



*VICERRECTORADO ACADÉMICO*

*ESCUELA DE POSGRADO*

## **TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL MILITAR Y CIVIL DE  
LA COMANDANCIA GENERAL DEL ALA AÉREA N°1 FUERZA  
ÁEREA DEL PERÚ PIURA, ENERO-DICIEMBRE 2015**

**PRESENTADO POR:**

**Bach. ROSA IRENE BOLIVAR HERRADA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

**PIURA – PERÚ**

**2018**



*VICERRECTORADO ACADÉMICO*

*ESCUELA DE POSGRADO*

**TÍTULO DE TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL MILITAR Y CIVIL DE  
LA COMANDANCIA GENERAL DEL ALA AÉREA N°1 FUERZA  
ÁEREA DEL PERÚ PIURA, ENERO-DICIEMBRE 2015**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**GESTIÓN EMPRESARIAL**

**ASESOR**

**DRA. ROSA ELVIRA ATO ESPINOZA**

## **DEDICATORIA**

Todo este esfuerzo y dedicación se lo agradezco a mi Dios, que está siempre presente en mi vida personal y profesional. A mi madre Rosa Herrada de Bolívar, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional, a mi padre Abel Jacinto Gregorio Bolívar Ramos que con sus consejos supo guiarme para culminar mi carrera profesional y a ambos que sin su sacrificio no sería hoy la persona profesional de la cual están orgullosos.

A mi familia, mi esposo Hendry Julio García Ayón, gracias por haberme permitido distraer momentos de familia para dedicarme a estudiar, a mis hijas Leslie Paola y Marjorie Rosmery García Bolívar, por ser la fuente de mi inspiración y motivación para superarme cada día más en lo personal y profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Que sin las bendiciones que Dios y María Santísima, me permitieron hacer hoy realidad este sueño anhelado.

A mi asesora de tesis, Dra. Rosa Elvira Ato Espinoza por su esfuerzo y dedicación, quien, con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación he llegado a culminar esta investigación.

De igual manera agradecer a mi profesora de Investigación y de Tesis de Grado, Dra. Genara Arévalo por su visión crítica de muchos aspectos cotidianos de la vida, por sus consejos, que ayudan a formarte como persona e investigador. A todos sin excepción compañeros del Ala Aérea N<sup>a</sup> 1, gracias por su tiempo dedicado a pesar de las labores encomendadas siempre estuvieron dispuestos a atenderme.

Para ellos: Muchas gracias y que Dios los bendiga.

## **RECONOCIMIENTO**

La realización de esta investigación de tesis a pesar de desarrollarse en una institución castrense con las características particulares, agradezco la confianza depositada por parte del Mayor General FAP Miguel Tueros Manarelli, General de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1- Piura, quien permitió que fuera posible desarrollar esta investigación con el apoyo de todo el personal Militar y Civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1- Piura.

## INDICE

<b>DEDICATORIA</b>	III
<b>AGRADECIMIENTO</b>	IV
<b>RECONOCIMIENTO</b>	V
<b>ÍNDICE</b>	VI
<b>RESUMEN</b>	VIII
<b>ABSTRACT</b>	IX
<b>INTRODUCCIÓN</b>	X
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	12
<b>1.1.DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA</b>	12
<b>1.2.DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN</b>	16
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL	16
1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL	16
1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL	16
1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	16
<b>1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN</b>	17
1.3.1. PROBLEMA GENERAL	17
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	17
<b>1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	18
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	18
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
<b>1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	18
1.5.1. JUSTIFICACIÓN	18
1.5.2. IMPORTANCIA	19
<b>1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN</b>	20
<b>1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO</b>	21
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL<sup>22</sup></b>	
<b>2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA</b>	22
<b>2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS</b>	30
<b>2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS</b>	37
<b>CAPÍTULO III: HIPOTESIS VARIABLES</b>	
<b>3.1. HIPÓTESIS GENERAL</b>	39
<b>3.2. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES</b>	39
<b>3.3. CUADRO OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</b>	42

<b>CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
<b>4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b>	43
4.1.1. Tipo de investigación	43
4.1.2. Nivel de investigación	43
<b>4.2. MÉTODOS Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	43
4.2.1. Métodos de la investigación	43
4.2.2. Diseño de la investigación	44
<b>4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	44
4.3.1. Población	44
4.3.2. Muestra	44
<b>4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	45
4.4.1. Técnicas	45
4.4.2. Instrumentos	45
4.4.3. Validez y confiabilidad	45
4.4.4. Procesamiento y análisis de datos	46
4.4.5. Ética en la investigación	46
<b>CAPÍTULO V: RESULTADOS</b>	47
<b>5.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO</b>	54
<b>5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL</b>	56
<b>CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	
<b>6.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	57
<b>6.2. CONCLUSIONES</b>	62
<b>6.3. RECOMENDACIONES</b>	63
<b>6.4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	64
<b>ANEXOS</b>	
1. Matriz de consistencia	72
2. Instrumento(s) de recolección de datos organizado en organizado en variables, dimensiones e indicadores	73
3. Validación de contenido	76
4. Tabla de la prueba de validación (Prueba binomial o V de Aiken)	82
5. Copia de la data procesada	83
6. Consentimiento informado	90
7. Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo.	92
8. Declaratoria de originalidad de la tesis.	93

## RESUMEN

La investigación denominada: “Clima organizacional del personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N°1 Fuerza Aérea del Perú Piura, Enero-Diciembre 2015”. El estudio pertenece al tipo no experimental, pues solo busca describir las características de la variable Clima organizacional con sus respectivas dimensiones. La población de estudio la conformaron 102 trabajadores civiles y militares de la Comandancia General del Ala Aérea N°1 Fuerza Aérea del Perú Piura, Enero a Diciembre 2015: Para la selección de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico intencionado, por lo que la muestra quedó conformado por la misma población, para recoger la información se utilizó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Sonia palma – para medir las dimensiones de compromiso organizacional: Los datos fueron procesados y analizados utilizando la estadística descriptiva a través de tablas de distribución de frecuencias simples y porcentuales. Todos estos datos fueron procesados en el Programa estadístico SPSS y EXCEL 2010.

Los resultados muestran, que el clima organizacional, según la percepción de los trabajadores civiles y militares de la Comandancia General del Ala Aérea N°1 Fuerza Aérea Del Perú, Piura, Enero a Diciembre 2015, en general es considerado como regular por el 51%, mientras que el 24% de los mismos lo califica como favorable y el 25% como desfavorable.

*PALABRAS CLAVES:* Compromiso organizacional, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.



## **ABSTRACT**

The investigation called: "Organizational climate of the military and civilian personnel of the General Command of the Air Wing N ° 1 Air Force of Peru Piura, January-December 2015". The study belongs to the non-experimental type, since it only seeks to describe the characteristics of the variable Organizational climate with its respective dimensions. The study population was made up of 102 civilian and military workers from the General Command of the Air Wing No. 1 Air Force of Peru Piura, January to December 2015: For the selection of the sample, intentional non-probabilistic sampling was used, so that the sample was made up of the same population, to collect the information the Organizational Commitment Questionnaire of Sonia palma was used - to measure the dimensions of organizational commitment: The data were processed and analyzed using descriptive statistics through simple frequency distribution tables and percentages. All these data were processed in the Statistical Program SPSS and EXCEL 2010.

The results show that the organizational climate, according to the perception of the civil and military workers of the General Command of the Air Wing N ° 1 Air Force of Peru, Piura, January to December 2015, in general is considered as regular by 51% , while 24% of them rate it as favorable and 25% as unfavorable.

**KEYWORDS:** Organizational commitment, self-actualization, labor involvement, supervision, communication and working conditions

## INTRODUCCIÓN

En esta etapa de desarrollo se han realizado varios cambios donde las instituciones han aprendido de una u otra forma adaptarse, con la finalidad de desarrollar avances competitivos y sobre todo beneficiar con productos y servicios de eficiente calidad. Las instituciones públicas se han visto influenciadas por los nuevos escenarios mundialistas, cuyas repercusiones inciden de alguna manera en las actitudes de sus miembros, elementos fundamentales para el cumplimiento de los objetivos y responsables de implementar las transformaciones a que haya lugar (Egan, 1996).

Las Instituciones Públicas en cualquier lugar y de diversa índole cumplen un papel transcendental en los cambios manifestados en el país. Ante las nuevas tendencias, estas deben dar adecuadas respuestas a las exigencias del entorno y en esa tarea el recurso humano es un pilar fundamental de soporte para el cumplimiento de estas exigencias. Las diferentes investigaciones revisadas ponen de manifiesto la importancia de seguir investigando sobre la variable Clima organizacional

Para un mejor desarrollo el estudio se ha organizado en seis capítulos cada uno repartido de manera que abarque todos los conceptos, objetivos, población, justificación, etc.

En el primer capítulo se presenta el planteamiento metodológico el mismo que considera la descripción de la realidad problemática, delimitación la investigación, problemas de investigación, objetivos, así como la justificación, importancia y limitaciones que se encontraron para la realización del estudio.

En el segundo capítulo, se desarrolla el marco teórico en el que consignan los antecedentes del problema, las bases teóricas y la definición de términos básicos.

En el capítulo III y IV constituye la esencia de la investigación donde se lleva a cabo las definiciones conceptuales, cuadros operacionales para luego llegar a la metodología de la investigación utilizando la población y muestra, así como la aplicación de técnicas , validez y procesamiento de datos.

En el capítulo V presentamos los resultados mediante un análisis descriptivo e inferencial, para terminar en el capítulo VI con la discusión de resultados.

Finalmente, consignamos como anexos la matriz de consistencia, el cuestionario de Sonia Palma aplicada para determinar el nivel de Clima organizacional en sus respectivas dimensiones, así como las fichas de validación de instrumentos sometidos a juicios de expertos.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1.DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

Los Estudios de Clima Organizacional permiten identificar, categorizar y analizar las percepciones que los integrantes de una institución tienen acerca de las características organizacionales. Los Estudios han sido definidos como: "las percepciones compartidas por un grupo de individuos" acerca de su ambiente laboral", Ejemplos: estilo de supervisión, relaciones Interpersonales, políticas, prácticas de comunicación, procedimientos administrativos, ambiente laboral en general, etc.

Específicamente, el estudio del clima organizacional (CO) ha sido abordado en Colombia por autores como Sudarsky (1979), Méndez (1982) y Toro (1992a, 1992b y 1992c), quienes han atraído la atención de distintos profesionales en contextos académicos y laborales hacia esta temática. (Clima organizacional en empresas colombianas 1980-2004).

Se han tomado como referencia estudios realizados en diferentes periodos. Como el estudio de una ponencia titulada "Hacia un perfil del clima organizacional en empresas colombianas" en el cual el autor concluye en las organizaciones colombianas se caracterizan porque se mantienen constantes las percepciones sobre el clima Organizacional que han construido los empleados. (Carlos Eduardo Méndez Álvarez, 1980.),

A través de una encuesta realizada a más de 2.000 habitantes de las principales ciudades del país (Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla), se concluyó que el 65 por ciento de los encuestados ha renunciado alguna vez a un trabajo a cambio de un mejor

salario, para aumentar su nivel intelectual, evitar el estrés o darle fin a un mal ambiente laboral (Empleos Trabajando.com, 1999 – 2015).

El tema referido al clima organizacional ha progresado enormemente con el pasar de los años, las instituciones lo han instaurado dentro de su sistema de gestión de calidad obteniendo como producto progreso en sus metas trazadas.(Diversitas v.2 n.2 Bogotá, 2006)

Cuando una persona va a integrar una Institución Militar, renuncia a su condición de civil y por ello se modifican sus aspectos humanos como consideración, alegría, originalidad, así como los valores aprendidos en el seno familiar o escuelas, y los reemplaza con los valores establecidos en la Constitución política, se les enseña la obediencia, integridad, el honor, la lealtad, el respeto a los grados jerárquicos. (María Martínez, Bogotá 2008)

Una investigación realizada por el Grupo Multidisciplinario de Políticas Públicas (GMPP) de la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes (Colombia) advierte que la fuerza laboral actual del Estado Colombiano, en muchas de sus entidades, está envejecida, poco motivada y valorada negativamente por los ciudadanos. Un diagnóstico que obliga a pensar en la implementación de una política pública que facilite la gestión estratégica del talento humano, con el fin de tener trabajadores efectivos, calificados, orientados al servicio, motivados y satisfechos. Según los investigadores, hoy el sector no solo afronta el desafío de conformar una fuerza de trabajo que responda con calidad a las necesidades del Estado y de la sociedad, sino que tiene el reto de vincular a los mejores talentos, renovar su personal --dado el envejecimiento de sus empleados--, retener a funcionarios de alto desempeño y desarrollar estrategias que visibilicen y valoren de forma positiva a los servidores y a las entidades (El Espectador. 2015)

En Chile estudios recientes describen a la cultura de trabajo chilena con rasgos de paternalismo, en aras de evitar conflictos, autoritaria y de improvisación, entretantos. Por ejemplo, Rodríguez (2001) y Raineri (2003) han descrito como un rasgo predominante en la cultura de trabajo chilena al paternalismo y autoritarismo. Pucheu (1991) describe la tendencia a evitar la confrontación dentro de un mismo grupo de poder, Rodríguez (2001) habla de la "desconfianza" como actitud básica, que dificulta buscar

soluciones compartidas, y Raineri (2003) describe una tendencia a evitar conflictos. Por último, Hofstede (1980) describe en la cultura chilena una tendencia a evitar los riesgos. (Revista ABANTE, 2006).

En noviembre del 2013, por primera vez la consultora internacional Great Place to Work<sup>®</sup> Institute decidió aumentar en Chile el número de empresas reconocidas en su ranking anual luego de comprobar la mejora en la gestión de personas y buen clima laboral en un gran número de las organizaciones que decidieron medirse durante el periodo julio 2012 a julio 2013. (Alejandra Carmona, Greatplacework, 2013).

Si bien en Chile no es una práctica común, las empresas comienzan a tomar el verdadero valor de invertir en el clima organizacional, sumándose incluso a un indicador nacional para compararse con la competencia. "Cada vez más empresas incorporan en sus estrategias la metodología para evaluar el clima laboral y dado el cambio en la ley laboral, que incorporó la protección de los derechos fundamentales del trabajo -del 2008-, tomará mayor fuerza la idea de que se debe tener un buen clima laboral. (Juan Carlos Hayes. 2015)

Las empresas chilenas están reconociendo que el ambiente en el trabajo impacta en el desempeño y motivación de los empleados. El reto es esbozar un círculo laboral que exprese una motivación e identifique el compromiso de sus colaboradores para lograr en un largo plazo un beneficio competitivo, (Karina Salazar, 2015)

En una organización castrense como en el estado Bolivariano de Venezuela, existe personal civil convocado para pertenecer a estas entidades bajo perfiles profesionales, técnicos, obreros incluso secretariales con la finalidad de realizar labores de apoyo, a fin de cumplir las metas o misiones encomendadas. El punto es, que este personal civil se ve limitado en desarrollarse con toda su capacidad, pues constantemente los jefes que son de la plana militar, son relevados de sus cargos por necesidad de servicio, originando problemas en la comunicación debido a los constantes desacuerdos entre los valores castrenses y valores individuales que posee el personal civil, creándose un ambiente tenso, vista se hace prevalecer el rango militar originando que el personal civil no se desarrollen totalmente. Hay que recalcar que el choque entre el personal militar y civil tiene puntos críticos, el primero radica en la formación de ambos grupos y el segundo en

el desarrollo de la cultura organizacional castrense. Definitivamente la formación de un personal militar influye en un ambiente laboral pues su ley Orgánica de las Fuerzas Armadas Nacionales inculca los valores resumidos en lealtad, honor, obediencia, jerarquía y subordinación contrario a los valores que el personal civil adquiere desde su seno familiar, o a través de su desarrollo profesional como son humor, comunicación, trabajo en equipo, respeto a las personas resumidos todos en aspectos humanos. El incipiente desarrollo de la cultura organizacional castrense hacia su personal civil y el factor de la formación citado anteriormente, han dado origen a una brecha entre el personal militar y el personal civil. Un verdadero desarrollo de la cultura organizacional, permitiría crear un punto de equilibrio entre ambos grupos de referencia, por lo que la brecha entre ellos quedaría cerrada y se desarrollarían climas de trabajos agradables que permitirían enlazar las necesidades de la organización con las necesidades del empleado, por lo que el desempeño de estos sería satisfactorio. (Juan Carlos Arévalo Ponce, monografías.com).

En la actualidad en el Perú, los gerentes o los que ocupan cargos importantes en las instituciones públicas y privadas saben que es importante tener presente los conceptos de clima y cultura institucional pues conociendo la forma en que se labora para lograr las metas de la institución brindando un servicio con calidad total. (Álvarez Valverde, 2001)

La preocupación que exhiben las empresas peruanas por el bienestar de sus trabajadores se extiende cada vez más. Y es que, mantener un estupendo clima laboral trae consigo inmejorables ventajas y constituye un elemento decisivo para el futuro de la organización. Sin embargo, implementar y mantener un grato entorno laboral requiere entender a cabalidad las múltiples aristas de esta macro variable (Ana María Gubbins, portal capital humano 2014)

En la Comandancia General del Ala Aérea N°1 así como toda la Fuerza Aérea del Perú, el psicólogo de cada unidad así como los psicólogos de Comando de Personal respectivamente, apoyados con una serie de encuestas se encargan de medir el grado de aceptación o adaptación del personal, creencias y valores, ambiente físico, tipo de organización, metas operacionales, condiciones en las que se encuentran el personal militar y civil, cuyos resultados solo son comentados a nivel de Comandos, es decir al máximo nivel jerárquico dentro de la Institución. Se desconoce que en la Fuerza Aérea

se hayan realizado otras investigaciones que ayuden al análisis del clima organizacional, pero sí podemos afirmar que se han dado estudios de variables por separado ante una problemática presentada que requiere una solución inmediata. Asimismo, se desconoce y no he encontrado investigaciones a nivel de entidades castrenses como Marina y Ejército, aplicados en la ciudad de Piura, pero podemos afirmar que al igual que la Fuerza Aérea tienen un tipo de evaluación acondicionado a sus objetivos de estudio.

## **1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL**

El desarrollo de la investigación estuvo delimitada a los 102 efectivos que conforman el personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N°1 Fuerza Aérea del Perú Piura, 2015.

### **1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL**

El trabajo de investigación comprendió a los Comandos, jefes de Sección y Departamentos, así como al personal militar y civil que conforman todas las áreas; de los cuales obtendremos datos para reforzar la investigación.

### **1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL**

El estudio se llevó a cabo en el periodo comprendido entre los meses de enero a diciembre 2015, tiempo necesario para cumplir con los objetivos.

### **1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL**

Clima organizacional

- Dessler, (1979) no existe un acuerdo en lo realmente significa clima organizacional, pues se le atribuye circunstancias organizacionales objetivas como normas estructuras, políticas incluso cualidades tan subjetivos como la amabilidad.
- Schein, (citado por Davis, 1991) es considerado como la agrupación de directrices, suposiciones, valores y creencias, donde participan sus miembros.
- Rodríguez, (1999), es la aprehensión que sus integrantes comparten en lo referido a su trabajo, las condiciones físicas que se le brinda, su manera de relacionarse y otras normas que se den dentro de su ambiente de trabajo.



- Chiavenato, (1992) no solamente es un procedimiento central con una plaza espiritual además existen otros factores de tipo estructural que lo conforman como son: las políticas , tecnologías , metas, reglamentos; así como los de tipo social, que involucra los comportamientos , actitudes ,valores que son de una u otra forma sancionadas o desarrolladas
- Seisdedos, (1996) el cumulo de impresiones que el personal tenga de su institución influye enormemente en el clima organizacional, por lo que importante saber y cuidar de cómo es vista nuestra institución por otras.
- Anzola, (2003) refiere que es importante tener en cuenta las opiniones y comentarios del personal que conforman una institución, pues además de afectar su conducta, de ello dependerá la diferencia entre las organizaciones.
- Méndez Álvarez, (2006) es el ambiente particular que percibe el individuo dentro de una organización ante su trayectoria a la interacción social y para definición de su estructura, utilizando para ello los objetivos de liderazgo, cooperación, motivación y otros que van a orientar su participación, convencimiento y posición; delimitando conducta, agrado y categoría de eficiencia en el trabajo.

### **1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Qué nivel de Clima organizacional prevalece en la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura, Enero-Diciembre 2015?

#### **1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿Qué nivel de autorrealización presenta el personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura, enero-diciembre2015?
- ¿Qué nivel de involucramiento laboral presenta el personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura, enero-diciembre2015?
- ¿Qué características presenta el proceso de supervisión que recibe el personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura, enero-diciembre 2015?

- ¿Qué nivel de comunicación presenta el personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura, enero-diciembre 2015?
- ¿Cuáles son las condiciones laborales en las que se desempeñan el personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura, enero-diciembre 2015?

## **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. OBJETIVO GENERAL**

Conocer el nivel de clima organizacional que prevalece en la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura, enero-diciembre 2015.

### **1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar el nivel de autorrealización que tiene el personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura, enero-diciembre 2015.
- Precisar el nivel de involucramiento laboral presenta el personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura , enero-diciembre 2015
- Identificar las características del proceso de supervisión que recibe el personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura, enero-diciembre 2015.
- Determinar el nivel de comunicación que predomina en el personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura, enero-diciembre 2015.
- Precisar las condiciones laborales en las que se desempeñan el personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura, enero-diciembre 2015.

## **1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. JUSTIFICACIÓN**

A nivel teórico, muchas veces se comete el error de no considerar a los colaboradores o usuarios internos como el elemento humano de las

organizaciones, pues gracias a ellos se exterioriza la imagen, llegando a concluir que se ofrece como institución hacia los consumidores externos; concluyendo que las instituciones mantienen una idea errada, pues lo más idóneo es dar buenas condiciones laborales a sus colaboradores internos para que realice sus tareas encomendadas (Calva & Hernández, 2004). Por tanto, con este estudio se pretende establecer un compromiso de reflexión integral hacia una mejora continua, determinando las verdaderas características que involucran al personal militar y civil, permitiendo mejorar la atención para de esta manera proyectar una mejor imagen de esta Comandancia General del Ala Aérea N° 1.

A nivel práctico, la investigación ayudará a fortalecer el verdadero interés y compromiso en la realización de las tareas encomendadas, obteniendo un instrumento de medición y un sistema de motivación y capacitación para el personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N°1.

Científicamente realizar una investigación sobre clima organizacional, según Goncalves (1997), nos permite conocer los comportamientos de las organizaciones, con la finalidad de modificar las conductas y actitudes de los integrantes así como en uno o más sistemas organizacionales que lo conforman. Para obtener resultados se ha creído conveniente utilizar el cuestionario de Sonia Palma a fin de evaluar el clima organizacional del personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N°1 Fuerza Aérea del Perú Piura, año 2015.

### **1.5.2. IMPORTANCIA**

La importancia de la investigación estará determinada por los aportes que se realicen para mejorar el clima organizacional. La finalidad de este trabajo de investigación es prevenir y resolver los posibles problemas relacionados con el ambiente laboral donde trabajan y se desempeñan 102 servidores efectivos entre personal militar y civil, así como el planteamiento de alternativas de solución derivadas de las conclusiones y recomendaciones encontradas durante el desarrollo de la investigación.

Es importante recalcar que para desarrollar esta investigación se ha tomado muy en cuenta que la población numerosa es el personal militar, población no muy común ya que son personas que provienen de escuelas de formación por un periodo de seis a tres años donde enseñan al personal a enfocarse en la vida militar y adaptarse a cualquier situación que se presente en el transcurso de su carrera o asimilados (con un periodo de un año y/o seis meses) cuya formación y actuar son regidas por leyes donde se establecen sus derechos y obligaciones así como su situación militar, clasificación, categoría, grado y empleo.

La Comandancia General del Ala Aérea N°1 Piura, no es la única unidad que pasa por esta etapa de cambios de empleo, a partir del mes de agosto se realizan las evaluaciones en la toda la Fuerza Aérea del Perú para realizar cambios regulares e irregulares creando una serie de situaciones. No podremos decir si existe un clima organizacional y un verdadero desempeño laboral hasta que se apliquen las encuestas respectivas y veamos si estas leyes influyen en el pensar, actuar del personal militar y sobre todos estos cambios influya en el personal civil que se mantiene en las unidades por más de 20 años.

## **1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

Podemos afirmar categóricamente que, el trabajo de investigación es factible por cuanto se demuestra desde el punto de vista teórico su relevancia y desde la metodología sus posibilidades de aplicación. El desarrollo del trabajo de investigación es factible por lo siguiente:

- Factibilidad teórica: Artigas & Robles (2010) señalan que se entiende por factibilidad teórica a los aportes que utiliza la investigación por parte de la ciencia o cuerpo teórico para su sustentación, En este sentido, la investigación ostenta factibilidad teórica por cuanto se encuentra apoyada en bases teóricas que permiten la comprensión y desarrollo teóricos de la variable Clima Organizacional.
- Factibilidad práctica: Puesto que es el conjunto de organizaciones que se estudian, así como, los sectores de influencia de las mismas (Artigas & Robles (2010). En nuestro caso, el trabajo de investigación responde a la necesidad de identificar los

motivos o factores que inciden en el clima organizacional en el personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N°1 Fuerza Aérea del Perú Piura, enero-diciembre 2015.

- Factibilidad metodológica: Es un procedimiento científico empleado, así como, el posible uso en investigaciones posteriores (Artigas & Robles (2010)). El estudio encuentra justificación metodológica por cuanto se ha utilizado un instrumento (cuestionario), el mismo que ha sido preparado para ser utilizado en este tipo de estudio y que además cuenta con la aceptación tanto de los asesores de tesis así como de los expertos temáticos y metodológicos que participaron en su realización.

## **1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO**

Una de las limitaciones en el estudio y trabajo de campo es que todo el trabajo se deberá realizar en horas de oficina debido a que la población para ser encuestada se concentra dentro de la Comandancia General del Ala Aérea N°1 Fuerza Aérea del Perú Piura, enero-diciembre 2015.

Como otra limitación puedo indicar, que a través de la observación directa, así como conversaciones extraoficiales que realice con personal de oficiales y técnicos, lo cual no puedo documentar, se puede percibir que el personal militar es de una organización vertical, que prima su grado así como su antigüedad, para dirigirse a un superior primero deben pasar por diferentes filtros, no hay desobediencia ni rebeldía solo existe la cortesía, al aplicar mi instrumento se podría presumir que no tengo una respuesta confiable .

Otra limitación importante es que no existen trabajos de investigación sobre el Clima organizacional realizados a nivel Fuerza Aérea del Perú, solo se aplican encuestas para medir ciertas variables que permitan enfocar una realidad o problemática presentada en un determinado periodo.

Otra limitación, en la aplicación del cuestionario, es que solo permite una aproximación global al tema, por lo tanto, requiere de una estandarización que permita obtener normas y/o complementar con técnicas cualitativas cuyo método posee un fundamento más humanista para entender la realidad, obteniendo información, por medio de técnicas como entrevistas en profundidad, grupos de discusión, entre otras.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL**

### **2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

El clima organizacional desde que despertó el interés por parte de los estudiosos, ha sido llamado de diferentes maneras: ambiente, atmósfera, entre otros. A fin de entender su origen y como medirlo se han realizado diferentes estudios, y dentro de ellos se encontró que el concepto que más se identifica con el tema, se podría decir que es la idea que tiene personal sobre los procesos y las estructuras que se dan dentro de su ámbito laboral.

Es importante indicar que el comportamiento de un miembro de la empresa no está supeditado a las circunstancias de la institución, sino de cómo lo percibe este miembro. Estas apreciaciones dependerán de lo que el trabajador vaya experimentando a medida que se encuentra realizando sus labores encomendadas. Por lo que podemos concluir que el clima organizacional evidencia las relaciones personales y a la vez organizacionales (Goncalves, 1992). Para efectos de la presente, se citan algunas investigaciones hechas al respecto:

#### **Nivel Internacional**

- Cortés, N. (2009-Mexico). En su indagación denominada Diagnostico del clima organizacional Hospital “Dr. Luis F. Nachón” concluye que:

En lo referente a liderazgo:

- La parte directiva de la organización, si se preocupa por que el trabajo sea comprendido por sus colaboradores; y es por esta razón que las funciones y las metas

las da manera organizada permitiendo conocer correctamente las labores encomendadas.

- Se aprecia que si se esfuerzan por cumplir con las metas.
- Se brinda suficiente información cuando se implementan nuevas técnicas para mejoras en el trabajo.
- Y se aprecia un enorme cuidado cuando se dan ideas que permitan mejorar en nivel de calidad

En lo referido a la reciprocidad:

- No existe ningún apoyo por parte de las autoridades que permitan desarrollarse a sus trabajadores de manera profesional y personal.
- No existe un reconocimiento de las autoridades por las actividades laborales que el personal realiza.
- Que las promociones carecen de objetividad
- No existe distribución equitativa de las oportunidades de capacitación.
- Se logran los objetivos trazados por la institución porque el personal responden a su trabajo con responsabilidad.
- El personal se preocupa por mantener el prestigio del hospital, defendiendo la imagen del servicio que se brinda y el buen trato con los usuarios.

En lo que respecta a la motivación:

- Prevalece una sensación orgullo de pertenencia
- Se realizan los trabajos con total libertad de acción.
- El personal se siente realizado profesionalmente.
- El desempeño del personal no es reconocido.
- Las autoridades no favorecen la iniciativa de los trabajadores
- No hay interés por mejorar la calidad de trabajo.
- No existe preocupación por mejorar las condiciones de trabajo.

En cuanto a la participación:

- Los departamentos interactúan independientemente de otros.
- La información es limitada entre los grupos impidiendo el desarrollo de las metas.
- No se da participación entre los departamentos que conforman

- No se aprecia en el personal superior un comportamiento que exprese un cambio, de igual forma con lo que respecta al personal operativo.

En lo que respecta por turno:

- Tomando como referencia las variables y las dimensiones del clima organizacional todos los turnos concluyen que no es satisfactoria.

Por tipo de personal:

- Al aplicar las variables y sus dimensiones referidas al clima organizacional se revela una percepción no satisfactoria por parte de todo el personal.
  - El mayor nivel de insatisfacción recae en el personal de enfermería.
  - El clima organizacional es no satisfactorio para todo el personal cuando se aplicó las variables de liderazgo y participación.
  - La mayor insatisfacción fue encontrada en el personal de enfermería en lo que respecta a la variable de reciprocidad.
  - La mayor insatisfacción fue presentada por el personal administrativo en lo que respecta a la variable de motivación.
- Hinojosa, C. (2010-Chile). En su pesquisa realizada al Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrado Corazones padres franceses, luego de un muestreo no probabilístico concluyeron:
    - Cuando el personal de una institución se siente contento con su ambiente de trabajo, refleja su conformidad laboral y su satisfacción con el incremento en su productividad, apoyado por el buen clima organizacional factor importante, que puede apreciar.
    - Si un trabajador considera que la labor que realiza le satisface, este refleja mayor entrega laboral, permitiendo ininterrumpidamente la mejora de los servicios o metas que se fije en la institución.
    - Luego de varias investigaciones pudieron concluir que si existe reciprocidad en lo que corresponde a clima organizacional y satisfacción laboral. Y esta se desarrolla positivamente siempre y cuando en los profesores exista una satisfacción laboral que sea favorable en el clima laboral donde se desenvuelven
    - Reafirmar que efectivamente el clima es el que asciende a la satisfacción, debido a que es un fruto de una observación, circunstancia, así mismo se puede invertir en que la satisfacción puede rebasar el propio clima organizacional.



- Marroquín, S. y Pérez, L. (2011-Guatemala). En su averiguación denominada el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King empleando el sistema probabilístico simple llegaron a las siguientes conclusiones:
  - A los trabajadores de los restaurantes de Burger King se les permite la libertad en la realización de sus labores, donde los supervisores juegan un papel primordial en el reconocimiento del desempeño laboral
  - El buen rendimiento que demuestran sus trabajadores con respecto a la responsabilidad, así como el cumplimiento de sus deberes que en ellos recae día a día, es debido a que se encuentran contentos de la actividad que desarrollan en su área.
  
- Luengo, Y. (2012-Venezuela). En su búsqueda presento su tesis denominada el clima organizacional donde utilizando el diseño no experimental, transversal y de campo el cual concluye:
  - Que el tipo de clima organizacional identificado en los Centros de Educación Inicial, del Municipio Mara, estado Zulia, es el autoritario, percibiéndose por parte de los docentes desconfianza desde la gerencia de la institución al controlar todas las actividades mostrando frecuentemente desinterés por la participación del personal en la toma de decisiones.
  - En relación a sus habilidades profesionales se identificaron con una ocasional presencia al no incorporar la tecnología en el acto pedagógico y desde el aspecto conceptual estos se encuentran desvinculados de la actualización para su formación teórica permanente lo cual produce una práctica educativa con carácter tradicional.
  - Se evidenció que existe una relación alta y estadísticamente significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral del docente puesto que a medida que aumentan los valores de la variable clima organizacional aumentará de forma significativa los valores de la variable desempeño laboral.
  
- Quintero, Africano y Farías. (2008-Venezuela). Realizaron su investigación de su tesis denominada “Clima Organizacional y desempeño laboral del personal de empresas vigilantes asociados Costa Oriental del Lago” de la cual concluyeron:
  - Que el clima organizacional guarda relación con el sentir y accionar de sus miembros, demostrado en su desempeño eficaz y eficiente.

- Que la identificación de sus miembros guarda mucha relación con el ambiente donde se desarrollan, pues se siente motivado.
- Que el personal está motivado, pues obtiene beneficios como parte de su reconocimiento pero se debe trabajar más en el reconocimiento económico que es muy bajo, un factor sumamente importante para la motivación de sus miembros.
- Sus miembros no consideran justas sus ascensos, pero favorecen a su ambiente de trabajo que no les genera estrés, por lo que se podría decir que se genera una satisfacción por fases.
- La supervisión que realizan es insuficiente por parte de los directivos lo cual es de vital importancia si quieren alcanzar un grado de eficacia y productividad.

### **Nivel Nacional**

- Peláez, O. (2010-Lima). En su investigación denominada relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos , permitieron brindar las siguientes conclusiones:
  - Conforme se comprende lo que necesita realmente el cliente, este se sentirá cada vez más satisfecho.
  - Conforme se mejora la participación grupal mejora la complacencia del cliente.
  - Si la empresa muestra un ambiente acogedor el cliente se sentirá satisfecho
  - Si un trabajador es bien recompensado se preocupa por satisfacer la necesidad del cliente.
  - Aumenta la satisfacción del cliente cuando se mejora el entendimiento incorporando para ello los valores colectivos de la organización.
  - Con el estudio realizado para encontrar si existe o no una relación entre la satisfacción del cliente y disponibilidad de recursos, se concluyó que el resultado es positivo pero no es significativo con una correlación de 0.07.
  - Percibiendo los trabajadores un crecimiento que favorece su estabilidad laboral definitivamente y logrando un buen entendimiento por parte de la dirección de lo que realmente desea, esto permite aumentar la complacencia del cliente.

- Monteza, N. (2012-Chiclayo). En su estudio titulado influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico Hospital Essalud de Chiclayo determino:
  - Como uno de los resultados de su investigación demostró que debido a una deficiente supervisión, falta de reconocimiento al personal, excesiva carga laboral y poca identificación con la institución el clima laboral es medianamente favorable.
  - Respecto a la satisfacción laboral se ubican en medianamente satisfactorio, debido a la carencia y poco interés en mejorar sus incrementos sociales y/o salariales, así como el modernizar su medio laboral donde realizan sus labores
  
- Villa, J. (2012-Callao). Efectuando un análisis titulado aplicación a los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional el caso del laboratorio farmacéutico Corporación Infarmasa S.A llego a las siguientes conclusiones:
  - Los estímulos organizacionales permiten un mejoramiento del clima organizacional y por ende incrementos en el rendimiento laboral y los niveles de productividad en la empresa.
  - Existe un enlace entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los miembros de una institución, pues desarrollándose un incremento en el clima se elevará la satisfacción de sus integrantes.
  - Los resultados muestran que los miembros de una institución perciben pocas oportunidades de progresar en la institución y poco reconocimiento por logros; asimismo perciben como regular el interés por el éxito de los empleados por hacer que participen en definir las acciones para lograr los objetivos.
  - Los servidores de salud muestran eficiencia en el desarrollo de sus funciones y refieren en forma regular que el trabajo les hace sentirse realizados.
  - La percepción de los trabajadores respecto al compromiso con la institución es buena, pero disminuye respecto a, si en el Centro se hacen mejor las cosas cada día.
  
- Sotomayor (2013-Moquegua), en su búsqueda la cual título relación del clima organizacional de la sede central del gobierno regional de Moquegua, indica entre sus conclusiones:
  - Existe una percepción moderada sobre el Clima que distingue el personal, lo que predomina en su conducta y proceder de sus integrantes.

- En la variable Satisfacción Laboral, se ha encontrado que no es tan alta ni tan baja la satisfacción que experimenta el servidor de la institución.
- En las variables de clima y satisfacción laboral dio como resultado una relación alta y positiva concluyendo que cuando mejor sea el clima de la organización que capten los miembros mayores será su complacencia laboral.
- Pérez y Rivera. (2015-Iquitos). En su escudriñamiento titulado clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la amazonia peruana concluyen:
  - El resultado de la relación entre las variables de clima y satisfacción en lo que respecta a los trabajadores del IIAP es de un nivel medio o moderado.
  - Se percibe un involucramiento laboral por parte de los trabajadores del IIAP, pues el trabajador se compromete más en su labor, superando de alguna forma los inconvenientes presentados debido a su confianza en que los sistemas laborales están mejorando.
  - En lo que corresponde a la dimensión de supervisión se puede determinar la existencia de un adecuado control que beneficia los propósitos de la organización, por la presunción que se tiene a los empleados
  - En cuanto a la dimensión de comunicación, los trabajadores comprenden con claridad, prontitud lo que corresponde a como se desarrolla las acciones y actividades de la institución.
  - En lo que respecta a la dimensión de condiciones laborales, a los trabajadores se les brinda un buen ambiente y seguridad en el trabajo, una buena infraestructura, se les reconoce su labor encomendada y de acuerdo a sus perfiles se les provee de una remuneración.
  - En la autorrealización los empleados descubren dentro de su centro laboral una ocasión para desarrollarse en lo personal y profesional.

### **En la Región**

- Quevedo, A. (2003-Piura), en su exploración titulada estudio del clima organizacional basado en el modelo funcionamiento de organizaciones octógono resume y concluye lo siguiente.
  - Con lo que respecta al clima es muy importante la visualización que los trabajadores y los altos funcionarios se formen de la organización a la cual pertenecen, pues podría

ser una traba o un beneficio para el buen desarrollo en la organización, o se podría considerar un elemento favorable o no que influya en el comportamiento de quienes lo conforman.

- La cultura de la organización está determinada en forma directa con el clima y esto es debido a la manera cómo influyen la forma de actuar, convicciones, leyendas y valores en los integrantes de una organización.
  - Para analizar con profundidad lo que sucede en la empresa, se deberá conocer las percepciones de los empleados con respecto a la organización, que no sólo se debe basar en los resultados del estudio del clima para tomar las medidas respectivas para el mejoramiento de la organización, sino también se debe conocer la cultura de la empresa para estar completamente seguros de las medidas que deberán tomarse.
  - La elaboración de las encuestas del clima organizacional es un medio apropiado para lograr los objetivos de unos indicadores de gestión correctos. Un indicador de gestión es la medida cuantitativa de la gestión en la empresa, que permite conocer las realidades de la empresa.
  - Se recomienda seguir realizando análisis de la validez de criterio de este instrumento, aplicar este cuestionario en diferentes empresas y comparar los resultados de éste con indicadores como el ausentismo, satisfacción, rotación externa e interna, etc. También se recomienda que antes de aplicar este instrumento de medición, se plantee hipótesis de los factores del clima.
- 
- Albañil, A. (2015-Piura), en su pesquisa denominada el clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albuja de Piura empleando para esta a todos los docentes de la institución educativa, en ellos están incluidos además de los docentes, los directivos y los auxiliares de educación que laboran en la institución llegando a las siguientes conclusiones:
    - La evaluación global del clima en opinión de los docentes encuestados va de regular a bueno en la institución, no obstante, no es del todo satisfactorio.
    - Se puede concluir que, el clima que se vive en la institución está caracterizado por un personal de servicio y administrativo con bajo nivel de respeto hacia los demás miembros de la institución, mientras que los docentes expresan que existe mayor nivel de respeto entre ellos.
    - En la institución existe un clima laboral, con bajos niveles de comunicación del personal docente al interior de la institución esta se ve afectada en la institución por

dos aspectos fundamentales, en cuanto a la rapidez con que se traslada la información entre profesores y equipo directivo y entre el personal de servicio y administrativo con el equipo directivo.

## **2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS**

### **El clima Organizacional**

Irondo (2007) definió al clima organizacional como un conglomerado de aptitudes, cualidad o participación indefinidamente permanentes de un medio laboral que son advertidas entendidas o probadas por los individuos que conforman una institución o medio laboral, y que predominan sobre su comportamiento., Forehand y Gilmer (1965), definen como un “conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra.”. En cuanto Seis Dedos (1967), lo puntualiza como un grupo de representaciones generales de tipo personal y psicológico que presenta el individuo dentro de una organización producto del accionar de ambos, por lo que se podría decir que es más propio del individuo esta dimensión que de la organización”. Álvarez, S. (2001) el clima organizacional lo define como la capacidad de conocimientos que poseen el personal de acuerdo al lugar donde se desarrollan en términos de comprensión y la expresada en términos de sentido y significado psicológico para el sujeto.

Schneider y Reichers (1983), estos investigadores definen al clima como una representación del cuerpo en relación al ambiente en el que se desarrolla. Brown y Moberg (1990) lo define una sucesión de diferencias que se da en el entorno conforme lo perciben los usuarios internos de la organización. Por su parte Dessler (1979) Indica que no existe un acuerdo en relación al concepto de clima pues existen varios aspectos de la institución netamente objetivos como disposiciones, normas u otros, y subjetivos como soporte y simpatía. Walter (citado por Dessler, 1993) es la idea que el personal se forma de la institución a la cual pertenece, tomando como base sus beneficios, desarrollo autónomo, bonificaciones y apoyo brindado que influyen de alguna u otra forma en su proceder.

Rodríguez (1999), lo define como el intercambio que difunden los integrantes en una institución relacionada con su medio, sus diálogos en torno a él y las diversas coordinaciones que perjudiquen esta labor.

Según Hall (1996) se define como una agrupación de participaciones presentadas en el entorno laboral, que son observadas de manera clara o no por los empleados constituyéndose una fuerza que contribuye en la actuar del usuario interno. Por su parte Robbins (1999) afirma que: es la visualización de los usuarios donde se agencian y deducen sus emociones con el propósito de sobre entender su medio donde se desenvuelven. Gálvez (2000) es la incidencia directa del desempeño de una organización debido a la manera como el personal jerárquico y trabajador visualizan a la dirección que los tiene a su cargo.

En cuanto a Palma (2004) El clima organizacional es la apreciación sobre aspectos relacionados al medio donde se labora, muy útil para realizar una evaluación que permitirá a tiempo realizar actos provisorios y disciplinarios imprescindibles para alentar y confortar el desempeño de las acciones y metas de la organización. Comprendiéndose que el clima encierra un conglomerado de aptitudes, cualidad o participación indefinidamente permanentes de un medio laboral que son advertidas entendidas o probadas por los individuos que conforman una institución o medio laboral , sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que predominan sobre su comportamiento.

Sandoval (2001), Si existe una interacción social con solución de conflictos entre trabajadores y superiores, apoyados con el uso de normas que ellos participan, valores que demandan a su vez procesos, recursos, espacios con soluciones positivas de estos conflictos y la no discriminación, esto constituye el clima de un organismo laboral .

Rodríguez (2005) dice que el concepto de Clima Organizacional remite a una serie de aspectos propios de la organización. Se trata de un concepto multidimensional, sostiene que el clima de una organización constituye la “personalidad” de ésta, debido a que, así como las características personales de un individuo configuran su personalidad, el clima de una organización se conforma a partir de una configuración de características de ésta.

Por otro lado, Chiavenato (2009) manifiesta “el clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización” (p.261). Si queremos que las organizaciones crezcan debemos conocer, entender, comprender lo que es el clima institucional en verdad, pues afecta de una u otra forma a las personas que se involucran.

Teoría sobre el Clima Organizacional de Douglas McGregor, (estadounidense, Psicólogo industrial, 1906-1964) quien fue una figura ilustre de la escuela administrativa de las relaciones humanas de gran auge en la mitad del siglo XX. McGregor observó que el comportamiento del líder frente a sus subordinados depende de lo que el líder piense de ellos. Según esto se utilizará un estilo u otro de liderazgo. Identificó dos posiciones extremas que denominó Teoría “X” y Teoría “Y”.

Considerado figura representativa, gracias a su legado de estudios basados en conjeturas y paradigmas en la actualidad son de gran utilidad. En su obra “El lado humano de las organizaciones” (1960) describe dos formas de pensamiento en los directivos a las que nombro "Teoría x" y "Teoría y". Son dos teorías contrapuestas de dirección; en la primera, los altos funcionarios consideran que los empleados realizan su labor, siempre y cuando no los perjudique, y en la segunda, los altos funcionarios saben que es una necesidad realizar una labor a cambio de un beneficio económico.

Estas dos teorías son de maneras excluyentes de percibir el comportamiento humano adoptadas por los gerentes para motivar a los empleados y obtener una alta productividad. La “Teoría x”; siempre que esté en sus posibilidades, el individuo evitara realizar su labor exteriorizándolo a través del rechazo. (McGregor 1960). Por esa razón las organizaciones se ven obligadas a controlar, dirigir incluso a obligar a los individuos a realizar sus labores, aplicándoles sanciones si fuera necesario, a fin que den su mayor esfuerzo y cumplan con el objetivo planteado por la organización.

El trabajador común no quiere asumir responsabilidades, está a la espera de que alguien le diga lo que tiene que hacer y como lo tiene que hacer, a pesar que desea seguridad presenta muy poco interés, posición clásica y tradicional de la administración con evidencias erróneas y equivocadas del comportamiento del hombre, en que muchas



veces prefiere ser dirigido reflejando su desinterés, falta de responsabilidad, pero sintiéndose siempre seguro con su organización. (McGregor 1960).- Por naturaleza el ser humano es egocéntrico y sus metas personales son contrarias a los de la organización, buscan siempre su seguridad evitando riesgos que lo coloquen en situaciones peligrosas y se resisten al cambio. – Cuya dependencia por la necesidad de ser controlado y conducido lo hace incapaz de auto controlarse y auto disciplinarse-La “teoría x” refleja a una administración rígida, estricta y autocrática donde se considera al personal como medio productivos, limitándose a hacerlos trabajar bajo esquemas que alcance los objetivos de la institución. (Mc Gregor 1960).

Según la “teoría x”, la administración se identifica como la responsable de los recursos de una institución donde se consideran el efectivo, maquinarias, horas hombre, persiguiendo una sola meta el objetivo económico.

Como proceso la administración controla las acciones, modifica el comportamiento, direcciona los esfuerzos del personal para satisfacer los requerimientos de la institución.

Si la dirección no ejerciera presión al personal para que realice lo que necesita la empresa, estas serían absolutamente pasivas (McGregor 1960). Por lo tanto el personal debe ser motivado económicamente, premiando el buen desempeño así como sancionando aquel que no cumpla con su trabajo (McGregor 1960).

Está demostrado que la “teoría x” representa la forma de Administración Científica de Taylor, la Teoría Clásica de Farol y la Teoría de la Burocracia de Weber. Puesto que conducen a que los individuos realicen lo que la organización desea dejando de lado sus opiniones, sobre todo los objetivos personales. (McGregor 1960).

Con la “teoría y “, el personal necesita solo motivarse y contar con un ambiente que les permita alcanzar sus metas y sobre todo alcanzar los objetivos personales trazados ya que cuentan con condiciones adecuadas cuyo compromiso será alcanzar y lograr para la organización sus objetivos y metas (McGregor 1960).

La Administración en este tiempo actual, de acuerdo con la teoría del comportamiento. Se basa en pensamientos y supuestos reales en lo que respecta a la

naturaleza humana. Una persona común acostumbrada a trabajar no expresa su descontento. Si las personas están conformes con su ambiente, la forma como percibe sus incentivos u otros, este puede ser para el placentero, pero si el trabajo o labor es impuesta, no hay condiciones, existe abusos es rechazado rotundamente por la persona. (McGregor 1960). El impulso, el afán corpóreo o intelectual que necesita una labor encomendada es tan común como divertirse y reposar. Las personas tienen motivación, potencial de desarrollo, estándares de comportamiento adecuados y capacidad para asumir responsabilidades.

El hombre debe poner la autodirección y el auto control al servicio de los objetivos que son confiados por la empresa (McGregor 1960). El control externo y la amenaza de castigo no son los únicos medios de obtener la dedicación y el esfuerzo necesario para alcanzar los objetivos empresariales. Una persona común se educa de acuerdo a las circunstancias no solo busca responsabilidades sino también las asume.

La evasión de la responsabilidad, la falta de ambición y la preocupación exagerada por la seguridad personal, son generalmente consecuencias de la experiencia, insatisfactoria de cada uno y no una característica humana inherente a todas las personas, ese comportamiento no es causa sino efecto de cierta experiencia negativa en alguna empresa. - La capacidad de un alto grado de imaginación y creatividad en la solución de problemas empresariales está ampliamente – y no escasamente- distribuidas entre las personas. En ciertas condiciones de la vida moderna, las potencialidades intelectuales del hombre solo se utilizan de manera parcial (McGregor 1960).

En función de esa concepción y premisa con respecto a la naturaleza humana, la teoría desarrolla un estilo de administración muy abierta y dinámica, extremadamente democrática, a través del cual administrar es el proceso de crear oportunidades, liberar potencialidad, remover obstáculos, impulsar el crecimiento individual y proporcionar orientación referente a los objetivos (McGregor 1960).

De acuerdo a la “teoría y” la administración a establecidos las siguientes particularidades:

- a. La motivación, entendida como el desenvolvimiento, el talento para encabezar y responsabilizar las acciones hacia las metas de la institución, se convierte en el

elemento innato en los seres humanos. Pues al no ser concebidos por la administración, la responsabilidad sólo se acomoda para facilitar y suministrar circunstancias para que las personas reconozcan y se desarrollen por sí mismos tales factores.

- b. Labor primordial de la administración es producir circunstancias laborales y procedimientos operacionales para que los individuos puedan lograr sus metas orientando sus impulsos en cumplir con la meta de la institución.
- c. La administración según la “teoría Y” debe ser muy colaboradora, pero sin dejar de lado los valores de la sociedad y la humanidad; en cambio el planteamiento de la “teoría X” en lo referido a la administración lo basa en los conocimientos de control externo que el individuo conozca o posea.
- d. La “teoría Y” se basa en el deseo que engrandece el dinamismo particular, tomando como base las capacidades y aptitudes propias del ser humano. (McGregor 1960).

Likert (citado por Brunet, 1999) el actuar del personal está relacionado de modo directo con las disposiciones administrativas y las estipulaciones institucionales que estos observan, lo que reafirma que el actuar se encuentra vinculada estrechamente con la observación. Likert para definir esta particularidad especial innata de la institución que influye mucho en lo que visualiza el personal propone tres tipos de variables

**Variabes Causales:** consideradas como independientes, las mismas que advierten el desarrollo y rendimiento de la institución.

**Variabes Intermedias:** Se usan para determinar una forma de medida en lo que corresponde a la naturaleza interna de la organización, orientados en lo que respecta a como están motivados, como es su rendimiento dentro de la organización, la forma en que se les notifica algún cambio o mejora y se cómo se realizan la toma determinaciones, cuya importancia es debido a que estas variables conforman los procesos de la organización.

**Variabes Finales:** son el producto de las variables causales y las intermedias detalladas con prelación. (Rensis Likert 1965). Cuyo fin es determinar si se ha ganado, perdido o si hubo productividad. Rensis, Likert. (1946) realizó una serie de búsquedas a

fin de aclarar lo que era el liderazgo, utilizando como muestra a los trabajadores de una prestigiosa empresa seguros; comprobando que donde existía mayor eficiencia se debía a que eran comandados con estilos diferentes, donde los jefes mostraban más dedicación a lo que le sucedía a sus empleados y los empleados en recompensa actuaban con mayor responsabilidad a sus tareas encomendadas, caso contrario con aquellos jefes cuya prioridad era cumplir con las metas trazadas donde los trabajadores no satisfechos presentaban un desanimo dejando de cumplir con las metas trazadas.

Avanzando con sus estudios pudo comprobar que no son excluyentes, pero si independientes la labor que realizan los trabajadores con el cumplimiento de metas (Rensis Likert, 1965). Además Likert, argumento que un buen comportamiento de los lideres influye mucho en el pensar, actuar y sentir de un grupo, es por ello muy importante a quien elegimos como líder, y solo se verá afectada esta influencia cuando existe variaciones en la jerarquía del grupo.

No bastaba con utilizar herramientas como la excelencia tecnológica, las influencias de las áreas, el interés por el personal u otros para investigar el ambiente de las empresas, lo básico es enfocarnos en el liderazgo, cuyo elemento principal es el líder, para esto propuso un modelo el cual involucra a los diferentes tipos de líder denominado: “Sistemas de Administración (Rensis Likert ,1965).

Las cinco dimensiones con las que se trabajará la variable Clima organizacional están basadas en la propuesta de Sonia Palma (2004), así tenemos las siguientes:

1. La Autorrealización es cuando el personal siente que se encuentra laborando en un puesto de trabajo que le permita aprender, avanzar y realizarse en su desempeño laboral y sobre todo le va a permitir desarrollarse como profesional
2. Involucramiento laboral es cuando el personal que pertenece a una institución es considerado pieza clave, por lo que actúa con responsabilidad y se identifica con las metas y valores de la institución que pertenecen.
3. Supervisión no es otra cosa que el asesoramiento que necesita el personal para estar seguro que lo que viene desarrollando lo realiza conforme a lo establecido a fin de evitar o corregir posibles errores.

4. Comunicación referida a que las instituciones deben ser claros, coherentes, precisos cuando quieran dar a conocer alguna información a su personal de involucre el desempeño interno de la organización.
5. Condiciones laborales son la parte física, económica y psicosociales que las instituciones brindan a su personal como parte necesaria para que puedan realizar las labores y cumplir las metas de la institución.

### 2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Asimilada:** Refiérase a una persona capacitada en una carrera, que se encuentra ejerciéndola dentro de un entorno castrense poseyendo una jerarquía de acuerdo a su nivel de preparación. (diccionario educa lingo).recuperado <https://educalingo.com/es/dic-es/asimilada>.
- **Cambio planificado:** Dícese que es un desempeño intencional para modificar una postura, realizando un sin número de operaciones mediante el uso de una argumentación invariable. (Morales, 1993).
- **Corpóreo:** Se puede entender a todo aquello que posee una masa, ocupa un espacio físico y es duradero o resistente (diccionario thefreedictionary, 2003) recuperado <https://es.thefreedictionary.com/>.
- **Discrepancia:** Podemos indicar que es un desacuerdo donde participan dos o más integrantes, partiendo de un tema principal, que debido a diferentes conceptos que poseen cada uno no logran ponerse de acuerdo al tema (Wikipedia, la enciclopedia libre, 2001). Recuperado <https://es.wikipedia.org/wiki/Discrepancia>.
- **Efectividad:** Entendido como la preparación adecuada, la destreza que evidencia ya sea un individuo, una fiera, un utensilio, un instrumento cuyo fin es alcanzar un desenlace pero partiendo de un hecho. (diccionario definición ABC, 2015). recuperado <https://www.definicionabc.com/general/efectividad.php>
- **Interdependencia:** Es un particularidad que poseen de manera absoluta los procedimientos así como los métodos. Permitiendo para ello escoger la sumisión equitativa que se dan entre un par de disputas, que se da en individuos, naciones e incluso entre terceros que se encuentren en esta posición. Considerada muy contraria a lo muestra la subordinación puesto que este modelo permite que sus integrantes que lo comparten son en conjunto autosuficientes en su totalidad, que encierre su vida sensitiva, integra, monetaria y legal, individualista, con la excepción que intervienen

valores que los consideran un grupo. (Diccionario Definición ABC, 2007). recuperado <https://www.definicionabc.com/social/independencia-social.php>.

- **Organizar:** Implantar o reformar una pizca con el fin de que resulte funcional, permitiendo la integración de los individuos, especies o elementos para alcanzar una meta. Dentro de un lugar de trabajo para conservar el escalafón se crearían puestos para ser desempeñados con personal idóneo.(Diccionario Actual,2012).recuperado <https://diccionarioactual.com/organizar/>
- **Productividad:** Determinado como la amplitud o nivel de fabricación por magnitud de labor encomendada, etc. (Diccionario enciclopédico Océano, edición 2000)
- **Recompensas Financieras:** este concepto debemos primero entenderlo como una retribución de manera económica que se obtiene producto de una labor. La misma que se encuentra clasificada de manera directa e indirecta  
Las directas son las que por ley se recibe a cambio de un servicio como sueldo, tarjetas, recompensas u otros.  
La indirectas son beneficios que la institución otorga obtenidos de conversaciones entre los ( Jurandir Fernández,2010)
- **Riesgo acumulado:** Es una contingencia íntegra que origina una evidente disposición que involucra una fase señalada. (Instituto Nacional de Cáncer,2012).<https://www.cancer.gov/espanol/contactenos/correo-electronico>.

## **CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **3.1. HIPÓTESIS GENERAL.**

Por el tipo de estudio descriptivo que “busca especificar las propiedades importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”. (Hernández, Fernández y Baptista 2014), no es necesario considerar ni hipótesis general, así como hipótesis específica.

### **3.2. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES**

#### **Variable única: Clima organizacional**

Conceptualmente, el clima organizacional es la apreciación sobre aspectos relacionados al medio donde se labora, muy útil para realizar una evaluación que permitirá a tiempo realizar actos provisorios y disciplinarios imprescindibles para alentar y confortar el desempeño de las acciones y metas de la organización. Comprendiéndose entonces que el clima encierra un conglomerado de aptitudes, cualidad o participación indefinidamente permanentes de un medio laboral que son advertidas entendidas o probadas por los individuos que conforman una institución o medio laboral, y que predominan sobre su comportamiento. (Sonia Palma, 2004)

Operacionalmente, Es la apreciación del trabajador con respecto a la Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condicionales laborales de la Comandancia General del Ala Aérea N°1 Fuerza Aérea Del Perú, Piura enero-diciembre 2015.

Las cinco dimensiones que con las que se trabajará la variable Clima Institucional están basadas bajo la propuesta de la Mg. Sonia Palma Carrillo (2004), así tenemos las siguientes:

A. AUTOREALIZACION

Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro. Ejemplo de ítems en esta área son:

- Existen oportunidades de progresar en la institución
- Las actividades en las que se trabaja permite aprender y desarrollarse

B. INVOLUCRAMIENTO LABORAL

Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización. Ejemplo de ítems en esta área son:

- Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.
- Las trabajadoras están comprometidas con la organización.

C. SUPERVISION

Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. Ejemplo de ítems en esta área son:

- El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan
- La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar

D. COMUNICACION

Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma. Ejemplo de ítems en esta área son:

- Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo



- La institución fomenta y promueve la comunicación interna.

#### E. CONDICIONES LABORALES

Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. Ejemplo de ítems en esta área son:

- La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.
- Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.

### 3.4. CUADRO OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

CLIMA ORGANIZACIONAL	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<p>El clima organizacional es la apreciación sobre aspectos relacionados al medio donde se labora, muy útil para realizar una evaluación que permitirá a tiempo realizar actos provisionarios y disciplinarios imprescindibles para alentar y confortar el desempeño de las acciones y metas de la organización.</p> <p>Comprendiéndose entonces que el clima encierra un conglomerado de aptitudes, cualidad o participación indefinidamente permanentes de un medio laboral que son advertidas entendidas o probadas por los individuos que conforman una institución o medio laboral, y que predominan sobre su comportamiento.</p> <p>(Sonia Palma, 2004)</p>	<p>Es la apreciación del trabajador con respecto a la Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condicionales laborales de la Comandancia General del Ala Aérea N°1 Fuerza Aérea Del Perú, Piura</p>	<p>Autorrealización</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Oportunidades de aprendizaje</li> <li>▪ Oportunidades de progresar en la institución</li> </ul>	
		<p>Involucramiento laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.</li> <li>▪ Reconocimiento con los intereses institucionales</li> <li>▪ Obligación contraída para la finalización y crecimiento de la institución.</li> </ul>	
		<p>Supervisión</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.</li> <li>▪ El trabajo realizado por el supervisor es práctico y trascendental para el superior en la verificación dentro de la actividad laboral.</li> <li>▪ El supervisor ofrece soporte y posición para las faenas</li> <li>▪ Evaluación del desempeño diario</li> </ul>	
		<p>Comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.</li> <li>▪ La institución desarrolla normas, procedimientos que permite que todos entiendan y comprendan lo que deben hacer para desarrollar de manera óptima su trabajo.</li> </ul>	
		<p>Afectaciones laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones</li> </ul>	

## **CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

#### **4.1.1. Tipo de investigación**

El presente estudio pertenece al tipo de investigación básica, “que desarrolla conocimientos y teorías. Llamada también hipotético o concluyente permitiendo pronunciar acontecimientos supuestos y/o reformular las existentes”.(Hernández et al, 2014).Pues busca proponer una guía de clima organizacional que contribuya a mejorar la efectividad del personal militar y civil.

#### **4.1.2. Nivel de investigación**

La investigación corresponde al nivel descriptivo simple no experimental, “es la que se realiza sin manipular las variables” (Hernández et al, 2014) tiene como objetivo central la descripción de un problema que afecta a gran parte de la población, como ya lo hemos mencionado líneas arriba, y a su vez basados en ello proponer una solución al problema presentado.

### **4.2. MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

#### **4.2.1. Métodos de la investigación**

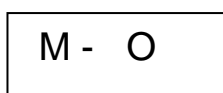
Se ha seguido el método científico social, utilizando dentro de éste los siguientes métodos:

- Observacional: Es la contemplación exacta y atenta con ayuda de instrumentos o sólo la vista, con la determinación de lograr algún conocimiento u objetivo.

- Inductivo: Se inicia con los aspectos o fenómenos particulares para obtener lo verdadero. Inducción: Modo de razonar que consiste en sacar de los hechos particulares una conclusión general.
- Deductivo: Comienza con verdades establecidas, para lograr las particulares. Es decir, se llega a la deducción de los asuntos particulares por la verdad conocida.
- Análisis: Separa en partes, con el fin de conocer los detalles o particularidades de un todo.
- Descriptivo: Expone, detalla, define el problema o fenómeno que se presenta en el trabajo científico.

#### **4.2.2. Diseño de la investigación**

La aplicación para esta investigación es enfoque no experimental “estudio que se realiza sin la manipulación de variables en la que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Según este diseño el investigador(a) busca y recoge información relacionada con el objeto de estudio, no presentándose la administración o control de un tratamiento, es decir está constituida por una variable y una población. Sigue el siguiente esquema:



Dónde:

M: Muestra con quien(es) vamos a realizar el estudio.

O: Información (observaciones) relevante o de interés que recogemos de la muestra.)

### **4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE INVESTIGACIÓN**

#### **4.3.1. Población**

Está conformada por 102 efectivos de la Comandancia General del Ala Aérea N°1, Piura cuya población en un 72.55% (74) es personal militar y el resto personal civil (28) que presta servicios en las diferentes dependencias.

#### **4.3.2. Muestra**

Esta investigación tiene como muestra, el 100% de la población, 102 efectivos de la Comandancia General del Ala Aérea N°1, los mismos que se encuentran

distribuidos en las diferentes secciones cumpliendo diferentes actividades ya sean operativas o administrativa, teniendo siempre presente la eficiencia y eficacia de lo encomendado.

#### **4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

##### **4.4.1. Técnicas**

Para la realización de esta investigación se aplicó la técnica de la encuesta. Münch y Ángeles (2009), indica que la encuesta es la recopilación de información que se realiza mediante preguntas que miden los diversos indicadores que se han determinado en la Operacionalización de los términos de la variable.

##### **4.4.2. Instrumentos**

En la investigación se utilizará el cuestionario de Sonia Palma para evaluar el clima organizacional en la institución que se ha constituido en nuestra unidad de análisis, el mismo que consta de 50 ítems.

##### **4.4.3. Validez y confiabilidad**

**La validez.-**Fue realizada por cinco profesionales expertos con la finalidad de evaluar el grado en que el instrumento podría medir los indicadores del estudio, es decir, comprobar si la prueba sirve en realidad al propósito de estudio con respecto al grupo para el cual ha sido desarrollada. Se empleó el formato de la Universidad Alas Peruanas, el cual tiene como criterios: claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología, conveniencia. Siendo el resultado aceptable en todos los casos. (Anexo 02, páginas del 75 hasta la página 80).

**La confiabilidad.-** Estuvo a cargo de un profesional en Estadística, quien, a través del Alfa de Cronbach, midió la exactitud y precisión del cuestionario como instrumento de investigación. El resultado fue un índice de confiabilidad coherente a un instrumento confiable equivalente a 0.965.(Anexo 05, páginas del número 82 hasta la página 86).

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.965	50

#### 4.4.4. Procesamiento y análisis de datos

Objetivo: Es evaluar la confiabilidad del instrumento clima laboral.

Aplicación: La prueba fue aplicada a 102 trabajadores de la Comandancia General del Ala Aérea N°1.

Resultados: según los resultados la prueba es confiable para su aplicación.

#### 4.4.5. Ética en la investigación

Para la realización de este estudio se contó con la autorización correspondiente, respetando las normas y procedimientos de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura, enero-diciembre 2015, así como el consentimiento informado de cada una de las unidades muestrales o de análisis.

## **CAPÍTULO V: RESULTADOS**

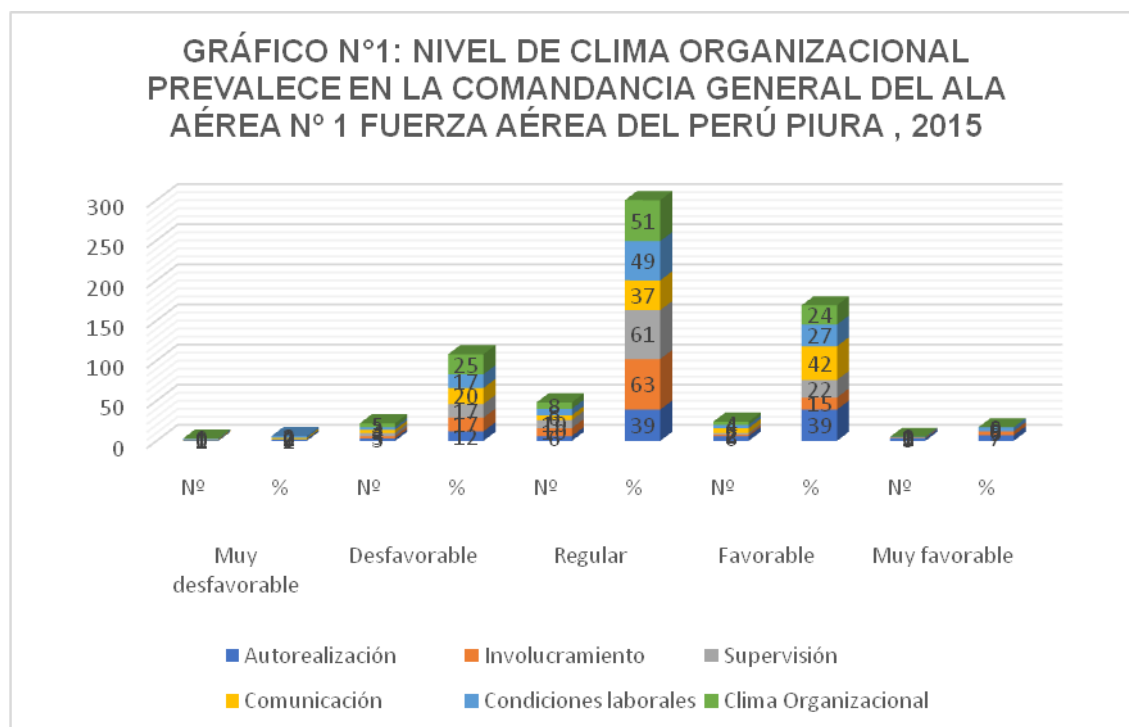
A continuación, presentamos el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de la aplicación de la Encuesta presentada para validar nuestros problemas y objetivos generales, así como los específicos.

Para ello se han elaborado cuadros y gráficas estadísticas con su interpretación correspondiente por cada pregunta contenida en el instrumento que suman 06 en su totalidad, para luego continuar con su análisis, descriptivo, inferencial y la discusión de resultados.

**TABLA 1.**  
**NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA COMANDANCIA GENERAL DEL ALA**  
**AÉREA N° 1 FUERZA AÉREA DEL PERÚ PIURA, 2015**

DIMENSIONES (N=102)	Muy desfavorable		Desfavorable		Regular		Favorable		Muy favorable	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Autorrealización</b>	1	3	3	12	6	39	6	39	3	7
<b>Involucramiento</b>	0	0	3	17	10	63	2	15	1	5
<b>Supervisión</b>	0	0	4	17	10	61	2	22	0	0
<b>Comunicación</b>	1	1	4	20	6	37	6	42	0	0
<b>Condiciones laborales</b>	1	2	3	17	8	49	4	27	1	5
<b>Clima Organizacional</b>	0	0	5	25	8	51	4	24	0	0

*Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional aplicado a personal Militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1, 2015*



*Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional aplicado a personal Militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1, 2015*

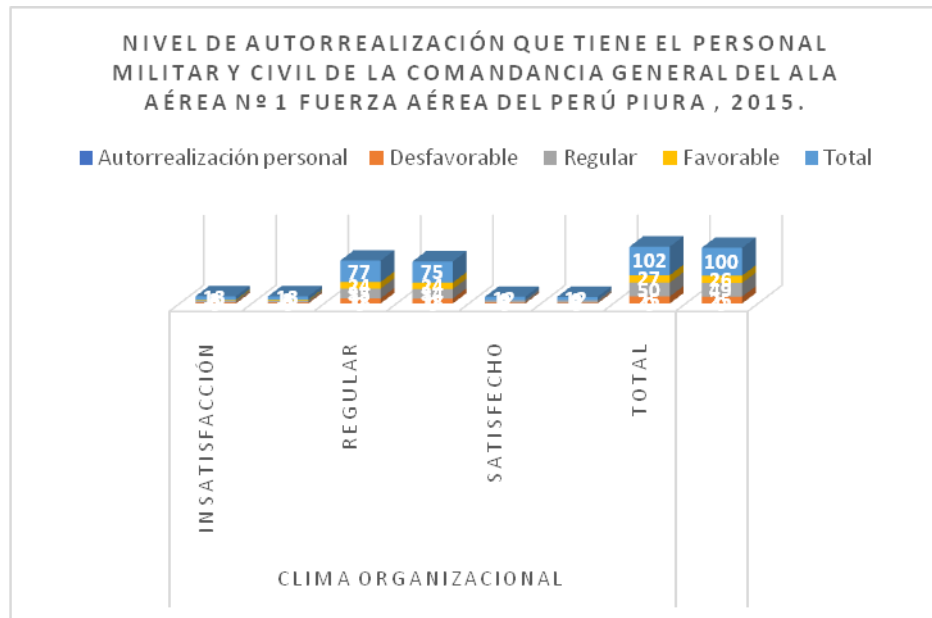


**TABLA 2.**

**NIVEL DE AUTORREALIZACIÓN QUE TIENE EL PERSONAL MILITAR Y CIVIL DE LA COMANDANCIA GENERAL DEL ALA AÉREA N° 1 FUERZA AÉREA DEL PERÚ PIURA, 2015.**

Autorrealización personal	CLIMA ORGANIZACIONAL							
	Desfavorable		Regular		Favorable		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Desfavorable	4	4	18	18	3	3	25	25
Regular	6	6	35	34	9	9	50	49
Favorable	3	2	24	24	0	0	27	26
<b>Total</b>	13	13	77	75	12	12	102	100

Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional aplicado a personal Militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1, 2015



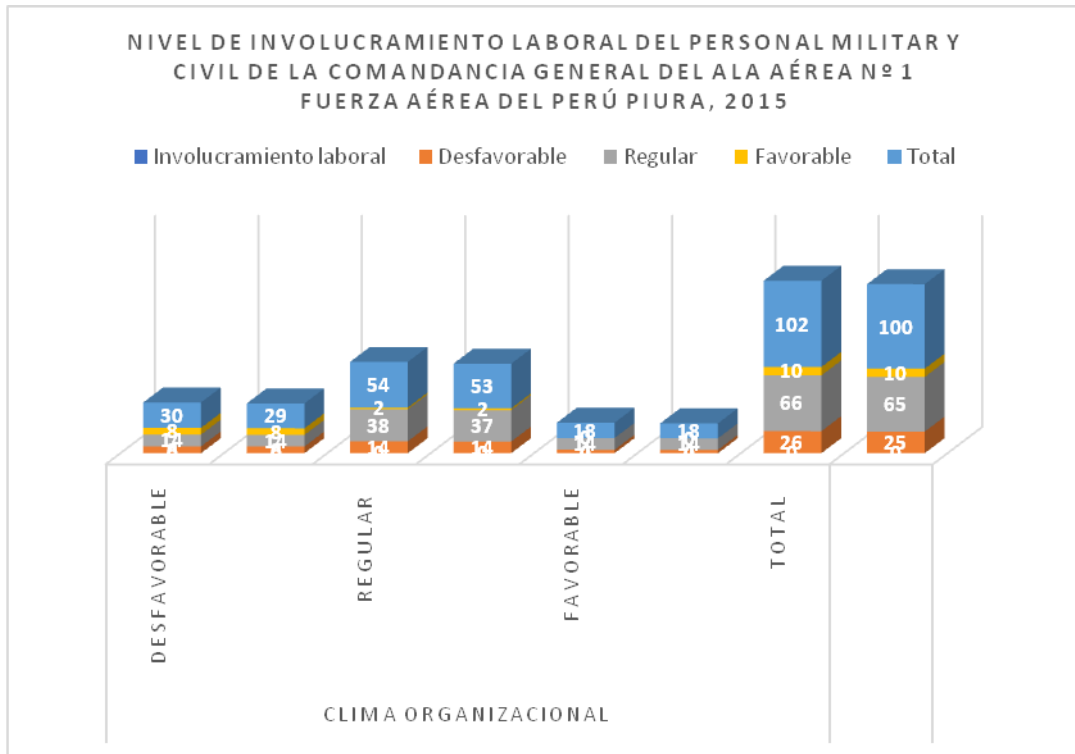
Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional aplicado a personal Militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1, 2015

**TABLA N° 03**

**NIVEL DE INVOLUCRAMIENTO LABORAL DEL PERSONAL MILITAR Y CIVIL DE LA COMANDANCIA GENERAL DEL ALA AÉREA N° 1 FUERZA AÉREA DEL PERÚ PIURA, 2015**

Involucramiento laboral	CLIMA ORGANIZACIONAL							
	Desfavorable		Regular		Favorable		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Desfavorable	8	8	14	14	4	4	26	25
Regular	14	14	38	37	14	14	66	65
Favorable	8	8	2	2	0	0	10	10
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>54</b>	<b>53</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>102</b>	<b>100</b>

*Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional aplicado a personal Militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1, 2015*

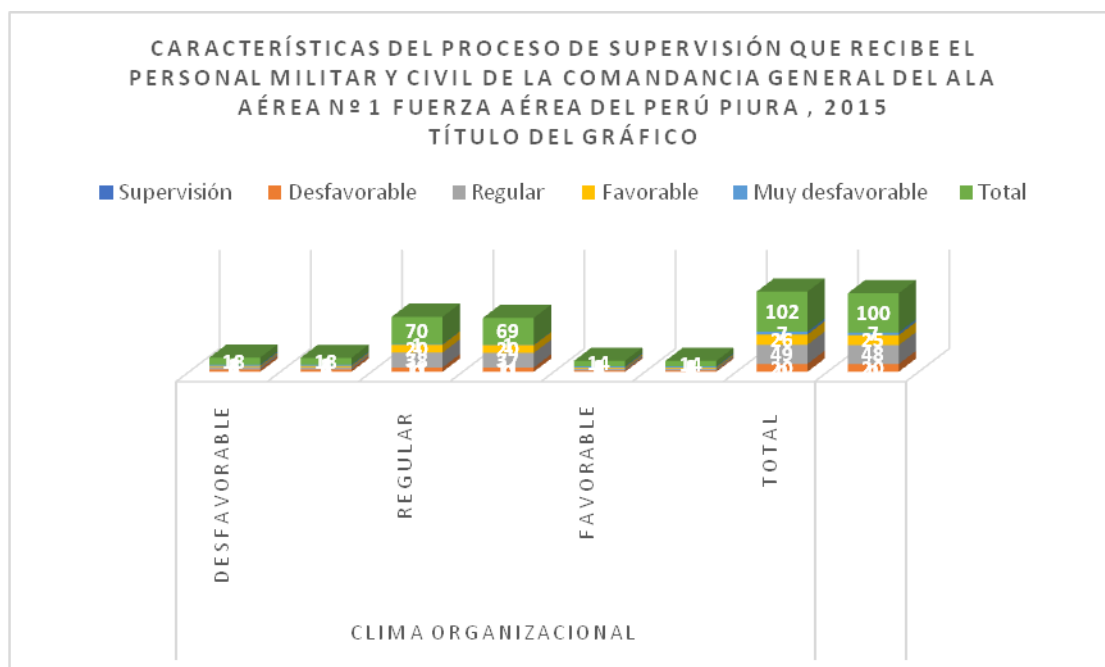


**TABLA N° 04**

**CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO DE SUPERVISIÓN QUE RECIBE EL PERSONAL MILITAR Y CIVIL DE LA COMANDANCIA GENERAL DEL ALA AÉREA N° 1 FUERZA AÉREA DEL PERÚ PIURA, 2015**

Supervisión	CLIMA ORGANIZACIONAL							
	Desfavorable		Regular		Favorable		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Desfavorable	6	6	11	11	3	3	20	20
Regular	6	6	38	37	5	5	49	48
Favorable	3	2,5	20	20	3	2,5	26	25
Muy desfavorable	3	3	1	1	3	3	7	7
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>70</b>	<b>69</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>102</b>	<b>100</b>

*Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional aplicado a personal Militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1, 2015*

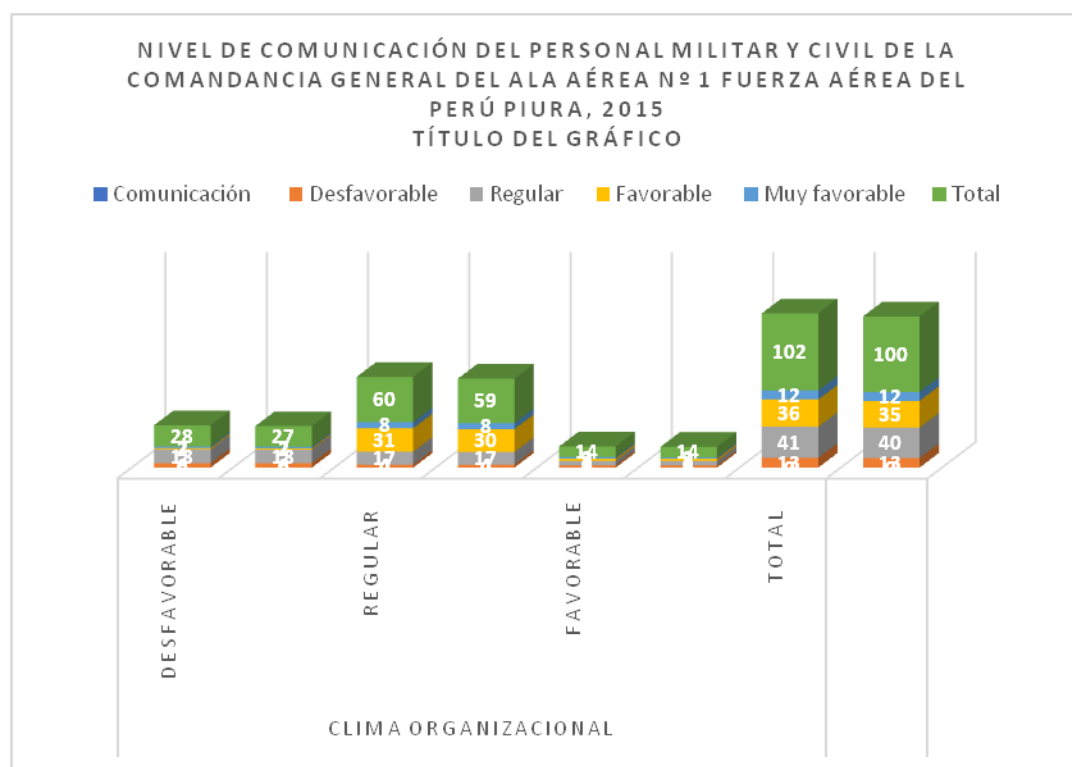


*Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional aplicado a personal Militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1, 2015*

**TABLA N° 05**  
**NIVEL DE COMUNICACIÓN DEL PERSONAL MILITAR Y CIVIL DE LA COMANDANCIA GENERAL DEL ALA AÉREA N° 1 FUERZA AÉREA DEL PERÚ PIURA, 2015**

Comunicación	CLIMA ORGANIZACIONAL							
	Desfavorable		Regular		Favorable		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Desfavorable	6	6	4	4	3	3	13	13
Regular	18	18	17	17	6	6	41	40
Favorable	2	2	31	30	3	3	36	35
Muy favorable	2	2	8	8	2	2	12	12
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>27</b>	<b>60</b>	<b>59</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>102</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional aplicado a personal Militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1, 2015



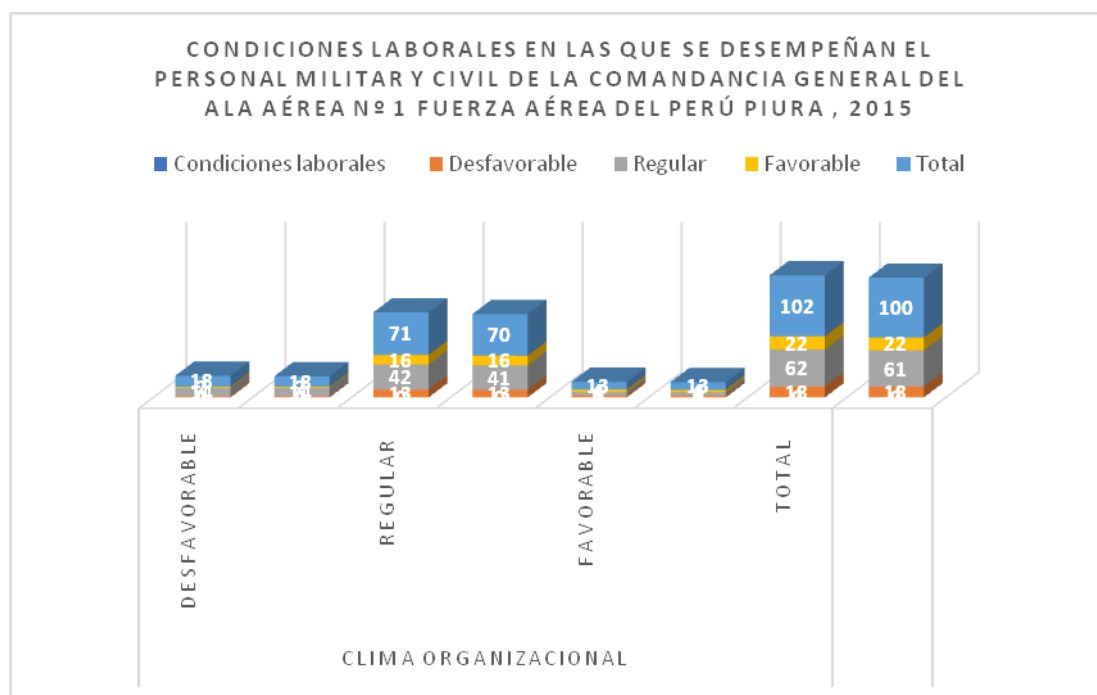
Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional aplicado a personal Militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1, 2015

**TABLA N° 06**

**CONDICIONES LABORALES EN LAS QUE SE DESEMPEÑAN EL PERSONAL MILITAR Y CIVIL DE LA COMANDANCIA GENERAL DEL ALA AÉREA N° 1 FUERZA AÉREA DEL PERÚ PIURA, 2015**

CLIMA ORGANIZACIONAL									
Condiciones laborales	Desfavorable		Regular		Favorable		Total		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
Desfavorable	2	2	13	13	3	3	18	18	
Regular	14	14	42	41	6	6	62	61	
Favorable	2	2	16	16	4	4	22	21	
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>71</b>	<b>70</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>102</b>	<b>100</b>	

*Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional aplicado a personal Militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1, 2015*



*Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional aplicado a personal Militar y civil de la Comandancia General del Ala*

## 5.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

El gráfico N°1, nos muestra que el clima organizacional que prevalece en la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura, enero-diciembre 2015-según la percepción del personal militar y civil que labora en ella- presenta las siguientes características: en cuanto a la Autorrealización, el 39% lo considera como regular, otro 39% lo califica como favorable y 7% muy favorable, mientras que el 12% considera como desfavorable y un 3% como muy desfavorable.

Con respecto **al involucramiento**, la mayoría de trabajadores, 63%, lo evalúa como regular; el 20% lo califica como favorable o muy favorable y el 17% como desfavorable.

**La supervisión** también es considerada como regular por el 61%, para el 22% es favorable, mientras que para 17% es desfavorable y para un 4% este resulta muy desfavorable.

Resultados muy distintos se obtienen en cuanto a la dimensión **comunicación** que es calificada como favorable por el 42%, regular por 37%, el 20% como desfavorable y 1% muy desfavorable.

En cuanto a **las condiciones laborales** se encontró que el 49% las califica como regulares; el 32% lo considera como favorable y muy desfavorable, mientras que el 19% lo califica como desfavorable y muy desfavorable. Los aspectos anteriores traen como consecuencia que el clima organizacional, en general sea considerado como regular por el 51%, mientras que para el 24% califica al clima como favorable y el 25% como desfavorable.

El gráfico N° 02, nos muestra el **nivel de autorrealización** del personal militar y civil de la comandancia general del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura, enero-diciembre 2015, el mismo que es considerado **como regular**(49%) , de los cuales 34% presentan un clima organizacional regular, un 9% como favorable y desfavorable en un 6%. En cuanto al grupo que considera poseer un nivel de clima organizacional **favorable** en un 26%, de estos el 24% considera al clima organizacional en un nivel regular y un

2% lo consideran en un nivel desfavorable. Por último, del 25% de los trabajadores que presentan un nivel de autorrealización **desfavorable**, el 18% presenta un nivel de clima organizacional regular, el 3% presenta un nivel favorable y un 4% presenta un nivel desfavorable.

En el gráfico N° 03 podemos observar, que el **nivel de involucramiento laboral** del personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura, enero-diciembre 2015, presenta **un nivel regular** (65%), de estos el 37% presenta un nivel de clima organizacional regular, el 14 un nivel desfavorable y otro 14% presenta un nivel favorable. Mientras que los que presentaron un nivel de involucramiento **desfavorable**, que fueron el 25% de los trabajadores, el 14% presentaron un nivel de clima organizacional regular, 8% desfavorable y el 4% favorable. En cuanto al grupo que considera poseer un nivel de involucramiento **favorable** en un 10% de los trabajadores, el 2% lo considera como regular y el 8% como desfavorable.

En el gráfico 4 podemos observar, que el **nivel de supervisión** es considerado como regular por el 48% del personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura, enero-diciembre 2015 como **regular** en un 37, en un 5% presenta un nivel favorable y el 6% un nivel desfavorable. En cuanto al grupo que considera poseer un nivel **favorable** de supervisión con un 25%, el 20% considera que el clima organizacional se encuentra en un nivel regular, un 2.5% presenta un nivel de clima organizacional desfavorable y otro igual porcentaje (2.5%) lo cataloga como favorable. En cuanto al grupo que considera poseer un nivel de supervisión **muyfavorable** en un 7% de los trabajadores, el 1% lo considera como regular y el 3% como desfavorable. Por último, del 20% de los trabajadores que presentan un nivel de supervisión **desfavorable**, el 11% presenta un nivel de supervisión regular, el 3% presenta un nivel favorable y un 6% presenta un nivel desfavorable.

En el gráfico N° 05 podemos observar, que el **nivel de comunicación** es considerado **como regular** por el 40% de los trabajadores, los cuales consideran al clima organizacional en un nivel regular con un 17%, un nivel desfavorable con 18% y con un 6% un nivel favorable. En cuanto al grupo que considera poseer un nivel **favorable** con un 35%, de estos el 30% de los trabajadores evalúan al clima organizacional como

regular, según el 3% como favorable y 2% como desfavorable. En cuanto al grupo que considera poseer un nivel de comunicación **muy favorable** en un 12% de los trabajadores, el 8% lo considera como regular, el 2% como favorable y el 3% como desfavorable. Por último, del 13% de los trabajadores que presentan un nivel de supervisión **desfavorable**, el 4% presenta un nivel de supervisión regular, el 3% presenta un nivel favorable y un 6% presenta un nivel desfavorable.

En el gráfico N°6 podemos observar, que las **condiciones laborales** del personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura, enero-diciembre 2015 son consideradas como **regular** por el 61% de los trabajadores, los cuales consideran al clima organizacional como regular según el 41%, el 14% como desfavorable y el 6% la considera en un nivel favorable. En cuanto al grupo que considera poseer un **nivel favorable** en cuanto a condiciones laborales, el 22%, considera al clima organizacional como regular en un 16%; un 4% como favorable y en un 2% en un nivel desfavorable. En cuanto al grupo que considera poseer condiciones laborales **desfavorables** en un 18% de los trabajadores, el 13% lo considera como regular, el 3% como favorable y el 2% como desfavorable.

## 5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

El cuestionario para medir la variable Clima laboral y comprobar los problemas y objetivos generales así como específicos, fue aplicado a 102 efectivos de la Comandancia General del Ala Aérea N°1, Piura enero-diciembre 2015 cuya población en un 72.55% es personal militar y el resto personal civil que presta servicios en las diferentes dependencias. Según los resultados la prueba es confiable para su aplicación. A continuación, se presenta el análisis inferencial de los resultados.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.965	50



## **CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### **6.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

“El interés suscitado por el campo del clima organizacional está basado en la importancia del papel que parece estar jugando todo el sistema de los individuos que integran la organización sobre sus modos de hacer, sentir y pensar y, por ende, en el modo en que su organización vive y se desarrolla”. (Brunet, 2012).

Sonia Palma (2004), afirma que a través del clima organizacional podemos visualizar cómo se presenta el entorno laboral permitiendo a tiempo corregirlo o mejorarlo, con el fin de alcanzar las metas de la institución. Visto de esta manera, concluye que el clima encierra un conglomerado de aptitudes, cualidad o participación indefinidamente permanentes de un medio laboral que son advertidas entendidas o probadas por los individuos que conforman una institución o medio laboral, y que predominan sobre su comportamiento.

En cuanto al nivel de clima organizacional que prevalece en la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura, enero-diciembre 2015, podemos afirmar que según la percepción del personal militar y civil que labora en ella, este es desfavorable (25%), regular (51%), y favorable (24%). Lo que me permite comprobar a pesar de la difícil población en su mayoría castrense, que de acuerdo a mi planteamiento del problema y objetivo general materia de investigación el clima que prevalece en la comandancia general es regular.

Comparando con otros resultados se obtienen del estudio presentado Cortés, N. (2009) el cual nos indica que al aplicar las variables y dimensiones referidas al clima organizacional se revela una percepción no satisfactoria por parte de todo el personal. Hinojosa, C (2010), concluye que el personal se siente contento en su ambiente de trabajo y esto refleja su conformidad y satisfacción apoyado en el buen clima organizacional.

Luengo, Y. (2012) indica en su investigación que el tipo de clima organizacional identificado en los Centros de Educación Inicial, del Municipio Mara, estado Zulia, es autoritario. Así mismo Monteza, N. (2012) indica que debido a una deficiente supervisión, falta de reconocimiento, excesiva carga laboral y poca identificación con la institución el clima laboral es medianamente favorable.

Villa, J. (2012) concluye en su estudio que los estímulos organizacionales permiten un mejoramiento del clima organizacional y por ende incrementos en el rendimiento laboral y los niveles de productividad en la empresa. Sotomayor (2013) indica existe una percepción moderada sobre el Clima que distingue el personal, lo que predomina en su conducta y proceder de sus integrantes.

Pérez y Rivera. (2015) concluyen que el resultado de la relación entre las variables de clima y satisfacción en lo que respecta a los trabajadores del IIAP es nivel medio o moderado. Así como Quintero, Africano y Farías. (2008), establecen que el clima organizacional guarda relación con el sentir y accionar de sus miembros y esto se ve demostrado en su desempeño eficaz y eficiente.

En el gráfico N°2, dimensión autorrealización nos muestra que es percibida por el personal militar y civil de la comandancia general del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura enero-diciembre 2015 , como regular (49%), favorable (26%) y desfavorable (25%) esto se presume a la población dividida en grados de oficiales y suboficiales que son egresados de las escuelas después de cinco y tres años de preparación respectivamente, así como los que ingresan por concurso mediante un proceso de asimilación , que luego de ser doctrinados son destacados a los diferentes dependencias de la Fuerza Aérea a nivel nacional por periodos de dos, cuatro hasta seis años, que por observación directa se evidencia que existe distribución de personal que no permanece por muchos tiempo en sus puestos asignados que por necesidad del servicios son rotados a otras dependencias , a

diferencia del personal civil cuya permanencia en las unidades es de acuerdo a los años de servicio capacitándose a título personal.

En consideración a los demás antecedentes se puede indicar como en la investigación realizada por Cortes, N (2009), demuestra que debido a la falta de apoyo no les permite desarrollarse profesionalmente, pues no existe una distribución equitativa para oportunidad de capacitación. Hinojosa, C. (2010), concluye que la autorrealización se desarrolla positivamente siempre y cuando en los profesores exista una satisfacción laboral.

Marroquín, S. y Pérez, L. (2011), concluyen que el cumplimiento de sus deberes que en ellos recae día a día, es debido a que se encuentran contentos de la actividad que desarrollan en su área. Monteza, N. (2012) Respecto a la satisfacción laboral se ubican en medianamente satisfactorio, debido a la carencia y poco interés en mejorar sus incrementos sociales y/o salariales.

Peláez, O. (2010), indica que percibiendo los trabajadores un crecimiento que favorece su estabilidad laboral definitivamente mejora la complacencia del cliente. Villa, J. (2012). Sus resultados demuestran que los miembros de una institución perciben pocas oportunidades de progresar en la institución y pocos reconocimientos de sus logros.

Pérez y Rivera. (2015). indica que los trabajadores ven en su institución un avance a su futuro personal y profesional, pues los perfiles solicitados y necesarios para satisfacer lo que requiere la organización consiente mayores competencias y perspectiva de trabajo.

Quintero, Africano y Farías. (2008) advierte que luego de realizado su investigación el personal está motivado, obtiene beneficios como parte de su reconocimiento pero se debe trabajar más en el reconocimiento económico que es muy bajo, un factor sumamente importante para la motivación de sus miembros.

En lo que respecta a la dimensión de involucramiento laboral, el gráfico N° 3 evidencia que, el nivel de involucramiento laboral del personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura, enero-diciembre 2015, es regular (65%), desfavorable (25%) y favorable (10%), dicho resultado obedece a que el personal militar y civil como piezas claves para el desarrollo y cumplimiento de

metas dentro de la organización, no pueden involucrarse a un 100% debido a que varios efectivos se encuentran en otras áreas ajenas a su preparación y desenvolvimiento, así como el factor tiempo que demanda su inducción pues algunos consideran que no se cumple eficientemente lo que genera retrasos en su desempeño. No siendo de igual forma con personal civil cuya contratación o nombramiento es para actividades específicas, manteniéndose por años en sus mismos puestos a los que fueron asignados.

Si tomamos como referencias otras investigaciones podemos citar a Cortés, N. (2009) quien en su investigación realizada, indica que se aprecia que el personal se esfuerza por cumplir con las metas. Hinojosa, C. (2010) si un trabajador considera que la labor que realiza le satisface, esta refleja mayor entrega laboral.

Marroquín, S. y Pérez, L. (2011) determinaron que el cumplimiento de sus deberes que en ellos recae día a día, es porque se encuentran contentos de la actividad que desarrollan en su área. Villa, J. (2012) Los servidores de salud muestran eficiencia en el desarrollo de sus funciones y refieren en forma regular que el trabajo les hace sentirse realizados.

Pérez y Rivera. (2015) concluyen que el trabajador se compromete más en su labor, superando de alguna forma los inconvenientes presentados debido a su confianza en que los sistemas laborales están mejorando.

Quintero, Africano y Farías. (2008) luego de realizada su investigación en relación a la dimensión de involucramiento determinan que sus miembros no consideran justas sus ascensos, pero favorecen a su ambiente de trabajo que no les genera estrés, por lo que se podría decir que se genera una satisfacción por fases.

En lo que respecta a las características que presenta el proceso de supervisión que recibe el personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N°1 Fuerza Aérea del Perú Piura, durante enero-diciembre 2015; el gráfico N°4 muestra que, el nivel de supervisión es considerado como regular (48%); favorable (25%), desfavorable (20%) y muy favorable (7%). El resultado de 48% se presume que es debido al poco tiempo de permanencia en el cargo, así como la poca experiencia para el cumplimiento de las funciones encomendadas por las rotación del personal militar y no civil; a pesar de contar

con las herramientas denominadas normativas que involucra una serie de directivas, manuales, procedimientos etc., que son medios de apoyo para la ejecución, el resultado de regular se reflejan en las deficiencias encontradas en las inspecciones que son programadas así como inopinadas realizadas por personal capacitado a nivel de alas aéreas y órganos de control interno a nivel Fuerza Aérea del Perú.

Cortés, N. (2009), concluye la parte directiva de la organización, si se preocupa por que el trabajo sea comprendido por sus colaboradores; y es por esta razón que las funciones y las metas las da manera organizada permitiendo conocer correctamente las labores encomendadas. Marroquín, S y Pérez, señala que a los trabajadores de los restaurantes de Burger King se les permite la libertad en la realización de sus labores, donde los supervisores juegan un papel primordial en el reconocimiento del desempeño laboral.

Peláez, O. (2010) conforme se comprende lo que necesita realmente el cliente, este se sentirá cada vez más satisfecho. Quevedo, A. (2003), La elaboración de las encuestas del clima organizacional es un medio apropiado para lograr los objetivos de unos indicadores de gestión correctos.

Pérez y Rivera. (2015). observa que la supervisión que realizan los responsables de cada área en el instituto se encuentra a un nivel apropiado; existe un nivel adecuado en la calidad de la supervisión que favorece a los objetivos, según sus planes desarrollados, mediante la delegación de funciones debido a la confianza que se tiene a los trabajadores.

En cuanto a la dimensión de comunicación, en el gráfico N° 05 podemos observar, que el nivel de comunicación es considerado como regular (40%), favorable (35%), muy favorable (12%) y desfavorable (13%). Al respecto puedo indicar que por observación directa la Fuerza Área del Perú ha elaborado diferentes medios de comunicación, para dar a conocer a su personal desde el grado superior al grado inferior, incluyendo la población civil; las disposiciones diarias impartidas por los niveles superiores, por esta razón que el porcentaje se centra de regular a favorable y muy favorable.

Otras formas de comunicación demostradas en investigaciones como la de Cortés, N. (2009), el cual concluye que brindando suficiente información se implementan nuevas técnicas para mejoras en el trabajo. Peláez, O (2010). Logrando un buen entendimiento por

parte de la dirección de lo que realmente desea, esto permite aumentar la complacencia del cliente.

No siendo favorable a lo investigado por Albañil, A. (2015). El cual establece todo lo contrario, con bajos niveles de comunicación del personal docente al interior de la institución esta se ve afectada por dos aspectos fundamentales, en cuanto a la rapidez con que se traslada la información entre profesores y equipo directivo y entre el personal de servicio y administrativo con el equipo directivo.

Pérez, N., y Rivera, P. (2015). Concluyen en lo que respecta a esta dimensión que los trabajadores comprenden con claridad y prontitud lo que corresponde a como se desarrolla las acciones y actividades de la institución.

En lo que respecta a las Condiciones laborales, en el gráfico N° 6 podemos observar, que las condiciones laborales son consideradas como regulares (61%); desfavorables (18%) y favorables (22%). Se presume que es debido a que la Comandancia General pertenece al sector defensa, y como tal su funcionamiento es con recursos del estado, que son recortados por la poca disponibilidad por parte del gobierno.

Pérez y Rivera. (2015). concluyen que, los trabajadores del IIAP, perciben a esta como una Institución que practica relaciones laborales favorables en cuanto a infraestructura, ambientes adecuados, seguridad laboral, reconocimiento y remuneraciones acorde a los perfiles de puestos.

## **6.2. CONCLUSIONES**

- En lo que respecta al clima organizacional, el resultado obtenido es preocupante pues si bien tiene mucho que ver el sentir del trabajador, como parte integrante de una institución este supera los porcentajes de regular a desfavorable.
- Según los resultados obtenidos en lo referido a la dimensión de autorrealización se puede concluir que por los cambios de colocación del personal militar no permite el desenvolvimiento integro de sus miembros.
- En lo referido a la dimensión involucramiento se concluye que debido a la existencia de personal que difiere de sus funciones eleva el porcentaje de regular a desfavorable.

- En lo que respecta a la supervisión, el resultado de regular a desfavorable es debido a la poca permanencia en los puestos asignados.
- En la dimensión de comunicación se puede concluir que existe una comunicación de regular a favorables dentro de la comandancia general hacia todos sus integrantes.
- Y para concluir las condiciones laborales son regulares por pertenecer al sector de defensa cuyos recursos son asignados y limitados por del estado peruano.

### **6.3. RECOMENDACIONES**

A la Comandancia General del Ala Aérea N°1 Piura:

- Contar con un instrumento que le posibilite evaluar de manera periódica el clima organizacional en aras de identificar cuáles son los factores que le influyen y a partir de estas diseñar planes para mejorar el clima organizacional.
- Tomar la presente investigación como una muestra referencial del sentir del personal civil y militar, más que considerar a la misma como una crítica destructiva, como una oportunidad real y única para mejorar las relaciones entre sus miembros..
- Realizar nuevos estudios de clima organizacional en aras de proponer un plan de acción de mejoramiento para las dimensiones de la variable que se han visto afectadas.
- Se considera de vital importancia realizar ajustes al instrumento aplicado si se quiere realizar un proceso final de evaluación del clima organizacional con carácter de eficiencia, eficacia y efectividad en la Comandancia general del Ala Aérea N° 1, Piura.
- Se debe asignar al personal en los puestos de trabajo a los que fueron capacitados.

#### 6.4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, R. (1991). Métodos y diseños de investigación del comportamiento. Lima: U.P.C.H. Fondo Editorial.
- Albañil, A. (2015). El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura.
- Alles, M. (2007). Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias. Buenos Aires: Granica.
- Álvarez, S. (2001). La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología. Tesis. U.N.M.S.M. Lima, Perú.
- Araque, J. y Rivera, N. (2005). Psicología Organizacional e Industrial. Bogotá: Eco ediciones.
- Arciniega, L. (2002). Compromiso organizacional en México: ¿Qué es lo que hace que la gente se ponga la camiseta? Consultado el 19 de marzo de 2009
- Avendaño, C. y Valdivia, G. (2000). Estudio de la salud laboral de los profesores en Chile. Chile: Pontificia Universidad de Chile.
- Bayona, C. y Goñi S. (2007). Compromiso organizacional. Consulta: 11 de febrero de 2009.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones. México, Vol. 22, N° 01, pp. 25-43
- Blanchard, K. y O'connor, M. (2005). Administración por valores. Bogotá: Editores Norma.
- Boada, J., Diego, R. y Agulló, E. (2004). El burnout y las manifestaciones Psicosomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. Psicothema, Universidad de Oviedo, 16, 125-131.
- Briones, G. (1986). Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales. México: Editorial Trillas.
- Brown, J. y Moberg. (1990). La psicología social en la Industria. Editorial: Fondo de CulturaEconómica. México.
- Chiavenato, I. (1989). Introducción a la teoría general de la administración. México: Editorial Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional. México DF: Thomson



- Cortés, N. (2009) “Diagnóstico del clima organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón”. Xalapa, Ver., 2009,
- Crawford, A. y Hubbard, S. (2008). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 16, N° 08, pp. 594-613.
- Curcio, C. (2002). *Investigación Cuantitativa*. Armenia: Ed. Kinesis.
- Dankhe, G. (1989). *Investigación y comunicación*
- Delgado, K., Orbegoso, E. e Hidalgo, M. (1995). *Formación del docente en el Perú*, Lima: Editorial Magisterial.
- Dessler, G. (1979). *Organización y Administración, enfoque situacional*. México. Prentice Hall Hispanoamerica. S.A.
- Fernández, C., y Dankhe, G. (1989) *La comunicación humana: Ciencia social*, México: Editorial: Mc Graw Hill.
- Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Lima: fondo de desarrollo.
- Gamboa, L. (2013) “Clima Laboral de la Empresa Bombonería Di Perugia”
- García, M. y Ibarra, L. (2009) “Diagnostico del Clima Organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato
- Gil, P. y Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo. El síndrome de quemarse*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Goncalves, A. (1997). *Dimensiones del clima organizacional*. México: Sociedad Latinoamericana para la calidad.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*.
- Gonzáles, M. (2011), Realiza la investigación titulada: “relación entre clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa topy top”
- Hernández, Fernández, C., y Baptista, P. (2010), *Metodología De La Investigación*. México.
- Hinojosa, C. (2010) “Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses” – Chile.
- Irondo, J. (2007), *Clima Laboral. Contexto de Gestión*.
- Lau, O., Prado, E., García, M. y Vásquez, L. (2013), “Diagnostico del clima Organizacional del Departamento de Guanajuato”.
- Leyton, A. (2014) “Clases y tipos de investigación científica publicada exposiciones y/o temas exposiciones y/o temas de explicación, metodología de investigación”.

- Luengo, Y. (2012). "Clima organizacional y desempeño laboral del docente en Centros de Educación Inicial- Venezuela".
- Marroquín, S. y Pérez, L. (2011). "El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King" de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Méndez, C. (1986), Ponencia en el VI encuentro de investigadores en Administración de Empresas, Instituto Colombiano para el fomento de la educación superior "hacia un perfil del clima organizacional en empresas colombianas"
- Monteza, N. (2012). "Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico Hospital Essalud Chiclayo, 2010".
- Navarro, E. (2006). "Los factores humanos y técnicos que influyen decisivamente en la productividad de una empresa. Reglas de Oro de un Buen Clima Laboral"
- Palma, S. (2003). "Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias". Consultado el 27 de noviembre de 2008 en: Palma S (2004) Manual 1 edición Escala Clima Laboral
- Peiró, J. y Prieto, F. (1996). Tratado de psicología del trabajo, Vol 1. La actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis.
- Peláez, O. (2010). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos.
- Pérez, N., y Rivera, P. (2015). "Clima Organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, periodo 2013.
- Quevedo, A. (2003). Estudio del Clima organizacional basado en el modelo funcionamiento de organizaciones: Octógono.
- Quintero, Africano y Farías. (2008) "Clima Organizacional y desempeño laboral del personal de empresas vigilantes asociados Costa Oriental del Lago". Revista NEGOTIUM/Ciencias Gerenciales, año 3, N° 9 abril 2008, pag 33-51
- Reichers, A. y Schneider, B. (1983). Climate and culture: an evolution constructs. En Schneider, B. (Ed). San Francisco: Jossey-Bass.
- Robbins, S. (1999) Comportamiento organizacional. Editorial Prentice Hall. México
- Robbins, S.P. y Coulter, M.(1996).Administración. México
- Romero y Urdaneta (Venezuela 2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal Administrativo en las Universidades Privadas de Venezuela.

- Saccca, J. (2010). Clima Organizacional y desempeño laboral del Docente en Centros de Educación Inicial.
- San Martín, S. (2005): “Una Comparación del Compromiso Organizacional del Trabajador Español y el Trabajador Mejicano”. Universidad de Burgos
- Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28, 447-479.
- Sifuentes, G., Ortega, J., y Gonzales, I. (2012). El compromiso organizacional y la satisfacción y bienestar laboral en las empresas constructoras afiliadas a la Cámara Mexicana de la Industria y de la Construcción del Estado de Durango, México.
- Sotomayor, F. (2012). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua.
- Stephen, R. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ma. Ed.) , México, décima edición, Edit. Litografía Ingramex.
- Varona, F. (1993). “Conceptualización y Supervisión de la Comunicación y el Compromiso Organizacional”.
- Villa, J. (2012). Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional, el caso del laboratorio farmacéutico Corporación Infarmasa S.A.
- Zelada, J. (2015). Clima laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Oficina Central de Ejecución Presupuestaria de la Universidad Nacional de Piura.

## Linkografía

- [“file:///G:/tesis%20segunda%20presentacion/sustento%20delimitacion%20conceptual/1158.pdf](file:///G:/tesis%20segunda%20presentacion/sustento%20delimitacion%20conceptual/1158.pdf)
- <http://direccionestrategica.itam.mxUploader/material/ArticulosLuisArcini/egaCOMPROMISOORGANIZACIONAL.pdf>
- <http://200.37.105.196:8080/handle/unjbg/287>
- <http://administracion2transporte.blogspot.pe/2009/02/teoria-del-clima-organizacional-de.html>. Tema 4.3 Teoría del Clima organizacional de Likert
- [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13\\_3175.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_3175.pdf)
- <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ4704.PDF>
- <http://cicades.blogspot.pe/2017/06/clima-institucional.html>
- <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/es/docs/anteriores/xvii/docs/C12.pdf>
- <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1140>
- <http://dirigiendopymes.blogspot.pe/2009/01/teoria-x-teoria-y-de-mcgregor.html>
- <http://docplayer.es/327595-analisis-de-clima-organizacional-de-la-tesoreria-general-de-la-republica.html>.
- <http://docplayer.es/327671-clima-organizacional-segun-la-percepcion-de-los-docentes-de-una-institucion-educativa-de-la-region-callao.html>
- <http://educativo.cuscomania.com/la-investigacion-descriptiva-simple/>
- <http://es.scribd.com/doc/42886969/T4-TOPY-TOP#scribd>
- <http://genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE-CO-OT%10/TRABAFIN/CLAUDIO%20HINOJOSA.pdf>
- <http://genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE-CO-OT%2710/TRABAFIN/CLAUDIO%20HINOJOSA.pdf>
- <http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/69/1/Tesis%20Santamaria%20%26%20Za%20C3%B1a.pdf>
- [http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3810/Nestor\\_Tesis\\_Maestria\\_2015.pdf?sequence=1](http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3810/Nestor_Tesis_Maestria_2015.pdf?sequence=1)
- [http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3810/Nestor\\_Tesis\\_Maestria\\_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3810/Nestor_Tesis_Maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/358/ADM-ZEL-BUR-15.pdf?sequence=1>

- [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012\\_P%C3%A9rez\\_Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%201%20Pachac%C3%BAtec-Ventanilla.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012_P%C3%A9rez_Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%201%20Pachac%C3%BAtec-Ventanilla.pdf)
- <http://riico.org/memoria/octavo/PDF/Mesa1/RIICO-11401.pdf>
- [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/Alvarez\\_V\\_S/bibliografia.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/Alvarez_V_S/bibliografia.pdf)
- <http://tesis.usat.edu.pe/jspui/handle/123456789782>
- <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/5519/Bibliograf%C3%ADa.pdf>
- [http://www.academia.edu/13457771/Cuestionario\\_Tesis\\_Clima\\_Laboral\\_Sonia\\_Palma\\_Carrillo\\_CAPITULO\\_I\\_EL\\_PROBLEMA\\_CIENTIFICO](http://www.academia.edu/13457771/Cuestionario_Tesis_Clima_Laboral_Sonia_Palma_Carrillo_CAPITULO_I_EL_PROBLEMA_CIENTIFICO)
- [http://www.administracion.usmp.edu.pe/wp-content/uploads/sites/9/2014/02/sme\\_v5n1\\_lgamboa\\_Clima-laboral-de-la-empresa-Bomboner%C3%ADa-di-Perugia-3.pdf](http://www.administracion.usmp.edu.pe/wp-content/uploads/sites/9/2014/02/sme_v5n1_lgamboa_Clima-laboral-de-la-empresa-Bomboner%C3%ADa-di-Perugia-3.pdf)
- <http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-laboral-en-las-organizaciones/6774466.html>
- <http://www.climalaboral.com.es/informacion/>
- <http://www.climalaboral.com.es/informacion/>
- <http://www.colpamex.org/Revista/Art10/51.pdf>
- <http://www.conocimientosweb.net/zip/article1578.html>
- <http://www.ejournal.unammx/rca/200/RCA20001.pdf>
- <http://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html>
- <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/pe/2011/bpg.htm>
- <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2011/bpg.htm>
- <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/pe/2013/mejora-clima-laboral.html>
- <http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/1158.pdf>
- <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>
- <http://www.ilustrados.com/documentos/motivacionyclima.doc>
- [http://www.imbiomed.com.mx/1/1/articulos.php?method=showDetail&id\\_revista=283&id\\_seccion=4427&id\\_ejemplar=7385&id\\_articulo=74059](http://www.imbiomed.com.mx/1/1/articulos.php?method=showDetail&id_revista=283&id_seccion=4427&id_ejemplar=7385&id_articulo=74059)
- <http://www.losrecursoshumanos.com/definicion-de-clima-laboral/>
- <http://www.marketing-trends-congress.com/archives/2006/Materiali/Paper/Fr/SanMartinGutierrez.pdf>
- <http://www.monografias.com/trabajos10/comor/comor.shtml>

- <http://www.monografias.com/trabajos48/mejora-clima-organizacional/mejora-clima-organizacional2.shtml>.
- <http://www.monografias.com/trabajos6/clior/clior.shtml>
- <http://www.monografias.com/trabajos89/clima-organizacional-y-sus-aportes-teoricos/clima-organizacional-y-sus-aportes-teoricos.shtml>
- <http://www.monografias.com/trabajos92/factores-socioeconomicos-clima-organizacional/factores-socioeconomicos-clima-organizacional.shtml>.
- <http://www.monografias.com/trabajos93/teoria-motivacion/teoria-motivacion.shtml>.
- <http://www.monografias.com/trabajos-pdf2/mejora-clima-organizacional-satisfaccion-laboral/mejora-clima-organizacional-satisfaccion-laboral.pdf>
- <http://www.orggames.org/contexto.htm> Revisada el 18 de Julio del 2007.
- <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230903>  
file:///C:/Users/casa/Downloads/Dialnet-climaOrganizacionalYDesempenoLaboralDelPersonalEmp-2573481.pdf
- <http://www.rppnet.com.ar/culturaorganizacional.htm>
- [http://www.ucm.es/BUCM/compuodoc/s/10005/10196838\\_1.htm](http://www.ucm.es/BUCM/compuodoc/s/10005/10196838_1.htm)
- [http://www.unac.edu.pe/images/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes\\_Finales\\_Investigacion/2012/NOVIEMBRE/JUAN%20DE%20LA%20ROSA%20VILLA%20CASTRO%20-%20FCA.pdf](http://www.unac.edu.pe/images/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/2012/NOVIEMBRE/JUAN%20DE%20LA%20ROSA%20VILLA%20CASTRO%20-%20FCA.pdf) Weinert, B. Manual de Psicología de la Organización. Barcelona: Herder, 1987.
- <https://campusvirtual.univalle.edu.co/moodle/mod/resource/view.php?id=360173>
- <https://es.scribd.com/doc/80045186/Tesis-Diagnostico-Clima-Laboral>
- <https://es.scribd.com/document/274529601/Estudio-Del-Clima-Organizacional-Basado-en-El-Modelo-Funcionamiento-de-Organizaciones>
- [https://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa\\_X\\_y\\_teor%C3%ADa\\_Y](https://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa_X_y_teor%C3%ADa_Y)
- [https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/mc-gregor-direccic3b3n\\_x\\_y.pdf](https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/mc-gregor-direccic3b3n_x_y.pdf)
- <https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/metodologia-de-la-investigacion-guillermo-briones.pdf>
- <https://naghelsy.files.wordpress.com/2016/02/introduccic3b3n-a-la-teorc3ada-general-de-la-administrac3b3n-7ma-edicic3b3n-idalberto-chiavenato.pdf>
- <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/1214>
- <https://text-id.123dok.com/document/dzxnk5oq-el-clima-organizacional-y-su-relacion-c.html>

- [https://www.academia.edu/20049367/\\_EL\\_CLIMA\\_ORGANIZACIONAL\\_Y\\_SU\\_RELACION\\_CON\\_EL\\_DESEMPEÑO\\_LABORAL\\_EN\\_LOS\\_TRABAJADORES\\_DE\\_BURGER\\_KING\\_](https://www.academia.edu/20049367/_EL_CLIMA_ORGANIZACIONAL_Y_SU_RELACION_CON_EL_DESEMPEÑO_LABORAL_EN_LOS_TRABAJADORES_DE_BURGER_KING_)
- [https://www.academia.edu/29562868/MATRIZ\\_DE\\_CONSISTENCIA.modelo](https://www.academia.edu/29562868/MATRIZ_DE_CONSISTENCIA.modelo).
- [https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici%3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%3%B3n)
- <https://www.amazon.com/Psicolog%3ADa-organizacional-comportamiento-individuo-organizaciones/dp/9706136126>
- [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%3%B3n%205ta%20Edici%3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%3%B3n%205ta%20Edici%3%B3n.pdf)

## ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

### CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL MILITAR Y CIVIL DE LA COMANDANCIA GENERAL DEL ALA AÉREA N°1 FUERZA ÁEREA DEL PERÚ PIURA, ENERO-DICIEMBRE 2015

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGIA
¿Qué nivel de Clima organizacional prevalece en la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura, enero-diciembre 2015? .	Conocer el nivel de clima organizacional que prevalece en la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura , enero-diciembre 2015	Por el tipo de estudio descriptivo que "busca especificar las propiedades importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis no es necesario considerar ni hipótesis general, así como hipótesis específica.	<b>VARIABLE UNICA</b> CLIMA ORGANIZACIONAL	<b>TIPO DE INVESTIGACION</b> El estudio pertenece al tipo de investigación es básica, permitiendo pronunciar acontecimientos o reformular los existente, en nuestro caso proponer una guía de clima organizacional que contribuya a mejorar la efectividad del personal militar y civil. <b>NIVEL DE INVESTIGACION</b> La investigación corresponde al nivel descriptivo-explicativo, tiene como objetivo central la descripción de un problema que afecta a gran parte de la población, como ya lo hemos mencionado líneas arriba, y a su vez basados en ello proponer una solución al problema presentado.
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>		<b>DIMENSIONES</b>	<b>DISEÑO DE LA INVESTIGACION</b> La Aplicación para esta investigación es el enfoque no experimental. Según este diseño el investigador(a) busca y recoge información relacionada con el objeto de estudio, no presentándose la administración o control de un tratamiento, es decir está constituida por una variable y una población. Sigue el siguiente esquema donde: M: Muestra con quien(es) vamos a realizar el estudio. O: Información (observaciones) relevante o de interés que recogemos de la muestra.
<b>PROBLEMA ESPECÍFICO 1</b> ¿Qué nivel de autorrealización presenta el personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura, enero-diciembre 2015?.	<b>OBJETIVO ESPECIFICO 1</b> Identificar el nivel de autorrealización que tiene el personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura , enero-diciembre 2015		AUTORREALIZACION	<b>M-O</b>
<b>PROBLEMA ESPECÍFICO 2</b> ¿Qué nivel de involucramiento laboral presenta el personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura, enero-diciembre 2015?.	<b>OBJETIVO ESPECIFICO 2</b> Precisar el nivel de involucramiento laboral presenta el personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura , enero-diciembre 2015		INVOLUCRAMIENTO LABORAL	<b>POBLACION</b> Está conformada por 102 efectivos de la Comandancia General del Ala Aérea N°1, Piura cuya población en un 72.81% es personal militar y el resto personal civil que presta servicios en las diferentes dependencias.
<b>PROBLEMA ESPECIFICO 3</b> ¿Qué características presenta el proceso de supervisión que recibe el personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura, enero-diciembre 2015?.	<b>OBJETIVO ESPECIFICO 3</b> Identificar las características del proceso de supervisión que recibe el personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura ,enero-diciembre 2015		SUPERVISION	<b>MUESTRA</b> Esta investigación tiene como muestra, el 100% de la población, 102 efectivos de la Comandancia General del Ala Aérea N°1, los mismos que se encuentran distribuidos en las diferentes secciones cumpliendo diferentes actividades ya sean operativas o administrativa, teniendo siempre presenta la eficiencia y eficacia de lo encomendado.
<b>PROBLEMA ESPECIFICO 4</b> ¿Qué nivel de comunicación presenta el personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura, enero-diciembre 2015?.	<b>OBJETIVO ESPECIFICO 4</b> Determinar el nivel de comunicación que predomina el personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura , enero-diciembre 2015		COMUNICACIÓN	<b>TECNICAS</b> Para la realización de esta investigación se aplicó la técnica de la encuesta. Münch y Ángeles (2009), indica que la encuesta es la recopilación de información que se realiza mediante preguntas que miden los diversos indicadores que se han determinado en la Operacionalización de los términos de la variable.
<b>PROBLEMA ESPECÍFICO 5</b> Cuáles son las condiciones laborales en las que se desempeñan el personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura, enero-diciembre 2015?.	<b>OBJETIVO ESPECIFICO 5</b> Precisar las condiciones laborales en las que se desempeñan el personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N° 1 Fuerza Aérea del Perú Piura , enero-diciembre 2015		AFECTACION LABORAL	<b>INSTRUMENTOS</b> En la investigación se utilizará el cuestionario de Sonia Palma para evaluar el clima organizacional en la institución que se ha constituido en nuestra unidad de análisis, el mismo que consta de 50 ítems.



**ANEXO 02: INSTRUMENTO(S) DE RECOLECCIÓN DE DATOS ORGANIZADO EN  
VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES**



**ESCUELA DE POSGRADO-FILIAL PIURA**

**CUESTIONARIO**

En el siguiente cuestionario indique para cada una de las siguientes afirmaciones marcando con una X en la respuesta que considere más acertada. Asegúrese de responder a todas las preguntas. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni puntos en contra. Escoja la casilla que corresponde a su respuesta en las columnas de derecha señalando el nivel identificado

ITEMS	Muy desfavorable	Desfavorable	Regular	Favorable	Muy favorable
1 Existen oportunidades de progresar en la institución					
2 Se siente comprometido con el éxito de la organización					
3 El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4 Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5 Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6 El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7 Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8 En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9 En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10 Los objetivos de trabajos son retadores.					
11 Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.					
12 Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13 La evaluación que se hace a cada trabajador ayuda a mejorar la tarea.					
14 En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15 Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16 Se valora los altos niveles de desempeño					
17 Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18 Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19 Existen suficientes canales de comunicación.					
20 El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21 Los supervisores expresan reconocimiento por sus logros.					
22 En la oficina se hacen mejor las cosas					

cada día.					
23 Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24 Es posible la interacción con las personas de mayor jerarquía.					
25 Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda.					
26 Las actividades que se trabajan permiten aprender y desarrollarse.					
27 Se cumple con las tareas diarias en el trabajo lo mejor que se puede.					
28 Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29 En la institución se afrontan y se superan los obstáculos.					
30 Existe buena administración de los recursos.					
31 Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32 Cumplir con las actividades laborales es una tarea esti-mulante					
33 Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34 La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35 La remuneración es atractiva en comparación con las otras instituciones.					
36 La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37 Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.					
38 Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39 El supervisor escucha los planteamientos que se les hacen.					
40 Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la organización					
41 Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42 Hay clara definición de visión misión y valores de la institución					
43 El trabajo se realiza en función a planes o métodos establecidos					
44 Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45 Se dispone de tecnologías que facilite el trabajo.					
46 Se reconocen los logros en el trabajo					
47 La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48 Existe un trato justo en la institución.					
49 Se conocen los avances en las otras áreas de la organización					
50 La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Muchas gracias

El instrumento tuvo que ser contextualizado para su aplicación, por esta razón las preguntas fueron ajustando y cambiando de ubicación en los ítems sin dejar de prevalecer los factores de estudio: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales. Los cuales se encuentran divididos como se detalla.

FACTORES	ÍTEMS
Autorrealización	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.
Involucramiento Laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.
Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.
Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.
Condiciones Laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.

**ANEXO 03: VALIDACIÓN DE EXPERTOS**



**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I DATOS PERSONALES:**

- 1.1 **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:** ALBERTO ALFONSO RUESTA PALACIOS
- 1.2 **GRADO ACADÉMICO:** MG. EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTION EDUCATIVA
- 1.3 **CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA:** UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
- 1.4 **TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:** TESIS CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL MILITAR Y CIVIL DE LA COMANDANCIA GENERAL DEL ALA AEREA N°1 FUERZA AEREA DEL PERU, PIURA ENERO-DICIEMBRE 2015.
- 1.5 **AUTOR DEL INSTRUMENTO:** BACH. ROSA IRENE BOLIVAR HERRADA
- 1.6 **MAESTRÍA/MENCIÓN:** ADMINISTRACION Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
- 1.7 **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** TEST CLIMA ORGANIZACIONAL DE SONIA PALMA


**II ASPECTOS DE EVALUAR: (Calificación Cuantitativa)**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1.- CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					96%
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observadas					95%
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y calidad					96%
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica del instrumento					96%
5.- SUFICIENCIA	Valora los aspectos en cantidad y calidad					96%
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos					96%
7.- CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios					95%
8.- COHERENCIA	Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores					95%
9.- METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito del estudio					95%
10.- CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para le investigación y construcción de teorías					96%
Sub Total						
Total						95,5%

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.2): 19.1

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : ACEPTABLE

Piura, 23 de mayo del 2018

  
 .....  
 MG. ALBERTO ALFONSO RUESTA PALACIOS  
 DNI: 03844218  
 N° Telefónico: 969223346

**ANEXO 03: VALIDACIÓN DE EXPERTOS**



**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**III. DATOS PERSONALES:**

- 2.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:** MIRIAN ELIZABETH AREVALO RODRIGUEZ
- 2.2 GRADO ACADÉMICO:** DOCTOR EN ADMINISTRACION
- 2.3 CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA:** Universidad Alas Peruanas
- 2.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** TESIS CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL MILITAR Y CIVIL DE LA COMANDANCIA GENERAL DEL ALA AEREA N°1 FUERZA AEREA DEL PERU, PIURA ENERO-DICIEMBRE 2015.
- 2.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO:** BACH. ROSA IRENE BOLIVAR HERRADA
- 2.6 MAESTRÍA/MENCIÓN:** ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS
- 2.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** TEST CLIMA ORGANIZACIONAL DE SONIA PALMA

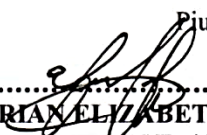
**III. ASPECTOS DE EVALUAR: (Calificación Cuantitativa)**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1.- CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					92%
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observadas					92%
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y calidad					92%
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica del instrumento					92%
5.- SUFICIENCIA	Valora los aspectos en cantidad y calidad					92%
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos					92%
7.- CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios					92%
8.- COHERENCIA	Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores					92%
9.- METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito del estudio					92%
10.- CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					92%
<b>Sub Total</b>						
<b>Total</b>						92

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.2): 18.4

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : ACEPTABLE

Piura, 23 de mayo del 2018

  
 .....  
**DRA. MIRIAN ELIZABETH AREVALO RODRIGUEZ**  
**DNI: 41437483**  
**N° Telefónico: 985439548**

**ANEXO 03: VALIDACIÓN DE EXPERTOS**



**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I DATOS PERSONALES:**

- 1.8 **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:** ROSA ELVIRA ATO ESPINOZA
- 1.9 **GRADO ACADÉMICO:** DR. EN EDUCACION
- 1.10 **CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA:** UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
- 1.11 **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** TESIS CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL MILITAR Y CIVIL DE LA COMANDANCIA GENERAL DEL ALA AEREA N°1 FUERZA AEREA DEL PERU, PIURA ENERO-DICIEMBRE 2015.
- 1.12 **AUTOR DEL INSTRUMENTO:** BACH. ROSA IRENE BOLIVAR HERRADA
- 1.13 **MAESTRÍA/MENCIÓN:** ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS
- 1.14 **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** TEST CLIMA ORGANIZACIONAL DE SONIA PALMA

**II ASPECTOS DE EVALUAR: (Calificación Cuantitativa)**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1.- CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					95%
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observadas					95%
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y calidad					95%
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica del instrumento					95%
5.- SUFICIENCIA	Valora los aspectos en cantidad y calidad					95%
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos					95%
7.- CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios					95%
8.- COHERENCIA	Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores					95%
9.- METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito del estudio					95%
10.- CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					95%
<b>Sub Total</b>						
<b>Total</b>						95%

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.2) : 19

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : ACEPTABLE

Piura, 23 de Mayo del 2018

*Rosa Elvira Ato Espinoza*

.....  
**DRA. ROSA ELVIRA ATO ESPINOZA**  
**DNI: 02767162**  
**N° Telefónico: 921570299**

### ANEXO 03: VALIDACIÓN DE EXPERTOS



#### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### I DATOS PERSONALES:

- 1.1 **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:** MARINA FERNANDEZ MIRANDA
- 1.2 **GRADO ACADÉMICO:** DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
- 1.3 **CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA:** UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
- 1.4 **TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:** TESIS CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL MILITAR Y CIVIL DE LA COMANDANCIA GENERAL DEL ALA AEREA N°1 FUERZA AEREA DEL PERU, PIURA ENERO-DICIEMBRE 2015.
- 1.5 **AUTOR DEL INSTRUMENTO:** BACH. ROSA IRENE BOLIVAR HERRADA
- 1.6 **MAESTRÍA/MENCIÓN:** ADMINISTRACION Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
- 1.7 **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** TEST CLIMA ORGANIZACIONAL DE SONIA PALMA

#### II ASPECTOS DE EVALUAR: (Calificación Cuantitativa)

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1.- CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					93%
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observadas					93%
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y calidad					93%
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica del instrumento					93%
5.- SUFICIENCIA	Valora los aspectos en cantidad y calidad					93%
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos					93%
7.- CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios					93%
8.- COHERENCIA	Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores					93%
9.- METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito del estudio					93%
10.- CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para le investigación y construcción de teorías					93%
Sub Total						
Total						93%

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.2): 18.6

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : ACEPTABLE

Piura, 23 de mayo del 2018

DR. MARINA FERNANDEZ MIRANDA

DNI: 02608620

N° Telefónico: 951512173

### ANEXO 03: VALIDACIÓN DE EXPERTOS



#### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

##### I. DATOS PERSONALES:

- 1.1 **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:** CARLOS ALBERTO GALVEZ DIOSES
- 1.2 **GRADO ACADÉMICO:** MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS
- 1.3 **CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA:** UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
- 1.4 **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** TESIS CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL MILITAR Y CIVIL DE LA COMANDANCIA GENERAL DEL ALA AEREA N°1 FUERZA AEREA DEL PERU, PIURA ENERO-DICIEMBRE 2015.
- 1.5 **AUTOR DEL INSTRUMENTO:** BACH. ROSA IRENE BOLIVAR HERRADA
- 1.6 **MAESTRÍA/MENCIÓN:** ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS
- 1.7 **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** TEST CLIMA ORGANIZACIONAL DE SONIA PALMA

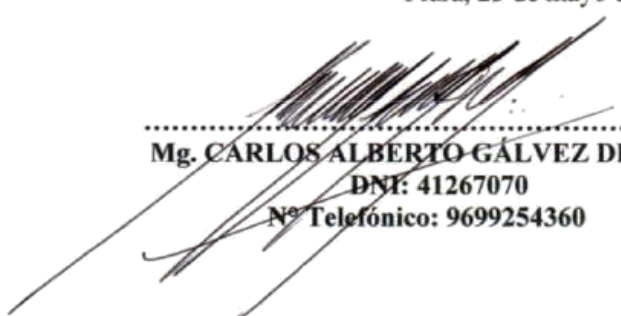
##### II. ASPECTOS DE EVALUAR: (Calificación Cuantitativa)

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1.- CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				90%	
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observadas				90%	
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y calidad				90%	
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica del instrumento				90%	
5.- SUFICIENCIA	Valora los aspectos en cantidad y calidad				90%	
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos				90%	
7.- CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios				90%	
8.- COHERENCIA	Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores				90%	
9.- METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito del estudio				90%	
10.- CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				90%	
Sub Total						
Total					90	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.2): 18

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : ACEPTABLE

Piura, 23 de mayo del 2018

  
.....  
Mg. CARLOS ALBERTO GALVEZ DIOSES  
DNI: 41267070  
N° Telefónico: 9699254360



### ANEXO 03: VALIDACIÓN DE EXPERTOS



#### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### I DATOS PERSONALES:

- 1.8 **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:** JOSE VENTURA RAMIREZ RAMAYCUNA  
1.9 **GRADO ACADÉMICO:** DR. EN CONTABILIDAD Y FINANZAS  
1.10 **CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA:** UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS  
1.11 **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** TESIS CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL MILITAR Y CIVIL DE LA COMANDANCIA GENERAL DEL ALA AEREA N°1 FUERZA AEREA DEL PERU, PIURA ENERO-DICIEMBRE 2015.  
1.12 **AUTOR DEL INSTRUMENTO:** BACH. ROSA IRENE BOLIVAR HERRADA  
1.13 **MAESTRÍA/MENCIÓN:** ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS  
1.14 **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** TEST CLIMA ORGANIZACIONAL DE SONIA PALMA

#### II ASPECTOS DE EVALUAR: (Calificación Cuantitativa)

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1.- CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					96%
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observadas					96%
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y calidad					96%
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica del instrumento					96%
5.- SUFICIENCIA	Valora los aspectos en cantidad y calidad					96%
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos					96%
7.- CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios					96%
8.- COHERENCIA	Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores					96%
9.- METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito del estudio					96%
10.- CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					96%
Sub Total						
Total						96%

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.2) : 19.2

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : ACEPTABLE

Piura, 23 de Mayo del 2018

.....  
**DRA. JOSE VENTURA RAMIREZ RAMAYCUNA**  
DNI: 03321077  
N° Telefónico: 952842625

**ANEXO 04: TABLA DE LA PRUEBA DE VALIDACIÓN (PRUEBA BINOMIAL  
O V DE AIKEN)**

Su evaluación estuvo a cargo de un profesional en estadística, Quien, a través del Alfa de Cronbach, midió la exactitud y precisión del cuestionario como instrumento de investigación. El resultado fue un índice de confiabilidad coherente a un instrumento confiable equivalente a 0.993.

## ANEXO 05: COPIA DE LA DATA PROCESADA

### TEST DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE MG. SONIA PALMA

#### Ficha técnica:

Nombre	:	Clima organizacional CL – SPL
Autora	:	Sonia Palma Carrillo
Variable de estudio	:	Clima Laboral
Número de ítems	:	50
Forma de Aplicación	:	Individual / Colectivo
Duración	:	15 a 30 min.

Significación: Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica, con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Factores de estudio: Realización Personal, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

Divididos de la siguiente manera:

FACTORES	ÍTEMS
Realización Personal	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.
Involucramiento Laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.
Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.
Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.
Condiciones Laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.

- Categorías diagnósticas:

Categorías diagnósticas	Factores I al V	Puntaje Total
Muy favorable	42 – 50	210 – 250
Favorable	34 – 41	170 – 209
Media	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy desfavorable	10 – 17	50 – 89

- Validez y confiabilidad:

En la etapa de ajuste final de la Escala CL –SPC, los datos obtenidos de la muestra total, se analizaron con el Programa del SPSS, y con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman se estimó la confiabilidad, evidenciando correlaciones de .97 y .90 respectivamente; lo que refiere de una alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable.

Método de análisis	Escala DO-SPC
Alfa de Cronbach	97
Split Half de Guttman	90

## PRUEBA PILOTO ALFA DE CRONBACH PARA EL INSTRUMENTO CLIMA INSTITUCIONAL

Objetivo: Es evaluar la confiabilidad del instrumento clima laboral

Aplicación: La prueba fue aplicada a 102 efectivos de la Comandancia General del Ala Aérea N°1, los mismos que se encuentran distribuidos en las diferentes secciones cumpliendo diferentes actividades ya sean operativas o administrativa, teniendo siempre presenta la eficiencia y eficacia de lo encomendado.

Resultados: según los resultados la prueba es confiable para su aplicación.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.965	50

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	135.2000	815.289	.796	.964
VAR00002	134.2000	837.956	.564	.965
VAR00003	135.4000	836.711	.541	.965
VAR00004	135.1000	853.211	.382	.965
VAR00005	135.3000	837.344	.549	.965
VAR00006	135.3000	838.456	.393	.966
VAR00007	135.6000	847.378	.630	.965
VAR00008	135.2000	855.956	.240	.966
VAR00009	135.3000	826.456	.663	.964
VAR00010	135.1000	835.211	.583	.965
VAR00011	135.4000	838.933	.743	.964
VAR00012	135.4000	834.933	.711	.964
VAR00013	135.3000	846.011	.458	.965
VAR00014	135.3000	829.567	.750	.964

VAR00015	135.7000	828.900	.780	.964
VAR00016	135.4000	833.156	.596	.965
VAR00017	135.6000	865.378	.088	.967
VAR00018	135.7000	847.344	.623	.965
VAR00019	135.2000	863.511	.143	.966
VAR00020	135.4000	865.156	.139	.966
VAR00021	135.1000	839.656	.570	.965
VAR00022	135.7000	857.567	.234	.966
VAR00023	135.2000	843.956	.609	.965
VAR00024	135.2000	834.622	.698	.964
VAR00025	135.3000	833.344	.779	.964
VAR00026	135.2000	837.067	.757	.964
VAR00027	135.3000	820.011	.759	.964
VAR00028	135.7000	819.344	.782	.964
VAR00029	135.4000	834.044	.728	.964
VAR00030	135.8000	835.511	.765	.964
VAR00031	135.2000	843.956	.609	.965
VAR00032	135.8000	845.067	.490	.965
VAR00033	135.7000	830.456	.673	.964
VAR00034	135.9000	830.544	.769	.964
VAR00035	135.5000	836.722	.654	.964
VAR00036	135.4000	849.822	.502	.965
VAR00037	135.6000	844.267	.582	.965
VAR00038	135.6000	846.044	.545	.965
VAR00039	135.6000	847.378	.448	.965
VAR00040	135.5000	842.056	.644	.965
VAR00041	135.8000	835.956	.756	.964
VAR00042	135.8000	836.622	.742	.964
VAR00043	135.8000	837.956	.714	.964
VAR00044	135.6000	840.711	.656	.964
VAR00045	135.6000	847.378	.448	.965
VAR00046	135.3000	828.900	.870	.964
VAR00047	135.4000	826.933	.865	.964
VAR00048	135.7000	836.011	.905	.964
VAR00049	135.7000	835.567	.916	.964
VAR00050	135.3000	841.344	.618	.965

Luego de aplicar el cuestionario de MG. Sonia Palma para evaluar el Clima Organizacional del Personal Militar y Civil de la Comandancia General del Ala Aérea N°1 Fuerza Aérea del Perú Piura, durante el año 2015; se puede afirmar que, el instrumento pese a ser un instrumento estandarizado y preparado para ser aplicado en la medición de la variable en estudio ha sido sometido a un proceso de validez de contenido para la institución líneas arriba

indicado. Es menester señalar que el instrumento en mención tuvo que ser contextualizado para su aplicación, razón por la cual las preguntas que el mismo contiene se fueron ajustando y cambiando la ubicación de los ítems para obtener un instrumento de calidad lo que solo es posible, como se dijo antes, a base de numerosas revisiones y cambios.

En términos generales a partir del juicio de expertos con amplio conocimiento en el tema a evaluar, se logró determinar la validez del instrumento al evidenciar la pertinencia de los ítems construidos en relación con sus objetivos y la cobertura adecuada del tema a través de dichos reactivos. Se obtuvo como resultado una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,965 basado en elementos tipificados.

De otra parte, cabe aclarar que la información sería más enriquecedora si se abarca desde una complementariedad de enfoques. A partir de la definición realizada por Dessler, (1991) quien se refería al clima organizacional como “el conjunto de las características estructurales objetivas y subjetivas, duraderas en el medio ambiente interno de la organización, y que, dependiendo de cómo sean percibidas, pensadas, aprendidas y sentidas, determina el comportamiento de los individuos en ella” se puede decir que el personal se percibe un ambiente laboral satisfactorio en un porcentaje significativo, lo que evidencia que el clima organizacional tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de esta.

A partir de los beneficios que plantea Brunnet en 1991 en cuanto a la importancia de analizar y diagnosticar el clima de una organización, se puede decir que esta investigación posibilitó evaluar fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la misma. De igual forma les permite iniciar y sostener un cambio que indique a la administración los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones, pues son muchos los beneficios que se pueden generar a raíz de un estudio de este tipo.

Evidentemente, la medición del clima organizacional es una herramienta en la gestión del talento humano que proveerá de la información acerca de las debilidades y fortalezas de la organización, con el objetivo principal de mejorar el clima actual. En este sentido, el Trabajo de Grado que se realizó se reviste de importancia al lograr describir el clima organizacional de la Comandancia General del Ala Aérea N°1 Fuerza Aérea del Perú Piura, mediante la

medición de dimensiones como: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y afectaciones laborales

**ANEXO N° 02:ESCALA PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL CI-SPC**

En el siguiente cuestionario indique para cada una de las siguientes afirmaciones marcando con una X en la respuesta que considere más acertada. Asegúrese de responder a todas las preguntas. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni puntos en contra. Escoja la casilla que corresponde a su respuesta en las columnas de derecha señalando el nivel identificado

ITEMS	Muy desfavorable	Desfavorable	Regular	Favorable	Muy favorable
1 Existen oportunidades de progresar en la institución					
2 Se siente comprometido con el éxito de la organización					
3 El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4 Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5 Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6 El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7 Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8 En la organización, se Mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9 En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10 Los objetivos de trabajos son retadores.					
11 Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.					
12 Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13 La evaluación que se hace a cada trabajador ayuda a mejorar la tarea.					
14 En los grupos de trabajo, existe una relaciona armoniosa.					
15 Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16.Se valora los altos niveles de desempeño					
17.Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18 Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19 Existen suficientes canales de comunicación.					
20 El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21 Los supervisores expresan reconocimiento por sus logros.					
22 En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					



23 Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24 Es posible la interacción con las personas de mayor jerarquía.					
25 Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda.					
26 Las actividades que se trabajan permiten aprender y desarrollarse.					
27 Se cumple con las tareas diarias en el trabajo lo mejor que se puede.					
28 Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29 En la institución se afrontan y se superan los obstáculos.					
30 Existe buena administración de los recursos.					
31 Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32 Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33 Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34 La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35 La remuneración es atractiva en comparación con las otras instituciones.					
36 La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37 Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.					
38 Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39 El supervisor escucha los planteamientos que se les hacen.					
40 Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la organización					
41 Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42 Hay clara definición de visión misión y valores de la institución					
43 El trabajo se realiza en función a planes o métodos establecidos					
44 Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45 Se dispone de tecnologías que facilite el trabajo.					
46 Se reconocen los logros en el trabajo					
47 La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48 Existe un trato justo en la institución.					
49 Se conocen los avances en las otras áreas de la organización					
50 La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Muchas gracias

## **ANEXO 06: CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **TITULO DE LA INVESTIGACION “CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL MILITAR Y CIVIL DE LA COMANDANCIA GENERAL DEL ALA AÉREA N°1 FUERZA AÉREA DEL PERÚ PIURA, AÑO 2015”**

#### **PROPOSITO DEL ESTUDIO**

La investigación estará determinada por los aportes que se realicen para mejorar el clima organizacional del personal militar y civil de la Comandancia General del Ala Aérea N°1 Fuerza Aérea del Perú Piura, año 2015..

#### **PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACION**

En la presente investigación se utilizará el cuestionario de Sonia Palma para evaluar el clima organizacional en la institución que se ha constituido en nuestra unidad de análisis, el mismo que consta de 50 ítems.

#### **RIESGOS**

Al obtenerse resultados favorables indicaría que la gestión del Comando de la unidad está cumpliendo con las expectativas formuladas en un principio y si son desfavorable significaría que el Comando deberá trabajar a fin de mejorar su gestión y fomentar un buen clima organizacional.

#### **BENEFICIOS**

Contar con un instrumento que le posibilite evaluar de manera periódica el clima organizacional en aras de identificar cuáles son los factores que influyen negativamente en el clima organizacional de la institución como tal y, a partir de estas diseñar planes encaminados a mantener un ambiente sano y más llevadero.

## **COSTOS**

No presenta ningún costos para la institución ni para el encuestado, solo los costos son producto del material de oficina para reproducir los instrumentos.  
e la indemnización por lucro cesante y daño emergente.

## **INCENTIVOS COMPENSACIONES**

No existe ningún incentivo

## **TIEMPO**

El tiempo en la toma de información fue de 1 mes

## **CONFIDENCIABILIDAD**

Los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando su estrictamente su confidencialidad, los cuales serán eliminados al termino del estudio.

### **CONSENTIMIENTO:**

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen

En fe de lo cual firmo a continuación

  
ROSA IRENE BOLIVAR HERRADA  
D.N.I 03890388

**ANEXO 07: AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD DONDE SE REALIZÓ EL TRABAJO  
DE CAMPO.**

**EL COMANDANTE GENERAL DEL ALA AEREA N° 1, QUE SUSCRIBE,**

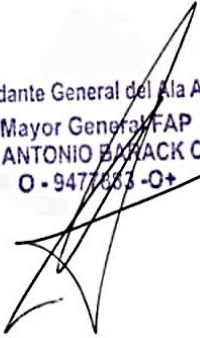
**AUTORIZA:**

**A LA EMPLEADA CIVIL FAP CPC ROSA IRENE BOLIVAR HERRADA, EFECTIVO DEL ALA AEREA N° 1, PARA ENTREGUE EL TRABAJO REALIZADO Y PRACTICADO EN BASE AL CUESTIONARIO ELABORADO POR MG.SONIA PALMA CARRILLO , A FIN DE REGULARIZAR LA EVALUCION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL MILITAR Y CIVIL DE LA COMANDANCIA GENERAL DEL ALA AEREA N° 1 – FUERZA AEREA DEL PERU” CON SEDE EN PIURA EN EL PERIODO 2015.**

**SE EXPIDE LA PRESENTE COMO REGULARIZACION DE LA AUTORIZACIÓN , A SOLICITUD DE LA INTERESADA Y COMO APOYO EN EL TRABAJO DE INVESTIGACION QUE AL RESPECTO VIENE REALIZANDO, PARA LA OBTENCION DE SU GRADO DE MAGISTER EN ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS EN LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS.**

**PIURA, MAYO, 2018.**

**El Comandante General del Ala Aérea N° 1  
Mayor General FAP .  
MOISES ANTONIO BARRACK CASTRO  
O - 9477663 -O+**



## ANEXO 08: DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS

Yo, Rosa Irene Bolívar Herrada estudiante de la Sección de Administración y Dirección de Empresas de la Universidad ALAS PERUANAS, con código N° 2013227114 identificado (a) con DNI N°03890388, con la tesis titula. **CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL MILITAR Y CIVIL DE LA COMANDANCIA GENERAL DEL ALA AEREA N°1 FUERZA AEREA DEL PERU, PIURA ENERO-DICIEMBRE 2015**

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), de plagio (información sin citar a autores), de piratería (uso ilegal de información ajena) o de falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad ALAS PERUANAS.

Piura, 23 de Mayo del 2018

Firma:.....



DNI: 03890388