



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Clima Organizacional y Desempeño Laboral en tiempos de Pandemia de la
Dirección General de Trabajo - MTPE, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

La Rosa Huamán, Marisol (ORCID: 0000-0001-8264-8342)

ASESOR:

Dr. Núñez Lira, Luis Alberto (ORCID: 0000-0003-3542-9117)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico mi tesis a mi familia que es la motivación de mí existir. A mi Institución y compañeros que se dedican a sus labores de manera muy constante.

AGRADECIMIENTO

Agradezco en mi primera instancia a Dios, por darme vida y salud en tiempos tan difíciles. A mi familia por la motivación para desarrollar todos mis pasos y a las personas que me motivaron y apoyaron para el desarrollo de mi tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICOÓ5	
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y Operacionalización.....	13
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis .	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de Análisis de Datos	17
3.7. Aspectos Éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS.....	45

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1	Resumen de procesamiento de casos.....	15
Tabla 2	Estadísticas de fiabilidad	15
Tabla 3	Resumen de Procesamiento de Casos	16
Tabla 4	Estadísticas de Fiabilidad.....	16
Tabla 5	Estadística Descriptiva – CO.....	19
Tabla 6	Estadística Descriptiva – Dimensión Realización Personal	19
Tabla 7	Estadística Descriptiva – Dimensión Involucramiento personal.....	20
Tabla 8	Estadística Descriptiva – Dimensión Supervisión	20
Tabla 9	Estadística Descriptiva – Dimensión Comunicación	21
Tabla 10	Estadística Descriptiva – Dimensión Condiciones Laborales.....	21
Tabla 11	Estadística Descriptiva – DL.....	21
Tabla 12	Estadística Descriptiva - Motivación	22
Tabla 13	Estadística Descriptiva - Responsabilidad.....	22
Tabla 14	Estadística Descriptiva - Liderazgo y Trabajo en Equipo.....	23
Tabla 15	Estadística Descriptiva –Formación y Desarrollo Personal.....	23
Tabla 16	Correlación CO vs DL.....	25
Tabla 17	Correlación CO vs Dimensión Motivación.....	26
Tabla 18	Correlación CO vs Dimensión Responsabilidad	27
Tabla 19	Correlación CO vs Dimensión Liderazgo y trabajo en equipo	28
Tabla 20	Correlación CO vs Dimensión Formación y Desarrollo Personal	30

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1:	Percepción de DL, según sector y tipo de entidad.....	3
Figura 2:	Escala gráfica continua	11
Figura 3:	Escala gráfica semicontinua.....	11
Figura 4	Escala gráfica discontinua.....	11
Figura 5	Relación CO, DL	12

RESUMEN

El siguiente proyecto de carácter académico se centra en la presentación de una investigación referida al Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en tiempos de pandemia de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo analizado durante el año 2021. La investigación planteada es de tipo básica, prospectivo, descriptivo correlacional y con un diseño transversal, la cual se soporta en la información más confiable proporcionada por los autores más referentes en la materia.

Para alcanzar determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral, se aplicó una metodología debidamente validada, la cual utilizó instrumentos que han sido empleados en valiosos estudios, las mismas que fueron sistematizadas para que puedan ser respondidas por los colaboradores de la DGT. La recolección y posterior procesamiento de la información, se realizó bajo los estándares fijados, teniendo para ello la certeza respectiva debido a que se desarrolló previamente una prueba piloto que, valido los instrumentos en su totalidad, el análisis estadístico se desarrolló utilizando los resultados emitidos por la herramienta estadística SPSS.

Finalmente indicamos que, mediante los resultados obtenidos, ha quedado demostrado que existe una relación directa entre la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral en la DGT del MTPE en el periodo 2021.

Palabras clave: Clima laboral, desempeño laboral, pandemia.

ABSTRACT

The following academic project focuses on the presentation of an investigation related to the Organizational Climate and Work Performance in times of pandemic of the General Directorate of Labor of the Ministry of Labor and Employment Promotion analyzed during the year 2021. The research proposed is basic, prospective, descriptive, correlational and with a cross-sectional design, which is supported by the most reliable information provided by the most relevant authors in the field.

In order to determine the existing relationship between the organizational climate and work performance, a duly validated methodology was applied, which used instruments that have been used in valuable studies, which were systematized so that they can be answered by the collaborators of the DGT. The collection and subsequent processing of the information was carried out under the established standards, having for this the respective certainty due to the fact that a pilot test was previously developed that validated the instruments in their entirety, the statistical analysis was developed using the results issued by the SPSS statistical tool.

Finally, we indicate that, through the results obtained, it has been shown that there is a direct relationship between the Organizational Climate variable and the Labor Performance variable in the DGT of the MTPE in the period 2021.

Keywords: Work environment, work performance, pandemic

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollar un espacio de trabajo confortable al interior de una organización generará una mejora en el DL y en la identificación de los colaboradores, más aún en épocas de pandemia donde muchos perdieron amigos, compañeros de labores y puestos de trabajo. En consecuencia, el mantener un adecuado CO permitirá tener un bienestar colectivo en todos los integrantes de la organización (ESAN, 2020).

Para una mejor comprensión podemos indicar que el CO hace alusión al conjunto de características cuantificables de una serie de factores que convergen en una organización y que son percibidas por los individuos que trabajan frecuentemente en ella. Las dimensiones o factores son diversos, estos se seleccionan según el lugar y tipo de organización. La conjunción exitosa de los factores traerá consigo un adecuado DL (Goicochea, 2017).

Según Fonseca (2019) en referencia a una encuesta realizada a distintas organizaciones peruanas, señala que el 86% de los diversos colaboradores estarían dispuestos a dejar sus puestos de trabajo debido al inadecuado entorno laboral que sus organizaciones presentan. Cabe señalar que el personal de la Dirección General de Trabajo presenta especialistas jóvenes que podrían optar por rotar sino encuentran un CO óptimo, sabiendo también que las tendencias de los millennials son distintas y que para el año 2025 serán el 65% de la masa trabajadora.

Sobre lo señalado podemos indicar que el estudio del CO provee a los directivos una visión importante para la identificación de los problemas internos derivados del accionar diario de los empleados, los cuales deberán ser estratégicamente enfocados para con ello contribuir al DL organizacional y a los clientes de las organizaciones. El tener un inadecuado CO contribuye a no alcanzar los objetivos estratégicos fijados (Goicochea, 2017).

Respecto al CO, la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR (2021) señala en referencia a la temática de estudio que en algunas instituciones públicas estudiadas existen elementos a mejorar en aspectos tales como seguridad ocupacional, estrés digital entre otros.

En un estudio desarrollado internamente en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2013), de los pocos que son públicos y abiertos a los

ciudadanos, desarrollado en una Unidad Orgánica se pudo identificar que un 73% de los entrevistados indica que la Unidad reconoce y promueve los aportes proporcionados por los mismos colaboradores, aportes que mejoran el desarrollo de las actividades laborales, lo cual evidencia que se viene haciendo acciones para tener un adecuado CO. Ratificando lo señalado, el MTPE (2021), viene ejecutando su Plan de Desarrollo de Personas en donde han identificado 5 categorías para desarrollar las competencias de los servidores, entre las que tenemos: funciones sustantivas, de administración interna, transversales, habilidades blandas y políticas de gobierno.

Por otro lado, la importancia del estudio del DL es debido a que con ello se puede comprender y explicar algunos factores que tienen relación directa en el desarrollo y efectividad de las organizaciones, sean públicas o privadas, motivo por el cual es necesario y oportuno su análisis. (Choi et al., 2018).

Según el Instituto Nacional de Estadísticas e Informáticas del Perú (2015), un 46% de las direcciones de las empresas más representativas del país afirma priorizar la medición de indicadores relacionados al DL del potencial humano debido a lo importante que esto representa para el desarrollo de las organizaciones en un marco global tan competitivo, el no hacerlo perjudicaría alcanzar sus objetivos. Identificar las dimensiones que se encuentran vinculadas al DL es un reto, esta labor tiene que ser muy estratégica y siempre debe estar vinculada a la realidad del entorno laboral (Gómez et al., 2016).

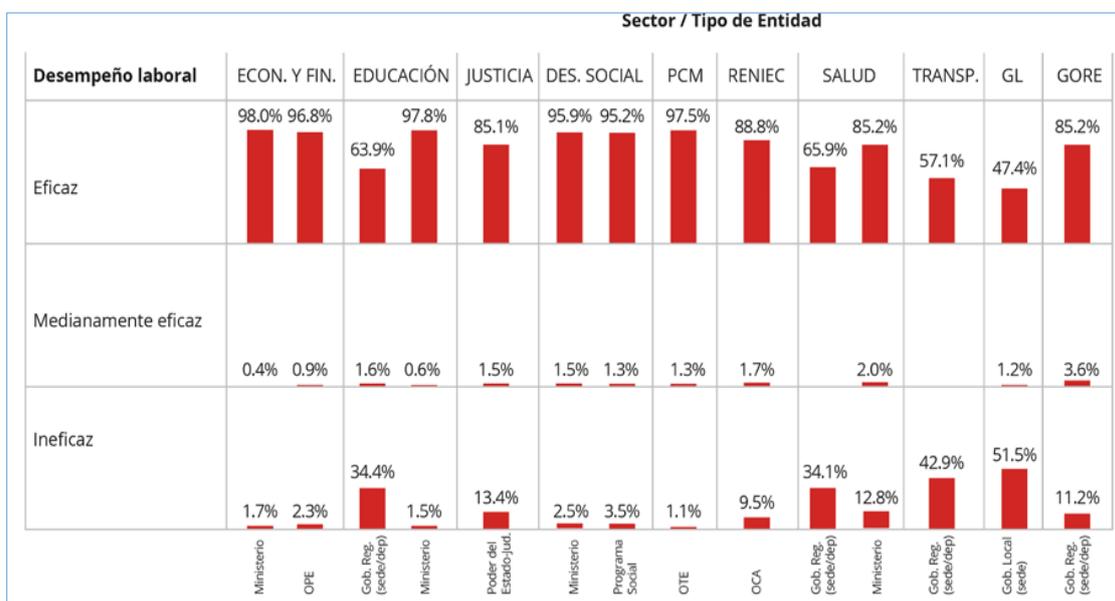
En ese sentido, conocer el CO nos permite contribuir de forma directa sobre el DL no solo de los individuos sino también de las organizaciones pues se crean sinergias, estas sumatorias han sido bien recibidas por los líderes organizacionales que día a día buscan generar formas distintas y mejores de modificar las labores tradicionales (Vaquerano et al., 2020).

Las personas que laboran sienten especial preocupación por su ambiente laboral, esto se relaciona a los medios que cuentan para desarrollar un trabajo óptimo. Los colaboradores se sienten cómodos en espacios seguros, aseados y que no les brinden distractores que vayan en contra de su DL (Robbins, 1998). Lo que evidencia de que los trabajadores laboran en mejor forma cuando se sienten satisfactoriamente en el puesto donde realizan sus actividades.

Para conocer el contexto nacional y conocer de manera general que existe deficiencia en el DL, mostramos la figura 1, expuesta en la investigación presentada por SERVIR (2021), la cual se muestra a continuación:

Figura 1:

Percepción de DL, según sector y tipo de entidad.



Nota. *BD de Encuesta de Trabajo Remoto para servidores públicos, 2021. Elaborado por Servir - CPGSC*

En un contexto institucional, el MTPE junto a otras entidades de carácter nacional e internacional (2018) dada su política de valoración del DL, indicaron que solicitan a las empresas a tener una correcta valoración sobre el DL de las personas de género femenino, en especial.

Finalmente, en un estudio nacional desarrollado a diversos trabajadores peruanos, Zumaeta (2018) indicó que un 81% de los entrevistados creen que el CO es relevante para su DL. De lo mencionado anteriormente, se formuló el presente problema de investigación: ¿Cuál es relación entre el CO y DL en la Dirección General de Trabajo - MTPE, 2021?

Debemos señalar que la presente investigación se justifica, en la importancia de identificar la relación que existe entre el CO y el DL en la entidad que nos ocupa, puesto que como nos hemos referido en párrafos precedentes, el tener un buen CO influye en las acciones o comportamientos del personal, los cuales vienen a ser relevantes para alcanzar los objetivos instituciones, más aún en el presente

contexto como es la situación de pandemia que estamos atravesando. En ese sentido, teniendo en consideración el factor teórico, se identificará con mayor detalle la conducta entre el CO y el DL, soportados por teorías de autores de destacado prestigio; con razón suficiente para que sea utilizada en futuras investigaciones de la temática.

Se estima que los productos finales de la investigación contribuirán a resolver el problema planteado, lo cual permitirá a las autoridades del MTPE a tomar medidas correctivas para mejorar y con ello contribuir a la generación de valor público, razón de ser de toda Institución Pública.

Para la correcta elaboración de la presente investigación se adaptó instrumentos debidamente validados, los cuales cuentan con adecuados niveles de confiabilidad.

En referencia al objetivo principal de la investigación y dada toda la información previa presentada, lo podemos denominar de la siguiente manera: Determinar la relación del CO y DL en tiempos de pandemia en la DGT - MTPE, 2021.

Finalmente se planteó la hipótesis, la cual plantea que el CO se relaciona positivamente con el DL en la DGT - MTPE, 2021.

II. MARCO TEORICO

En relación con las investigaciones de alcance internacional relacionados a la temática de CO y Cultura Organizacional, se indica que la alta dirección debe proporcionar los recursos adecuados para desarrollar y conservar el más óptimo CO que repercute de tal forma que podamos alcanzar así un estándar adecuado del DL (Brito et al., 2020).

Por otro lado, Guerrero et al., (2019) indican que, en estos tiempos las organizaciones tanto públicas como privadas en nivel competitivo buscan generar una mayor participación de sus colaboradores, teniendo como estrategia el fomento del trabajo en equipo, con el fin superior de crear sinergias que permitan alcanzar los compromisos institucionales señalados en sus planes estratégicos.

Asimismo, (Zans, 2017) sostiene que los entrevistados manifiestan que el contar con un adecuado CO tendrá repercusión positiva sobre el DL; así también indican que las relaciones de carácter interpersonal generan un confort en el centro laboral, motivo por el cual deben ser constantemente utilizadas.

Así también los autores Chagray et al., (2020) señalan que una de las principales dimensiones identificadas en su investigación fue la de relaciones interpersonales, la cual guarda una correlación sobre el DL de los colaboradores participantes.

Con suma importancia, Rueda (2020) señala que, que las organizaciones se afectan de manera positiva o negativa por los valores que contribuyen sus colaboradores; en ese sentido si los colaboradores no presentan conformidad con los pilares estratégicos de la organización sus resultados no serán los más óptimos, en consecuencia, la organización no alcanzará los objetivos fijados por tal razón debemos generar procesos para satisfacer las necesidades de los colaboradores.

Adicionalmente, Cortés & Leal (2019) indican que desarrollar internamente el tipo de competencias socio afectivas contribuye a la generación de trabajo de cooperación interna, lo cual repercute dentro de la organización, generándose así una menor cantidad de conflictos y una mayor productividad.

Otro resultado identificado fue el Lapo & Bustamante (2018) quienes tras el análisis estricto de la estadística ratificaron que el CO tiene una incidencia directa referida a los factores de actitudes laborales, dentro de los cuales evidentemente se encuentra el DL.

Adicionalmente, Gonzáles (2019) precisó que, el CO es fundamental para la planificación y ejecución de acciones de las organizaciones, así como en la forma de interacción de las relaciones en el ámbito interno y externo.

En relación a las investigaciones previas de alcance nacional sobre la materia vinculada al CO y DL Organizacional, se tiene que Dávila & Bardales (2020) sostienen que, las políticas dispuestas dentro de una organización deben contemplar el medio y los recursos que se le deben proporcionar al personal para que de esta forma se puedan desarrollar organizaciones competitivas. Asimismo, (Pastor, 2018) en base a la información desarrollada en su investigación indica que existe relación entre el CO y el DL, todo ello sobre respuestas brindadas en una organización privada.

Por otro lado, Goicochea (2017) sostuvo que en su investigación un evidente problema vinculado al CO, lo cual trajo como consecuencia que se afecte el DL de los colaboradores de la organización evaluada. También, Peralta (2019) pudo concluir que es importante que las empresas consideren al trabajador no solo como una máquina de producción sin descanso sino también como un ser humano con muchas necesidades. Altez & Arias (2018) concluyeron que existe una relación directa entre el CO y el DL, todo ello producto de la evidencia obtenida en la encuesta realizada al personal de su organización.

De manera inusual, Inga & Soto (2019), evidenciaron que una sola investigación, entre distintas tesis evaluadas desde del 2015 al 2019, señalaba que no existía influencia entre CO y DL organizacional; el resto presentaba resultado opuesto, concordante con lo esperado.

En contraposición a la excepción identificada en el párrafo anterior, Carazas et al., (2018) en una investigación realizada en unidad orgánica de una entidad pública de carácter nacional concluyeron que existe influencia del CO sobre el DL.

Otro resultado fue el desarrollado por los investigadores Silva, et al., (2018) quienes señalan que elementos como desconfianza organizacional, inadecuados beneficios, salarios por debajo de la escala promedio e inestabilidad laboral han sido factores que afectan de manera directa al DL. Adicionalmente y en referencia a la temática de estudio, Pino et al., (2021) señalaron que el CO no solo tiene un impacto sobre el DL, sino también sobre la productividad y la competitividad organizacional.

En una investigación bajo el contexto Covid, Canales et al., (2021) lograron medir la información de sus cuestionarios en donde concluyen que, a mejor CO, el DL mejoraría de forma directa. Gran parte de nuestra existencia hemos sido parte de alguna organización, por ejemplo: la escuela, el equipo de deportes, nuestro grupo de teatro, nuestra asociación de vivienda, nuestro grupo de coro, el partido político en el que simpatizamos u otros de los tanto que existe (Herrera & Barrios, 2018). En ese sentido que debemos velar por desarrollar organizaciones duraderas que favorezcan a todos los stakeholders involucrados.

Es importante analizar el contexto organizacional del siglo XXI, siendo que, Chiavenato (2009) sostuvo que las organizaciones son agentes evolutivos con vida propia que nacen, crecen, viven y también se exterminan. De ello se advierte que, el talento humano se convierte en una fuente dotadora de capacidades dinámicas y ventajas competitivas para las organizaciones y sus miembros.

Sobre el contexto actual del trabajo, Maison (2014) señala que la nueva era del trabajo está marcada por la virtualidad. Ante ello, la relación entre colaborador y jefe presenta un cambio muy interesante tal cual lo señala (Maison, 2014), el liderazgo ha evolucionado dentro de las organizaciones, actualmente el jefe no debe buscar ser el único transmisor de conocimientos y ordenes por el contrario debe estar dispuesto a recibir conocimiento por parte de su equipo. Son tiempos donde los paradigmas mentales deben ser quebrados, la jerarquía debe quedar de lado y dar paso a la horizontalidad organizacional.

Es muy relevante tener presente lo que considera la generación actual, pues plantean una mirada que busca la felicidad antes del éxito profesional, en ese contexto las generaciones más antiguas debemos aceptar ese desafío a romper nuestro statu quo (Maison, 2014). Es importante conocer a profundidad los elementos vinculados al estudio, con respecto al CO podemos indicar que es un concepto que ha sido sujeto de estudio en diversas oportunidades, esto debido fundamentalmente a su importancia sobre el desarrollo de las organizaciones, puesto que puede ser un factor de crecimiento organizacional o el primer factor para llevar a la quiebra a las organizaciones.

En un contexto semántico iniciamos con la definición proporcionada por la Real Academia Española (2021) que si bien no describe el término CO si proporciona la definición de CO y lo señala como: "Conjunto de condiciones

atmosféricas que caracterizan una región”, la misma que nos proporciona ya, un marco general del concepto.

En relación al CO podemos señalar lo expuesto por Domínguez et al., (2013) donde indican que el CO tiene como sustento a las percepciones propias de cada colaborador, todo ello enlazado a los sentimientos, actitudes y comportamientos originados en sus centros de labores; lo que en resumen podría señalarse como la relación individuo y los elementos brindados por su organización.

Para el reconocido autor Chiavenato (2007) sobre la materia señalada, indica que es la influencia del ambiente proporcionado por la organización sobre la motivación de los colaboradores. El CO no solo sirve para el análisis, por lo contrario, es un elemento de partido para tomar acciones y con ello poder mejorar elementos tales como DL y productividad laboral.

El CO es el resultado de la medición de un conjunto de elementos a los cuales académica y técnicamente se le denomina “dimensiones”, existe diversidad de dimensiones según las características y preferencias de los autores, sin embargo, en nuestra investigación tomaremos las desarrolladas por Palma (2004) quién desarrolló un instrumento con 5 dimensiones, entre las cuales tenemos a la realización personal, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales; a las cuales añadió sus respectivos indicadores de medición. Es importante indicar que el instrumento contiene 10 ítems por dimensión, lo que hace un total de 50 ítems.

Según Palma (2004) las dimensiones son: dimensión 1: Realización Personal, es el concepto que presenta el trabajador en relación a las opciones que le proporciona su centro laboral para su desarrollo personal y profesional durante la duración laboral en sus centros de labores; dimensión 2: Involucramiento Laboral, es el grado de involucramiento que presenta el trabajador con los objetivos organizacionales de la empresa, con la responsabilidad de realizarlo de manera adecuada, respetando a su entorno.

Asimismo, la dimensión 3: supervisión, se refiere a la apreciación del superior sobre el desarrollo de las funciones dispuestas por el colaborador. El contar con un supervisor genera una tensión entre los colaboradores. Y la dimensión 4: comunicación, hace referencia a la relación que existe en la organización de los elementos comunicacionales fluidez, claridad, coherencia,

celeridad y precisión de los mensajes que se disponen comunicar entre los distintos rangos de la organización y la dimensión 5: Condiciones Laborales, se refiere al medio ambiente material, ambiental, económico y psicosocial en el cual se desempeñan los colaboradores en la organización.

Por otro lado, en relación al DL es importante no solamente analizar el comportamiento funcional del personal para medirlo, se debe ir más allá, se debe tratar de identificar cuáles han sido sus causales para así mejorar lo identificado, probablemente mediante el desarrollo de un plan de mejoras (Chiavenato, 2011).

Adicionalmente, los investigadores Palmar & Valero (2014) señalan que el DL viene dado por el cumplimiento de las responsabilidades y funciones fijadas que tiene el colaborador dentro de su organización, las mismas que han sido fijadas por sus jefes o responsables de área, que incluyen el desarrollo personal orientado a la búsqueda de la eficiencia y eficacia para obtener un bienestar mutuo, el del colaborador y el de la organización.

Para los organismos internacionales y nacionales, una óptima manera de gestionar a los colaboradores en estos tiempos donde el teletrabajo se ha vuelto muy frecuente para optimizar la producción del personal, es mediante la gestión de resultados y la evaluación del DL (SERVIR, 2021).

En el mismo sentido del párrafo anterior podemos indicar que los directivos hoy buscan medir la mayor cantidad de acciones en sus organizaciones con el objetivo de verificar si los indicadores van acorde a lo planificado, en ese sentido según Chiavenato (2011) indica que la evaluación del DL es una referencia integral de cómo el colaborador se desarrolla en su puesto de trabajo. La evaluación es importante para retroalimentar el valor, la excelencia y las cualidades de los colaboradores.

Cabe señalar que, las organizaciones de mayor éxito a nivel global lo consideran como un principal elemento dentro de sus objetivos estratégicos, en ese sentido, invierten importante capital y tiempo para que el DL de su personal sea óptimo generando con ello productividad e innovación (Apaza, 2018). Para garantizar alcanzar los objetivos de las organizaciones se debe buscar aquel método de evaluación con mayor independencia sobre lo subjetivo.

Es muy importante indicar que se tiene diversas dimensiones para medir el DL, las mismas que dependerán del contexto de la organización, para nuestra

investigación y producto de las elecciones de diversas alternativas, tomaremos la dispuesta por Granados (2020), quien consideró cuatro dimensiones para la medición del DL, entre las que tenemos a la Motivación, el liderazgo y trabajo en equipo, la responsabilidad y finalmente a la formación y desarrollo personal, teniendo 7 ítems por dimensión, lo que hace un total de 28 ítems por todo el instrumento.

Es así que la dimensión 1: Motivación, es definida por Chiavenato (2007) como el resultado de la acción entre el trabajador y el medio que lo rodea, con el fin de alcanzar algo por alguna parte, la motivación podría darse por el individuo o por un agente externo, dependiente del interés de las partes; la dimensión 2: Responsabilidad, hace alusión al grado de cumplimiento de tareas y acuerdos establecidos entre distintas partes

Asimismo, el mencionado autor define la dimensión 3: Liderazgo y Trabajo en Equipo, siendo que el Liderazgo: como la influencia que se tiene sobre otros para alcanzar distintos objetivos, teniendo como pilar fundamental a la comunicación. (Chiavenato, 2001); y, el Trabajo en Equipo: siendo que Gestión (2018) explica que el trabajo en equipo es la forma de trabajar de manera colaborativa entre los diversos grupos de la organización, las cuales se deberán encontrar lideradas por un miembro que busca la sinergia constante de sus miembros.

Finalmente, la dimensión 4: Formación y Desarrollo Personal, está referida al conjunto de actividades que se realiza para que el colaborador cubra y/o supere la brecha existente los perfiles de puesto tanto para su desarrollo profesional como personal.

Dada la temática de "Evaluación del DL" tenemos que presentar los métodos tradicionales de evaluación, los cuales principalmente son los que se presentan a continuación:

Escalas gráficas continuas: Se definen dos puntos opuestos, en ese sentido la evaluación del DL puede ser cualquier valor que se encuentra entre cualquiera de ambas oposiciones.

Figura 2:

Escala gráfica continua

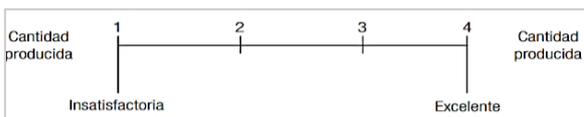


Nota. *Extraído del libro de Chiavenato*

Escalas gráficas semicontinuas: Es similar a la escala anterior, sin embargo, contienen puntos intermedios dentro de ella.

Figura 3:

Escala gráfica semicontinua

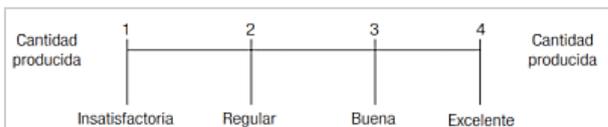


Nota. *Extraído del libro de Chiavenato*

Escalas gráficas discontinuas: Escala en cual solo se puede elegir una opción dentro de una terna de opciones propuestas por el evaluador.

Figura 4:

Escala gráfica discontinua



Nota. *Extraído del libro de Chiavenato*

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

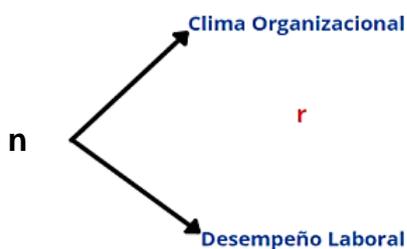
Considerando los fines y la naturaleza de la investigación, esta fue de tipo básica o también llamada investigación científica pura, esto debido a que se encuentra enfocada en el desarrollo de nuevo conocimiento, pero sin una finalidad inmediata (Sánchez, et al., 2018).

También podemos mencionar que el nivel de la investigación desarrollada es de tipo prospectivo, descriptivo correlacional y con un tipo de diseño transversal. Según Hernández et al., (2014), especialistas en materias metodológicas, indican que la planificación de la toma de información es prospectiva, debido a que los datos son recogidos de fuente primaria, esto quiere decir mediante el uso de encuestas. Los mismos autores señalan que su alcance es del tipo transversal debido a que la información se recopiló en un momento único; así también su nivel de estudio es correlacional, siendo, su tratamiento de carácter cuantitativo y cualitativo.

Así también es importante mencionar que la investigación se desarrolla bajo el enfoque cuantitativo. Las investigaciones de este tipo se focalizan en la recolección y el análisis de la data obtenida, con el fin de responder las preguntas investigativas y confirmar las hipótesis iniciales de la investigación (Sánchez et al., 2018).

En relación al diseño podemos indicar que es No experimental, este tipo de investigaciones se caracterizan porque no se manipulan las variables por lo contrario solo se muestran los resultados obtenidos tal cual se refleja en la investigación (Hernández et al., 2014).

Figura 5:
Relación CO, DL



Detalle:

n: Colaboradores de la Dirección General del Trabajo – MTPE (76 personas)

r: Relación existente

O1 = CO

O2 = DL

3.2. Variables y Operacionalización

Variables

Para el desarrollo del presente estudio contamos con dos variables.

Variable1: CO

Madhukar & Sharma (2017) afirmaron que el CO es una cualidad relativamente duradera del entorno interno de una empresa, en la cual que sienten sus empleados, afectan su comportamiento y pueden expresarse en términos de los valores y de un conjunto particular de características o actitudes de las organizaciones.

Por otro lado, Goncalves (2000) señala que el CO se refleja en sus diseños estructurales, sus formas de comunicación y en el tipo de liderazgo que presentan.

Variable2: DL

El DL hace alusión al cumplimiento de funciones y objetivos dispuestos por el empleador y desarrollados por los colaboradores, funciones que deben ser desarrolladas de manera eficiente y eficaz (Caruajulca & Monzón, 2016).

Operacionalización de Variables

Para Espinoza (2019), operacionalizar una variable, se refiere a definir la manera del cómo se visualizará y cuantificará las distintas características de la investigación.

En relación a las variables de la investigación, sean estas dependientes e independientes, se describen por cada una las dimensiones que conforman las respectivas variables, señalando sobre las mismas sus respectivos indicadores a los cuales se le asignan ítems identificados en los instrumentos, los cuales se encuentran debidamente calificados según una escala respectiva, finalmente se indica los niveles y rangos respectivos que dan como resultado la investigación.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

La población es considerada como el conjunto de personas que se encuentran directamente inmersas en el fenómeno que deseamos estudiar, en nuestra investigación la población es finita pues todos los elementos son identificables y se refieren a todos los colaboradores de la Dirección General del Trabajo, la cual alcanza la suma de 76 colaboradores. Sobre la temática Mejía (2011) indica que la población es el conjunto de individuos, personas o instituciones que son razón de la investigación. Adicionalmente, Arias (2006) señala que la población objetivo debe quedar adecuadamente acotada con claridad y precisión dentro del mismo problema investigativo como consecuentemente en el objetivo principal de la investigación.

Por otro lado, la muestra se refiere a la parte de la población debidamente distribuida que se toma para realizar el estudio, para nuestra investigación la muestra coincide con la población debido a la cantidad de colaboradores.

La Unidad de análisis o también llamada elemento muestral, se considera como el elemento mínimo al cual se puede dividir la muestra, en nuestro estudio este elemento hace alusión al colaborador de la Dirección.

Es importante resaltar que dentro del personal de colaboradores de la Dirección General contamos con distintos regímenes laborales, tales como Decreto Legislativo 276, Contrato de Administrativo de Servicios y Fondo de Apoyo Gerencial impulsado por el MEF.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para la presente investigación se empleó la técnica de aplicación de encuesta, de acuerdo a Carrasco (2013) es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad y objetividad de los datos que con ella se obtiene. Adicionalmente señalamos que en esta instancia se dio de manera virtual mediante una plataforma amigable que generó una atracción al entrevistado, cabe señalar que para el desarrollo de la encuesta no se necesitó que los colaboradores brinden referencias personales, lo cual garantiza el anonimato respectivo y una información más sincera por parte de los participantes. En nuestra investigación, debido al trabajo remoto que desarrollan muchos de los

colaboradores de la DGT, se realizó una encuesta virtual, la cual utilizó la herramienta gratuita proporcionada por Google Form, plataforma para el desarrollo de encuestas tipo Likert.

Instrumentos

Para la recolección de la información se utilizó dos clases de instrumentos validados para la recolección de la información. El primero referido al Instrumento CO, el mismo que fue aportado por Palma (2004) y se encuentra compuesto por 50 ítems. Por otro lado, el segundo instrumento corresponde a la variable del DL actualizado por Granados (2020), el cual se encuentra conformado por 28 ítems.

Validez y confiabilidad (prueba piloto)

Según Carrasco (2013) el aplicar un instrumento de investigación requiere previamente una verificación de que si estos son válidos y confiables para el objetivo que tiene la investigación.

Fiabilidad

Comportamiento Organizacional

Tabla 1

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

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

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad

AdC	N de elementos
,964	50

Desempeño Laboral

Tabla 3

Resumen de Procesamiento de Casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

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

Tabla 4

Estadísticas de Fiabilidad

AdC	N de elementos
,937	28

Es importante señalar que la presente investigación emplea la técnica de validación denominada “juicio de expertos”, la que, mediante la opinión de tres expertos profesionales con grados mínimos de magister y experiencia profesional en el campo de estudio, validarán los instrumentos respectivos.

Así también mencionamos que ambos instrumentos han sido validados previo a su aplicación por investigadores calificados en la materia objeto del estudio. Sin embargo, la investigación desarrollará sus propias validaciones con nuevos expertos que calificarán y sugirieran cambios en relación a su pertinencia, relevancia y claridad.

Finalmente indicamos que previo a la investigación formal del estudio, se desarrolló una prueba piloto que estuvo compuesta por diez unidades muestrales, la cual no afectó a la muestra del estudio, teniendo en consideración lo corto de la población.

3.5. Procedimientos

Identificadas las variables de estudio y sus respectivas dimensiones, se eligieron los instrumentos más adecuados, posteriormente a ello se sistematizó los instrumentos para un accesible ingreso a los participantes, previo a ello, se coordinó con la jefatura de la DGT, las autorizaciones respectivas para el desarrollo del

estudio. Confirmada la autorización, se prosiguió a desarrollar la etapa de sensibilización entre los participantes, desarrollándose para ello un Flayer (Anexo Flayer) donde se le indicó el objetivo de la encuesta y la fecha del desarrollo de la encuesta (Anexo: Aceptación de Estudio).

3.6. Métodos de Análisis de Datos

Se procesó la información, en primera instancia en el procesador de Datos Microsoft Excel y posteriormente en el software estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS versión 25), es aquí donde se realizó los estimadores estadísticos (descriptivos e inferenciales) científicos utilizados para el tipo de investigación planteada; finalmente se confirmó o no, la hipótesis planteada junto a una serie de recomendaciones y conclusiones.

Las tablas y figuras que se expusieron consideraron el análisis integral como también el análisis dimensional por variable; así también, se realizó un análisis cruzado entre las dimensiones de las dos variables investigadas.

El análisis inferencial se realizó el test de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos Éticos

La investigación alcanza los principios éticos establecidos. Por ejemplo, el principio de beneficencia de respeto a la dignidad del ser humano puesto que se informó a los servidores de la DGT sobre los fines de la investigación y para que sobre ello, decidan participar o no, información que generó resultados en su etapa de recomendaciones que van en favor de los servidores y de la institución. También se han tenido presente el principio de justicia y el derecho a la intimidad, esto debido a que no discriminó a nadie para el desarrollo de la encuesta puesto que se tuvo una muestra censal, así también se le proporcionó un tiempo adecuado para su entrega por otro lado, la data obtenida ha sido manipulada únicamente por la investigadora de la tesis, la misma que la maneja de manera confidencial y con fines netamente académicos.

Adicionalmente podemos señalar que la investigación contó con la autorización de los directivos de la entidad, así también se programó una campaña de comunicación para solicitar apoyo a los colaboradores de la Dirección y de esta manera sepan que la investigación tiene fines netamente académicos. Así también

se citó y referenció la totalidad de la información utilizada, con este respetamos el esfuerzo y trabajo de los diversos autores, para tal fin estamos utilizando las normas APA Séptima Edición.

IV. RESULTADOS

Estadística Descriptiva

El estudio presenta la obtención de los resultados de manera descriptiva, los mismos que se muestran y describen a continuación:

Según la tabla 5, en relación a la variable CO, 56 personas que son representadas por un 73.7% de la muestra consideran que se tiene un adecuado CO mientras que 20 personas que son representadas por un 26.3% de la muestra consideran que el CO es poco adecuada. Los resultados obtenidos interpretan la conformidad de los colaboradores respecto al CO que se mantiene en la DGT.

Tabla 5

Estadística Descriptiva – CO

	Frecuencia	Porcentaje
Adecuada	56	73,7
Poco adecuada	20	26,3
Total	76	100,0

En referencia a la tabla 6, vinculada a la Dimensión Realización Personal, 58 personas que son representadas por un 76.3% de la muestra consideran que se tiene una adecuada realización personal, 2 personas que son representadas por un 2.6% de la muestra consideran que tienen una inadecuada realización personal y 16 personas representadas por un 21.1% de la muestra considera que tienen un poco adecuada realización personal. Los resultados obtenidos interpretan que la mayor cantidad de servidores se sienten realizados personalmente en su paso por la DGT.

Tabla 6

Estadística Descriptiva – Dimensión Realización Personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Adecuada	58	76,3
	Inadecuada	2	2,6
	Poco adecuada	16	21,1
	Total	76	100,0

Nota. Extraído de SPSS.

Según la tabla 7, en relación a la dimensión involucramiento personal, 66 personas que son representadas por un 86.8% de la muestra consideran que se tiene un adecuado involucramiento personal mientras que 10 personas que son representadas por un 13.2% de la muestra consideran que el involucramiento personal es poco adecuado. Los resultados obtenidos interpretan que la mayor cantidad de servidores consideran que existe un adecuado involucramiento del personal en la DGT.

Tabla 7

Estadística Descriptiva – Dimensión Involucramiento personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Adecuada	66	86,8
	Poco adecuada	10	13,2
	Total	76	100,0

Nota. *Extraído de SPSS.*

En referencia a la tabla 8, en relación a la dimensión supervisión, 58 personas que son representadas por un 76.3% de la muestra consideran que se tiene una adecuada supervisión mientras que 18 personas que son representadas por un 23.7% de la muestra consideran que la supervisión es poco adecuada. Los resultados obtenidos interpretan que la mayor cantidad de servidores consideran adecuada la supervisión que se da en la DGT.

Tabla 8

Estadística Descriptiva – Dimensión Supervisión

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Adecuada	58	76,3
	Poco adecuada	18	23,7
	Total	76	100,0

Nota. *Extraído de SPSS.*

Según la tabla 9, en relación a la dimensión comunicación, 61 personas que son representadas por un 80.3% de la muestra consideran que se tiene una adecuada comunicación mientras que 15 personas que son representadas por un 19.7% de la muestra consideran que la comunicación es poco adecuada. Los resultados obtenidos interpretan que la mayor cantidad de servidores consideran que se tiene una adecuada comunicación dentro de la DGT.

Tabla 9*Estadística Descriptiva – Dimensión Comunicación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Adecuada	61	80,3
	Poco adecuada	15	19,7
	Total	76	100,0

Nota. *Extraído de SPSS.*

En referencia a la tabla 10, en relación a la dimensión condiciones laborales, 60 personas que son representadas por un 78.9% de la muestra consideran que se tiene una adecuada condición laboral mientras que 16 personas que son representadas por un 21.1% de la muestra consideran que las condiciones laborales son poco adecuadas. Los resultados obtenidos interpretan que la mayor cantidad de servidores consideran que se presentan adecuadas condiciones laborales dentro de la DGT.

Tabla 10*Estadística Descriptiva – Dimensión Condiciones Laborales*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Adecuada	60	78,9
	Poco adecuada	16	21,1
	Total	76	100,0

Nota. *Extraído de SPSS.*

Sobre la tabla 11 referida a la descripción de la variable DL, 56 personas la consideran adecuada, las cuales representan un 73.7% del total de la muestra mientras que 20 personas afirmaron la consideran poco adecuada, lo cual representa un 26.3% del total de la muestra. Los resultados obtenidos interpretan que mayoritariamente se presenta un adecuado DL dentro de la DGT.

Tabla 11*Estadística Descriptiva – DL*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Adecuada	56	73,7
	Poco adecuada	20	26,3
	Total	76	100,0

Nota. *Extraído de SPSS.*

En relación a la tabla 12 relacionada a la dimensión Motivación de la Dirección General de Trabajo, 63 personas que representa a un 82.9% del total de la muestra consideran que la motivación es adecuada; 12 personas que representan un 15.8% del total de la muestra indican que la motivación es poco adecuada y que una persona representada en un 1.3% del total de la muestra considera que la motivación es inadecuada. Los resultados obtenidos interpretan que la mayor cantidad de servidores consideran adecuada la motivación brindada dentro de la DGT.

Tabla 12

Estadística Descriptiva - Motivación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Adecuada	63	82,9
	Inadecuada	1	1,3
	Poco adecuada	12	15,8
	Total	76	100,0

Nota. *Extraído de SPSS.*

Sobre la tabla 13 referida a la dimensión responsabilidad podemos indicar que el 100% de los encuestados considera que es adecuada la responsabilidad que se presenta la Dirección General del Trabajo. Los resultados obtenidos interpretan que la mayor cantidad de servidores presentan una adecuada responsabilidad en su paso por la DGT.

Tabla 13

Estadística Descriptiva - Responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Adecuada	76	100,0

Nota. *Extraído de SPSS.*

En relación a la tabla 14 relacionado a la dimensión Liderazgo y Trabajo en Equipo el 100% de los encuestados señalaron que considera adecuado el liderazgo y trabajo en equipo que se presenta en la Dirección General del Trabajo. Los resultados obtenidos en total respaldo confirman que se presenta un adecuado liderazgo y trabajo en equipo dentro de la DGT.

Tabla 14*Estadística Descriptiva - Liderazgo y Trabajo en Equipo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Adecuada	76	100,0

Nota. *Extraído de SPSS.*

Sobre la tabla 15 relacionada a la Formación y Desarrollo Personal de la Dirección General del Trabajo podemos indicar que 30 personas que representa un 39.5% de la muestra considera que la formación y desarrollo personal es adecuada; 12 personas que representan un 15.8% del total de la muestra consideran que la formación y desarrollo personal es inadecuada mientras que 34 personas que representa un 44.7% consideran la formación y desarrollo personal es poco adecuada. Los resultados obtenidos interpretan que existe una gran oportunidad de mejora en el campo de la formación y desarrollo personal de los colaboradores de la DGT.

Tabla 15*Estadística Descriptiva –Formación y Desarrollo Personal*

	Frecuencia	Porcentaje
Adecuada	30	39,5
Inadecuada	12	15,8
Poco adecuada	34	44,7
Total	76	100,0

Nota. *Extraído de SPSS.***Estadística Inferencial****Coefficiente se Spearman**

Para identificar la correlación entre las variables y las diversas dimensiones estudiadas estableceremos como norma lo fijado por la estadística validada y usada en las diversas investigaciones desarrolladas. Según Martínez et al., 2009, se tiene la siguiente regla:

- 1) Perfecta $R = 1$
- 2) Excelente $R = 0.9 < = R < 1$
- 3) Buena $R = 0.8 < = R < 0.9$

4) Regular $R = 0.5 \leq R < 0.8$

5) Mala $R < 0.5$

Correlaciones No paramétricas - Hipótesis General

Ho = No existe relación entre el CO y el DL de los trabajadores de la DGTP en el periodo 2021.

Ha = Existe relación entre el CO y el DL de los trabajadores de la DGT en el periodo 2021.

Regla Fijada para Toma de Decisiones

En la presente investigación se fija la siguiente premisa para la toma de decisiones: Se compara el valor p obtenido mediante la data con el valor p teórico de cuadro, el cual tiene como valor a 0.05. Posteriormente si el valor de p calculado ≥ 0.05 , se aceptará la Ho. Por otro lado, si el valor de p calculado < 0.05 , se aceptará Ha.

Estadística desarrollada para la Prueba de Hipótesis

En la presente investigación y tal cual establecen los estudios de este tipo de proyectos, se procedió con la obtención del coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual busca identificar la relación entre los dos tipos de variables que presentan las hipótesis planteadas en el estudio.

Interpretación

Dado el análisis de 76 muestras debidamente procesadas en Excel y posteriormente en SPSS, podemos señalar que para nuestro proyecto de investigación el valor del coeficiente Rho de Spearman es de 0,925, lo cual indica que se tienen una correlación importante entre ambas variables, adicionalmente se tiene que el valor de Sigma (bilateral) es no significativo, siendo muy menor a 0,05 por lo cual se interpreta y afirma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, podemos afirmar que existe relación entre el CO y el DL de los trabajadores de la DGT en el periodo 2021.

Tabla 16*Correlación CO vs DL*

			V1: CO	V2: DL
Rho de Spearman	V1: CO	Coefficiente de correlación	1,000	,925**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	V2: DL	Coefficiente de correlación	,925**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

Nota. Extraído de SPSS. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlación No Paramétrica – Hipótesis Específica 1

- Ho = No existe relación entre el CO y dimensión la motivación de los trabajadores de la DGTP en el periodo 2021.
- Ha = Existe relación entre el CO y la dimensión motivación de los trabajadores de la DGTP en el periodo 2021.

Regla Fijada para Toma de Decisiones

En la presente investigación se fija la siguiente premisa para la toma de decisiones: Se compara el valor p obtenido mediante la data con el valor p teórico de cuadro, el cual tiene como valor a 0.05. Posteriormente si el valor de p calculado ≥ 0.05 , se Aceptará la Ho. Por otro lado, si el valor de p calculado < 0.05 , se Aceptará Ha.

Estadística desarrollada para la Prueba de Hipótesis

En la presente investigación y tal cual establecen los estudios de este tipo de proyectos, se procedió con la obtención del coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual busca identificar la relación entre los dos tipos de elementos que presentan las hipótesis planteadas en el estudio.

Interpretación

Dado el análisis de 76 muestras debidamente procesadas en Excel y posteriormente en SPSS, podemos señalar que para nuestro proyecto de investigación el valor del coeficiente Rho de Spearman es de 0,896, lo cual indica que se tienen una correlación importante entre ambos elementos, adicionalmente se tiene que el valor de Sigma (bilateral) es no significativo, siendo muy menor a 0,05 por lo cual se interpreta y afirma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, podemos afirmar que existe relación entre el CO y la dimensión motivación de los trabajadores de la DGT en el periodo 2021.

Tabla 17

Correlación CO vs Dimensión Motivación

		V1: CO	D1: Motivación
Rho de Spearman	V1: CO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	76
	D1: Motivación	Coeficiente de correlación	,896**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	76

Nota. Extraído de SPSS. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlación No Paramétrica – Hipótesis Específica 2

- Ho = No existe relación entre el CO y la dimensión responsabilidad de los trabajadores de la DGT en el periodo 2021.
- Ha = Existe relación entre el CO y la dimensión responsabilidad de los trabajadores de la DGT en el periodo 2021.

Regla Fijada para Toma de Decisiones

En la presente investigación se fija la siguiente premisa para la toma de decisiones: Se compara el valor p obtenido mediante la data con el valor p teórico de cuadro, el cual tiene como valor a 0.05. Posteriormente si el valor de p calculado ≥ 0.05 , se aceptará la Ho. Por otro lado, si el valor de p calculado < 0.05 , se aceptará Ha.

Estadística desarrollada para la Prueba de Hipótesis

En la presente investigación y tal cual establecen los estudios de este tipo de proyectos, se procedió con la obtención del coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual busca identificar la relación entre los dos tipos de elementos que presentan las hipótesis planteadas en el estudio.

Interpretación

Dado el análisis de 76 muestras debidamente procesadas en Excel y posteriormente en SPSS, podemos señalar que para nuestro proyecto de investigación el valor del coeficiente Rho de Spearman es de 0,760, lo cual indica que se tienen una correlación importante entre ambas variables, adicionalmente se tiene que el valor de Sigma (bilateral) es no significativo, siendo muy menor a 0,05 por lo cual se interpreta y afirma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, podemos afirmar que existe relación entre el CO y la dimensión responsabilidad de los trabajadores de la DGT en el periodo 2021.

Tabla 18

Correlación CO vs Dimensión Responsabilidad

		V1: CO	D2: Responsabilidad	
Rho de Spearman	V1: CO	Coficiente de correlación	1,000	,760**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	D2: Responsabilidad	Coficiente de correlación	,760**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

Nota. *Extraído de SPSS. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Correlación No Paramétrica – Hipótesis Específica 3

- Ho = No existe relación entre el CO y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores de la DGTP en el periodo 2021.
- Ha = Existe relación entre el CO y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores de la DGTP en el periodo 2021.

Regla Fijada para Toma de Decisiones

En la presente investigación se fija la siguiente premisa para la toma de decisiones: Se compara el valor p obtenido mediante la data con el valor p teórico de cuadro, el cual tiene como valor a 0.05. Posteriormente si el valor de p calculado ≥ 0.05 , se aceptará la H_0 . Por otro lado, si el valor de p calculado < 0.05 , se aceptará H_a .

Estadística desarrollada para la Prueba de Hipótesis

En la presente investigación y tal cual establecen los estudios de este tipo de proyectos, se procedió con la obtención del coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual busca identificar la relación entre los dos tipos de elementos que presentan las hipótesis planteadas en el estudio.

Interpretación

Dado el análisis de 76 muestras debidamente procesadas en Excel y posteriormente en SPSS, podemos señalar que para nuestro proyecto de investigación el valor del coeficiente Rho de Spearman es de 0,848, lo cual indica que se tienen una correlación importante entre ambas variables, adicionalmente se tiene que el valor de Sigma (bilateral) es no significativo, siendo muy menor a 0,05 por lo cual se interpreta y afirma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, podemos afirmar que existe relación entre el CO y la dimensión Liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores de la DGTP en el periodo 2021.

Tabla 19

Correlación CO vs Dimensión Liderazgo y trabajo en equipo

		V1: CO	D3: Liderazgo y trabajo en equipo
Rho de Spearman	V1: CO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	76
	D3: Liderazgo y trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,848**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	76

Nota. Extraído de SPSS. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlación No Paramétrica – Hipótesis Específica 4

- H_0 = No existe relación entre el CO y la dimensión Formación y Desarrollo Personal de los trabajadores de la DGTP en el periodo 2021.
- H_a = Existe relación entre el CO y la dimensión Formación y Desarrollo Personal de los trabajadores de la DGTP en el periodo 2021.

Regla Fijada para Toma de Decisiones

En la presente investigación se fija la siguiente premisa para la toma de decisiones: Se compara el valor p obtenido mediante la data con el valor p teórico de cuadro, el cual tiene como valor a 0.05. Posteriormente si el valor de p calculado ≥ 0.05 , se aceptará la H_0 . Por otro lado, si el valor de p calculado < 0.05 , se aceptará H_a .

Estadística desarrollada para la Prueba de Hipótesis

En la presente investigación y tal cual establecen los estudios de este tipo de proyectos, se procedió con la obtención del coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual busca identificar la relación entre los dos tipos de elementos que presentan las hipótesis planteadas en el estudio.

Interpretación

Dado el análisis de 76 muestras debidamente procesadas en Excel y posteriormente en SPSS, podemos señalar que para nuestro proyecto de investigación el valor del coeficiente Rho de Spearman es de 0,837, lo cual indica que se tienen una correlación importante entre ambas variables, adicionalmente se tiene que el valor de Sigma (bilateral) es no significativo, siendo muy menor a 0,05 por lo cual se interpreta y afirma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, podemos afirmar que existe relación entre el CO y la dimensión Formación y Desarrollo Personal de los trabajadores de la DGTP en el periodo 2021.

Tabla 20*Correlación CO vs Dimensión Formación y Desarrollo Personal*

			V1: CO	D4: Formación y Desarrollo Personal
Rho de Spearman	V1: CO	Coeficiente de correlación	1,000	,837**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	D4: Formación y desarrollo personal	Coeficiente de correlación	,837**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

Nota. Extraído de SPSS. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

V. DISCUSIÓN

Considerando el objetivo principal se ha demostrado que existe una relación directa entre la variable CO y la variable DL en la DGT del MTPE en el periodo 2021.

Acorde a los resultados obtenidos en el capítulo anterior, podemos señalar que se comprueba lo siguiente:

Según la investigación realizado por Dávila & Bardales (2020), del análisis realizado a las nueve investigaciones revisadas por los autores, estos obtuvieron como conclusión principal que un 90% de los artículos concuerdan de manera similar en lo referido a la correlación directa y positiva entre las variables CO y desarrollo laboral. Por consecuencia, el 10% restante no presenta relación positiva, el motivo es que en algunas oportunidades existen factores extrínsecos que generan reacciones distintas sobre los colaboradores y su entorno.

También podemos indicar que entre las principales dimensiones dispuestas para el análisis del DL organizacional se encuentra la cultura de los colaboradores, la comunicación, los incentivos y la colaboración interna.

De lo señalado, podemos indicar que nuestra investigación concuerda con los resultados de análisis desarrollado por los autores, en la que se afirma que existe relación directa entre las variables CO y DL, con lo cual se tiene que existe una normalidad en la organización estudiada y que no existen factores extrínsecos que influyan de manera directa para obtener resultados fuera del marco de lo común.

De la investigación de Goicochea (2017) podemos iniciar señalando que la metodología empleada para la obtención de sus resultados mantiene similitud con la desarrollada en la investigación elaborada, sin embargo, existe cierta variación en lo referido a las dimensiones; siendo el ambiente, la percepción y la comunicación corporativa las elegidas para la evaluación del CO mientras que el comportamiento, competencias y motivación, las que compone el DL.

El desarrollo de la investigación comparada tuvo una muestra de 61 personas a diferencia de la elaborada para la DGT, la cual abarcó estudiar a más de 70 personas. En relación a los resultados estadísticos inferenciales podemos señalar que la investigación comparada alcanzó un valor de coeficiente de AdC de 0.7428, siendo mayor a 0.7, lo cual indica que presenta una adecuada confiabilidad

entre sus resultados. Los resultados obtenidos confirman la hipótesis de la investigación comparada, la cual indica que el DL está asociado al CO.

En conclusión, podemos afirmar que nuestra investigación mantiene similitud metodológica, incluso desarrollando mayor muestra en favor de la exactitud de los resultados obtenidos siendo el coeficiente de correlación de nuestro estudio superior a 0.9 a diferencia del estudio comparado que no llega a mostrar este resultado.

De lo desarrollado por Peralta (2019) podemos afirmar que la investigación demuestra la existencia de una relación significativa entre el CO y el DL para tal fin se empleó una metodología enfocada en una investigación básica no experimental del tipo cuantitativo. El desarrollo de los instrumentos contempla cinco dimensiones para la variable CO y tres dimensiones para la dimensión DL. La investigación comparativa presenta una población de 90 empleados y una muestra de 39 trabajadores a los cuales se les aplicó un instrumento de 50 ítems. El análisis estadístico desarrollado por el investigador arroja coeficientes Rho de Spearman vinculados a los objetivos específicos con valores en su mayoría inferiores a 0.5.

Con referencia a nuestra investigación podemos señalar que contamos con 76 muestras, lo cual genera una mayor representatividad en relación a la investigación comparada. También podemos señalar que los valores de los coeficientes Rho de Spearman de nuestros objetivos específicos según muestra la información estadística coinciden con ser superiores a 0.7, motivo por el cual se evidencia la relación directa que existe entre los elementos analizados.

Altez & Arias (2018) en su investigación denominada "CO y su impacto en el DL de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018" pudimos identificar que desarrolló una investigación con un enfoque tipo mixto puesto que utilizó la parte cuantitativa para ver la correlación numérica entre ambas variables y una parte cualitativa donde buscarán identificar elementos adicionales y sustanciales que se obtienen de las entrevistas in situ. También podemos indicar que utilizó un modelo para la variable CO desarrollado por Litwin y Stringer, los mismos que contemplaron 8 dimensiones, las cuales se detallan a continuación: estructura, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad por otro lado, en relación a la variable DL considera dos dimensiones:

competencias cardinales y competencias específicas por área, utilizando para la medición respectiva instrumentos debidamente validados y de adecuada confiabilidad previo a su estudio. Adicionalmente podemos señalar que esta investigación presenta como gran fortaleza el adicional de un exhaustivo estudio cualitativo, motivo por el cual desarrollaron entrevistas a profundidad. En relación a la población que es una parte de la cantidad de trabajadores que labora en el emporio de Gamarra se dedujo una muestra, la cual es de 71 personas y que resulta adecuadamente significativa para el desarrollo del estudio.

En lo referido al análisis estadístico, realizaron descripciones de la totalidad de sus preguntas bajo las condiciones de la estadística descriptiva. Adicionalmente desarrolla el análisis inferencial donde obtiene un coeficiente AdC cuyo valor es 0.842 siendo un valor adecuado para todo estudio. El estudio afirma obtener lo planteado en su hipótesis principal debido a los resultados obtenidos en sus indicadores estadísticos, siendo el valor del Coeficiente de Pearson de 0.756.

En conclusión, podemos afirmar que la investigación comparada presenta un exhaustivo análisis y que sus resultados se asemejan a la investigación planteada con la diferencia de que nuestra investigación no incidió sobre la parte cualitativa por la situación del contexto actual que viene atravesando el mundo referente a la Covid 19.

En la investigación desarrollada por Inga & Soto (2019) se identificó una metodología de revisión de los resultados de 34 tesis desarrolladas por estudiantes de universidades de Lima, las cuales estuvieron relacionadas al estudio de las variables CO y DL. El trabajo identificó 28 tesis del tipo descriptivo correlacional, siendo esto un elemento a favor de la investigación realizada pues coincide con el método planteado para nuestro estudio. La investigación comparada analizó también las dimensiones utilizadas en cada investigación, identificado para ello que las dimensiones utilizadas en la presente investigación se encuentran dentro del marco general de diversas otras investigaciones realizadas, lo cual confirma la fiabilidad del marco teórico descrito. Por el lado del uso de los instrumentos, los cuales son debidamente revisados y validados, se verifica que los instrumentos usados han sido empleados en otras investigaciones por lo cual se ratifica la confianza en los instrumentos utilizados.

Finalmente, en lo referido a las conclusiones, la investigación realizada concuerda con los resultados obtenidos en casi la totalidad de las investigaciones revisadas por los autores, la cual señala la relación existente entre las variables CO y DL.

En lo referido al trabajo desarrollado por Carazas et al., (2018) en su investigación, podemos señalar que tiene como gran fortaleza el trabajo de investigación teórica desarrollado pues contempla el estudio de diversos autores con fechas actualizadas a la formulación de la misma. Adicionalmente desarrollaron un capítulo referido al marco legal donde describen lo referido a lo que señala el Estado sobre la temática, cabe indicar que la investigación desarrollada también ha citado lo descrito por SERVIR. Sobre la hipótesis del estudio, se tiene que el CO influye positivamente en el DL de la entidad analizada, de igual manera desarrollaron el planteamiento de las dimensiones del CO sobre la variable DL. Cabe indicar que las dimensiones fijadas para la variable CO son el liderazgo, identificación y capacitación mientras que para la variable DL tenemos a las dimensiones eficiencia, productividad y relaciones interpersonales.

En lo referido al aspecto metodológico podemos indicar es un tipo de investigación ordinaria básica, con un enfoque cualitativo de nivel descriptivo y desarrollado por el método inductivo. Cabe indicar que para la aplicación del instrumento se obtuvo una muestra de 102 colaboradores de un total de 112 servidores, la que generó data que fue procesada en Excel y SPSS, generando para ello tablas y gráficos.

En lo relacionado a los resultados obtenidos podemos señalar que hicieron una descripción con información proporcionada por las estadísticas descriptivas que, proporcionada el SPSS sobre cada pregunta desarrollada en sus instrumentos, en donde se evidencia que el personal ratifica la información planteada en las hipótesis principales y específicas respectivamente. De igual manera con la estadística inferencial y bajo un nivel de significación de 0.05 obtuvieron un Chi-cuadrado de Pearson de 47,864. En conclusión, podemos señalar que la investigación comparada ha seguido una metodología adecuada y validad, tal cual se realizó en nuestra investigación

Silva et al., (2018) en su investigación denominada "Influencia del CO en el DL de los trabajadores de la municipalidad de morales, región San Martín"

desarrollaron una investigación descriptiva correlacional, con un método inductivo dirigido a 75 colaboradores, los cuales desarrollaron un instrumento de 42 ítems que a diferencia de nuestro estudio que presenta un total de 24 ítems menos con lo cual se podría decir que es un cuestionario más completo. En lo vinculado a las dimensiones empleadas en la investigación de los autores citados, para el análisis del CO podemos citar a las siguientes: opiniones, aceptación, comodidad, confianza, toma de decisiones, política, remunerativo, ambiente de trabajo, accesibilidad, iluminación y estabilidad laboral obteniéndose una puntuación no adecuada para el CO por otro en relación a las dimensiones de la variable DL tenemos a las siguientes: cumplimiento de metas, cumplimiento de procedimientos, predisposición de colaboración, trabajo en equipo, satisfacción en el trabajo, compromiso en el trabajo y compromiso organizacional, obteniendo sobre su análisis un nivel regular, evidenciándose con el cumplimiento de metas de la institución analizada.

Para identificar la correlación hicieron una corrida lineal en las escalas dispuestas, señalando con ello que existe una relación entre ambas variables y que demuestran la hipótesis formulada.

Como conclusión podemos señalar que la investigación comparada presenta dolencias metodológicas para corroborar la hipótesis planteada, así también, la cantidad de dimensiones analizadas son exageradas a comparación de cualquiera otra investigación, incluyendo la desarrollada, siendo por esta razón una investigación que podría tener muchas oportunidades de mejora, los resultados también son comprensibles debido a lo precario que son las instituciones públicas al interior del país, tanto en elementos de infraestructura como en recurso humano.

En la investigación desarrollada por Pino et al., (2021) que se denomina "Influencia del CO en el DL de trabajadores del Hospital Tipo B. Huambalo" podemos partir indicando que emplearon una metodología de naturaleza cuantitativa, del tipo empírico con un estudio analítico, descriptivo y de correlación. El cual contempló a 30 colaboradores como componentes de la muestra para la aplicación de una encuesta de escala Likert. Dadas las condiciones propias de una institución pública y con mayor rigidez existieron en los resultados muchos elementos con oportunidades mejora, sin embargo, en su análisis señalan que existe una correlación directa entre las variables de estudio. También es necesario

mencionar que las dimensiones utilizadas para el análisis del CO han sido las siguientes: comunicación interpersonal, autonomía para la toma de decisiones y motivación laboral, por otro lado, en referencia al DL y las dimensiones utilizadas en la investigación comparada, podemos indicar que fueron usadas las que se presenta a continuación: productividad laboral, eficiencia y eficacia. Cabe indicar que el instrumento planteado pasó por un juicio de expertos quien validó las preguntas, seguidamente ejecutada y procesada la información obtenida, se obtuvo los resultados, en ese sentido se realizó la prueba del Coeficiente AdC para la variable CO y DL obteniéndose como resultados 0.864 y 0.873 respectivamente, los cuales resultan inferiores a los obtenidos en la investigación desarrollada, motivo por el cual señalamos que nuestra investigación presenta gran confiabilidad.

Para Canales et al., (2021) en su investigación llamada “CO y el DL durante el Covid” desarrollaron un estudio de enfoque cuantitativo, con un método descriptivo correlacional. En similitud a la investigación desarrollada, la comparada también presenta una muestra denominada poblacional, la cual es de 58 personas a las cuales se aplicó un instrumento de 28 ítems, 13 dirigido al estudio de CO y 15 sobre la variable DL. Procesada y analizada la información obtenida, el estudio arrojó una relación significativa entre las variables de estudio, obteniéndose el estadístico de fiabilidad AdC con para variable CO y DL con valores de 0.895 y 0.814 respectivamente, teniendo valores cercanos a los obtenidos en la investigación planteada por lo que se puede señalar su adecuada fiabilidad. En lo referido a la prueba de normalidad se identificó el Rho de Spearman para las variables CO y DL cuyo valor fue de 0.807, lo que demuestra la correlación entre ambas variables, tal cual se demostró en la investigación desarrollada.

VI. CONCLUSIONES

- Primera: Existe relación entre el CO y el DL de los trabajadores de la DGT en el periodo 2021, con un Rho de Spearman de 0,925, significando un nivel muy fuerte y una significancia bilateral de 0,000, al 0,1. Lo cual confirma la hipótesis principal fijada, cabe indicar que cualquier impacto sobre las dimensiones del CO traerá consigo una variación sobre el accionar del DL.
- Segunda: Existe relación entre el CO y la dimensión motivación del DL en la DGT en el periodo 2021, con un rho de Spearman de 0,896, significando un nivel fuerte y una significancia bilateral de 0,000, al 0,1. Lo cual confirma la hipótesis específica planteada, es importante resaltar que un accionar sobre las dimensiones del CO afectará el resultado de la dimensión motivación.
- Tercera: Existe relación entre el CO y la dimensión de responsabilidad del DL en la DGT del MTPE, en el periodo 2021, con un rho de Spearman de 0,760, significando un nivel fuerte y una significancia bilateral de 0,000, al 0,1. Lo cual confirma la hipótesis específica planteada, es importante resaltar que un accionar sobre las dimensiones del CO afectará el resultado de la dimensión responsabilidad.
- Cuarta: Existe relación entre el CO y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del DL en la DGT del MTPE, en el periodo 2021, con un rho de Spearman de 0,848, significando un nivel fuerte y una significancia bilateral de 0,000, al 0,1. Lo cual confirma la hipótesis específica planteada, es importante resaltar que un accionar sobre las dimensiones del CO afectará el resultado de la dimensión liderazgo y trabajo en equipo.
- Quinta: Existe relación entre el CO y la dimensión formación y desarrollo personal del DL en la DGT del MTPE, en el periodo 2021, con un rho de Spearman de 0,837, significando un nivel fuerte y una significancia bilateral de 0,000, al 0,1. Lo cual confirma la hipótesis específica planteada, es importante resaltar que un accionar sobre las dimensiones del CO afectará el resultado de la dimensión formación y desarrollo personal.

VII. RECOMENDACIONES

Realizado el análisis podemos recomendar al Jefe del Área de Recursos Humanos del MTPE lo siguiente:

- Primera: Desarrollar un estudio de medición de CO y DL a nivel corporativo, esto quiere decir en toda la organización y sus distintas sedes para sobre ello tomar medidas correctivas a nivel institucional.
- Segunda: Reconocer el liderazgo de los jefes de equipo para que se mantenga el adecuado CO, el mismo que debe ser público para que de esta forma el servidor se sienta más comprometido con el adecuado desarrollo de sus actividades.
- Tercero: Invertir un mayor monto en la capacitación de los servidores para generar así capacidades técnicas y humanas que vayan en favor de la resolución de problemas en favor de la institución.
- Cuarta: Incluir en el Plan Anual de Capacitación, cursos o talleres de manejo del estrés, ello con el fin de poder brindar al colaborador herramientas suficientes para poder manejar la carga laboral, la cual se somete incluso a presiones tales como marchas a las afueras del centro de labores, presencia de prensa, entre otros.
- Quinta: Desarrollar talleres trimestrales con el fin de poder mejorar la comunicación interna, adicionalmente proporcionar la infraestructura adecuada para tal fin, este requerimiento contribuirá a tener un mejor feedback puesto que cada colaborador especialista cuenta con gran experiencia en sus labores, ello traería dictámenes sin mayores observaciones.
- Sexta: A los gestores de la DGT poder tener una mayor cercanía con sus colaboradores para de esta manera romper ciertas barreras que puedan existir, por tal razón se podría realizar reuniones de integración y coordinación entre grupos de trabajo, manteniendo las restricciones en el actual contexto de pandemia para de esta manera buscar la mejora continua en las labores desarrolladas.

REFERENCIAS

- Altamirano, M., Gálvez, M. & Inche, F. [2018]. *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital de Chancay, Huaral, Lima, 2018* [tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <https://bit.ly/3DRMJAz>
- Altez, E. & Arias, L. [2018]. *Clima Organizacional y su impacto en el Desempeño Laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018* [tesis de grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú]. <https://bit.ly/3u27ypr>
- Arias, F. [2006]. *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. [5^o. ed.] Caracas - Venezuela: Episteme.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil, Servir [2021]. Trabajo remoto en el sector público en el marco del estado de Emergencia Nacional. <https://bit.ly/3m27ALp>
- Brito, C., Pitre, R., & Cardona, D. [2020]. *Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal en una Empresa de Servicio*. Información tecnológica, 31(1), 141-148. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Canales, A., López, J. y Napán, A. [2021]. Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*. Año VI. Vol VI. N°1. Edición Especial: Administración. 2021. Fundación KOINONIA [F.K]. Santa Ana de Coro. Venezuela. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7941178>
- Carazas, Z., Quispe, C. y Flores, A. [2018]. *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de la Dirección General de Transporte Terrestre del Ministerio de Transportes y Comunicaciones 2017* [tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de La Vega, Lima, Perú]. <https://bit.ly/3GF379b>
- Carrasco, G. [2011]. *Muestreo de poblaciones: Tipos de Muestreo*. Instituto Nacional de Tecnologías educativas y de Formación del profesorado. <https://bit.ly/3sKGZqc>

- Carrasco, S. [2013]. *Metodología de Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Primera Edición. Editorial San Marcos EIRL
- Chirinos, Y., Meriño, V., & Martínez, C. [2018]. El Clima Organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (84), 43-61. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Chagra, N., Maguiña, R., Ramos, S., Hidalgo, Y. & Neri, A. [2020]. Clima Organizacional y Desempeño Laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*. Vol. 11 [2], Número 22 ISSN 1659-4908 p. 26. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chiavenato, I. [2009]. *Gestión del Talento Humano*. Tercera Edición. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. [2007]. *Administración de Recursos Humanos*. Octava Edición. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. [2001]. *Administración: Procesos administrativos*. Tercera Edición. Bogotá: Mc Graw-Hill.
- Choi, J., Miao, C., Oh, I., Berry, C., & Kim, K. [2018]. Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*. <https://bit.ly/3mKyfga>
- Cortés, D. & Leal, S. [2019]. Pedagogical proposal for the improvement of the Organizational Climate. *Encuentros Magazine, Autonomous University of the Caribbea*. Vol. 17-01 de enero-junio. DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674>
- Dávila, C., & Bardales, J. [2020]. *Organizational Climate in the Organizational Labor Performance of public institutions*. Business horizon. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1486>
- Domínguez L., Ramírez A., y García A. [2013]. The Organizational Workplace Climate as an element of organizational commitment. *National Administration Magazine*, Vol. 4, N°1, pp 59-70. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419>
- Gestión [2018]. ¿Por qué es importante trabajar en equipo? <https://bit.ly/3m3c0BM>
- Goicochea, D. [2017]. *El Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral del personal del Área de Recursos Humanos de un Outsourcing*

- Internacional en el año 2017* [tesis de grado, Universidad Ricardo Pala, Lima Perú]. <https://bit.ly/3hULVCC>
- Goncalves, A. [2000]. *Fundamentos del Clima Organizacional*. Sociedad latinoamericana para la calidad.
- González, Y. [2019]. *Labor competencies and Organizational Climate as predictors of organizational Labor Performance in a private higher education institution*. *Administrative Science*, Núm. 2, 2019. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2020/02/02CA201902.pdf>
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R., [2016]. *Managing Human Resources*. Octava edición. Edimburgo, Inglaterra. Editorial Pearson
- Granados, L. [2020]. *Relación entre motivación y DL en trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020* [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú]. <https://bit.ly/33hN9n4>
- Guerrero, F., Neira, L. & Vásconez H. [2019]. Organizational Climate in Labor Performance of government public institutions. *Koinonia Interdisciplinary Arbitrated Journal*. v4. 231. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i1.457>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. [2014]. *Metodología de la Investigación*. 6ta. Edición. McGraw-Hill. ISBN 978-1-4562-2396-0.
- Herrera, J. & Barrios, I. [2018]. *Administración: Teorías, autores, fases y reflexiones*. Ediciones de la U.
- Iglesias, A. & Sánchez Z. [2015]. An Overview of the Organizational Climate. *MediSur*, 13(3), 455-457. Recuperado en 24 de septiembre de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000300002&lng=es&tlng=en.
- INEI. [2015]. Perú: Principales Resultados de la Encuesta Nacional de Empresas, 2015. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática. <https://bit.ly/3F58TR2>
- Inga, A. & Soto, C. [2019]. *Revisión sistemática de Clima Organizacional y Desempeño Laboral organizacional en Lima y Callao*. 3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico, 95-117.
- Lapo, M., & Bustamante, M. [2018]. *Incidence of Organizational Climate and Work Attitudes in the Prosocial Behavior of Health Professionals from Guayas*

- Ecuador. Technological information, 29[5], 245-258.
<https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500245>
- López, P. [2004]. *Población, Muestra y Muestreo*. Punto Cero v009 n.08.
<https://bit.ly/3GDwWqT>
- Maison, P. [2014]. *El Trabajo en la POSMODERNIDAD. Reflexiones y propuestas sobre las relaciones humanas en tiempos de la Generación Y*. Primera Edición, Vol. I. Gránica.
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. [2009]. The correlation coefficient of the Spearman ranges characterization. *Habanera Journal of Medical Sciences*, 8[2].
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&tlng=es.
- Madhukar, V. y Sharma, S. [2017]. Organisational Climate: A Conceptual Perspective. *International Journal of Management and Business*.
https://www.researchgate.net/publication/325057614_Organisational_COte_A_Conceptual_Perspective
- Mejía, E. et al. [2011]. *Metodología de la Investigación científica y asesoramiento de tesis*. Segunda Edición. Lima: Centro de producción editorial e imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [2018]. *MTPE, MIMP y OIT instan a empresas a valorar el DL de las mujeres*. <https://bit.ly/3dOVtge>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Plan de desarrollo de personas 2021. Resolución del Secretario General N° 014-2021-TR/SG
- Pastor, A. [2018]. *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos* [tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima Perú].
<https://bit.ly/3ILk35a>
- Palma, S. [2004] – Escala de Clima Laboral CL - SPC. Manual, Tea ediciones, *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, Vol. IX, No 1, Lima: URP.
- Peralta, P. [2019]. *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los empleados de una empresa de Outsourcing en Lima - Perú* [tesis de grado, Universidad de Piura, Piura, Perú]. <https://bit.ly/3EB5JoF>

- Pino, E., Granja, A. & Niño, Y. [2021]. Influence of the Organizational Climate in the Labor Performance of workers of the Hospital Type B. Huambalo. *Scientific Journal Domain of Sciences, ISSN 2477-8818, Vol. 7, núm 4, Agosto Especial* 2021, pp 23-38. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2079/4353>
- Real Academia Española. [2021]. Diccionario de lengua española. Edición del Tricentenario. Actualización 2020. <https://dle.rae.es/conjunto>
- Robbins, S. & Judge, T. [2013]. *Organizational behavior*, Third edition, Mexico DF, Mexico: Pearson Education from México.
- Robbins, S. [1998]. *Organizational Behavior*. Pearson Education Limited.
- Rueda, M. [2020]. *Importancia del Clima Organizacional como elemento base del DL organizacional*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/35756>.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. [2018]. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: Universidad Ricardo Palma, Vicerrectorado de Investigación.
- Silva, E., Silva, G. & Bautista J [2018]. Influence of the Organizational Climate in the Labor Performance of the workers of the municipality of morales, San Martín region. *TZHOECOEN*, 10(1), 56-63. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/781/pdf>
- Universidad ESAN (2020). *¿Cómo mantener un buen Clima Organizacional laboral en tiempos de pandemia?* Recuperado de <https://bit.ly/3CfBSzN>
- Vaquerano A., Flores M. y Morán M. [2020]. *¿Cómo se encuentra el Clima Organizacional en las empresas de El Salvador en tiempos de pandemia COVID-19? Calidad del Empleo*. Departamento de Administración de Empresas, UCA.
- Zans, A. [2017]. *Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016* (tesis de posgrado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua). <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>
- Zumaeta, J. [20 de agosto del 2018]. *El 81% de trabajadores considera al Clima Organizacional laboral muy importante para DL*. Agencia Peruana de

Noticias. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-CO-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>

ANEXOS

Anexo Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES	DISEÑO
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es relación entre el CO y el DL en tiempos de pandemia en la Dirección General de Trabajo - MTPE, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación del CO y la dimensión motivación del DL de la Dirección General de Trabajo - MTPE, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación del CO y la dimensión responsabilidad del DL de la Dirección General de Trabajo - MTPE, 2021</p> <p>¿Cuál es la relación del CO y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del DL de la Dirección General de Trabajo - MTPE, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación del CO y la dimensión formación y desarrollo personal del DL de la Dirección General de Trabajo - MTPE, 2021</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación del CO y el DL en tiempos de pandemia en la Dirección General de Trabajo - MTPE, 2021</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación del CO y la dimensión motivación del DL de la Dirección General de Trabajo - MTPE, 2021</p> <p>Determinar la relación del CO y la dimensión responsabilidad del DL de la Dirección General de Trabajo - MTPE, 2021</p> <p>Determinar la relación del CO y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del DL de la Dirección General de Trabajo - MTPE, 2021</p> <p>Determinar la relación del CO y la dimensión formación y desarrollo personal del DL de la Dirección General de Trabajo - MTPE, 2021</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>El CO se relaciona positivamente con el DL en tiempos de pandemia en la Dirección General de Trabajo - MTPE, 2021</p> <p>El CO se relaciona positivamente con la dimensión motivación del DL de la Dirección General de Trabajo - MTPE, 2021.</p> <p>El CO se relaciona positivamente con la dimensión responsabilidad del DL de la Dirección General de Trabajo - MTPE, 2021.</p> <p>El CO se relaciona positivamente con la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del DL de la Dirección General de Trabajo - MTPE, 2021.</p> <p>El CO se relaciona positivamente con la dimensión formación y desarrollo personal del DL de la Dirección General de Trabajo - MTPE, 2021.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>CO</p> <p>Realización Personal Involucramiento Laboral Supervisión Comunicación Condiciones Laborales</p> <p>Variable 2:</p> <p>DL</p> <p>Motivación Responsabilidad Liderazgo y Trabajo en Equipo Formación y Desarrollo Personal</p>	<p>Tipo:</p> <p>Básica, prospectiva, descriptiva correlacional y con un diseño transversal</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental</p> <p>Población</p> <p>76 colaboradores de la Dirección General del Trabajo</p> <p>Muestra</p> <p>Para la investigación la muestra coincide con la población</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p>

Anexo: Instrumento de Medición CO

Querido compañero, la presente encuesta forma parte de la etapa investigativa de mi trabajo de tesis, motivo por el cual solicito tu gentil apoyo.

Son cinco escalas de respuestas por lo cual, les solicito que lean cuidadosamente cada pregunta y coloque un aspa (x) en la casilla que considera conveniente.

Todas las preguntas son de carácter obligatorio.

Recuerde que No hay respuestas buenas Ni malas.

N°	Ítems	Nunca	Poco	Regular	Frecuente	Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la Institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito de la organización.					
3	El superior y/o jefe 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 alcanzar sus objetivos laborales propios.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, 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 valoran los altos niveles de DL.					
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	Su jefe expresa reconocimientos por alcanzar sus objetivos laborales y/o personales.					
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 personas de mayor jerarquía.					

25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva con respecto con la de otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo personal.					
37	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	Su jefe escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
42	Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
48	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al DL y los logros.					

Anexo Instrumento de Medición DL

N	Items	Nunca	Poco	Regular	Frecuente	Siempre
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.					
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.					
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.					
4	Existe motivación para un buen DL en las labores diarias.					
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.					
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.					
7	Se promueve los altos niveles de DL.					
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.					
9	Puede trabajar de forma independiente.					
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.					
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.					
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.					
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida.					
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.					
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en el tiempo indicado.					
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.					
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.					
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.					
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.					
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.					
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.					
24	Los jefes promueven las capacitaciones.					
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.					
26	La institución promueve el desarrollo personal.					

27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados					
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.					

Anexo Aceptación del Estudio



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Lima, 20 de octubre de 2021

OFICIO N° 0976-2021-MTPE/2/14

Señor

CARLOS VENTURO ORBEGOSO

Jefe de la Escuela de Posgrado UCV Filial Lima Norte

Campus Lima Norte

Presente.-

Asunto : SOLICITA SE BRINDE FACILIDADES A ESTUDIANTE
PARA DESARROLLO DE TESIS

Referencia : a) Carta P. 0959-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita se otorgue el permiso a la estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la institución que representa, Marisol La Rosa Huamán, a fin de que pueda obtener información correspondiente a esta Dirección General, que le permita desarrollar su trabajo de investigación titulado: "**Clima organizacional y desempeño laboral en tiempos de pandemia de la Dirección General de Trabajo-MTPE, 2021**", conducente a la obtención de su grado de MAESTRA.

Al respecto, estando a lo solicitado se tiene a bien otorgar el permiso y las facilidades correspondientes para que la estudiante del programa de maestría, Marisol La Rosa Huamán, pueda obtener información correspondiente a esta Dirección General de Trabajo, con la finalidad de que desarrolle su trabajo de investigación titulado: "**Clima organizacional y desempeño laboral en tiempos de pandemia de la Dirección General de Trabajo-MTPE, 2021**", conducente a la obtención de su grado de MAESTRA.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresar a usted las muestras de mi consideración.

Atentamente,



Firmado digitalmente por :
GUTIÉRREZ AZABACHE Juan
Carlos FAU 20131023414 hard
Director General de Trabajo
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/10/2021 17:40:08-0500

JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE

Director General de Trabajo

MTPE

H.R E-092208-2021



BICENTENARIO
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext" e ingresando la siguiente clave: 5YUHYC2

www.gub.pe/mtpe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20131023414
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	
Nombre del Titular o Representante legal: José Fernando Reyes Llanos	
Nombres y Apellidos José Fernando Reyes Llanos	DNI: 41922908

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Clima Organizacional y Desempeño Laboral en tiempos de Pandemia de la Dirección General de Trabajo - MTPE, 2021	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Marisol La Rosa Huamán	DNI: 41701882

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Realización Personal								
1	Existen oportunidades de progresar en la Institución.	x		x		x		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	x		x		x		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	x		x		x		
16	Se valoran los altos niveles de desempeño.	x		x		x		
21	Su jefe expresa reconocimientos por alcanzar sus objetivos laborales y/o personales.	x		x		x		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	x		x		x		
31	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	x		x		x		<i>Elena Marich</i>
36	La empresa promueve el desarrollo personal.	x		x		x		
41	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	x		x		x		
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	x		x		x		
DIMENSION 2: Involucramiento Laboral								
2	Se siente comprometido con el éxito de la organización.	x		x		x		
7	Cada trabajador asegura alcanzar sus objetivos laborales propios.	x		x		x		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	x		x		x		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	x		x		x		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	x		x		x		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	x		x		x		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x		
37	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x		
42	Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos.	x		x		x		
47	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x		
DIMENSION 3: SUPERVISION								
3	El superior y/o jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x		
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	x		x		x		
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la	x		x		x		

18	organización. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x			
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x			
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	x		x		x			
33	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x			
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	x		x		x			
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	x		x		x			<i>Elena Maisch</i>
48	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x			
	DIMENSION 4: COMUNICACION	Si	No	Si	No	Si	No		
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	x		x		x			
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	x		x		x			
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	x		x		x			
19	Existen suficientes canales de comunicación.	x		x		x			
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x			
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	x		x		x			
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	x		x		x			
39	Su jefe escucha los planteamientos que se le hacen.	x		x		x			
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	x		x		x			
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	x		x		x			
	DIMENSION 5: CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No		
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	x		x		x			
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	x		x		x			
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	x		x		x			
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	x		x		x			
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x			
30	Existe buena administración de los recursos.	x		x		x			
35	Existe buena administración de los recursos.	x		x		x			
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	x		x		x			
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	x		x		x			
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	x		x		x			

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN								
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	x		x		x		
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.	x		x		x		
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	x		x		x		
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	x		x		x		
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	x		x		x		
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	x		x		x		<i>Elena Maisch</i>
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD								
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	x		x		x		
9	Puede trabajar de forma independiente.	x		x		x		
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	x		x		x		
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.	x		x		x		
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	x		x		x		
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida.	x		x		x		
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.	x		x		x		
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en el tiempo indicado.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO								
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	x		x		x		
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.	x		x		x		
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.	x		x		x		
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.	x		x		x		
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	x		x		x		
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.	x		x		x		
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas	x		x		x		

23	metodologías de trabajo.							
	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: FORMACION Y DESARROLLO PERSONAL								
24	Los jefes promueven las capacitaciones.	x		x		x		
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	x		x		x		
26	La institución promueve el desarrollo personal.	x		x		x		
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados	x		x		x		
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. DRA: ELENA MAISCH MOLINA DNI: 07858799

Especialidad del validador: CONSULTOR y DONCENTE EN PREGRADO Y POSGRADO EN TEMÁTICA RELACIONADO A LOS RECURSOS HUMANOS, EXPERIENCIA EN ESTUDIOS DE CONSULTORIA SIMILARES AL OBJETO DEL ESTUDIO.

08 de OCTUBRE del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Elena Maisch

DR. ELENA MAISCH MOLINA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

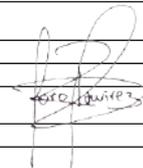
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Realización Personal								
1	Existen oportunidades de progresar en la Institución.	x		x		x		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	x		x		x		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	x		x		x		
16	Se valoran los altos niveles de desempeño.	x		x		x		
21	Su jefe expresa reconocimientos por alcanzar sus objetivos laborales y/o personales.	x		x		x		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	x		x		x		
31	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	x		x		x		
36	La empresa promueve el desarrollo personal.	x		x		x		
41	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	x		x		x		
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	x		x		x		
DIMENSION 2: Involucramiento Laboral								
2	Se siente comprometido con el éxito de la organización.	x		x		x		
7	Cada trabajador asegura alcanzar sus objetivos laborales propios.	x		x		x		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	x		x		x		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	x		x		x		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	x		x		x		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	x		x		x		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x		
37	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x		
42	Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos.	x		x		x		
47	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x		
DIMENSION 3: SUPERVISION								
3	El superior y/o jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x		
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	x		x		x		
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la	x		x		x		

18	organización.	x		x		x		
23	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	x		x		x		
33	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	x		x		x		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	x		x		x		
48	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x		
DIMENSION 4: COMUNICACION								
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	x		x		x		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	x		x		x		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	x		x		x		
19	Existen suficientes canales de comunicación.	x		x		x		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x		
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	x		x		x		
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	x		x		x		
39	Su jefe escucha los planteamientos que se le hacen.	x		x		x		
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	x		x		x		
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	x		x		x		
DIMENSION 5: CONDICIONES LABORALES								
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	x		x		x		
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	x		x		x		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	x		x		x		
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	x		x		x		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x		
30	Existe buena administración de los recursos.	x		x		x		
35	Existe buena administración de los recursos.	x		x		x		
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	x		x		x		
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	x		x		x		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN								
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	x		x		x		
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.	x		x		x		
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	x		x		x		
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	x		x		x		
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	x		x		x		
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	x		x		x		
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD								
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	x		x		x		
9	Puede trabajar de forma independiente.	x		x		x		
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	x		x		x		
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.	x		x		x		
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	x		x		x		
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida.	x		x		x		
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.	x		x		x		
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en el tiempo indicado.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO								
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	x		x		x		
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.	x		x		x		
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.	x		x		x		
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.	x		x		x		
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	x		x		x		
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.	x		x		x		
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas	x		x		x		



23	metodologías de trabajo.	x		x		x		
DIMENSION 4: FORMACION Y DESARROLLO PERSONAL								
24	Los jefes promueven las capacitaciones.	x		x		x		
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	x		x		x		
26	La institución promueve el desarrollo personal.	x		x		x		
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados	x		x		x		
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento debidamente desarrollado

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: ROMMEL IVAN LORO RAMIREZ DNI: 41306505

Especialidad del validador: CONSULTOR EXPERTO EN GESTIÓN EMPRESARIAL, EXPERIENCIA DE EL DESARROLLO DE ESTUDIOS VINCULADOS A LA TEMÁTICA DE LA TESIS, GERENTE DE COPORACIÓN PANAMERICANA DE ASESORIA EMPRESARIAL SAC

08 de OCTUBRE del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



MG. ROMMEL LORO RAMIREZ

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Realización Personal								
1	Existen oportunidades de progresar en la Institución.	x		x		x		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	x		x		x		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	x		x		x		
16	Se valoran los altos niveles de desempeño.	x		x		x		
21	Su jefe expresa reconocimientos por alcanzar sus objetivos laborales y/o personales.	x		x		x		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	x		x		x		
31	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	x		x		x		
36	La empresa promueve el desarrollo personal.	x		x		x		
41	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	x		x		x		
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	x		x		x		
DIMENSION 2: Involucramiento Laboral								
2	Se siente comprometido con el éxito de la organización.	x		x		x		
7	Cada trabajador asegura alcanzar sus objetivos laborales propios.	x		x		x		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	x		x		x		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	x		x		x		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	x		x		x		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	x		x		x		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x		
37	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x		
42	Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos.	x		x		x		
47	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x		
DIMENSION 3: SUPERVISION								
3	El superior y/o jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x		
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	x		x		x		
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la	x		x		x		

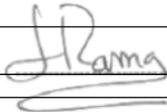
J. Rama

18	organización.							
23	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	x		x		x		
33	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	x		x		x		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	x		x		x		
48	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x		
DIMENSION 4: COMUNICACION								
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	x		x		x		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	x		x		x		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	x		x		x		
19	Existen suficientes canales de comunicación.	x		x		x		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x		
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	x		x		x		
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	x		x		x		
39	Su jefe escucha los planteamientos que se le hacen.	x		x		x		
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	x		x		x		
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	x		x		x		
DIMENSION 5: CONDICIONES LABORALES								
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	x		x		x		
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	x		x		x		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	x		x		x		
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	x		x		x		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x		
30	Existe buena administración de los recursos.	x		x		x		
35	Existe buena administración de los recursos.	x		x		x		
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	x		x		x		
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	x		x		x		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	x		x		x		

J. Rama

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	X		X		X		
		X		X		X		
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.	X		X		X		
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	X		X		X		
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	X		X		X		
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	X		X		X		
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	X		X		X		
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
8	DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	Si	No	Si	No	Si	No	
		X		X		X		
9	Puede trabajar de forma independiente.	X		X		X		
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	X		X		X		
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.	X		X		X		
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	X		X		X		
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida.	X		X		X		
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.	X		X		X		
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en el tiempo indicado.	X		X		X		
16	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	Si	No	Si	No	Si	No	
		X		X		X		
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.	X		X		X		
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.	X		X		X		
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.	X		X		X		
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	X		X		X		
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.	X		X		X		
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas	X		X		X		

23	metodologías de trabajo. Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.	X		X		X	
		Si	No	Si	No	Si	No
24	DIMENSIÓN 4: FORMACION Y DESARROLLO PERSONAL Los jefes promueven las capacitaciones.	X		X		X	
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	X		X		X	
26	La institución promueve el desarrollo personal.	X		X		X	
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados	X		X		X	
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

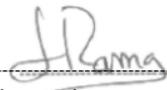
Apellidos y nombres del juez validador. MBA: JESÚS MARTÍN HILARIO RAMOS DNI: 40274906

Especialidad del validador: ESPECIALISTA EN GESTIÓN PÚBLICA, FUNCIONARIO PÚBLICO DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE SERVICIO CIVIL – SERVIR., ESPECIALISTA EN MODERNIZACIÓN DEL ESTADO.

08 de OCTUBRE del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



 MBA. JESÚS MARTÍN HILARIO RAMOS

Encuesta Académica

**ENCUESTA DEL CLIMA
ORGANIZACIONAL Y
DESEMPEÑO LABORAL**

Fecha: Por Confirmar
Durante las 24 horas del día indicado



**¡Avanzamos
Todos!**



**Vengo desarrollando
mi maestría**

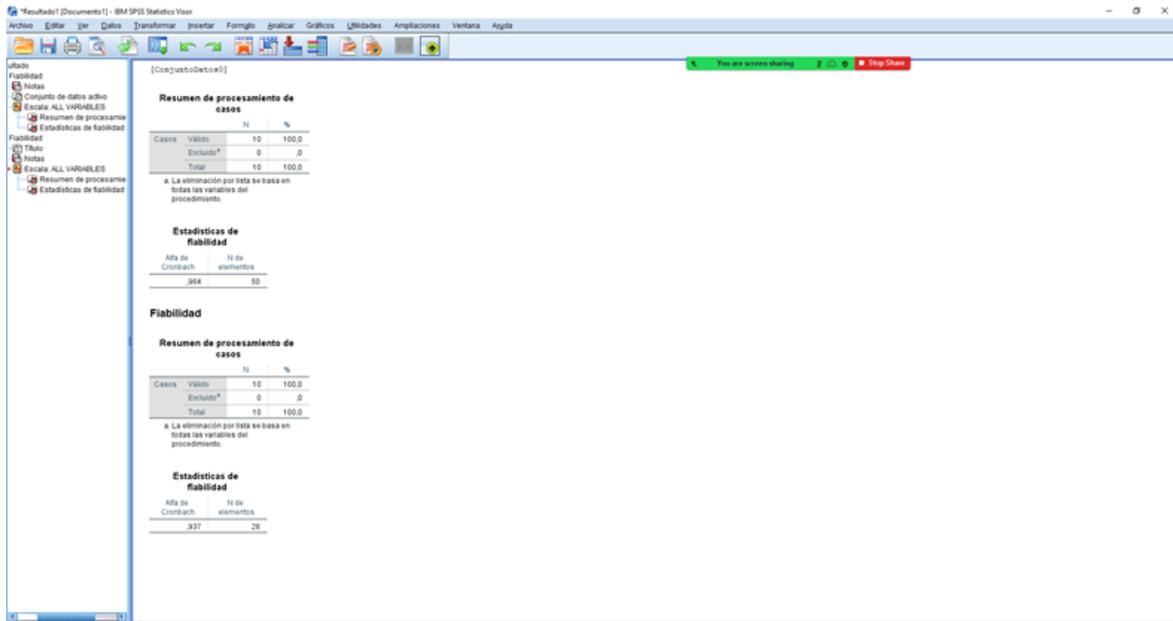
Anexo: Operacionalización CO

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rango
Realización Personal	Logros obtenidos	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.		
Involucramiento Laboral	Cantidad de asistentes a reuniones de coordinación sobre el total de colaboradores	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.	Nunca (1), Poco (2),	Muy favorable 210 -250 Favorable 170 – 209
Supervisión	Cantidad de supervisiones realizadas	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.	Regular (3), Frecuente (4) y Siempre (5).	Medianamente Favorable 130 – 169 Desfavorable 90 -129
Comunicación	Canales de comunicación usados para entregar información	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.		Muy Desfavorable 50 - 89
Condiciones Laborales	Remuneración de la organización sobre la del mercado	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.		

Anexo: Operacionalización DL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rango
Motivación	Resistencia a asumir responsabilidades o aceptar nuevos proyectos	1, 2, 3, 4, 5, 6, y 7.		Alto 102 – 140
Responsabilidad	Porcentaje de Tareas programadas alcanzadas	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15.	Nunca (1), Poco (2), Regular (3), Frecuente (4) y	Promedio 65 – 102
Liderazgo y Trabajo en Equipo	Reconocimientos Entregados	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23.	Siempre (5).	Bajo 28 - 65
Formación y Desarrollo Personal	Capacitaciones culminadas	24, 25, 26, 27 y 28.		

Anexo: Otros datos



ANEXO: COMPENDIO DE ABREVIATURAS

Abreviatura Significado

CO	Clima Organizacional.
DL	Desempeño Laboral.
SERVIR	Autoridad Nacional del Servicio Civil
AdC	Alfa de Cronbach
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
DGT	Dirección General del Trabajo.