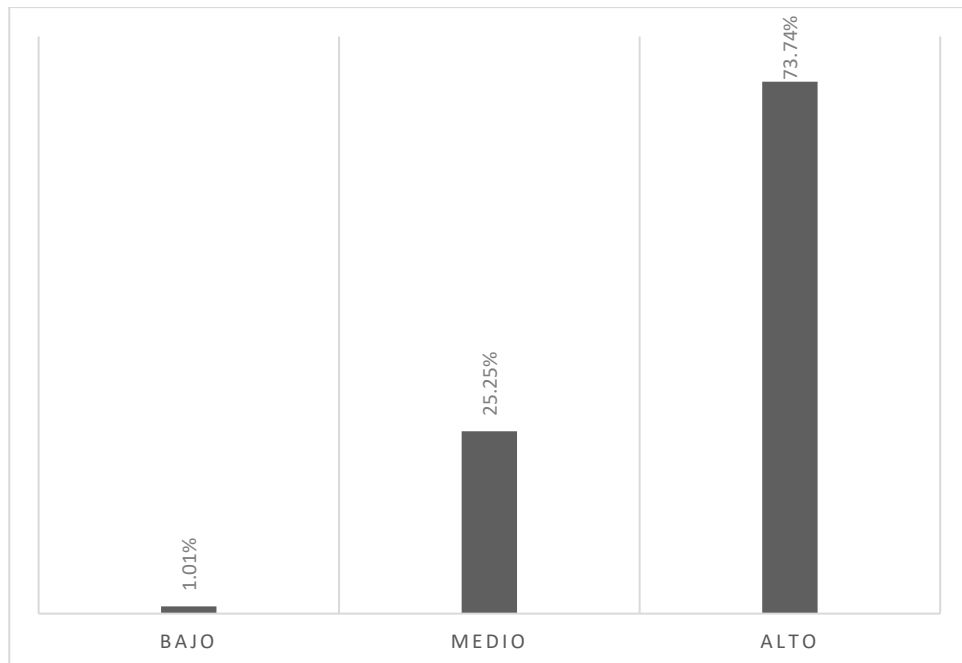
Nota. La grafica refleja la permanencia de la comunicación en SANIPES.

Habilidades Directivas

Conjunto de rutinas y comportamientos que definen las operaciones cotidianas vinculadas a un liderazgo y una gestión eficaces. Llama la atención sobre el esfuerzo personal que realizan los directivos para ejercer un liderazgo ágil y saludable que garantice que las decisiones se llevan a cabo con éxito en un ambiente de inspiración y pasión.

Figura 15

Habilidades Directivas



Nota. El valor que tienen las Habilidades Directivas como dimensión

El director/jefe implementa las sugerencias realizadas por los integrantes del equipo

La tendencia de los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, es favorable con un 85.35%

Tabla 16

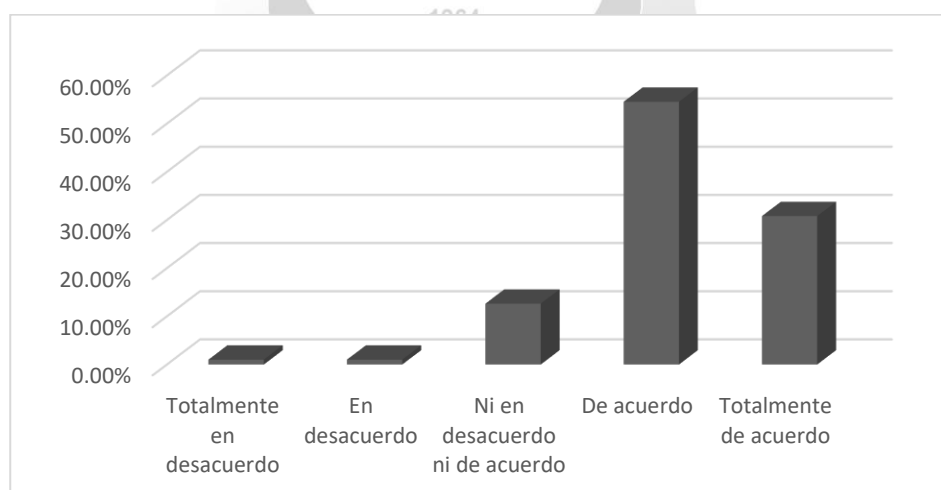
Pregunta N°11

Escala de Liker	% de servidores
Totalmente en desacuerdo	1.01%
En desacuerdo	1.01%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	12.63%
De acuerdo	54.55%
Totalmente de acuerdo	30.81%

Nota. Se muestra la implementación de la sugerencia realizadas por parte de los trabajadores

Figura 16

El director/jefe implementa las sugerencias realizadas por los integrantes del equipo



Nota. Se muestra que mas del 50% de los colaboradores sabe que sus sugerencias son implementadas.

El director/jefe es claro y específico cuando define los objetivos de trabajo del área

La tendencia de los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, es favorable con un 87.37%

Tabla 17

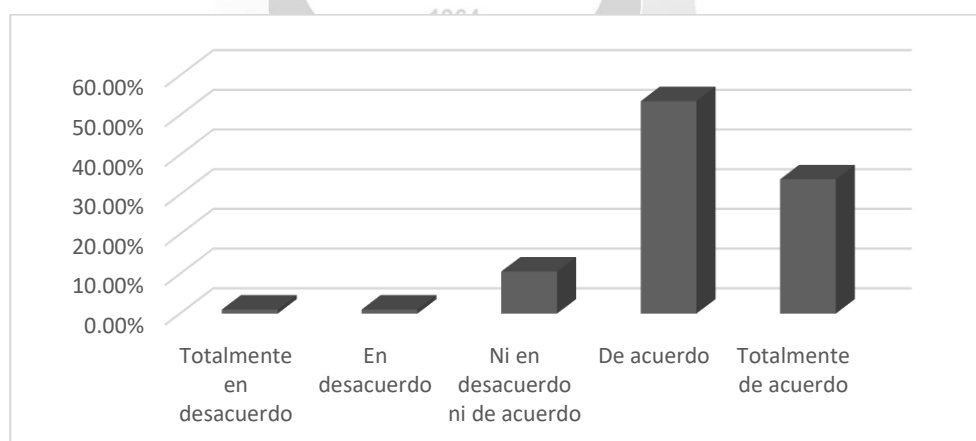
Pregunta N°12

Escala de Liker	% de servidores
Totalmente en desacuerdo	1.01%
En desacuerdo	1.01%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	10.61%
De acuerdo	53.54%
Totalmente de acuerdo	33.84%

Nota. Porcentaje de servidores que indica que su superior tiene objetivos claros

Figura 17

El director/jefe es claro y específico cuando define los objetivos de trabajo del área



Nota. El 53% indica que su superior es claro y específico con los propósitos

El director/jefe realiza un seguimiento de los objetivos y las actividades del área

La tendencia de los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, es favorable con un 88.89%

Tabla 18

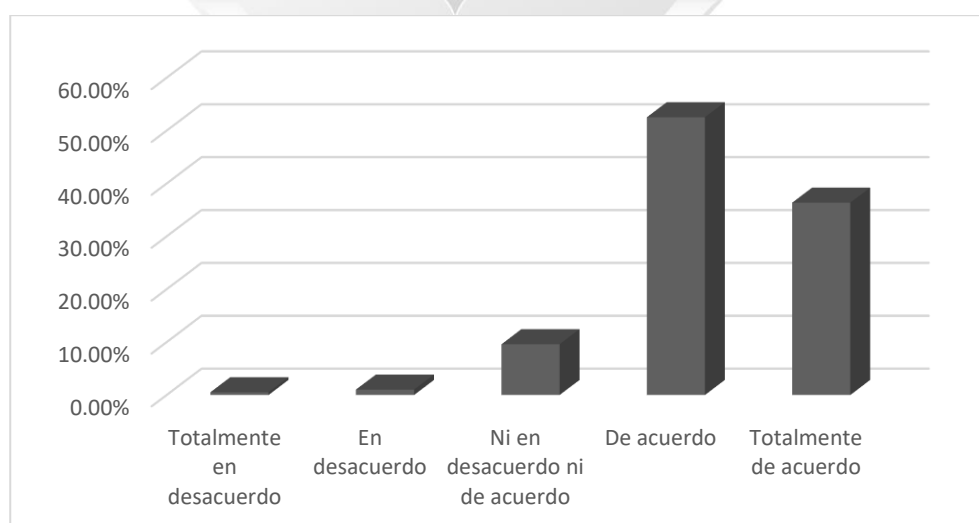
Pregunta N°13

Escala de Liker	% de servidores
Totalmente en desacuerdo	0.51%
En desacuerdo	1.01%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	9.60%
De acuerdo	52.53%
Totalmente de acuerdo	36.36%

Nota. La tabla muestra el porcentaje de servidores que considera que su jefe inmediato supervisa sus propósitos.

Figura 18

El director/jefe realiza un seguimiento de los objetivos y las actividades del área



Nota. El grafico muestra que el 52% se siente de acuerdo con la actitud de su superior.

El Director/Jefe escucha las opiniones del equipo y hace partícipe a sus integrantes de las decisiones

integrantes de las decisiones La tendencia de los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, es favorable con un 85.86%

Tabla 19

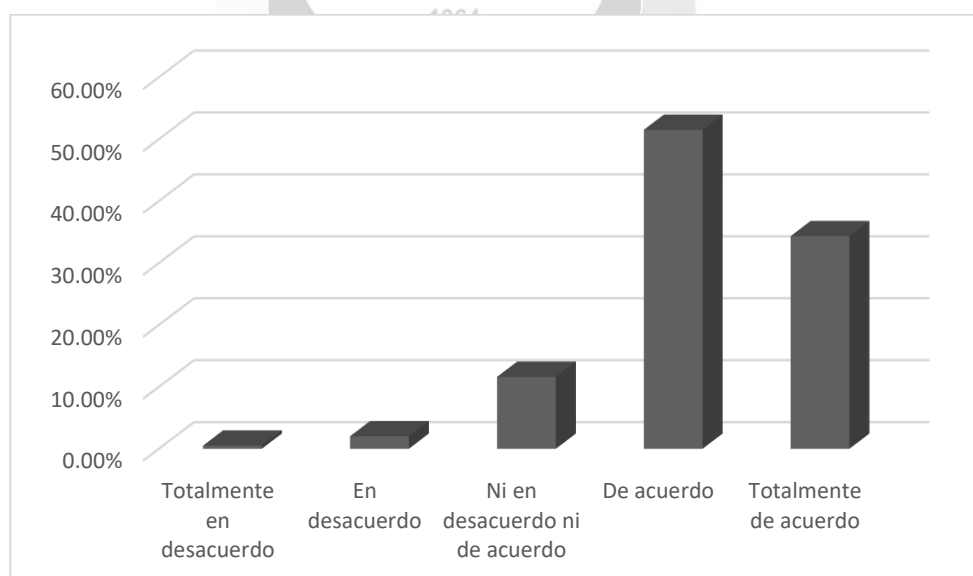
Pregunta N°14

Escala de Liker	% de servidores
Totalmente en desacuerdo	0.51%
En desacuerdo	2.02%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	11.62%
De acuerdo	51.52%
Totalmente de acuerdo	34.34%

Nota. La tabla refleja si el supervisor considera las opiniones del equipo

Figura 19

El director/jefe escucha las opiniones del equipo y hace partícipe a sus integrantes de las decisiones



Nota. El 51% está de acuerdo con que su superior tome la opinión del grupo que lidera.

El director/jefe forma equipo de trabajos para temas específicos

La tendencia de los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, es favorable con un 85.35%

Tabla 20

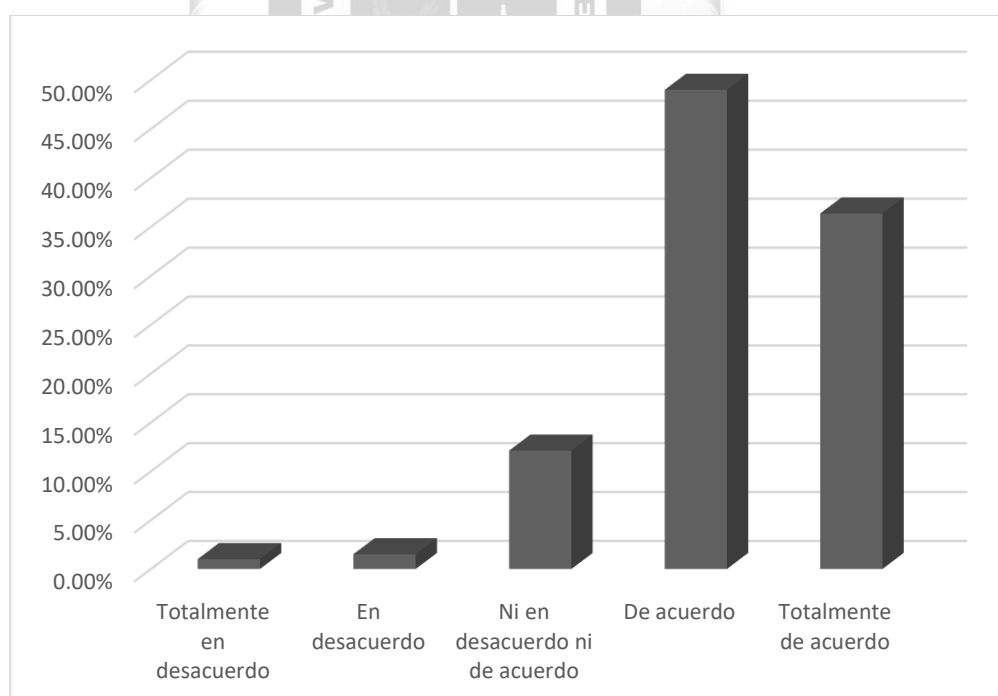
Pregunta N°15

Escala de Liker	% de servidores
Totalmente en desacuerdo	1.01%
En desacuerdo	1.52%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	12.12%
De acuerdo	48.99%
Totalmente de acuerdo	36.36%

Nota. Refleja si el superior conforma los equipos de trabajo

Figura 20

El director/jefe forma equipo de trabajos para temas específicos



Nota. Menos del 50% indica que su jefe inmediato no conforma los grupos de trabajo para realizar las labores.

El director/jefe hace que los cambios positivos se generen

La tendencia de los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, es favorable con un 85.86%

Tabla 21

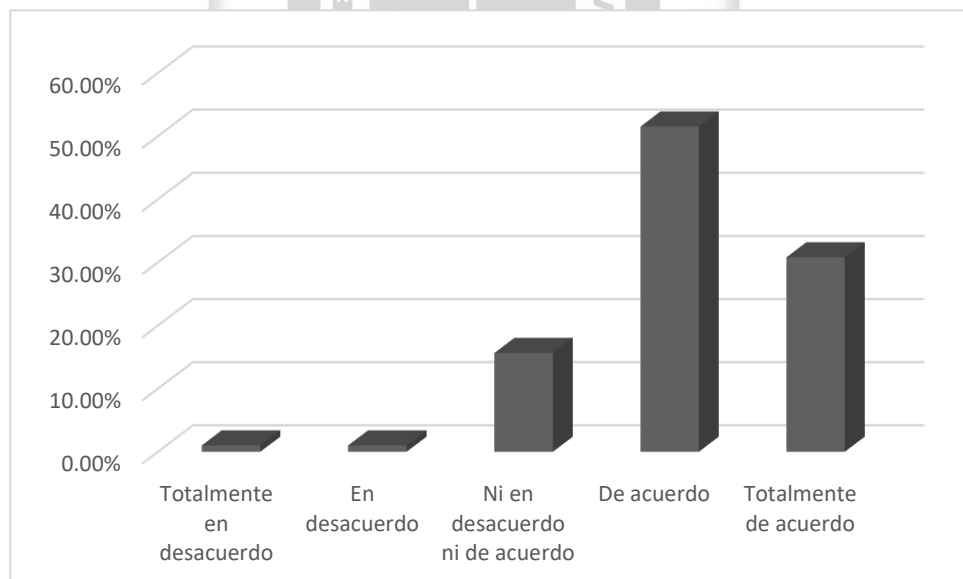
Pregunta N°16

Escala de Liker	% de servidores
Totalmente en desacuerdo	1.01%
En desacuerdo	1.01%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	15.66%
De acuerdo	51.52%
Totalmente de acuerdo	30.81%

Nota. Percepción de los servidores con respecto al acierto favorable de su jefe

Figura 21

El director/jefe hace que los cambios positivos se generen



Nota. El 51% de los servidores coinciden que su superior realiza una variación positiva.

El director/jefe genera el compromiso en los miembros del equipo

La tendencia de los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, es favorable con un 84.34%

Tabla 22

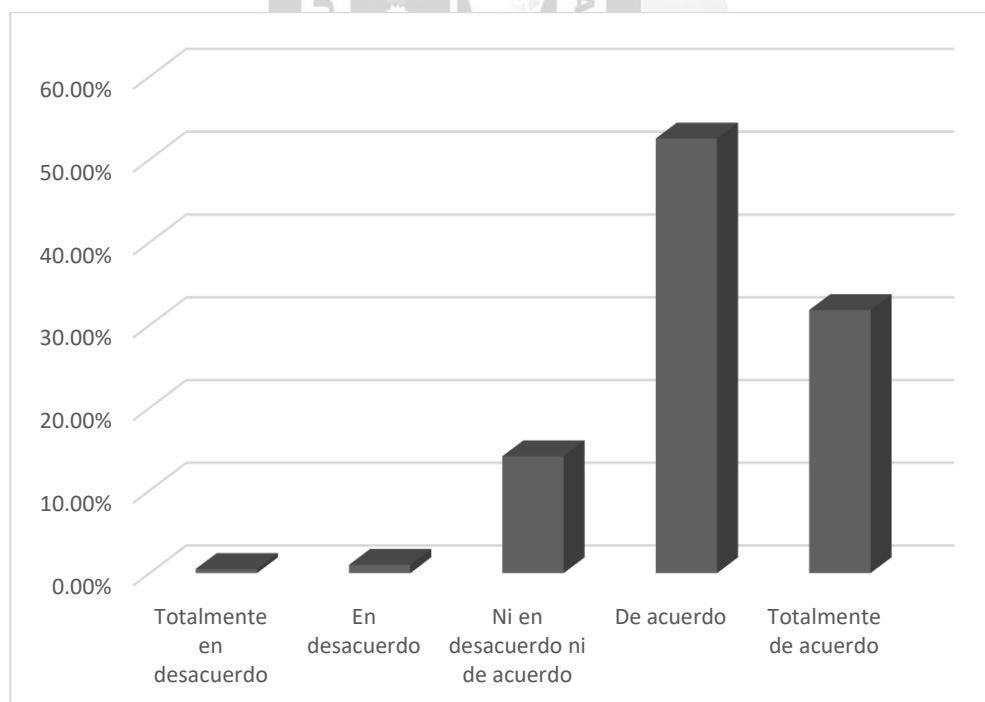
Pregunta N°17

Escala de Liker	Pregunta N°17
Totalmente en desacuerdo	0.51%
En desacuerdo	1.01%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	14.14%
De acuerdo	52.53%
Totalmente de acuerdo	31.82%

Nota. La tabla refleja si el jefe realiza el convenio entre los colaboradores y su labor

Figura 22

El director/jefe genera el compromiso en los miembros del equipo



Nota. El 52% de los colaboradores consideran que su superior realiza un compromiso con el grupo que trabaja.

El director/jefe propicia la modernización o innovación de la gestión o procesos a cargo

La tendencia de los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, es favorable con un 78.79%; mientras que con un 20.20% no se encuentra ni en desacuerdo ni de acuerdo

Tabla 23

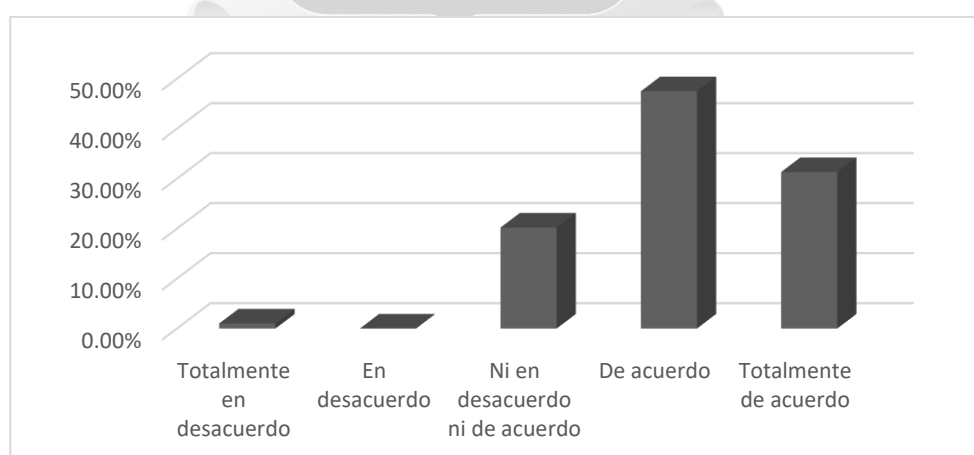
Pregunta N°18

Escala de Liker	% de servidores
Totalmente en desacuerdo	1.01%
En desacuerdo	0.00%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	20.20%
De acuerdo	47.47%
Totalmente de acuerdo	31.31%

Nota. Percepción de la actualización en materia de gestión por parte de los ejecutivos.

Figura 23

El director/jefe propicia la modernización o innovación de la gestión o procesos a cargo



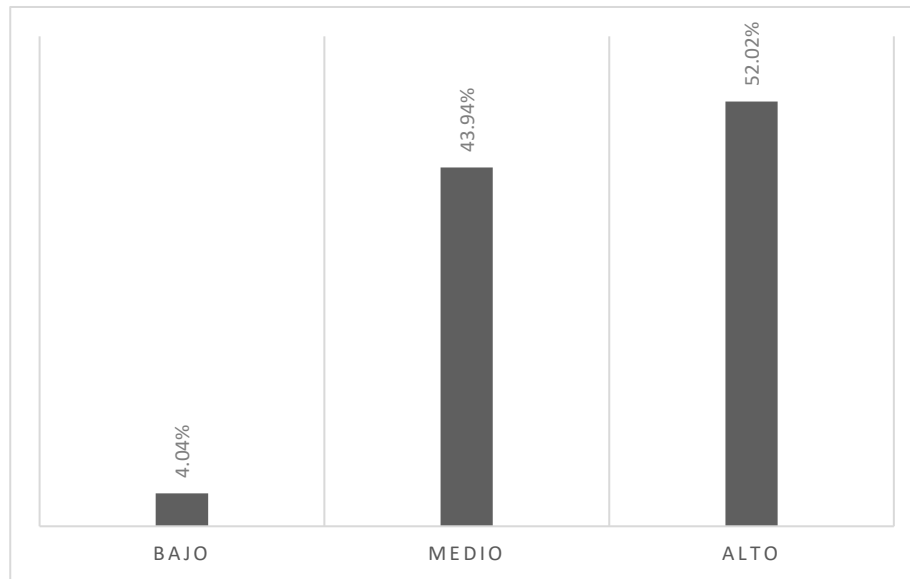
Nota. Con el 47% los encuestados están de acuerdo que el ejecutivo se actualiza en materia de gestión.

Entorno

El nivel de interacción que tienen los individuos tanto dentro de los ámbitos como entre ellos para progresar en sus actividades dentro de los plazos previstos.

Figura 24

Entorno



Nota. Importancia de la dimensión Entorno en el estudio.

El apoyo con mis compañeros de trabajo es recíproco

La tendencia de los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, es favorable con un 94.44%.

Tabla 24

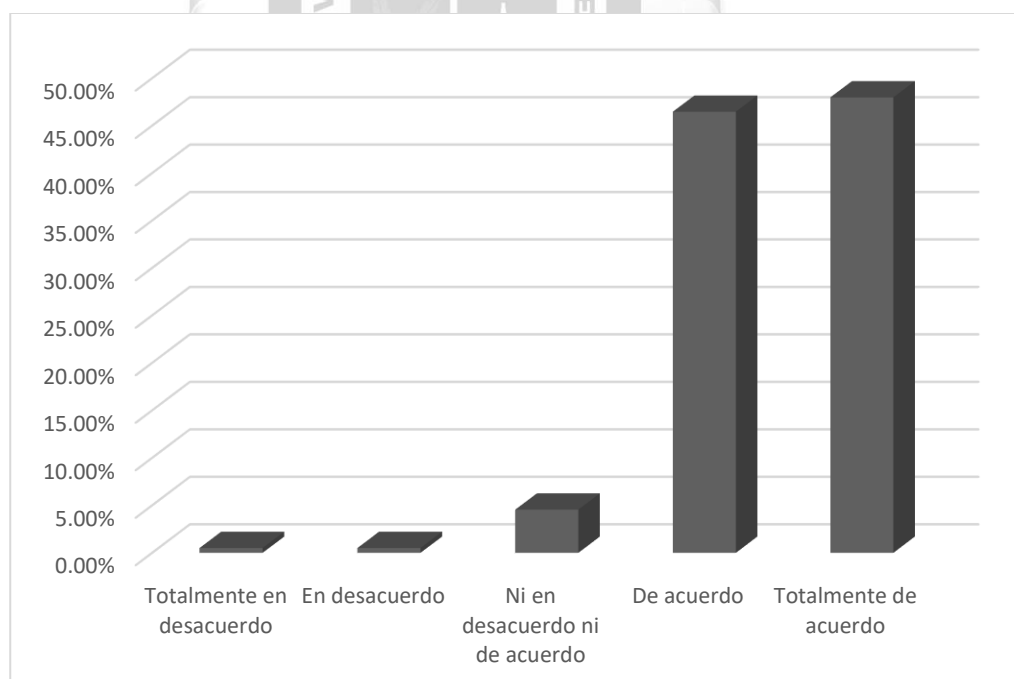
Pregunta N°19

Escala de Liker	% de servidores
Totalmente en desacuerdo	0.51%
En desacuerdo	0.51%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	4.55%
De acuerdo	46.46%
Totalmente de acuerdo	47.98%

Nota. La tabla muestra la reciprocidad en las labores en la Institución.

Figura 25

El apoyo con mis compañeros de trabajo es recíproco



Nota. La figura tiene una tendencia positiva de los servidores de la alta dirección como del mando medio con respecto al apoyo de las labores.

Si decidiera cambiar de entidad, sentiría dejar a mis compañeros

La tendencia de los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, es favorable con un 87.37%.

Tabla 25

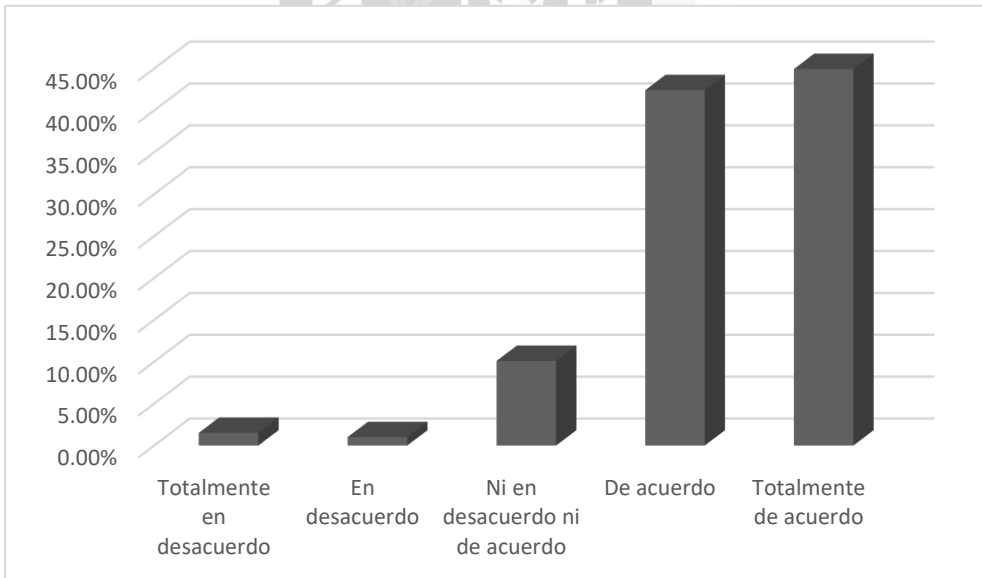
Pregunta N°20

Escala de Liker	% de servidores
Totalmente en desacuerdo	1.52%
En desacuerdo	1.01%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	10.10%
De acuerdo	42.42%
Totalmente de acuerdo	44.95%

Nota. La tabla refleja el sentir de los colaboradores al dejar la institución.

Figura 26

Si decidiera cambiar de entidad, sentiría dejar a mis compañeros



Nota. La figura muestra que mas del 80% de los servidores lamentarían dejar de laborar en el Organismo.

Me agrada trabajar en equipo con mis compañeros de oficina

La tendencia de los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, es favorable con un 96.97%.

Tabla 26

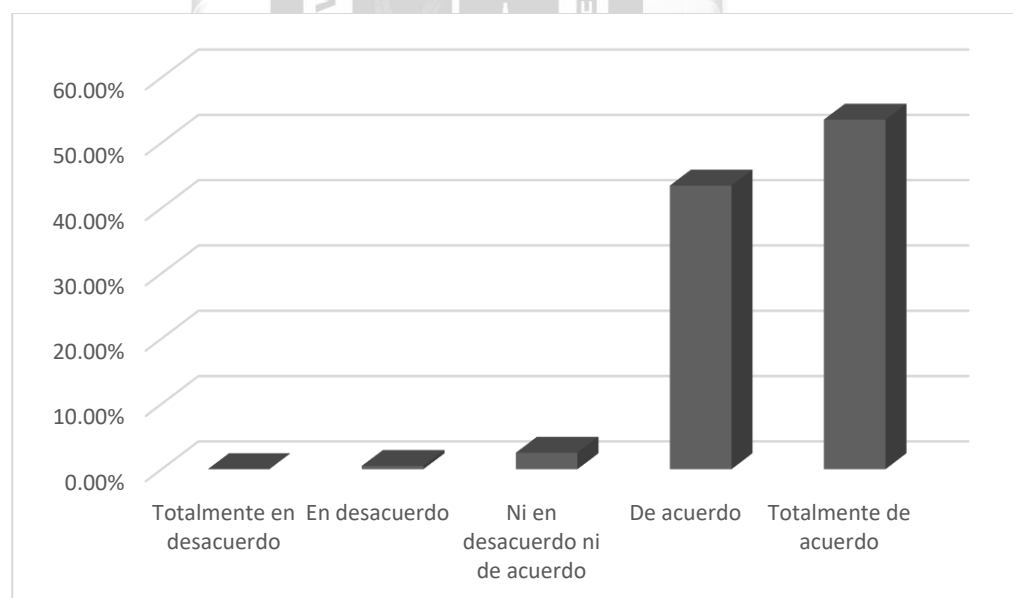
Pregunta N°21

Escala de Liker	% de servidores
Totalmente en desacuerdo	0.00%
En desacuerdo	0.51%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	2.53%
De acuerdo	43.43%
Totalmente de acuerdo	53.54%

Nota. Refleja el agrado de los colaboradores por trabajar en conjunto.

Figura 27

Me agrada trabajar en equipo con mis compañeros de oficina



Nota. Mas del 50% de los colaboradores se encuentran totalmente de acuerdo en trabajar en equipos.

Se respira un ambiente de compañerismo la mayor parte del tiempo

La tendencia de los servidores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, es favorable con un 95.45%.

Tabla 27

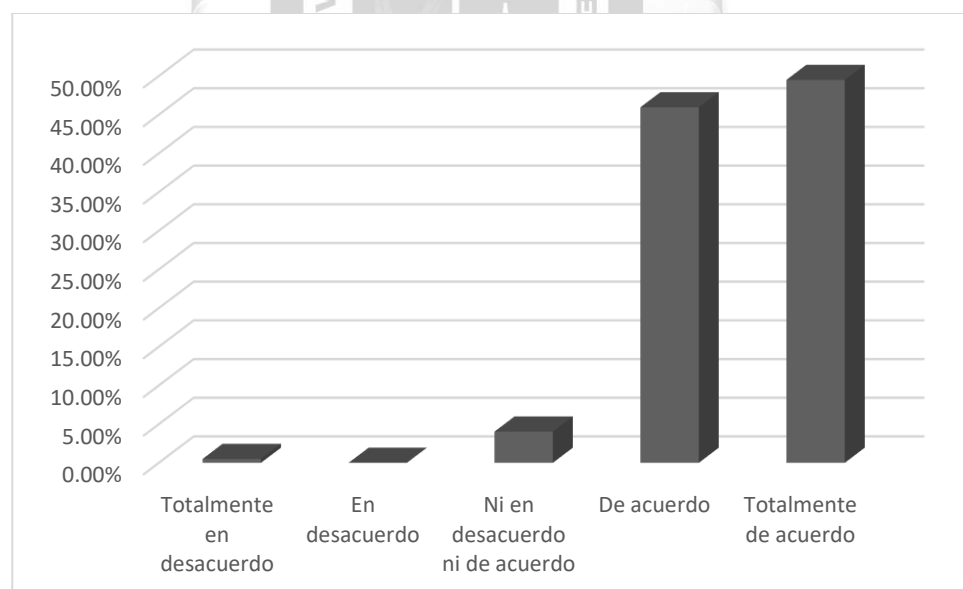
Pregunta N°22

Escala de Liker	Pregunta N°22
Totalmente en desacuerdo	0.51%
En desacuerdo	0.00%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	4.04%
De acuerdo	45.96%
Totalmente de acuerdo	49.49%

Nota. Sensación del ámbito en el que se desenvuelven los servidores.

Figura 28

Se respira un ambiente de compañerismo la mayor parte del tiempo



Nota. El 49% de los servidores están totalmente de acuerdo que se desarrollan en un ambiente donde la base es el trabajo en conjunto y el compañerismo.

Oportunidades de Mejora

La organización está centrada en la transformación digital, lo que implica automatizar procesos y desarrollar aplicaciones tanto para los administradores como para sus servidores. Esto requiere que los servidores desarrollen competencias específicas en las áreas de innovación, mejora continua y desarrollo de herramientas digitales. Para ello, debe existir un entorno que considere la gestión del cambio como una vía para la transformación tanto cultural como digital.

El Plan de Desarrollo de Personas, a través de la capacitación, debe ser una herramienta de gestión que apoye el desarrollo de las competencias requeridas por el empleado para alcanzar los objetivos institucionales. El desarrollo de competencias y la gestión del conocimiento son estrategias que permitirán un desarrollo constante de los empleados a través del intercambio de experiencias, compartiendo y generando nuevos conocimientos.

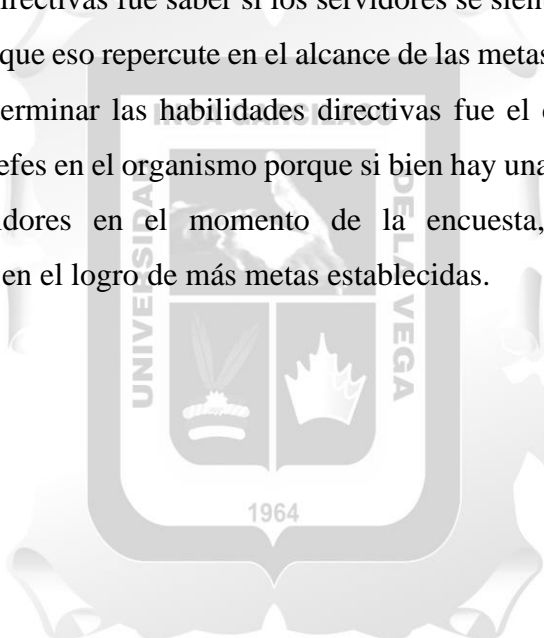
La comunicación eficaz es una vía de doble sentido; tanto los funcionarios de la organización como los altos directivos deben ser escuchados. Teniendo en cuenta que la retroalimentación es un potente instrumento para recopilar y difundir información de arriba abajo y viceversa, es importante señalar que la organización necesita la participación y dedicación de todos sus miembros para crecer, cumplir los objetivos institucionales y crear valor añadido.

CONCLUSIONES

1. En este trabajo se estudió el clima organizacional en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES – 2023. Lo más importante del estudio del clima organizacional fue la relación entre sí que mantienen las cuatro dimensiones presentadas porque la baja percepción de cada una, por parte de los servidores afecta directamente a las otras restantes, lo que más ayudo al estudiar el clima organizacional fue a identificar que no solo se cuenta con una o dos dimensiones, por el contrario al encontrar más de dos dimensiones el Organismo tendrá una tendencia a la eficiencia y eficacia porque con ello se logrará alcanzar las metas planteadas anualmente, lo más difícil en el estudio del clima organizacional fue no lograr la participación del 100% de los servidores que laboran en el Organismo con vínculo laboral porque al lograr la participación total, obtendríamos un análisis más preciso de la situación.
2. En este trabajo se determinó la percepción de los servidores con respecto a la organización, la más importante de determinar la percepción de los servidores con respecto a la organización fue que al tener un índice positivo cumplirán con las metas establecidas porque toman en cuenta que existe lineamientos y responsabilidades claras, lo que más ayudo de determinar la percepción de los servidores con respecto a la organización fue que los servidores se sientan comprometidos con los lineamientos establecidos porque lo que buscan es el logro de las metas de forma colectiva y no de forma individual, lo más difícil en determinar la percepción de los servidores con respecto a la organización fue identificar una solo concepto de acuerdo a los lineamientos que tiene el organismo porque el concepto de cada servidor es variado, de acuerdo a su percepción.
3. En este trabajo se determinó la influencia de la comunicación en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, lo más importante de determinar la influencia de la comunicación en SANIPES fue hacer llegar la información en el momento oportuno y adecuado que la alta dirección quiere mencionar porque son los lineamientos con los cuales se rige el rumbo de la organización, lo que más ayudo en determinar la influencia de la

comunicación en SANIPES fue mejorar la relación laboral de los servidores porque de esa forma se cumplen con las metas establecidas anualmente, lo más difícil en determinar la influencia de la comunicación en SANIPES fue que la adaptación a la presencialidad a las instalaciones del Organismo porque se reflejó en algunos casos poco interés por comunicar de manera eficiente.

4. En este trabajo se determinó la importancia de las habilidades directivas de los ejecutivos del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, lo más importante de determinar las habilidades directivas de los ejecutivos fue determinar un liderazgo adecuado porque destaca la conducción del organismo a la eficiencia y eficacia, lo que más ayudo de determinar las habilidades directivas fue saber si los servidores se sienten guiados de forma adecuada porque eso repercute en el alcance de las metas establecidas, lo más difícil de determinar las habilidades directivas fue el constante cambio de directores y jefes en el organismo porque si bien hay una perspectiva positiva de los servidores en el momento de la encuesta, el cambio genera inestabilidad en el logro de más metas establecidas.



RECOMENDACIONES

1. Establecer un plan anual de comunicación interna en el que se detallen los avances de la institución en la implantación del clima organizacional, los beneficios que ha reportado, los retos a los que aún se enfrenta y la visión de mejora a medio plazo. Todo ello debe estar representado en un canal de comunicación que llegue al 100% de los servidores con relación laboral, lo que se traduce en tasas de participación entre el 98% y el 100%.
2. Elaborar un plan para las normas y reglamentos que regirán el funcionamiento de la organización. Organizar sesiones de orientación para los nuevos empleados y para los que lleven trabajando mucho tiempo. Asegurar de que toda la información se da con honestidad y de que cada empleado entienda los objetivos de la organización.
3. La formación de un grupo de coaching cuyos miembros se reunirán periódicamente para debatir las distintas direcciones, sedes y unidades en relación unas con otras. Esto facilitará la comunicación y allanará el camino para la consecución de objetivos compartidos, lo que en última instancia beneficiará al grupo en su conjunto.
4. Establecer directivas que especifiquen la duración de las funciones ejecutivas de un empleado interno o externo para poder medir sus conocimientos y competencias. Esto permitirá establecer una cadena de mando clara y un nivel jerárquico adecuado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altez, E.-A. L. (2019). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bernal, I., Pedraza, N., & Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 8–19. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>
- Cardona, D., & Zambrano, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30, 184–189. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.007>
- Chagray Ameri, N. H., Ramos Y Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., & Hidalgo Vasquez, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), e3297. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Claro, C., Ayala de Choriego, M., & Barros, J. P. (2022). Comunicación interna: caracterización y análisis de trabajo realizado por empresas que pertenecen a ranking Great Place to Work Chile. *Anagramas Rumbos y Sentidos de La Comunicación*, 21(41), 1–27. <https://doi.org/10.22395/angr.v21n41a4>
- Cubillos Rivera, B., Velásquez Muriel, F. C., & Reyes Nova, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*, 5(10), 69–73. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70012-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70012-6)
- Fernández, E. (2019). *El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de la Dirección Subregional de Salud Cutervo, Cajamarca 2017*.
- Franco, G. (2021). *Análisis del clima organizacional y su influencia en el nivel de desempeño de los trabajadores en una agencia de marketing en la ciudad de Guayaquil y Quito*.

- Galarreta, S. (2020). *Análisis del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en el área de operaciones MiBanco Agencia Miraflores Arequipa - Perú 2020*. Universidad Continental .
- Gonzales, J., Ramirez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157–1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Guerrero, L. (2022). Aplicación de la curva en S para determinar el nivel de desarrollo de equipos de trabajo. *Nova Scientia*, 14(28). <https://doi.org/10.21640/ns.v14i28.2773>
- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*.
- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería* , 1, 197–209.
- Lizcano, J. (2022). *Diagnóstico de Clima Organizacional en Empresa Piscícola Fish Flow Ltda*.
- Loyola, N. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores De La Empresa Los Cipreses S. A. C., Virú 2020*.
- Mendoza Flores, J. E., Casas Cárdenas, E., & Sánchez Tovar, Y. (2022). Análisis del clima organizacional en el sector público durante Covid-19. *Vinculatégica*, 7(1). <https://doi.org/10.29105/vtga7.1-103>
- Merino, M., Carrera, F., Roca, M., Morro, M., Martínez, A., & Fikri, N. (2018). Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente. *Gaceta Sanitaria*, 32(4), 352–361. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.02.009>
- Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i1.1307>
- Ortiz, M. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja*. Universidad Estatal Península de Santa Elena .

- Ortiz, R. del C. (2018). *Clima Organizacional y su Relación con el Estilo de Liderazgo Directivo en el Colegio Público del Poder Ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez”, Ubicado en El Barrio El Recreo, Distrito III Municipio De Managua, Durante el II Semestre del Año 2016*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Pazmiño, W., Parrales, M., Muñoz, L., & Merchan, V. (2019). Habilidades directivas fundamentales en la administración pública. *RECIMUNDO*, 3, 682–705.
- Peña, D., Figueroa, M., & Parrales, J. (2022). El Desarrollo Organizacional Como Apoyo al Sistema Empresarial Organizational Development as a Support to the Business System Desenvolvimiento Organizacional como Suporte ao Sistema de Negócios. *Dominio de Las Ciencias*, 8, 1201–1217.
- Ruiz, N. (2021). *Clima Laboral y su Relación con el Desempeño de los Servidores Civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019*.
- Serrano, B. J., & Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117–125.
[https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6)

ANEXOS

Anexo 01

Validación de Expertos

VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

1- INFORMACION GENERAL


NOMBRE DEL JUEZ	JOSE VICTOR RAUL CHAVESTA SOSA
PROFESION	ABOGADO
TITULO Y GRADO ACADEMICO	LICENCIADO
ESPECIALIDAD	
INSTITUTO DONDE LABORA	ORGANISMO NACIONAL DE SANIDAD PESQUERA
CARGO	ESPECIALISTA LEGAL EN GESTOR DE RECURSOS

TITULO
ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL ORGANISMO NACIONAL DE SANIDAD PESQUERA - SANIPES

2- CRITERIOS GENERALES A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	Inadecuado 00 – 25%	Poco Adecuado 25 – 50%	Adecuado 51 – 75%	Muy Adecuado 76 – 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				91%
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observadas				90%
ORGANIZACIÓN	Existe una Organización Lógica				91%
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				89%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				89%
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos				90%
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				89%
METODOLIGIA	La estrategia responde al proposito del estudio				90%

3.- PROMEDIO DE LA VALIDACION

PROMEDIO: 90%	D.N.I.: 45090227
Lima, ...23... DE OCTUBRE DE 2023	TELEFONO: 968228922
Lugar: SAN ISIDRO	Firma: 

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me siento satisfecho/a con mi desempeño en SANIPES	✓		✓		✓		
2	Me siento orgulloso/a de pertenecer a SANIPES	✓		✓		✓		
3	Cuando ingresé al SANIPES recibí suficiente información sobre la misma, el área donde trabajo y la función que realizo.	✓		✓		✓		
4	Cuando ingresé al SANIPES me sentí bienvenido/a.	✓		✓		✓		
5	Conozco la misión y valores del SANIPES	✓		✓		✓		
6	Yo diría que el SANIPES es un buen lugar donde trabajar	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los comunicados internos me proporcionan información útil	✓		✓		✓		
8	La INTRANET del SANIPES me proporciona información útil y es de fácil acceso	✓		✓		✓		
9	La comunicación sobre los resultados y marcha del SANIPES es clara y transparente	✓		✓		✓		
10	La comunicación interna en el SANIPES es una actividad permanente y planificada	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El director/jefe implementa las sugerencias realizadas por los integrantes del equipo	✓		✓		✓		
12	El director/jefe es claro y específico cuando define los objetivos de trabajo	✓		✓		✓		
13	El director/jefe realiza un seguimiento de los objetivos y las actividades del área	✓		✓		✓		
14	El director/jefe escucha las opiniones del equipo y hace partícipe a sus integrantes de las decisiones	✓		✓		✓		
15	El director/jefe forma equipo de trabajos para temas específicos	✓		✓		✓		
16	El director/jefe hace que los cambios positivos se generen.	✓		✓		✓		
17	El director/jefe genera el compromiso en los miembros del equipo	✓		✓		✓		
18	El director/jefe propicia la modernización o innovación de la gestión o procesos a cargo	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El apoyo con mis compañeros de trabajo es recíproco	✓		✓		✓		
20	Si decidiera cambiar de entidad, sentiría dejar a mis compañeros	✓		✓		✓		
21	Me agrada trabajar en equipo con mis compañeros de oficina	✓		✓		✓		
22	Se respira un ambiente de compañerismo la mayor parte del tiempo	✓		✓		✓		

<p>JEFE LECTOR RAUL CHAVESTA SOSA</p> <p>Nombre y Apellido:</p>	<p>D.N.I.: 45030227</p>	<p>Firma: </p>
---	-------------------------------	---

VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

1- INFORMACION GENERAL

NOMBRE DEL JUEZ	Luis Martín Palacios Guerraño
PROFESION	EDUCACION
TITULO Y GRADO ACADEMICO	LICENCIADO
ESPECIALIDAD	LENGUA Y LITERATURA.
INSTITUTO DONDE LABORA	ORGANISMO NAC. PROMOCION PESQUERA.
CARGO	ESPEC. EN GESTION DE RR.HH.

TITULO
ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL ORGANISMO NACIONAL DE SANIDAD PESQUERA - SANIPES

2- CRITERIOS GENERALES A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	Inadecuado 00 – 25%	Poco Adecuado 25 – 50%	Adecuado 51 – 75%	Muy Adecuado 76 – 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				92% ✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observadas				90% ✓
ORGANIZACIÓN	Existe una Organización Lógica				92% ✓
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				90% ✓
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				89% ✓
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos				90% ✓
COHERENCIA	Entre los índices, Indicadores y las dimensiones				88% ✓
METODOLIGIA	La estrategia responde al proposito del estudio				90% ✓

3.- PROMEDIO DE LA VALIDACION

PROMEDIO: 90%.	D.N.I.: 07495234
Lima, 23 DE OCTUBRE DE 2023	TELEFONO: 994988378
Lugar: SAN ISIDRO.	Firma: 

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me siento satisfecho/a con mi desempeño en SANIPES	✓		✓		✓		
2	Me siento orgulloso/a de pertenecer a SANIPES	✓		✓		✓		
3	Cuando ingresé al SANIPES recibí suficiente información sobre la misma, el área donde trabajo y la función que realizo.	✓		✓		✓		
4	Cuando ingresé al SANIPES me sentí bienvenido/a.	✓		✓		✓		
5	Conozco la misión y valores del SANIPES	✓		✓		✓		
6	Yo diría que el SANIPES es un buen lugar donde trabajar	✓		✓		✓		
DIMENSION 2		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los comunicados internos me proporcionan información útil	✓		✓		✓		
8	La INTRANET del SANIPES me proporciona información útil y es de fácil acceso	✓		✓		✓		
9	La comunicación sobre los resultados y marcha del SANIPES es clara y transparente	✓		✓		✓		
10	La comunicación interna en el SANIPES es una actividad permanente y planificada	✓		✓		✓		
DIMENSION 3		Si	No	Si	No	Si	No	
11	El director/jefe implementa las sugerencias realizadas por los integrantes del equipo	✓		✓		✓		
12	El director/jefe es claro y específico cuando define los objetivos de trabajo	✓		✓		✓		
13	El director/jefe realiza un seguimiento de los objetivos y las actividades del área	✓		✓		✓		
14	El director/jefe escucha las opiniones del equipo y hace partícipe a sus integrantes de las decisiones	✓		✓		✓		
15	El director/jefe forma equipo de trabajos para temas específicos	✓		✓		✓		
16	El director/jefe hace que los cambios positivos se generen.	✓		✓		✓		
17	El director/jefe genera el compromiso en los miembros del equipo	✓		✓		✓		
18	El director/jefe propicia la modernización o innovación de la gestión o procesos a cargo	✓		✓		✓		
DIMENSION 4		Si	No	Si	No	Si	No	
19	El apoyo con mis compañeros de trabajo es recíproco	✓		✓		✓		
20	Si decidiera cambiar de entidad, sentiría dejar a mis compañeros	✓		✓		✓		
21	Me agrada trabajar en equipo con mis compañeros de oficina	✓		✓		✓		
22	Se respira un ambiente de compañerismo la mayor parte del tiempo	✓		✓		✓		

<p><i>Luis Martín Palacios Guenens</i></p> <p>Nombre y Apellido:</p>	<p><i>07495237</i></p> <p>D.N.I.:</p>	 <p>Firma:</p>
--	---	---

VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

1- INFORMACION GENERAL

NOMBRE DEL JUEZ	ANGGIE LIZETH LOZADA ROYES.
PROFESION	ABOGADO
TITULO Y GRADO ACADEMICO	TITULO ABOGADO
ESPECIALIDAD	GESTIÓN PÚBLICA.
INSTITUTO DONDE LABORA	GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
CARGO	ESPECIALISTA EN PREDIOS DEL ESTADO

TITULO
ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL ORGANISMO NACIONAL DE SANIDAD PESQUERA - SANIPES


2- CRITERIOS GENERALES A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	Inadecuado 00 – 25%	Poco Adecuado 25 – 50%	Adecuado 51 – 75%	Muy Adecuado 76 – 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				92%
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observadas				88%
ORGANIZACIÓN	Existe una Organización Lógica				90%
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				85%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				98%
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos				91%
COHERENCIA	Entre los Índices, Indicadores y las dimensiones				90%
METODOLIGIA	La estrategia responde al proposito del estudio				93%

3.- PROMEDIO DE LA VALIDACION

PROMEDIO: 89%	D.N.I.: 46441160
Lima, 24 DE OCTUBRE DE 2023	TELEFONO: 968523135
Lugar: CALLAO	Firma: 

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1							
1	Me siento satisfecho/a con mi desempeño en SANIPES	✓		✓		✓		
2	Me siento orgulloso/a de pertenecer a SANIPES	✓		✓		✓		
3	Cuando ingresé al SANIPES recibí suficiente información sobre la misma, el área donde trabajo y la función que realizo.	✓		✓		✓		
4	Cuando ingresé al SANIPES me sentí bienvenido/a.	✓		✓		✓		
5	Conozco la misión y valores del SANIPES	✓		✓		✓		
6	Yo diría que el SANIPES es un buen lugar donde trabajar	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los comunicados internos me proporcionan información útil	✓		✓		✓		
8	La INTRANET del SANIPES me proporciona información útil y es de fácil acceso	✓		✓		✓		
9	La comunicación sobre los resultados y marcha del SANIPES es clara y transparente	✓		✓		✓		
10	La comunicación interna en el SANIPES es una actividad permanente y planificada	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El director/jefe implementa las sugerencias realizadas por los integrantes del equipo	✓		✓		✓		
12	El director/jefe es claro y específico cuando define los objetivos de trabajo	✓		✓		✓		
13	El director/jefe realiza un seguimiento de los objetivos y las actividades del área	✓		✓		✓		
14	El director/jefe escucha las opiniones del equipo y hace partícipe a sus integrantes de las decisiones	✓		✓		✓		
15	El director/jefe forma equipo de trabajos para temas específicos	✓		✓		✓		
16	El director/jefe hace que los cambios positivos se generen.	✓		✓		✓		
17	El director/jefe genera el compromiso en los miembros del equipo	✓		✓		✓		
18	El director/jefe propicia la modernización o innovación de la gestión o procesos a cargo	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El apoyo con mis compañeros de trabajo es recíproco	✓		✓		✓		
20	Si decidiera cambiar de entidad, sentiría dejar a mis compañeros	✓		✓		✓		
21	Me agrada trabajar en equipo con mis compañeros de oficina	✓		✓		✓		
22	Se respira un ambiente de compañerismo la mayor parte del tiempo	✓		✓		✓		

Nombre y Apellido: <u>ANGOTIE LIZETH LOZADA REYES</u>	D.N.I.: <u>46441160</u>	Firma: 
---	-------------------------	--

Anexo 02

Sensibilización a los servidores para el llenado de la encuesta

INICIO
DE LA ENCUESTA
DE CLIMA
LABORAL

26 de octubre del 2023.

Participa aquí 

Comunicación Interna – URH
Oficina de Administración

Estudio de
Clima Laboral
SANIPES

 **PERÚ** Ministerio de la Producción

 **SANIPES**
Organismo Nacional de Sanidad Pesquera

 **BICENTENARIO DEL PERÚ**
2021 - 2024

 **Con PUNCHE Perú**

Anexo 03
Coeficiente Alfa de Cronbach

ENCUESTADOS	ITEMS																						SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
E1	5	5	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	101
E2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
E3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
E4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	97
E5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
E6	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
E7	5	5	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	90
E8	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	96
E9	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104
E10	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
E11	3	5	4	5	4	5	4	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	5	5	5	5	83
E12	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	93
E13	5	5	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	80
E14	5	5	2	2	4	4	1	3	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	84
E15	5	5	2	2	4	4	1	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
E16	5	5	2	5	5	4	1	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
E17	4	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	90
E18	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	99
E19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	91
E20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
E21	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	91
E22	5	5	3	4	4	5	5	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	5	5	5	79
E23	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	88
E24	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	96
E25	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
E26	4	5	2	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	4	5	85
E27	4	4	4	5	4	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	93
E28	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	85
E29	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	91
E30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
E31	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	94
E32	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
E33	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
E34	5	4	3	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	93
E35	4	4	3	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	81
E36	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	89
E37	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	83
E38	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
E39	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
E40	5	5	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	92
E41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	86
E42	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
E43	4	5	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	81
E44	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	91
E45	4	5	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
E46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
E47	5	5	3	3	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	83
E48	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	82
E49	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
E50	5	5	1	3	5	3	3	4	4	3	4	4	5	3	5	3	4	4	5	5	5	5	88
E51	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
E52	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	106
E53	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
E54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
E55	5	5	2	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	90
E56	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	95
E57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
E58	5	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	90
E59	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	90
E60	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	99
E61	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	82
E62	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	103
E63	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
E64	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	95
E65	4	5	3	3	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
E66	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103
E67	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	94
E68	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	106
E69	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	85
E70	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	95
E71	5	5	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	5	5	5	4	80
E72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	92
E73	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
E74	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	90
E75	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	104
E76	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	97
E77	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	83

E78	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	95
E79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	82
E80	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	93
E81	4	5	1	3	5	4	4	1	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	84
E82	5	5	3	4	5	5	3	2	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	95	
E83	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	91
E84	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	87
E85	5	5	3	3	3	4	5	2	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	91
E86	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	96
E87	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	101
E88	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	90	
E89	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	70
E90	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108
E91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	109
E92	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	93	
E93	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	73	
E94	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	107	
E95	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	91
E96	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	94	
E97	4	5	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89	
E98	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	89
E99	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	78
E100	4	5	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	85
E101	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	107
E102	5	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
E103	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	78
E104	5	5	3	1	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	48
E105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
E106	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	87
E107	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	101
E108	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	106
E109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
E110	5	1	3	5	5	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	58
E111	5	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	80
E112	4	4	2	4	3	4	4	3	3	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	85
E113	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	105
E114	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
E115	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
E116	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	92	
E117	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	91	
E118	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	78
E119	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	92
E120	5	5	2	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	94
E121	5	5	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	83
E122	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	97	
E123	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
E124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	87
E125	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
E126	5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	94
E127	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	94
E128	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	85
E129	5	2	4	5	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	84
E130	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	97
E131	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
E132	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	103
E133	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	105
E134	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	87
E135	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	82
E136	4	5	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	82
E137	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	94
E138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	87
E139	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	85
E140	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
E141	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
E142	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	89
E143	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
E144	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	97
E145	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
E146	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	91
E147	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	105
E148	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
E149	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
E150	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	94
E151	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	90
E152	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	2	3	4	5	4	5	5	95
E153	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
E154	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	102
E155	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
E156	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	106
E157	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	82

E158	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	91	
E159	5	4	3	4	3	4	2	1	1	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	68
E160	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	
E161	4	4	2	4	4	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	76	
E162	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	
E163	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104	
E164	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	92	
E165	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	86	
E166	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91	
E167	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	91	
E168	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	
E169	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	91	
E170	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85	
E171	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	
E172	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109	
E173	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	78	
E174	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	83	
E175	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	101	
E176	5	5	1	3	5	5	3	3	3	2	1	1	2	2	1	1	2	1	5	5	5	5	5	66	
E177	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	
E178	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	93	
E179	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	108	
E180	4	5	1	1	4	5	4	2	3	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	90	
E181	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	100	
E182	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	84	
E183	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	
E184	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	
E185	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	96	
E186	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	106	
E187	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	2	2	4	2	2	2	2	3	3	4	1	2	3	69	
E188	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	108	
E189	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	91	
E190	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	109	
E191	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	
E192	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	80	
E193	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108	
E194	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	74	
E195	5	5	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	94	
E196	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	102	
E197	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	88	
E198	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89	
VARIANZA	0.299	0.376	0.939	0.667	0.299	0.491	0.621	0.772	0.615	0.757	0.548	0.543	0.491	0.556	0.603	0.586	0.525	0.600	0.424	0.647	0.331	0.388			
SUMATORIA DE VARIANZAS	12.080																								
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	108.303																								

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → **0.93**
 k : Número de ítems del instrumento → 22
 $\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. → 12.080
 S_T^2 : Varianza total del instrumento. → 108.303

Rango	Confiabilidad	Resultado
0.53 a menos	Confiabilidad nula	
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja	
0.60 a 0.65	Confiable	
0.66 a 0.71	Muy confiable	
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad	0.93
1	Confiabilidad perfecta	