



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estudio de caso comparativo del clima organizacional por
género en una entidad pública de Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Zevallos Gutierrez, Katty Sharon (orcid.org/0009-0000-4615-8936)

ASESORES:

Dr. Perez Perez, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-7333-9879)

Mg. Quiñones Castillo, Karlo Ginno (orcid.org/0000-0002-2760-6294)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

Con mucho amor a mis queridos padres y hermanos que son el soporte de vida.

Agradecimiento

A todos los colaboradores que participaron, a la universidad y al asesor por el apoyo brindado.

Declaratoria de Autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEREZ PEREZ MIGUEL ANGEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Estudio de caso comparativo del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023", cuyo autor es ZEVALLOS GUTIERREZ KATTY SHARON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 15 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEREZ PEREZ MIGUEL ANGEL DNI: 07636535 ORCID: 0000-0002-7333-9879	Firmado electrónicamente por: MIPEREZPER el 04- 01-2024 09:05:18

Código documento Trilce: TRI - 0697556



Declaratoria de Originalidad del Autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ZEVALLOS GUTIERREZ KATTY SHARON estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "Estudio de caso comparativo del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
KATTY SHARON ZEVALLOS GUTIERREZ DNI: 45885443 ORCID: 0009-0000-4615-8936	Firmado electrónicamente por: KZEVALLOS el 15- 12-2023 08:57:22

Código documento Trilce: TRI - 0697558



Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	13
3.3. Escenario de estudio	14
3.4. Participantes	15
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.6. Procedimientos	16
3.7. Rigor científico	17
3.8. Método de análisis de datos	17
3.9. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	19
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	40

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Matriz de categorización</i>	14
Tabla 2. <i>Cantidad de participantes por género involucrados</i>	16
Tabla 3. <i>Tabla de resultados de enraizamiento comparativo</i>	19
Tabla 4. <i>Tabla de coeficiente co-ocurrencia comparativo</i>	21

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1. <i>Ubicación del escenario de estudio</i>	15
Figura 2. <i>Niveles de enraizamiento de los códigos comparativo</i>	20
Figura 3. <i>Coeficientes de co-ocurrencia comparativo</i>	22
Figura 4. <i>Red de la categoría de clima organizacional por género - masculino</i>	24
Figura 5. <i>Red de la categoría de clima organizacional por género - femenino</i>	25

Resumen

La presente investigación de estudio tuvo como objetivo general revelar como es el clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023. El estudio se elaboró en el enfoque cualitativo, de tipo aplicada y se utilizó como diseño de investigación el estudio de caso comparativo por género, siendo el escenario una entidad pública fiscalizadora, la técnica utilizada es la entrevista semiestructurada que se relacionan a la categoría, subcategorías y códigos, el instrumento utilizado es el guion de 15 preguntas, aplicada a 30 participantes, 15 del género masculino y 15 del femenino. Con los datos obtenidos luego del análisis en el programa Atlas Ti9, se tuvo como resultado 5 coeficientes de co-ocurrencias cuyos valores fueron de 0.50, 0.45, 0.35, 0.33 y 0.30 para el género masculino y 0.63, 0.56, 0.48, 0.36 y 0.33 para el femenino, existiendo diferencias en los géneros analizados, los códigos están asociados a 2 de las 5 subcategorías previamente planteados como el involucramiento laboral y la supervisión. En ese sentido, se concluye que se cumplió con el objetivo general de la presente investigación, sin embargo, existen aspectos a mejorar como en la autorrealización, la comunicación y condiciones laborales.

Palabras clave: Clima organizacional, condiciones laborales, género, involucramiento laboral, supervisión

Abstract

The general objective of this research study was to reveal what the organizational climate is like by gender in a public entity in Lima, 2023. The study was developed in a qualitative, applied type approach and the case study was used as a research design. comparative by gender, the scenario being a public supervisory entity, the technique used is the semi-structured interview that is related to the category, subcategories and codes, the instrument used is the script of 15 questions, applied to 30 participants, 15 men and 15 women. With the data obtained after the analysis in the Atlas Ti9 program, the result was 5 co-occurrence coefficients whose values were 0.50, 0.45, 0.35, 0.33 and 0.30 for men and 0.63, 0.56, 0.48, 0.36 and 0.33 for men. For women, there are differences in the genders analyzed, the codes are associated with 2 of the 5 subcategories previously proposed such as work involvement and supervision. In this sense, it is concluded that the general objective of this research was met, however, there are aspects to improve such as self-realization, as communication and working conditions.

Keywords: Gender, Organizational climate, work involvement, supervision working conditions

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional y el género como parte fundamental del desarrollo laboral tiene mucha implicancia en satisfacer diversas necesidades cuyo objetivo es el mismo, influyen directamente en las personas y en el desempeño en general de una organización. Tener un clima organizacional positivo es crucial para promover la productividad, la retención de talento, la colaboración para lograr metas en favor de la empresa.

El clima organizacional está referido al lugar de trabajo, como parte de una estructura dentro de una organización, que fomenta el comportamiento adecuado basado en normas ya preestablecidas, las expectativas y las prácticas que prevalecen el entorno laboral, un clima organizacional saludable, generando así la confianza mutua, la comunicación abierta, el respeto, la cooperación y el apoyo con todos los miembros de la organización; también puede darse, un clima organizacional negativo caracterizado por la falta de misma de la comunicación, los conflictos interpersonales, la falta de motivación y de la insatisfacción laboral.

El género humano, está relacionado con el nivel de cumplimiento que experimentan los empleados en la relación a su trabajo, basado en su propia satisfacción y que realizan dentro de una institución laboral, y cómo este influye por diversos factores, como el salario, los beneficios, el reconocimiento, las nuevas oportunidades profesionales, la estabilidad en el trabajo y la vida personal, entre otros. Por otro lado, la motivación de los trabajadores, su compromiso y su disposición para contribuir de manera positiva con sus obligaciones determina la conducta y comportamiento según el grado en el personal se involucre, es ahí donde influye el género social como parte de las obligaciones a cumplir según el cargo que desempeña.

Un clima organizacional favorable y una alta satisfacción laboral tienen múltiples beneficios para las organizaciones. En primer lugar, contribuyen a mejorar la productividad y la eficiencia, ya que el personal motivado está comprometido con su trabajo. Además, un clima organizacional positivo promueve la retención del talento, reduciendo así los costos asociados con la rotación de personal y facilitando la construcción de equipos de trabajo sólidos y cohesionados. Asimismo, el involucramiento social de las personas que trabajan dentro de una institución pública busca impactar de manera positiva la imagen de la organización, lo que puede atraer a potenciales talentos y generar mayores oportunidades de desarrollo socio laboral, además contribuyen a mejorar el clima laboral y su entorno humano, referido a su calidad de vida, generando así un impacto directo en su bienestar psicológico y físico del personal.

En la presente tesis, exploremos en mayor profundidad la significancia del clima organizacional y el género, su impacto de manera directa en el desarrollo laboral, de manera cualitativa, analizando los factores que influyen en ellos y su relación con el desempeño empresarial. También examinaremos las estrategias y prácticas que las organizaciones pueden implementar para mejorar y satisfacer alguna necesidad en el clima social de sus colaboradores.

En el ámbito internacional actualmente nos encontramos inmersos dentro de un contexto globalizado, en el que la información y las comunicaciones se desarrollan teniendo como base las necesidades físicas y tecnológicas de las personas, e influye a nivel psicológico, ya no se trata solo de satisfacer necesidades básicas, los deseos han pasado a ser parte fundamental de la conducta y el comportamiento humano y por ende cubren otros aspectos de necesidad que muchas veces no son satisfechas, influyendo así en el comportamiento de la persona. Todo ser humano siente la necesidad de autorrealización siendo esta una conquista personal, se vuelve más ambiciosa cuando esta necesidad requiere de una satisfacción que contrapone su propia moral, teniendo en cuenta lo que busca para ser feliz. El clima y la satisfacción laborales trascienden dentro del desarrollo

evolutivo de las empresas, existiendo muchos estudios que a lo largo de los años han sido expuestos en diferentes medios. Ritter (2008) afirma que dentro de la cultura organizacional los trabajadores interactúan de manera integrada, basado en el origen de sus propias creencias y cómo expresan sus propios valores.

En el contexto nacional, cualquier organismo público necesita una evaluación continua porque la rotación del personal depende del tipo de contrato, plazo fijo, orden de servicio, CAS o indefinido. Esto afecta las responsabilidades del trabajo social y su organización de trabajo suele cambiar, la cual se enfoca en el comportamiento del individuo y los resultados alcanzados en beneficio de la institución pública.

En el entorno de la institución pública, existen conflictos internos dentro de la organización que son por el tipo de obligaciones laborales del personal, ya que en muchos aspectos esto se valora por la condición de si se es hombre o mujer, realizando actividades similares, pero no iguales, influyendo así en la remuneración que percibe el personal, y no es considerado de manera igualitaria o equitativa. Este trabajo de investigación plantea buscar ¿Cómo es el clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023?

Los problemas específicos que se desarrollan son los siguientes: ¿Cómo se desarrolla la autorrealización del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023? ¿Cómo es el involucramiento laboral del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023? ¿Cómo se efectúa la supervisión del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023? ¿Cómo se realiza la comunicación del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023? Y ¿Cómo son las condiciones laborales del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023?

El estudio del clima organizacional basado en el género humano, es trascendente porque se relaciona al comportamiento del trabajador y sus

resultados productivos, el presente estudio pretende describir de manera cualitativa este enfoque, de acuerdo a diversos factores relacionados a la convivencia social, esto está relacionado también con la percepción que tenga el trabajador de su jefatura ya que esta debe estar involucrada con las necesidades de la empresa y los resultados que quiera tener a corto o mediano plazo, siendo que la retención de talento involucra los objetivos trazados, y el cumplimiento de sus obligaciones. El objetivo general del presente estudio comparativo es, revelar el clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023. Por lo que los objetivos específicos son los siguientes: Analizar el desarrollo de la autorrealización del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023; Analizar el involucramiento laboral del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023; Analizar la supervisión del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023; Analizar la comunicación del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023 y analizar las condiciones laborales del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023.

Finalmente, el propósito de los resultados desde un punto de vista práctico es lograr la probabilidad de implementar mejoras internas dentro de la institución estatal, cuyo propósito es encaminar no sólo al trabajador, sino también a sus empleadores, creando sanas y favorables ventajas competitivas internas, para lograr un trabajo amigable y sin género dentro de un ambiente entre los empleados; desde el punto de vista metodológico se incluye una encuesta y su procesamiento para la obtención de resultados para proporcionar resultados significativos que pueden ser considerados para la mejora interna que respaldan la estructura de la fuerza laboral y cómo afecta el resultado del comportamiento basado en género de una persona y sus condiciones laborales; respecto al punto de vista social se desarrollan elementos claves que inciden en el bienestar y desempeño de los empleados de la organización.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes a nivel nacional:

Tenemos al estudio realizado por Asurza y Pardo (2021) quienes realizaron un estudio para examinar cómo los estilos de liderazgo influyen en el clima organizacional en las empresas del sector de las telecomunicaciones. Para ello, realizaron un estudio mixto, los resultados de su estudio mostraron que la gestión, los cambios y los intercambios tienen un efecto positivo en el clima organizativo, por el contrario, el estilo de gestión del *laissez faire* se refería a un impacto negativo. La gestión del cambio era diferente de la motivación aprender, de fomentar la participación, y se pueda crear ambientes saludables y de compartir los conocimientos, esta condición se caracteriza por promover el conformismo mediante incentivos o recompensas externas. En caso de la gestión del *laissez-faire* de hecho, se descubrió que tenía un efecto negativo porque al gerente le importaba una imagen de alguien que tiene poco compromiso con el equipo y no se le ofreció una guía eficaz.

De otro lado, para Capcha (2020), teniendo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en la gestión institucional, su diseño fue de tipo básico, de método analítico-sintético y descriptivo. Como resultado concluye que hay una influencia directa entre las variables del clima propuesta logrando que los colaboradores se identifiquen con la organización.

Conforme a Condezo (2019) busco analizar el comportamiento sobre los estilos de comunicación de los directivos de una empresa de ventas telefónica, de liderazgo transformacional y transaccional. Para ello se utilizó un método mixto, encontrando en sus resultados la transformación tiene una influencia positiva en el desempeño y el compromiso, sin embargo, los incentivos financieros no deberían sustituirse ni reducirse, sino más bien más bien los complementa. También encontraron que la mayoría eligió comportamiento de liderazgo transformacional caracterizado por brindar

apoyo, escolta y comportamiento menos orientado a objetivos. Estrategias de motivación a través de recompensas económicas.

Para, Asencios (2019), desde un enfoque cualitativo destinado a la identificación de las buenas prácticas de gestión de riesgos de préstamos que afectan la creación de valor en cooperativas de ahorro y crédito Perú 2017 - 2018 utilizando el modelo de riesgo de mejores prácticas, se mostró a mediante los resultados, que la aplicación de mejores prácticas a los riesgos, aplicando las políticas, procesos y procedimientos de gestión de crédito que contribuyen al crecimiento del sector de cooperativas de ahorro en Perú y recomienda implementarlos como herramientas de gestión cooperativas y organismos reguladores como la SBS.

Asimismo, Ballón et al. (2018), tuvo como objetivo identificar estilos de rol de liderazgo en los supervisores. En cuanto a la metodología, eligieron enfoque cualitativo exploratorio utilizando muestreo no probabilístico. Los hallazgos mostraron que existe un estilo de liderazgo dominante, asimismo la conducta del líder también se basa en los años de experiencia. De la misma manera, los empleados reconocen que es positivo que se brinde y se reconozca la retroalimentación (consideración individual), así como el hecho de que se fomentan nuevas formas de hacer las cosas mejoran el desempeño (estimulación intelectual) y demuestran un comportamiento de liderazgo (motivación inspiradora).

Respecto al contexto internacional se revisaron las siguientes:

Para Moreno y Urrego (2021) realizaron un estudio en Medellín, Colombia, exploran la relación entre la gestión y el entorno empresarial a través de una descripción general de los artículos académicos publicados entre 2000 y 2020. Utilizan una metodología cualitativa que se basó en el análisis íntegro de la literatura existente en los campos de la educación, las organizaciones y la atención sanitaria. Las conclusiones de la investigación revelan una fuerte relación entre el liderazgo y el entorno organizacional. Esta investigación resalta la importancia de comprender e investigar estas

variables porque su relación es fundamental para obtención de resultados organizacionales y comodidad de los empleados. En resumen, la tesis enfatiza la necesidad de implementar estrategias de gestión efectivas para mejorar clima organizacional que aumenta la productividad y el confort de los trabajadores.

Por otro lado, Moya (2020) realizó un estudio mixto, se recogieron y analizó datos cualitativos. El objetivo era diseñar una herramienta de reclutamiento emocional que pueda mejorar la situación y condiciones de vida de los docentes; una de las implementaciones es un bono no salarial para reconocer el trabajo y ambiente laboral pacífico, que conduzca a la satisfacción de las necesidades personales, familiares y profesionales más competitivo. Otra propuesta de aplicación fue una plataforma virtual para facilitar el trabajo de los docentes y optimizar la enseñanza.

Según Santamaría (2020), en su estudio del clima organizacional y desempeño del trabajo tuvo como objetivo determinar si el entorno empresarial afectó el desempeño del trabajo de la empresa, un estudio cuantitativo-cualitativo. Concluye que el clima corporativo afectaba el desempeño laboral están ligados así mismo de tal forma que el comportamiento de las personas es motivado por el cambio.

Por su parte González et al. (2018) realizaron un estudio en Ambato, Ecuador. Evaluaron la prevalencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional, compañía se utilizó una técnica cualitativa. Según los resultados, un 72% de los encuestados percibió una falta de habilidades de liderazgo en la organización. Por otro lado, el 52% de los empleados expresó falta de clima. Estos hallazgos indican una mala comunicación entre instituciones y socios, es decir, esto tiene un efecto negativo directo sobre la motivación y la productividad y genera desconfianza entre los empleados en todas las áreas.

Por otro lado, Peniche (2018) en su disertación Koulutuslaittosset como Organizaciones micropolíticas: un estudio cualitativo en una institución

avanzada, este estudio determina la relación entre los distintos componentes gestión educativa que no se trata sólo de gestión y clima laboral. La investigación es cualitativa, se ha reconocido efectivamente que la administración educativa no sólo incluye la administración y clima institucional, sino que se relacionan con otras dimensiones de la organización.

Respecto a los fundamentos teóricos se especifican respecto:

Al Clima Organizacional: Chiavenato (2009) Permite combinar e integrar los esfuerzos individuales y grupales en resultados productivos. Se pretende ver la forma de buscar mejoras en el trabajo continuo para el desarrollo organizacional y el desempeño y satisfacción laboral, en favor de la organización.

Para Méndez (2007) Concibe que el clima organizacional es considerado como un ambiente propio de la empresa, que cada individuo produce y percibe de acuerdo con las circunstancias que ocurren en el proceso de poder interactuar de manera social y estructural de la organizacional. El clima organizacional se refiere al entorno psicoemocional y cómo se percibe en la organización. Es la suma de las percepciones, actitudes, valores, expectativas y comportamientos de los empleados hacia su entorno laboral. El clima organizacional representa la atmósfera general y como se ve de manera significativa dentro de la organización y cómo se siente en relación con su propia percepción y como es percibido por sus propios compañeros.

El clima organizacional está formado por la interacción de varios factores como la comunicación, la gestión, la cultura socio organizacionales, las políticas e internas a favor de la organización y el personal. Estos elementos contribuyen a un conjunto de percepciones comunes entre los miembros de la organización, donde se dan ambientes laborales positivos o negativos.

Un clima organizacional en armonía se da como consecuencia de la cooperación, la colaboración, una buena comunicación sana y abierta y el reconocimiento de su contribución misma de que se quiere dar a entender. Así también, una atmósfera negativa puede caracterizarse, por ejemplo, por falta de confianza, conflictos interpersonales, falta de comunicación, ineficacia de las políticas y prácticas organizacionales.

El clima organizacional afecta significativamente diversos aspectos organizativos, como el nivel de satisfacción y motivación de los empleados, la productividad, la calidad del trabajo, la innovación, el ausentismo y el compromiso organizacional. Por lo tanto, las organizaciones suelen estar interesadas en evaluar y mejorar el clima laboral para promover un ambiente de trabajo saludable, motivador y productivo para sus empleados.

Respecto al comportamiento humano Brunet (2002), señala que la relación de los lados opuestos de una misma organización genera un cambio en el comportamiento del empleado depende de los factores organizacionales existentes y sus percepciones sobre estos factores; Así, a la hora de definir el clima organizacional se monitorea la influencia mutua del entorno y la personalidad del individuo. (pg. 125).

Para Medina (2021) el comportamiento humano en el lugar de trabajo es cualquier reacción emocional de un empleado reconocida en su empresa cuando se le paga una recompensa justa por su desempeño laboral con un salario aceptable u otros incentivos de motivación laboral.

Se ha especulado ampliamente de que las mujeres tienen la capacidad igual que los hombres para operar en una organización que se compone de sus valores, actitudes y comportamientos inherentes (Mason, 1955), pero que las mujeres son más sensibles a ciertos tipos de entornos organizacionales que los hombres, provocar satisfacción por otros motivos, condiciones ajenas a la empresa, como la satisfacción familiar, que aumentan la satisfacción laboral (González, Reyes, & Jiménez, 2008) se presume que era una condición familiar, basado en sus propias

responsabilidades familiares, que dictan expectativas laborales diferentes a las de los hombres (Hodson, 1989).

Por otro lado, Pedraza (2020) precisa que la satisfacción laboral resulta del estado de pertenencia del empleado a la empresa, que puede ser agradable o desagradable dependiendo del trato que recibe y de los incentivos que recibe la empresa y como esta aumenta su producción.

Menéndez (como en Saavedra y Avellaneda, 2014) afirma que la satisfacción laboral percibida por una persona está basada en el entorno social del individuo y en cómo conoce a sus responsables y colaboradores, lo que determina sus sentimientos, aunque sea desfavorable y con ello mediar en su satisfacción o insatisfacción emocional con la empresa. (p. 40)

Asimismo, Gonzales (como se citó en Saavedra y Avellaneda, 2014) sostuvo que “la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes que tiene un sujeto hacia la tarea asignada dentro de la organización, estas actitudes vendrán definidas por las características del trabajo y por cuanto será considerada dicha labor por el sujeto” (p. 40)

Dalton, Hoyle y Watts (2007) afirmaron que, si podemos identificar las necesidades básicas y crear climas adecuados de trabajo, estos fortalecerán las serán cubiertas por los resultados obtenidos, generando confianza en lo realizado. Su teoría permite conocer diferentes necesidades y motivos de comportamiento, identificar las necesidades que afectan al empleado y cómo éste las satisface.

Respecto a la teoría del género laboral de Idalberto Chiavenato (2000) destaca que las personas buscan satisfacción laboral en lo que realizan dentro de una organización y que es el comportamiento que se observa en un empleado que se relaciona con la búsqueda de las metas trazadas; Conformar una estrategia individual para lograr los objetivos organizacionales, el buen desempeño es la fortaleza más importante de la

organización. La satisfacción laboral es el desempeño y eficiencia del trabajo que expresa un empleado al realizar las funciones y tareas básicas que requiere su puesto en un contexto laboral específico que le permite demostrar que sea apto de poder logarse idóneamente. (página 241).

Con respecto a la teoría de los dos factores de Herzberg, Según esta teoría, el grado de satisfacción o insatisfacción de un empleado depende de si se cumplen las exigencias de su trabajo, que no están implícitas en su comportamiento laboral. Se relaciona con el entorno físico y psicológico laboral ("necesidades de higiene"). La segunda necesidad está relacionada con las condiciones de trabajo, y con el nivel de motivación y satisfacción, por lo que si el empleado alcanza el nivel de motivación correspondiente a sus expectativas sentirá satisfacción, pero si no lo alcanza, lo hará sentir insatisfacción en un estado neutral (página 165).

Caballero (2002) refiere que Herzberg aplica una teoría de dos factores que señala: Afirma que la satisfacción y la insatisfacción laborales se da con dos fenómenos distintos y separados en el comportamiento profesional. Este modelo implica que el trabajador tiene dos conjuntos de necesidades: una relacionada con el entorno físico y psicológico laboral ("necesidades higiénicas") y el otro se relaciona con el trabajo que realiza ("necesidades motivacionales"). Si no se satisfacen las "necesidades de higiene", el trabajador ya no se siente insatisfecho (sin embargo, tampoco se siente está satisfecho una situación neutra; Cuando estas necesidades no se satisfacen, te sientes insatisfecho. Una persona está satisfecha con el trabajo sólo cuando se satisface su ("necesidad de motivación"). Si esas necesidades no causan satisfacción, no está satisfecho (sin embargo, tampoco se siente insatisfecha es una situación neutra. (p. 6).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Respecto al tipo de investigación que se ha utilizado en la presente investigación en el enfoque cualitativo es la aplicada.

Taylor y Bogdan (1986) Investigación cualitativa son estudios que producen datos descriptivos: lo que dicen las personas, se da de manera hablada o escrita y tiene que ver con una conducta específica observada. citados por Quecedo y Castaño (2002).

Para, Arias et al., (2022) La investigación aplicada implica encontrar soluciones a fenómenos que ocurren durante un período de tiempo con el objetivo de hacerlo útil para la investigación, lo que permite una conclusión científica y lógica, que es la forma de crear nuevos conocimientos claros.

Diseño de investigación

La investigación realizada refiere lo propuesto González, Figueroa, y González (2014) para obtener una medición que pueda controlarse de las variables establecidas, en un campo no experimental, observando el fenómeno sin manipularlas, esto favorece un estudio explicativo en un momento dado. (Hernández et al., 2010)

Siendo en la presente investigación el estudio de caso, que se necesita una metodología flexible basada en su entorno social, que permita analizar el contexto interno del trabajo. Para Chaverra. Gaviria y Gonzales (2019) es una forma empírica de comportamiento humano mediante el cual las personas realizan sus actividades diarias.

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Según Flores-Kanter y Medrano (2019), mencionan que categorizar consiste en que el investigador detecta en la información analizada algunos datos relevantes y los conceptualiza, para luego codificar y así operacionalizar el tema de la investigación.

Para el presente estudio la categoría a analizar es el clima organizacional por género, asimismo se ha identificado las subcategorías.

Según Gaspar (2011), a la hora de evaluar el clima organizacional se deben considerar subcategorías, las cuales deben estructurarse de tal manera que se mantenga una jerarquía que permita definir adecuadamente los estándares fijados para alcanzar las metas. Para el presente estudio la tabla de categorización se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1.*Matriz de categorización*

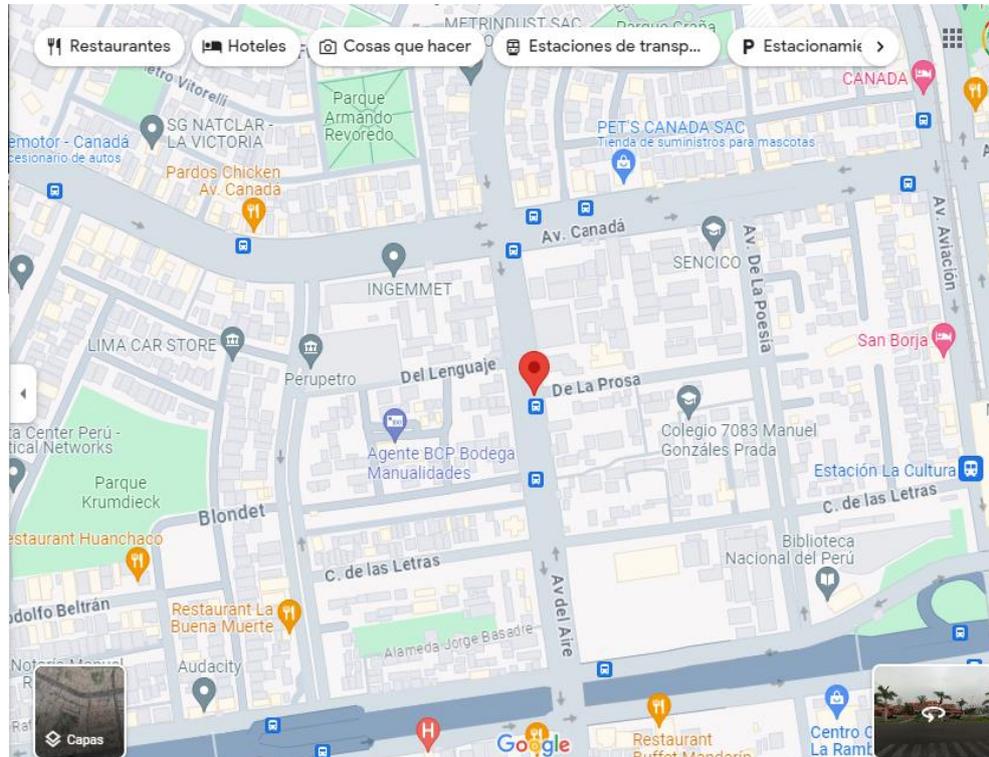
Categoría	Subcategoría	Códigos
Clima Organizacional por género	Autorrealización	Actividades de desarrollo Identificación con la Organización
	Involucramiento laboral	Compromiso laboral Toma de decisiones Cooperación
	Supervisión	Capacidad de la jefa Evaluar tareas Reconocimiento de labores realizadas
	Comunicación	Acceso a la información Relaciones laborales internas Medios de comunicación interno Igualdad de trato
	Condiciones laborales	Capacitación Salarios percibidos Procedimiento de sanción contra el acoso laboral

Fuente: Elaboración propia**3.3 Escenario de estudio**

Respecto al escenario de estudio, este se efectúa sobre una institución pública reguladora de la ciudad de Lima, la institución se encuentra descentralizado a nivel nacional, sin embargo, para el presente estudio solo se ha realizado en las instalaciones de la sede principal que se ubica en el distrito de San Borja, Lima.

Figura 1

Ubicación del escenario de estudio



Fuente: Google maps

3.4 Participantes

Respecto a los participantes como señala Mendieta (2015), son los individuos que van a participar en el estudio, los que van a formar parte de la investigación. En este presente caso se tiene la participación de 30 individuos o participantes. En la selección de los participantes se ha utilizado la técnica de muestreo no probabilístico de tipo intencional, como se detalla en la tabla 2:

En referencia a los criterios de inclusión para seleccionar la muestra, se han entrevistado a: los trabajadores de planilla, CAS y locadores de servicios, siendo los criterios de exclusión aquellos que tienen vínculo laboral por debajo de los 3 meses y los jefes de área para mantener neutralidad.

Tabla 2.

Cantidad de participantes por género

Género	Cantidad
Femenino	15
Masculino	15
Total	30

Fuente: Elaboración propia

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se ha utilizado la técnica cualitativa de recolección de datos como señala Sánchez, et al. (2021), que es una entrevista a profundidad con la cual se va a interaccionar entre dos personas y adjuntar las fotografías, las cuales previamente se han planificado.

Asimismo, para la obtención de los datos se utilizó la entrevista semiestructurada, siendo el instrumento de la entrevista el guion de preguntas, que contienen 15 preguntas abiertas, los cuales fueron debidamente validados por expertos externos.

3.6 Procedimientos

Para el presente caso de estudio se procedió previamente se solicitando la entrevista a un representante legal de la empresa para brindar las facilidades necesarias para la entrevista, citando de manera presencial a los involucrados para la realización de la entrevista o coordinando las entrevistas posteriores según el caso de evolución correspondiente, con un periodo aproximado de 15 minutos, Después de examinar diferentes opiniones sobre los criterios de validez del estudio y calidad, se ha desarrollado un procedimiento con instrucciones claras sobre cómo se debe realizar la entrevista. Es decir, los pasos que se deben tomar para garantizar que el proceso sea eficiente y consistente. Según, Lecompte y Preissle (1993) recomiendan que los investigadores lo apliquen

mediante investigaciones más sistemáticas antes de iniciar el trabajo de campo con una entrevista. Se analizó la guía y el marco teórico inicial a partir del cual se desarrollaron las entrevistas, se recogieron respuestas a las preguntas, para evaluar las ideas recurrentes y agruparlas y categorizarlas.

Esta investigación utilizó la información con el personal administrativo evaluado, con el permiso previo de la institución y puede participar en un estudio preaprobado. Finalmente se realiza el procesamiento de la información que se ha obtenido mediante el uso del programa ATLAS.Ti9 para este tipo de enfoque.

3.7 Rigor científico

Conforme a lo definido por Sánchez et. al (2020), el rigor científico de una investigación de enfoque cualitativo debe tener el criterio de credibilidad en la obtención de datos, en los tiempos, en el espacio, en los métodos usados.

Para el caso de la presente investigación se utilizó el criterio de credibilidad y transferibilidad en la validación de los datos, debido a que se grabó la entrevista y se documentan toda la investigación.

3.8 Método de análisis de datos

En el presente estudio se utilizó el análisis de la información requerida donde se recopiló la información basada en la entrevista, instrumentos que han sido probados debidamente y aprobados y tienen un nivel confiabilidad aceptable, el apoyo de la institución evaluada para obtener el acceso a los participantes colaboradores fue fundamental para el desarrollo del mismo, la información obtenida se llevó a un archivo Word para integrar la información obtenida.

Asimismo, se aplicó el método descriptivo e inferencial, siendo descriptivo debido a que el resultado del análisis se realizó la codificación y el enraizamiento de los mismos y siendo inferencial por la obtención del análisis los coeficientes de co-ocurrencias y las redes semánticas.

3.9 Aspectos éticos

Los investigadores son responsables de los procesos evaluativos y la información recopilada para el desarrollo de una investigación, sobre el comportamiento ético y moral aplicado es necesario tomar conciencia de los futuros resultados que queramos obtener y respetar el diseño de proyección ya establecido en investigaciones posteriores, que servirán de marco teórico referencial para nuevas investigaciones. De acuerdo a Wiersma y Jurs (2008). La investigación científica y ética requiere el consentimiento de los participantes. Se debe proteger la confidencialidad antes de realizar las entrevistas. Y aplicar las encuestas referidas al presente estudio, se debe ser imparcial, y mantener la originalidad de lo que se pretende analizar., utilizando referencias bibliográficas apropiadas, garantizando así los futuros resultados obtenidos. En consecuencia, los principios éticos se deben cuidar y basados en las siguiendo las instrucciones teniendo en cuenta el fenómeno de estudio.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados descriptivos

En el presente estudio de investigación, al aplicar el instrumento de la entrevista según el guion de preguntas semiestructuradas a los participantes, se procedió a procesar la información con el aplicativo del Atlas Ti9, en donde se han obtenido los resultados siguientes:

Tabla 3.

Tabla de resultados de enraizamiento comparativo

Código	Masculino	Femenino
Cumplimiento de funciones	43	26
Compromiso laboral	41	26
Uso de medios de comunicación internos digitales	38	34
Trabajo en equipo	28	17
Realización de capacitaciones al personal	25	13
Igualdad de trato	20	17
Identificación con la organización	20	18
Actividades de desarrollo motivacional	19	22
Evaluación de tareas del personal	18	10
Acceso a la información	16	16
Buena relación laboral con el jefe/a	16	10
Cooperación con la organización	19	12
Cooperación con el jefe/a	14	21
Uso del procedimiento del acoso laboral	14	11
Reconocimiento de labores	13	9
Solución de problemas	12	22
Eficiente capacidad del jefe/a	12	13
Actualización de salarios percibidos	10	13
Falta de reconocimiento laboral	10	12
Toma de decisiones del jefe/a	9	8
Servicios de calidad al ciudadano	9	7
Aplicación del plan de evaluación	9	6
Deficiente capacidad del jefe/a	7	8
Igualdad de salarios percibidos	6	2
Clima organizacional	0	7
Inexistencia de capacitaciones	0	6
Desconocimiento del procedimiento del acoso laboral	0	4

Nota: elaboración propia

Figura 2.

Niveles de enraizamiento de los códigos comparativo



Nota: Conforme a lo que muestra en la tabla 3 y la figura 2, se observan los datos del resultado descriptivo que se ha aplicado tanto al género masculino y el femenino; al respecto se evidencia que se obtuvieron un total de 24 códigos para el masculino y un total de 27 códigos para el femenino, cabe mencionar que se inició con un total de 15 códigos, sin embargo, al

efectuar el análisis se encontraron nuevos códigos. Al respecto, el enraizamiento con mayor nivel de diferencia es: Cumplimiento de funciones con 43 para el masculino y para el femenino solo 26, siendo la diferencia alta (17), seguida de Compromiso laboral con 41 para el género masculino y para el femenino 26 con una diferencia considerable (15) y Trabajo en equipo con 28 para el masculino y 17 para el femenino.

Asimismo, se observa que en caso de género femenino tienen códigos que no se muestra en el masculino tales como: Clima organizacional, Inexistencia de capacitaciones y Desconocimiento del procedimiento del acoso laboral.

Resultados inferenciales

Posterior a efectuar el análisis de la información, se proceden a la obtención de los resultados inferenciales, los cuales se presentan en los siguientes gráficos y tablas.

Tabla 4.

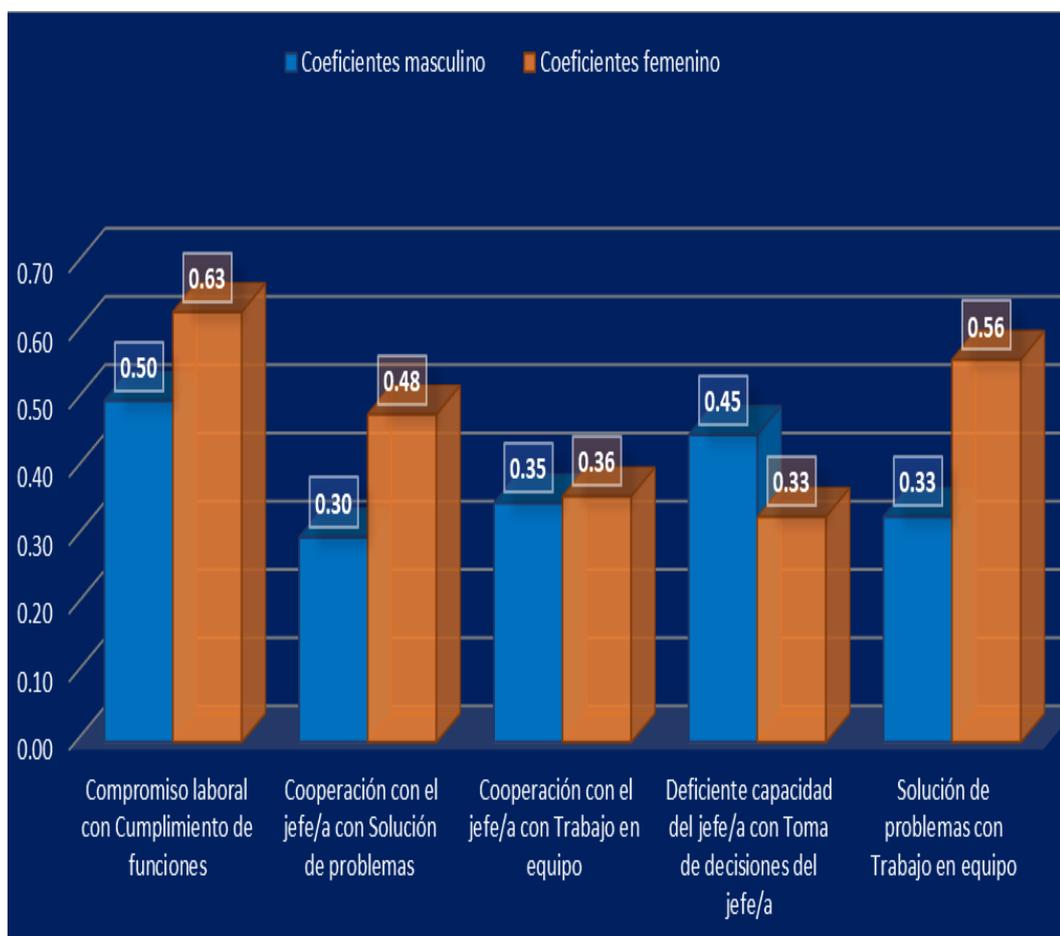
Tabla de coeficiente co-ocurrentes comparativo

Códigos co-ocurrentes	Coefficientes Masculino	Coefficientes Femenino
Compromiso laboral con Cumplimiento de funciones	0.50	0.63
Deficiente capacidad del jefe/a con Toma de decisiones del jefe/a	0.45	0.33
Cooperación con el jefe/a con Trabajo en equipo	0.35	0.36
Solución de problemas con Trabajo en equipo	0.33	0.56
Cooperación con el jefe/a con Solución de problemas	0.30	0.48

Nota: Elaboración propia

Figura 3.

Coefficientes de co-ocurrencia comparativo

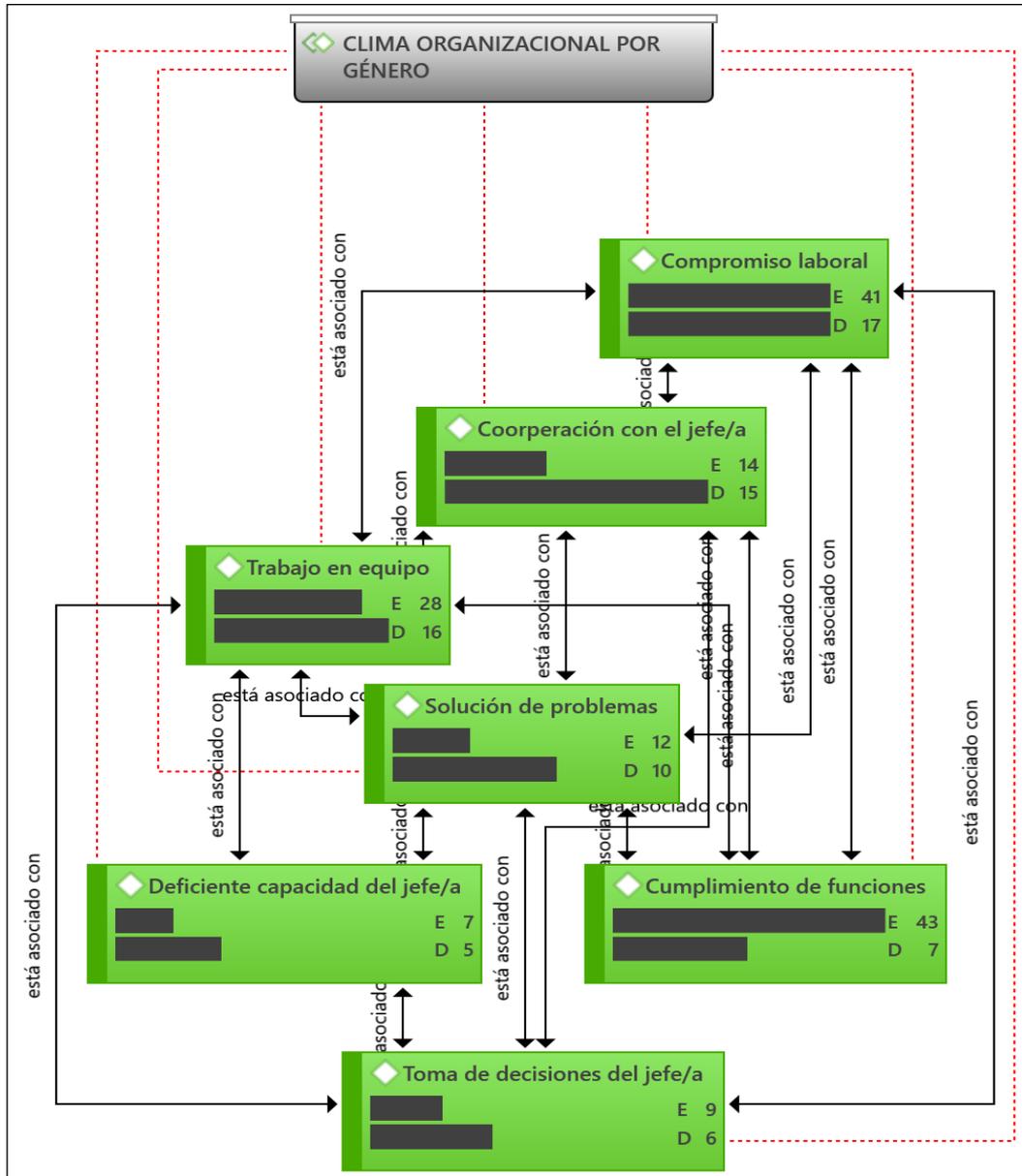


Nota: De acuerdo a lo que se visualiza en la tabla 4 y figura 3 respecto al análisis al resultado inferencial comparativo entre el género masculino y femenino se muestran cinco (5) códigos co-ocurrentes que presentaron mayor grado de asociación, siendo los siguientes: Compromiso laboral con cumplimiento de funciones con 0.50 para masculino y 0.63 para femenino, lo cual indica que el personal femenino que labora en la entidad se siente con mayor compromiso a cumplir sus actividades que le fueron asignados, en caso de Deficiente capacidad del jefe/a con Toma de decisiones del jefe/a, nos indica que el masculino con 0.45 tienen mayor opinión sobre el femenino con 0.33 de que las decisiones tomadas sólo por parte del jefe/a inmediato no son eficientes para solucionar los problemas, respecto a Cooperación con el jefe/a con Trabajo en equipo se puede observar que el resultado es similar por lo que el masculino con 0.35 y el femenino con 0.36 opinan que se puede tener mejor resultado en la resolución de problemas

si se trabaja con todos los integrantes del área, con relación a Solución de problemas con Trabajo en equipo, el género femenino con 0.56 indican que se obtienen mejor resultado al realizar trabajos en conjunto con la finalidad de buscar una solución a los problemas que se suscitan, el cual tiene mayor diferencia entre las opiniones entre los géneros y finalmente con respecto a Cooperación con el jefe/a con solución de problemas, el femenino con 0.48 señalan que obtienen mejor resultados en buscar la solución a los problemas si se está en constante cooperación con los jefes/as respecto al masculino con 0.33.

Figura 4.

Red de la categoría de clima organizacional por género masculino



Nota: conforme a lo que se observa en la figura 4, respecto a la categoría de Clima organizacional por género (masculino), está relacionado directamente con las subcategorías, siendo en primera línea con Compromiso laboral con una densidad de 17, seguida de Cooperación con el jefe/a, en un nivel menos con Trabajo en equipo, seguida de Solución de problemas, luego en las mismas líneas con Deficiente capacidad del jefe/a con Cumplimiento de funciones y finalmente con Toma de decisiones del jefe/a, asimismo estas subcategorías están asociadas entre sí.

Figura 5.

Red de la categoría de clima organizacional por género femenino



Nota: Conforme a la visualización en la figura 5, la categoría de Clima organizacional por género (femenino), se relacionan directamente con las subcategorías, siendo en primera línea con compromiso laboral con una densidad de 13, luego en la mismo nivel con Solución de problemas y Trabajo en equipo, los cuales presentan una densidad de 12 cada uno, seguida de Cooperación con el jefe/a con una densidad de 10, luego con Cumplimiento de funciones con una densidad de 9, finalmente en el último nivel se ubican Deficiente capacidad del jefe/a con Toma de decisiones del jefe/a, los cuales presentan una densidad de 3 cada uno. Asimismo, estas subcategorías están asociadas entre sí.

Asimismo, según la figura se tienen nuevos códigos que surgieron, los cuales complementan para cumplimiento con los objetivos de esta investigación.

Discusión

En comparación al estudio realizado por Capcha (2020), teniendo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en la gestión institucional. Como resultado concluye que hay una influencia directa entre las variables del clima propuesta logrando que los colaboradores se identifiquen con la organización, lo concluido por el autor se asemeja a los resultados descriptivos que se han obtenido en la presente investigación, debido a que se ha evidenciado y confirmado un nivel de enraizamiento en el código de Identificación con la organización con 20 en masculinos y 18 para femeninos, evidenciando que el personal se siente conforme en la entidad donde laboran.

Asimismo, Conforme a la investigación realizado por Condezo (2019) que busco analizar el comportamiento sobre los estilos de comunicación de los directivos de una empresa de ventas telefónicas de liderazgo transformacional y transaccional, encontrando en sus resultados la transformación tiene una influencia positiva en el desempeño y el compromiso, sin embargo, los incentivos financieros no deberían sustituirse ni reducirse, sino más bien más bien los complementa. También encontraron que la mayoría eligió comportamiento de liderazgo transformacional caracterizado por brindar apoyo y estrategias de motivación a través de recompensas económicas, podemos concluir que presenta una similitud con los resultados inferenciales en la presente investigación, debido a que el resultado de co-ocurrencia de Compromiso laboral con cumplimiento de funciones es alto, siendo el coeficiente de 0.50 en el género masculino y 0.63 en femenino, el cual indicia que el género femenino tiene mayor compromiso para efectuar sus funciones.

Conforme a lo mencionado por Asencios (2019), destinado a la identificación de las buenas prácticas de gestión de riesgos de préstamos que afectan la creación de valor en cooperativas de ahorro y crédito Perú, se mostró a mediante los resultados, que la aplicación de mejores prácticas a los riesgos, aplicando las políticas, procesos y procedimientos de gestión

de crédito que contribuyen al crecimiento del sector de cooperativas de ahorro en Perú, se puede concluir que se asemeja a los resultados obtenidos en el coeficiente de co-ocurrencias de Solución de problemas con Trabajo en equipo con 0.33 en masculino y 0.56 en femenino , se puede apreciar que el trabajar en conjunto constituye una buena práctica que mejora la solución de los problemas.

Por su parte, de acuerdo a la investigación de Ballón (2018), tuvo como objetivo identificar estilos de rol de liderazgo en los supervisores. Los hallazgos mostraron que existe un estilo de liderazgo dominante, pero la conducta del líder se basa también los años de experiencia. De la misma manera, los empleados reconocen que es positivo que se brinde y se reconozca la retroalimentación, así como el hecho de que se fomentan nuevas formas de hacer las cosas mejoran el desempeño y demuestran un comportamiento de liderazgo, conforme al resultado inferencial obtenido se puede apreciar la semejanza, debido a que la relación de co-ocurrencias de Cooperación con el jefe/a con Trabajo en equipo muestra un coeficiente de 0.35 (masculino) y 0.36 (femenino), así como Cooperación con el jefe/a con solución de problemas con coeficientes de 0.30 (masculino) y 0.48 (femenino) , demuestra el comportamiento del líder es positivo y trabajar en conjunto se puede lograr las metas y objetivos.

Para Moreno y Urrego (2021) exploran la relación entre la gestión y el entorno empresarial a través de una descripción general de los artículos académicos publicados entre 2000 y 2020. Las conclusiones de la investigación muestran una fuerte relación entre el liderazgo y el entorno organizacional. Esta investigación resalta la importancia de comprender e investigar estas variables porque su relación es fundamental para obtención de resultados organizacionales y comodidad de los empleados, Conforme a los resultados obtenidos, se afirma lo que mencionado por el autor, debido a que la relación de coeficiente de co-ocurrencias de Cooperación con el jefe/a con Trabajo en equipo y Cooperación con el jefe/a con solución de problemas, demuestra la importancia de la relación del líder con su equipo.

Con relación al trabajo realizado por, Moya (2020) El objetivo era diseñar una herramienta de reclutamiento emocional que pueda mejorar la situación y condiciones de vida de los docentes; una de las implementaciones es un bono no salarial para reconocer el trabajo y ambiente laboral pacífico, que conduzca a la satisfacción de las necesidades personales, familiares y profesionales más competitivo, respecto a ello, se asemeja al obtenido en análisis descriptivo, debido a que el resultado de enraizamiento del código de Actualización de salarios percibidos con 10 para el género masculino y 13 para el femenino, se demuestra que para incentivar es necesario efectuar cambios en el salario del personal.

Por su parte González et al. (2018) realizaron un estudio en Ambato, Ecuador. Según los resultados, el 72% de los participantes percibió la falta de habilidades de liderazgo en la organización. Por otro lado, el 52% de los empleados expresó falta de clima. Estos hallazgos indican una mala comunicación entre instituciones y socios, es decir, tiene un efecto directo negativo en términos de motivación y productividad y genera desconfianza en los empleados en los departamentos técnicos y administrativos, en relación al resultado obtenido en la presente investigación se asemeja, debido a que la relación de Co-ocurrencias de Deficiente capacidad del jefe/a con Toma de decisiones del jefe/a con coeficiente de 0.45 en el género masculino y 0.33 en el femenino, los cuales demuestran que existe una mala relación el jefe directo.

Tenemos al estudio realizado por Asurza y Pardo (2021) quienes realizaron un estudio para examinar cómo los estilos de liderazgo influyen en el clima organizacional en las empresas del sector de las telecomunicaciones, los resultados de su estudio mostraron que la gestión, los cambios y los intercambios tienen un efecto positivo en el clima organizativo, por el contrario, el estilo de gestión del *laissez faire* se refería a un impacto negativo, con respecto a la presente investigación existe

diferencias por lo que nuestros resultados difieren con lo concluido por los autores.

De acuerdo a lo manifestado por Santamaría (2020), en su estudio del clima organizacional y desempeño del trabajo. Concluye que el clima corporativo afectaba el desempeño laboral y están ligados así mismo de tal forma que el comportamiento de las personas es motivado por el cambio, con respecto a la presente investigación existe diferencias por lo que nuestros resultados difieren con lo concluido por los autores.

Por otro lado, Peniche (2018) en su disertación Koulutuslaittoset como Organizaciones micropolíticas, se ha reconocido efectivamente que la administración educativa no sólo incluye la administración y clima institucional, sino que se relacionan con otras dimensiones de la organización, con respecto a la presente investigación existe diferencias por lo que nuestros resultados difieren con lo concluido por los autores.

V. CONCLUSIONES

Primera conclusión: De acuerdo al objetivo general, se concluye en que éste se cumplió, debido a que se observaron que los coeficientes de co-ocurrencias cuyos valores para el género masculino con 0.50, 0.45, 0.35 y 0.30 y en el femenino con 0.63, 0.48, 0.36 y 0.33 confirman lo hallado en las subcategorías de Involucramiento laboral y supervisión, siendo los códigos que respaldan estas subcategorías el Compromiso laboral, Toma de decisiones, Cooperación y Capacidad del jefe/a.

Segunda conclusión: De acuerdo al primer objetivo específico, referido al involucramiento laboral del clima organizacional por género en una entidad pública, se concluye que éste no se cumplió, toda vez que se no se encontraron coeficiente(s) que respondan a la primera subcategoría.

Tercera conclusión: En relación al segundo objetivo específico, referido al desarrollo de la autorrealización del clima organizacional por género en una entidad pública, se concluye que éste se ha cumplido, debido a que se encontraron concurrencia entre los códigos Compromiso laboral con Cumplimiento de funciones con un coeficiente de 0.50 para el género masculino y 0.63 para el femenino, Deficiente capacidad del jefe/a con Toma de decisiones con 0.45 masculino, siendo un nivel bajo para el femenino con 0.33, Cooperación con el jefe/a con Trabajo en equipo con 0.35 masculino y 0.36 femenino y Cooperación con el jefe/a con Solución de problemas con 0.45 para el masculino y con nivel bajo para el femenino con 0.33, que responden a la segunda subcategoría.

Cuarta conclusión: Con relación al tercer objetivo específico, referido al desarrollo de la supervisión del clima organizacional por género en una entidad pública, se concluye que éste se ha cumplido, toda vez que se encontró concurrencia entre los códigos Deficiente capacidad del jefe/a con Toma de decisiones con coeficiente de 0.45 masculino, siendo un nivel bajo para el femenino con 0.33, que responden a la subcategoría planteada.

Quinta conclusión: De acuerdo al cuarto objetivo específico, referido a la comunicación del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, se concluye que éste no se cumplió, toda vez que se no se encontraron coeficiente(s) que respondan a la cuarta subcategoría.

Sexta conclusión: De acuerdo con el quinto objetivo específico, referido a las condiciones laborales del clima organizacional por género en una entidad pública, se concluye que éste no se cumplió, toda vez que se no se encontraron el(los) coeficiente(s) que respondan a la quinta subcategoría

VI. RECOMENDACIONES

Primera recomendación: De acuerdo con la primera conclusión, se recomienda a la entidad que debe buscar estrategias que mejoren el clima organizacional de los colaboradores, que se sientan identificado, comprometido, motivado con las labores que realizan. Asimismo, se sugiere que en futuros estudios profundicen el análisis de la autorrealización, comunicación y las condiciones laborales.

Segunda recomendación: En relación con la segunda conclusión, se sugiere a la entidad que efectúe actividades que puedan motivar al personal en el aspecto emocional, profesional, superación personal, psicológico, de salud, para el cumplimiento de sus actividades.

Tercera recomendación: De acuerdo con la tercera conclusión, se propone que la entidad debe incentivar el trabajo en equipo, ofreciendo talleres grupales, cursos especializados, diplomados o maestrías, los cuales sean pagadas en totalidad o mayor proporción por la entidad.

Cuarta recomendación: En relación con la cuarta conclusión, se plantea que la organización al contratar a los jefes de área, gerentes o directores que son cargos de confianza se realicen mediante concurso público, con lo cual se garantice contratar servidores públicos con experiencia profesional y que tengan las condiciones para asumir el cargo.

Quinta recomendación: De acuerdo con la quinta conclusión, se recomienda que se implementen plataformas digitales y uso de sistemas para mejorar la comunicación con los colaboradores de la entidad.

Sexta recomendación: En relación con la sexta conclusión, se sugiere que la entidad efectúe charlas sobre sean presenciales o virtuales para divulgar sobre el procedimiento de acosos laboral y sexual. Asimismo, se sugiere que realicen los trámites correspondientes para la actualización de los salarios percibidos de acuerdo con la realidad.

REFERENCIAS

Aranda, L., Gallegos, K. y Jara, L. (2021) *Clima organizacional y la Satisfacción laboral de los colaboradores de la oficina de planificación y control de la producción de los servicios Industriales de la Marina, Callao, 2021*. (Tesis de grado) Universidad Peruana de las Américas. Perú. Recuperado de: http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1620/ARANDA_GALLEGOS_JARA.pdf?sequence=1

Arias, F. (2006) *Proyecto de investigación, introducción a la metodología científica*. 5ta edición.

Artículo científico de liderazgo. (2016). Cosío (2005). *Teoría bidimensional del estilo de liderazgo*. Recuperado de: <http://muchosapuntos.com/apuntes/articulo-cientifico-sobre-liderazgo.html>

Asencios, C.; López, F.; Poma, H. & Babilón, J. (2019). *Buenas prácticas de gestión de riesgo de crédito y su impacto en la creación de valor: Los casos de las seis cooperativas de ahorro y crédito top del Perú*. Tesis de Maestría en Finanzas Corporativas y Riesgo Financiero de Escuela de Posgrado CENTRUM de la Pontificia Universidad Católica del Perú. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1726/2019_MAF_17-1_02_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Asurza, E y Pardo (2021) *Influencia de los estilos de liderazgo en el clima organizacional de las empresas del sector telecomunicaciones en Lima Metropolitana, 2021* (Tesis de postgrado, universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). Archivo digital <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/659386>

Ballón S. Herrera C. León P (2018) *Estilos de liderazgo de supervisores y desempeño de la fuerza de ventas: evidencia de una empresa de*

telecomunicaciones en Perú 2018 ((Tesis de postgrado Universidad del Pacífico) archivo digital <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2198>

Capcha Ramos J. (2020) *Clima organizacional y su influencia en la gestión institucional del I.E.S.P.P. Gustavo Allende Llavería en la provincia de Tarma – región Junín, 2020* (Tesis de postgrado Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión) archivo digital <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2113>

Calva Díaz, N. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa Los Andes, ciudad de Guayaquil, 2018*. Guayaquil: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42482>

Carbajal, Y. (2007) *¿Cómo elaborar una investigación desde el enfoque cuantitativo?* Manuscrito. USMP.

Carlos Méndez, C. (2007) *Clima organizacional en empresas colombianas 1980-2004*. Recuperado de: [file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalEnEmpresasColombianas19802004-5096800%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalEnEmpresasColombianas19802004-5096800%20(5).pdf)

Condezo, D (2019) *Percepción de las conductas de los supervisores a partir de los estilos de liderazgo transformacional y transaccional: Estudio de caso en el área de televentas de uno de los principales bancos del Perú* (Tesis de postgrado, Pontificia Universidad católica del Perú). Archivo digital <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13721>

Chiavenato, (2009) *Comportamiento Organizacional*. 2 Ed. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/218535964/Chiavenato-2009-Comportamiento-Organizacional-2ed-eBook>

Chiavenato, I. (1992) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 3ra. Ed. Editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: McGrawHill/Interamericana Editores, S.A.

Dalton, Hoyle & Watts. (2007) *Relaciones Humanas*. México. International Thomson Editores, S.A.

Day, Robert A. (1995) *Cómo escribir y publicar trabajos científicos*. (2a ed.).

El Buho (2017) *Condiciones laborales*. Recuperado de: <http://elbuho.pe/2017/05/05/trabajadores-saga-falabella-denuncian-malas-condiciones-laborales/>

El Mundo (2016) *Trabajadores insatisfechos*. Recuperado de: <http://www.elmundo.es/economia/2016/06/23/576bb64946163fc46f8b45f6.html>

Gestión (2014), (Perú) *Clima laboral*. Recuperado de: <https://gestion.pe/empleo-management/clima-laboral-cuanto-deja-ganar-empresa-tener-malos-jefes-inmediatos-2190719>

La República (2016) *Clima laboral*. Recuperado de: <http://larepublica.pe/sociedad/936033-mal-clima-laboral-genera-perdidas-millonarias-a-las-empresas>

Gonzales, J., Paredes, M., Núñez, R., Paredes, V. y Paredes, I. (2018). *La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas*. Revista de Investigación, 42(95), 241-252. <https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/html/>

Hernández, Fernández y Baptista. (2014) *Metodología de la investigación*. 4ta. Ed. Recuperado de:

[file:///C:/Users/USER/Downloads/Sampieri Metodologia de la Investigacion.pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Sampieri%20Metodologia%20de%20la%20Investigacion.pdf)

Hernández, R., Fernández, R. Collado, C.. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). Mcgraw-Hill Interamericana.

Khan, N. (2018). Public Procurement Fundamentals: Lessons from and for the Field, Emerald Publishing Limited, 2018. *ProQuest Ebook Central*, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/detail.action?docID=5144930>.

Jeria, Muñoz y Torres (2006) *Clima organizacional de la tesorería general de la república*. (Tesis de pregrado) Chile. Recuperado de: <http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/467/tadpu106.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Love Monday. Plataforma Web, (2017). Recuperado de: https://mega.nz/#!yINTFD4B!NkPy70g0vKbXjHn_cBqj3Ta2a3cuTFyg0Y2EoDXI3ew

Michael, Ritter, (2008) *Clima Organizacional*, editorial: La crujía ediciones Buenos Aires.

Moreno, A. y Urrego, Y. (2021). *Relación entre el liderazgo y el clima organizacional en la literatura publicada desde 2000 hasta 2020*. (Tesis de grado, Universidad de Antioquia). <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/19025>

Moya, N. (2020). *Diseño de la herramienta salario emocional para el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados del colegio el liceo paraíso de los niños en la ciudad de Barrancabermeja*. Universidad Cooperativa de Colombia <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/91ce7296-91ee-485d8668-ae24134ebe6d/content>

- Palma, S. (1999) *Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. Investigación en Psicología. Lima: Universidad Ricardo Palma. (IX). 27-34.
- Peniche, R. (2013). *Las instituciones educativas como organismos micro políticos. Estudio cualitativo en una institución de nivel superior*. (Tesis para optar el grado de Doctor en Didáctica y Organización Escolar), Universidad de Granada.
- Quispe, N. (2015) *Empresas clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas*. (Tesis de grado) Perú. Recuperado de: http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma_Quispe_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivera D., Rincón J. y Flores S. (2018). *Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE*. [Artículo Científico, Revista Espacios]. Colombia: Editorial Síntesis
- Rivera, C. (2019). *Investigación básica e investigación aplicada*. Publicación de blog. Newstex. Sep 9, 2019.
- Ruiz, J. I. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa* (5a. ed.). Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- Sánchez, I. M., Gonzales, L.A. y Esmeral, S.J. (2020). *Metodologías cualitativas en la investigación educativa*. Editorial Unimagdalena.
- Sánchez, J., Fernández, M. y Diaz, J.C. (2021). *Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo*. Revista Científica UISRAEL, 8(1), [107-121](#). <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>

- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* Universidad Andina Simón Bolívar.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTHSantamaria-Incidencia.pdf>
- Sánchez, L. (2013) *Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional de los trabajadores del fundo agromorin de la empresa Damper Trujillo S.A.C. 2013.* (Tesis, Trujillo, Perú). Recuperado de:
<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4277/SANCHEZ%20GONZALES%20LUZ%20RAQUEL%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Solórzano, H. (2022). *Manual de Investigación Cualitativa (VOL. IV) Métodos de recolección y análisis de datos.* *Revista de Ciencias Sociales*, Núm. 48 (Ene-Jun 2022) 177. Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Arturo Prat.
<https://www.proquest.com/docview/2700801899/fulltextPDF/129138D220014E5CPQ/7?accountid=37408>
- Tejada C. (2016) *Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.* Chimbote - Perú (Tesis de grado) Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/236/tejada_gc.pdf?sequence=1
- Tejero González, J.M. (2021). *Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario.* Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha. I.S.B.N.: 978-84-9044-424-5 (Edición electrónica) D.O.I.: http://doi.org/10.18239/estudios_2021.171.00
- Urbano, P. (2016). *Análisis de datos cualitativos.* *Revista Fedumar Pedagogía y Educación*, 3(1), 113-126.

Vargas, J. (2010) *Propuesta de mejoramiento del clima laboral de la alcaldía de santa rosa de cabal*. (Maestría). Colombia. Recuperado de:
<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/1892/65838V297.pdf;sequence=1>

Viorato, N.S., Reyes,V (2019). *La ética en la investigación cualitativa*. *Cuidarte*. 2019; 8(16): 35-43.DOI: http://dx.doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2019.8.16.7038_9

Yin, R. K. (2017). *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. United States: SAGE Publications

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de categorización

Categoría	Subcategoría	Códigos	Guion de preguntas de la entrevista semi estructurada
Clima Organizacional por género	Autorrealización	Actividades de desarrollo	¿Qué actividades de desarrollo realiza la organización con el personal interno?
		Identificación con la Organización	¿Se identifica Ud. con la organización en la cual labora actualmente?
	Involucramiento laboral	Compromiso laboral	¿Cuál es el compromiso laboral que tiene Ud. con la organización?
		Toma de decisiones	¿Cómo se realiza la toma de decisiones para resolución de casos en su ámbito laboral?
		Cooperación	¿De qué manera Ud. coopera en la organización?
	Supervisión	Capacidad de la jefa	¿Conoce Ud. la capacidad de la jefa en la organización en la que trabaja?
		Evaluar tareas	¿De qué manera la organización evalúa las tareas asignadas conforme a las políticas de la institución?
		Reconocimiento de labores realizadas	¿La organización en la que trabaja reconoce las labores realizadas por el personal?
	Acceso a la información	¿De qué manera Ud. accede a la información de la organización en la que trabaja?	
	Relaciones laborales		

Comunicación	internas	¿De qué manera se llevan a cabo las relaciones laborales entre la jefatura, supervisión y el personal a cargo?
	Medios de comunicación interno	¿Cuáles son los medios de comunicación interna que usa la organización para dar una orden específica?
	Igualdad de trato	¿Cree usted que hay igualdad de trato por parte de la jefatura entre los varones y mujeres?
Condiciones laborales	Capacitación	¿De qué manera la institución realiza capacitación al personal?
	Salarios percibidos	¿Cree Ud. que los salarios percibidos, son acordes a los cargos desempeñados?
	Procedimiento de sanción contra el acoso laboral	Cuénteme Ud. ¿Conoce los procedimientos de sanción que se realiza la institución en contra el acoso laboral?

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Guion de preguntas de la entrevista semi estructurada

1. ¿Qué actividades de desarrollo realiza la organización con el personal interno?
2. ¿Se identifica Ud. con la organización en la cual labora actualmente?
3. ¿Cuál es el compromiso laboral que tiene Ud. con la organización?
4. ¿Cómo se realiza la toma de decisiones para resolución de casos en su ámbito laboral?
5. ¿De qué manera Ud. coopera en la organización?
6. ¿Conoce Ud. la capacidad de la jefa en la organización en la que trabaja?
7. ¿De qué manera la organización evalúa las tareas asignadas conforme a las políticas de la institución?
8. ¿La organización en la que trabaja reconoce las labores realizadas por el personal?
9. ¿De qué manera usted accede a la información de la organización en la que trabaja?
10. ¿De qué manera se llevan a cabo las relaciones laborales entre la jefatura, supervisión y el personal a cargo?
11. ¿Cuáles son los medios de comunicación interna que usa la organización para dar una orden específica?
12. ¿Cree usted que hay igualdad de trato por parte de la jefatura entre los varones y mujeres?
13. ¿De qué manera la institución realiza capacitación al personal?
14. ¿Cree Ud. que los salarios percibidos, son acordes a los cargos desempeñados?
15. Cuénteme Ud. ¿Conoce los procedimientos de sanción que se realiza la institución en contra el acoso laboral?

Anexo 3. Validación de por juicio de expertos



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Estudio de caso comparativo del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	José Luis Palomino Zárate		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional (X)	
Áreas de experiencia profesional:	Contador y catedrático		
Institución donde labora:	Indecopi y la Universidad Autónoma de Ica		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guion de preguntas de la entrevista semi estructurada para el estudio de caso comparativo del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023.
Autora:	Zevallos Gutierrez Katty Sharon
Procedencia:	Maestría en Gestión Pública
Administración:	Entrevista
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Indecopi
Significación:	El instrumento está compuesto por 1 categoría, 5 subcategorías, 15 códigos y 15 preguntas semi estructuras.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Categoría	Subcategoría	Definición
Clima organizacional por género	Autorrealización	Es el logro efectivo de las aspiraciones o los objetivos vitales de una persona por sí misma, y satisfacción y orgullo que siente por ello.
	Involucramiento laboral	Consiste en el grado en que una persona está preocupada y dedicada a su trabajo actual.
	Supervisión	Es la actividad o conjunto de actividades que desarrolla una persona al supervisar y/o dirigir el trabajo de un grupo de personas, con el fin de lograr de ellas su máxima eficacia y satisfacción mutua.
	Comunicación	Es el proceso por medio del cual se transmite información de un ente a otro. Es el intercambio de sentimientos, opiniones o cualquier otro tipo de información mediante el habla, escritura u otras señales.
	Condiciones laborales	Son un conjunto de factores que pueden afectar de manera negativa la salud de los trabajadores.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de preguntas de la entrevista semi estructurada para el estudio de caso comparativo del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023, elaborado por Zevallos Gutiérrez Katty Sharon en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Subcategorías del instrumento:

- Primera Subcategoría: Autorrealización
- Objetivos de la Subcategoría: Analizar el desarrollo de la autorrealización del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades de desarrollo	¿Qué actividades de desarrollo realiza la organización con el personal interno?	4	4	3	
Identificación con la Organización	¿Se identifica Ud. con la organización en la cual labora actualmente?	4	4	4	

- Segunda Subcategoría: Involucramiento laboral
- Objetivos de la Subcategoría: Analizar el involucramiento laboral del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso laboral	¿Cuál es el compromiso laboral que tiene Ud. con la organización?	4	4	4	
Toma de decisiones	¿Cómo se realiza la toma de decisiones para resolución de casos en su ámbito laboral?	4	4	3	
Cooperación	¿De qué manera Ud. coopera en la organización?	4	4	4	

- Tercera Subcategoría: Supervisión
- Objetivos de la Subcategoría: Analizar la supervisión del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de la jefa	¿Conoce Ud. la capacidad de la jefa en la organización en la que trabaja?	4	4	4	
Evaluar tareas	¿De qué manera la organización evalúa las tareas asignadas?	4	4	3	
Reconocimiento de labores realizadas	¿La organización en la que trabaja reconoce las labores realizadas por el personal?	4	3	4	



- Cuarta Subcategoría: Comunicación
- Objetivos de la Subcategoría: Analizar la comunicación del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acceso a la información	¿De qué manera usted accede a la información de la organización en la que trabaja?	4	3	3	
Relaciones laborales internas	¿De qué manera se llevan a cabo las relaciones laborales entre la jefatura, supervisión y el personal a cargo?	4	4	4	
Medios de comunicación interno	¿Cuáles son los medios de comunicación interna que usa la organización para dar una orden específica?	4	4	4	
Igualdad de trato	¿Cree usted que hay igualdad de trato por parte de la jefatura entre los varones y mujeres?	4	4	4	



- Quinta Subcategoría: Condiciones laborales
- Objetivos de la Subcategoría: Analizar las condiciones laborales clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	¿De qué manera la institución realiza capacitación al personal?	4	4	4	
Salarios percibidos	¿Cree Ud. que los salarios percibidos, son acordes a los cargos desempeñados?	4	4	4	
Procedimiento de sanción contra el acoso laboral	Cuénteme Ud. ¿Conoce los procedimientos de sanción que se realiza la institución en contra el acoso laboral?	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 10299078

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Estudio de caso comparativo del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jenssen Sergio Jauregui Huallpamaita	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de Recursos Humanos y Gestión Pública	
Institución donde labora:	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guion de preguntas de la entrevista semi estructurada para el estudio de caso comparativo del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023.
Autora:	Zevallos Gutierrez Katty Sharon
Procedencia:	Maestría en Gestión Pública
Administración:	Entrevista
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Indecopi
Significación:	El instrumento está compuesto por 1 categoría, 5 subcategorías, 15 códigos y 15 preguntas semi estructuras.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Categoría	Subcategoría	Definición
Clima organizacional por género	Autorrealización	Es el logro efectivo de las aspiraciones o los objetivos vitales de una persona por sí misma, y satisfacción y orgullo que siente por ello.
	Involucramiento laboral	Consiste en el grado en que una persona está preocupada y dedicada a su trabajo actual.
	Supervisión	Es la actividad o conjunto de actividades que desarrolla una persona al supervisar y/o dirigir el trabajo de un grupo de personas, con el fin de lograr de ellas su máxima eficacia y satisfacción mutua.
	Comunicación	Es el proceso por medio del cual se transmite información de un ente a otro. Es el intercambio de sentimientos, opiniones o cualquier otro tipo de información mediante el habla, escritura u otras señales.
	Condiciones laborales	Son un conjunto de factores que pueden afectar de manera negativa la salud de los trabajadores.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de preguntas de la entrevista semi estructurada para el estudio de caso comparativo del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023, elaborado por Zevallos Gutiérrez Katty Sharon en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Subcategorías del instrumento:

- Primera Subcategoría: Autorrealización
- Objetivos de la Subcategoría: Analizar el desarrollo de la autorrealización del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades de desarrollo	¿Qué actividades de desarrollo realiza la organización con el personal interno?	4	4	4	
Identificación con la Organización	¿Se identifica Ud. con la organización en la cual labora actualmente?	4	4	3	

- Segunda Subcategoría: Involucramiento laboral
- Objetivos de la Subcategoría: Analizar el involucramiento laboral del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso laboral	¿Cuál es el compromiso laboral que tiene Ud. con la organización?	4	4	4	
Toma de decisiones	¿Cómo se realiza la toma de decisiones para resolución de casos en su ámbito laboral?	4	4	4	
Cooperación	¿De qué manera Ud. coopera en la organización?	4	4	3	

- Tercera Subcategoría: Supervisión
- Objetivos de la Subcategoría: Analizar la supervisión del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de la jefa	¿Conoce Ud. la capacidad de la jefa en la organización en la que trabaja?	3	4	4	
Evaluar tareas	¿De qué manera la organización evalúa las tareas asignadas?	4	4	4	
Reconocimiento de labores realizadas	¿La organización en la que trabaja reconoce las labores realizadas por el personal?	4	4	4	

- Cuarta Subcategoría: Comunicación
- Objetivos de la Subcategoría: Analizar la comunicación del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aceso a la información	¿De qué manera usted accede a la información de la organización en la que trabaja?	4	4	3	
Relaciones laborales internas	¿De qué manera se llevan a cabo las relaciones laborales entre la jefatura, supervisión y el personal a cargo?	4	4	4	
Medios de comunicación interno	¿Cuáles son los medios de comunicación interna que usa la organización para dar una orden específica?	4	4	4	
Igualdad de trato	¿Cree usted que hay igualdad de trato por parte de la jefatura entre los varones y mujeres?	4	4	4	

- Quinta Subcategoría: Condiciones laborales
- Objetivos de la Subcategoría: Analizar las condiciones laborales clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	¿De qué manera la institución realiza capacitación al personal?	4	4	4	
Salarios percibidos	¿Cree Ud. que los salarios percibidos, son acordes a los cargos desempeñados?	4	4	4	
Procedimiento de sanción contra el acoso laboral	Cuénteme Ud. ¿Conoce los procedimientos de sanción que se realiza la institución en contra el acoso laboral?	4	4	3	


 Firmado digitalmente por JAUREGUI HUALLIPADAJTA, Jansen Sergio PAU 20336961527 soft
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 27.10.2023 19:43:58 -05:00

Firma del evaluador
DNI: 42328212

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Estudio de caso comparativo del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dr. Miguel Ángel Pérez Pérez	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública e investigación	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guion de preguntas de la entrevista semi estructurada para el estudio de caso comparativo del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023.
Autor:	Zevallos Cuzbarriz Katy Sharon
Procedencia:	Maestría en Gestión Pública
Administración:	Entrevista
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Indecopi
Significación:	El instrumento está compuesto por 1 categoría, 5 subcategorías, 15 códigos y 15 preguntas semi estructuradas.

4. Reporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Categoría	Subcategoría	Definición
Clima organizacional por género	Autorealización	Es el logro efectivo de las aspiraciones o los objetivos vitales de una persona por sí misma, y satisfacción y orgullo que siente por ello.
	Involucramiento laboral	Consiste en el grado en que una persona está preocupada y dedicada a su trabajo actual.
	Supervisión	Es la actividad o conjunto de actividades que desarrolla una persona al supervisar y/o dirigir el trabajo de un grupo de personas, con el fin de lograr de ellas su máxima eficacia y satisfacción mutua.
	Comunicación	Es el proceso por medio del cual se transmite información de un ente a otro. Es el intercambio de sentimientos, opiniones o cualquier otro tipo de información mediante el habla, escritura u otras señales.
	Condiciones laborales	Son un conjunto de factores que pueden afectar de manera negativa la salud de los trabajadores.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de preguntas de la entrevista semi estructurada para el estudio de caso comparativo del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023, elaborado por Zevallos Gutiérrez Katy Sharon en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide ésta.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Subcategorías del instrumento:

- Primera Subcategoría: Autorealización
- Objetivos de la Subcategoría: Analizar el desarrollo de la autorealización del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades de desarrollo	¿Qué actividades de desarrollo realiza la organización con el personal interno?	4	4	4	
Identificación con la Organización	¿Se identifica Ud. con la organización en la cual labora actualmente?	4	4	4	



- Segunda Subcategoría: Involucramiento laboral
- Objetivos de la Subcategoría: Analizar el involucramiento laboral del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso laboral	¿Cuál es el compromiso laboral que tiene Ud. con la organización?	4	4	4	
Toma de decisiones	¿Cómo se realiza la toma de decisiones para resolución de casos en su ámbito laboral?	4	4	3	
Cooperación	¿De qué manera Ud. coopera en la organización?	4	4	4	

- Tercera Subcategoría: Supervisión
- Objetivos de la Subcategoría: Analizar la supervisión del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de la jefa	¿Conoce Ud. la capacidad de la jefa en la organización en la que trabaja?	4	4	4	
Evaluar tareas	¿De qué manera la organización evalúa las tareas asignadas?	4	4	3	
Reconocimiento de labores realizadas	¿La organización en la que trabaja reconoce las labores realizadas por el personal?	4	4	4	



- Cuarta Subcategoría: Comunicación
- Objetivos de la Subcategoría: Analizar la comunicación del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acceso a la información	¿De qué manera usted accede a la información de la organización en la que trabaja?	4	3	3	
Relaciones laborales internas	¿De qué manera se llevan a cabo las relaciones laborales entre la jefatura, supervisión y el personal a cargo?	4	4	4	
Medios de comunicación interno	¿Cuáles son los medios de comunicación interna que usa la organización para dar una orden específica?	4	4	4	
Igualdad de trato	¿Cree usted que hay igualdad de trato por parte de la jefatura entre los varones y mujeres?	4	4	4	



- Quinta Subcategoría: Condiciones laborales
- Objetivos de la Subcategoría: Analizar las condiciones laborales del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	¿De qué manera la institución realiza capacitación al personal?	4	4	4	
Salarios percibidos	¿Cree Ud. que los salarios percibidos, son acordes a los cargos desempeñados?	4	4	4	
Procedimiento de sanción contra el acceso laboral	Cuéntame Ud. ¿Conoce los procedimientos de sanción que se realiza la institución en contra el acceso laboral?	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI: 07638535

Pd: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Perrelli (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hykkä et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Vuolteen & Luukkainen, 1995, citados en Hykkä et al. (2003). Ver : <https://www.revistasapacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 4. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Estudio de caso comparativo del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023. Investigadora (es): Katty Sharon Zevallos Gutiérrez.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Estudio de caso comparativo del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023”, cuyo objetivo es revelar el clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus San Juan de Lurigancho – Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Existen conflictos internos dentro de la organización que son por el tipo de obligaciones laborales del personal, ya que en muchos aspectos esto se valora por la condición de si se es hombre o mujer, realizando actividades similares, pero no iguales, influyendo así en la remuneración que percibe el personal, y no es considerado de manera igualitaria o equitativa

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ” Estudio de caso comparativo del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la Sede Central de la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



* Obligatorio a partir de los 18 años

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Zevallos Gutiérrez Katty Sharon email: kzevallosg@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Dr. Pérez Pérez Miguel Ángel email: miperezper@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 5. Carta de presentación



Lima SJL, 10 de octubre del 2023

N°Carta P. 0214 – 2023-2 EPG – UCV LE

SEÑORA

Cpc. Milena Flor Merino Izquierdo
Jefa de la Unidad de Finanzas y Contabilidad.
Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad
Intelectual - INDECOPI.

Asunto: Carta de Presentación del estudiante ZEVALLOS GUTIÉRREZ KATTY SHARON.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ZEVALLOS GUTIÉRREZ KATTY SHARON, identificado(a) con DNI N.°45885443 y código de matrícula N° 6000007455; estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

ESTUDIO DE CASO COMPARATIVO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL POR GÉNERO EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE LIMA, 2023.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Anexo 7. Cuadro de coeficientes de co-ocurrencia

Masculino

	A	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	AN	AO	AP	
		Compromiso laboral Gr=41		Cooperación con la organización Gr=19		Cooperación con el jefe/a Gr=14		Cumplimiento de funciones Gr=43		Deficiente capacidad del jefe/a Gr=7		Solución de problemas Gr=12		Toma de decisiones del jefe/a Gr=9	
1															
2		count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	
8		Compromiso laboral Gr=41	0	0.00	13	0.28	2	0.04	28	0.50	0	0.00	2	0.04	0
9		Cooperación con la organización Gr=19	13	0.28	0	0.00	2	0.06	10	0.19	0	0.00	2	0.07	0
10		Cooperación con el jefe/a Gr=14	2	0.04	2	0.06	0	0.00	0	0.00	0	0.00	6	0.30	2
11		Cumplimiento de funciones Gr=43	28	0.50	10	0.19	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.02	0
12		Deficiente capacidad del jefe/a Gr=7	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.06	5
20		Reconocimiento de labores realizadas Gr=13	1	0.02	1	0.03	0	0.00	2	0.04	0	0.00	0	0.00	0
21		Servicios de calidad al ciudadano Gr=9	4	0.09	3	0.12	1	0.05	3	0.06	0	0.00	0	0.00	0
22		Solución de problemas Gr=12	2	0.04	2	0.07	6	0.30	1	0.02	1	0.06	0	0.00	1
23		Toma de decisiones del jefe/a Gr=9	0	0.00	0	0.00	2	0.10	0	0.00	5	0.45	1	0.05	0
24		Trabajo en equipo Gr=28	4	0.06	1	0.02	11	0.35	3	0.04	1	0.03	10	0.33	2
25		Uso de medios de comunicación internos digitales Gr=38	0	0.00	0	0.00	0	0.00	3	0.04	0	0.00	0	0.00	0
26		Uso del procedimiento del acoso laboral Gr=14	0	0.00	0	0.00	1	0.04	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0

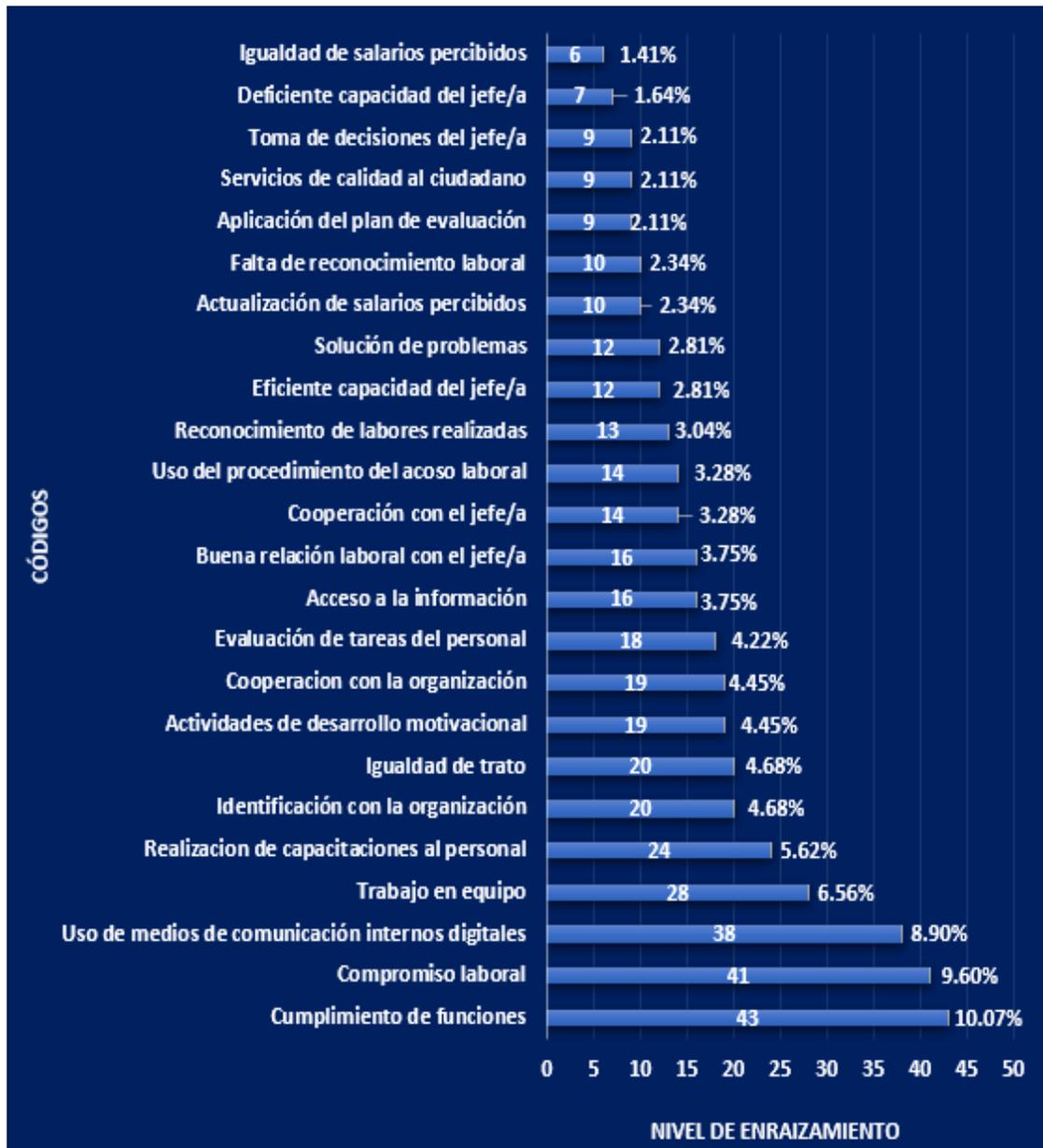
Femenino

	A	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	AT	AU	AV	AW	AX	AY	
		Compromiso laboral Gr=26		Cooperación con el jefe/a Gr=21		Cooperación con la organización Gr=12		Cumplimiento de funciones Gr=26		Deficiente capacidad del jefe/a Gr=8		Solución de problemas Gr=22		Toma de decisiones del jefe/a Gr=8		Trabajo en equipo Gr=17		
1																		
2		count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	
8		Compromiso laboral Gr=26	0	0.00	2	0.04	8	0.27	20	0.63	0	0.00	1	0.02	0	0.00	4	0.10
9		Cooperación con el jefe/a Gr=21	2	0.04	0	0.00	0	0.00	2	0.04	1	0.04	14	0.48	4	0.16	10	0.36
10		Cooperación con la organización Gr=12	8	0.27	0	0.00	0	0.00	6	0.19	0	0.00	1	0.03	0	0.00	1	0.04
11		Cumplimiento de funciones Gr=26	20	0.63	2	0.04	6	0.19	0	0.00	0	0.00	1	0.02	0	0.00	2	0.05
12		Reconocimiento de labores Gr=9	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
13		Servicios de calidad al ciudadano Gr=7	3	0.10	0	0.00	1	0.06	3	0.10	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
14		Solución de problemas Gr=22	1	0.02	14	0.48	1	0.03	1	0.02	1	0.03	0	0.00	2	0.07	14	0.56
15		Toma de decisiones del jefe/a Gr=8	0	0.00	4	0.16	0	0.00	0	0.00	4	0.33	2	0.07	0	0.00	1	0.04
16		Trabajo en equipo Gr=17	4	0.10	10	0.36	1	0.04	2	0.05	0	0.00	14	0.56	1	0.04	0	0.00
17		Uso de medios de comunicación internos digitales Gr=34	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
18		Uso del procedimiento del acoso laboral Gr=11	0	0.00	1	0.03	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00

Anexo 8. Tabla de resultados de enraizamiento masculino

Código	Enraizamiento	Porcentaje
Uso de medios de comunicación internos digitales	34	9.19%
Compromiso laboral	26	7.03%
Cumplimiento de funciones	26	7.03%
Actividades de desarrollo motivacional	22	5.95%
Solución de problemas	22	5.95%
Cooperación con el jefe/a	21	5.68%
Identificación con la organización	18	4.86%
Igualdad de trato	17	4.59%
Trabajo en equipo	17	4.59%
Acceso a la información	16	4.32%
Actualización de salarios percibidos	13	3.51%
Eficiente capacidad del jefe/a	13	3.51%
Realización de capacitaciones al personal	13	3.51%
Cooperación con la organización	12	3.24%
Falta de reconocimiento laboral	12	3.24%
Uso del procedimiento del acoso laboral	11	2.97%
Buena relación laboral con el jefe/a	10	2.70%
Evaluación de tareas del personal	10	2.70%
Reconocimiento de labores	9	2.43%
Deficiente capacidad del jefe/a	8	2.16%
Toma de decisiones del jefe/a	8	2.16%
Clima organizacional	7	1.89%
Servicios de calidad al ciudadano	7	1.89%
Aplicación del plan de evaluación	6	1.62%
Inexistencia de capacitaciones	6	1.62%
Desconocimiento del procedimiento del acoso laboral	4	1.08%
Igualdad de salarios percibidos	2	0.54%

Anexo 9. Figura niveles de enraizamiento de los códigos masculino



Anexo 10. Tabla de resultados de enraizamiento femenino

Código	Enraizamiento	Porcentaje
Uso de medios de comunicación internos digitales	34	9.19%
Compromiso laboral	26	7.03%
Cumplimiento de funciones	26	7.03%
Actividades de desarrollo motivacional	22	5.95%
Solución de problemas	22	5.95%
Cooperación con el jefe/a	21	5.68%
Identificación con la organización	18	4.86%
Igualdad de trato	17	4.59%
Trabajo en equipo	17	4.59%
Acceso a la información	16	4.32%
Actualización de salarios percibidos	13	3.51%
Eficiente capacidad del jefe/a	13	3.51%
Realización de capacitaciones al personal	13	3.51%
Cooperación con la organización	12	3.24%
Falta de reconocimiento laboral	12	3.24%
Uso del procedimiento del acoso laboral	11	2.97%
Buena relación laboral con el jefe/a	10	2.70%
Evaluación de tareas del personal	10	2.70%
Reconocimiento de labores	9	2.43%
Deficiente capacidad del jefe/a	8	2.16%
Toma de decisiones del jefe/a	8	2.16%
Clima organizacional	7	1.89%
Servicios de calidad al ciudadano	7	1.89%
Aplicación del plan de evaluación	6	1.62%
Inexistencia de capacitaciones	6	1.62%
Desconocimiento del procedimiento del acoso laboral	4	1.08%
Igualdad de salarios percibidos	2	0.54%

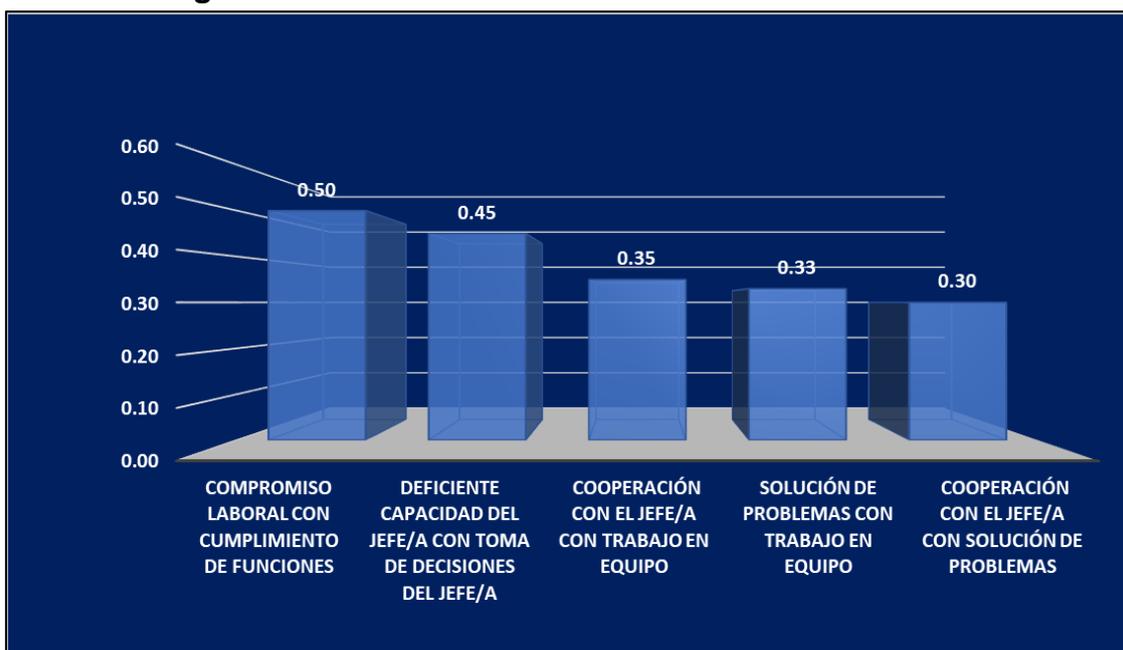
Anexo 11. Figura de Niveles de enraizamiento de los códigos femenino



Anexo 12. Tabla de coeficiente co-ocurrencia masculino

Códigos co-ocurrentes	Coeficientes
Compromiso laboral con Cumplimiento de funciones	0.50
Deficiente capacidad del jefe/a con Toma de decisiones del jefe/a	0.45
Cooperación con el jefe/a con Trabajo en equipo	0.35
Solución de problemas con Trabajo en equipo	0.33
Cooperación con el jefe/a con Solución de problemas	0.30

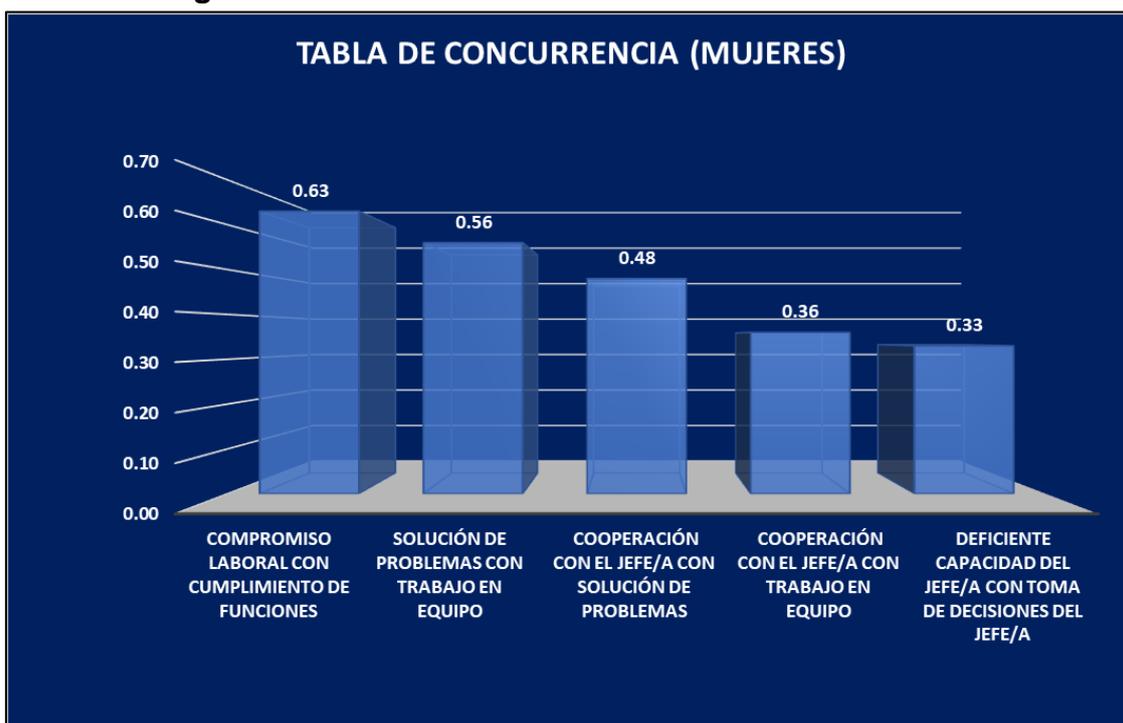
Anexo 13. Figura de Coeficientes de co-ocurrencia masculino



Anexo 14. Tabla de coeficiente co-ocurrencia femenino

Códigos co-ocurrentes	Coefficientes
Compromiso laboral con Cumplimiento de funciones	0.63
Solución de problemas con Trabajo en equipo	0.56
Cooperación con el jefe/a con Solución de problemas	0.48
Cooperación con el jefe/a con Trabajo en equipo	0.36
Deficiente capacidad del jefe/a con Toma de decisiones del jefe/a	0.33

Anexo 14. Figura de Coeficientes de co-ocurrencia femenino

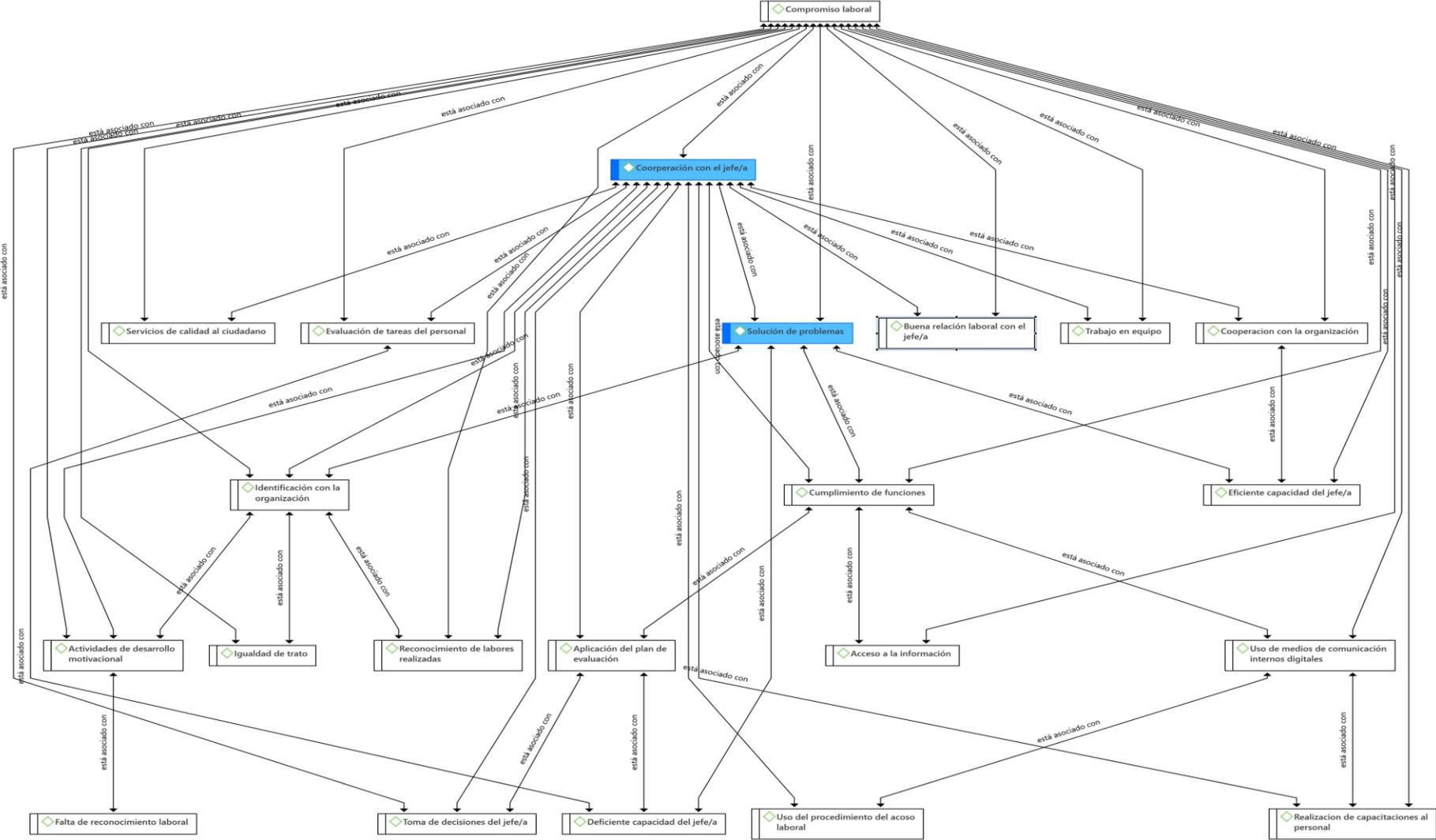


Anexo 15. Matriz de coherencia de conclusiones y objetivos

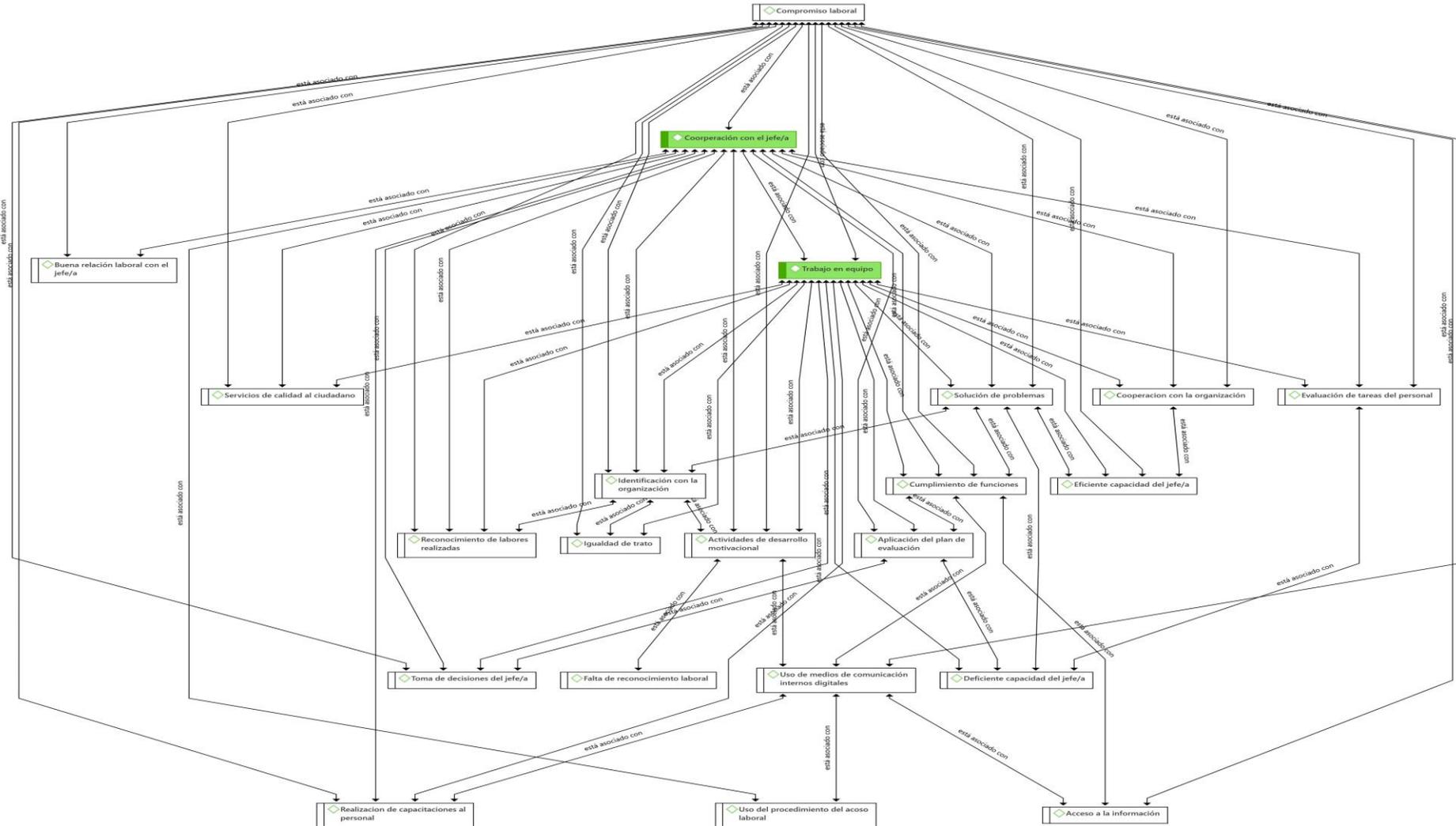
Objetivos	Coefficientes masculino	Conclusiones
OG: Revelar el clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023	0.50, 0.45, 0.35, 0.30	Sí cumplió
OE1: Analizar el desarrollo de la autorrealización del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023	-----	No se cumplió
OE2: Analizar el involucramiento laboral del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023	0.50, 0.45, 0.30, 0.35	Sí cumplió
OE3: Analizar la supervisión del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023	0.45	Sí cumplió
OE4: Analizar la comunicación del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023	-----	No se cumplió
OE5: Analizar las condiciones laborales del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023	-----	No se cumplió
Nuevo	0.33	Sí cumplió

Objetivos	Coefficientes femenino	Conclusiones
OG: Revelar el clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023	0.63, 0.48, 0.36, 0.33	Sí cumplió
OE1: Analizar el desarrollo de la autorrealización del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023	-----	No se cumplió
OE2: Analizar el involucramiento laboral del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023	0.63, 0.33, 0.36, 0.48	Sí cumplió
OE3: Analizar la supervisión del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023	0.33	Sí cumplió
OE4: Analizar la comunicación del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023	-----	No se cumplió
OE5: Analizar las condiciones laborales del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023	-----	No se cumplió
Nuevo	0.56,	Sí cumplió

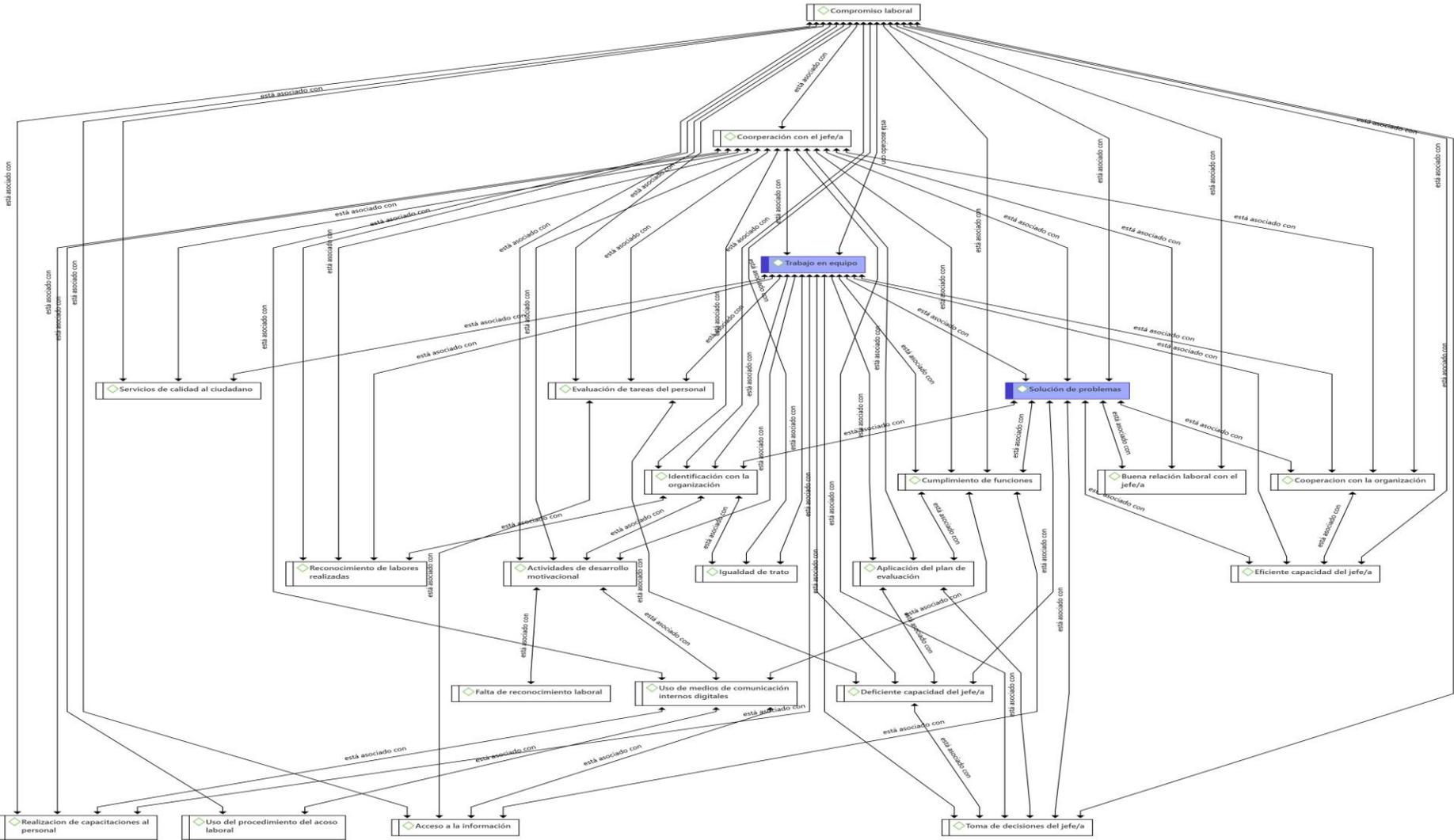
Anexo 17. Mapa de redes de los códigos Deficiente capacidad del jefe/a con Toma de decisiones del jefe/a masculino



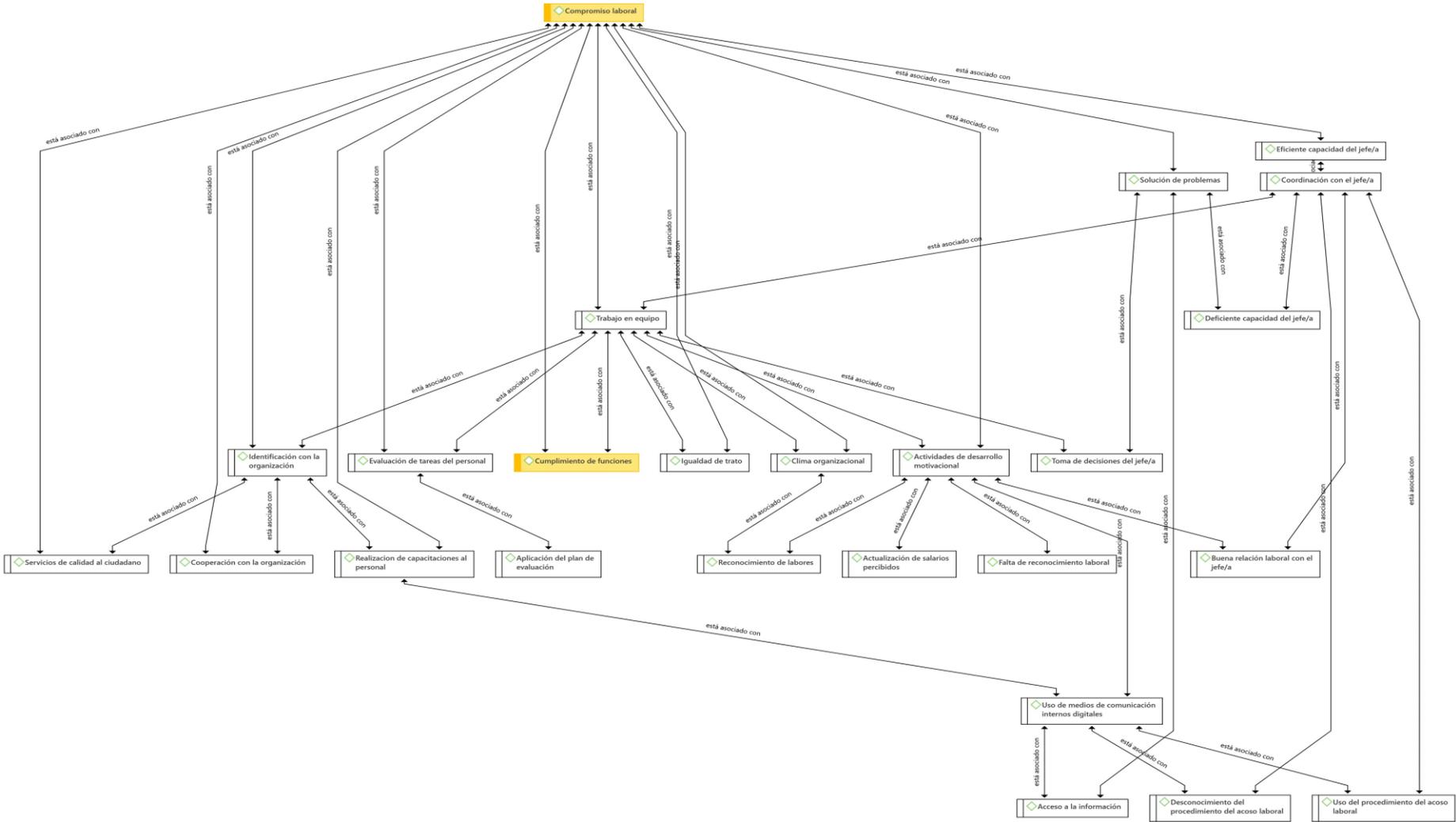
Anexo 18. Mapa de redes de los códigos Cooperación con el jefe/a con Trabajo en equipo masculino



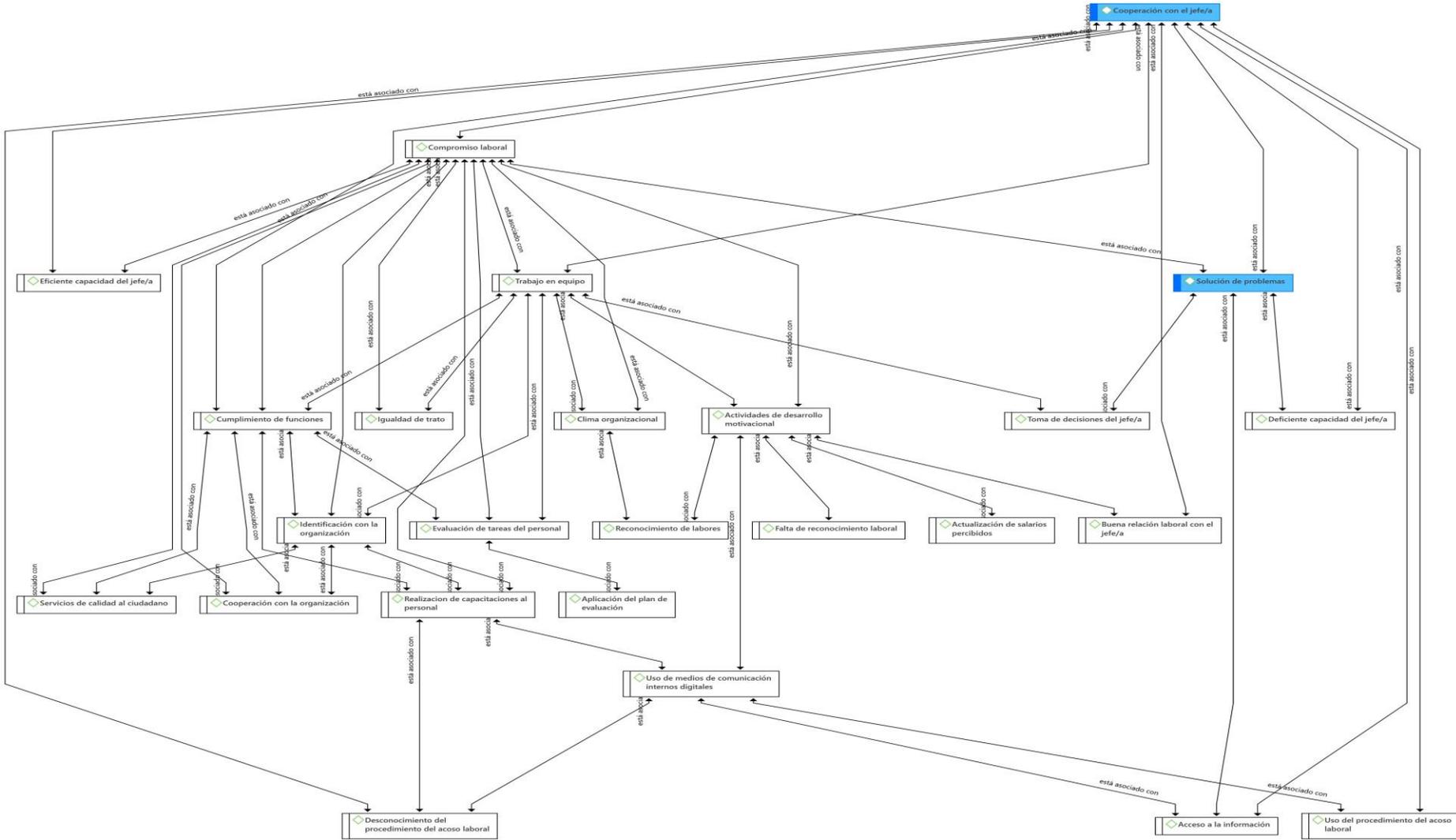
Anexo 20. Mapa de redes de los códigos Cooperación con el jefe/a con Solución de problemas masculino



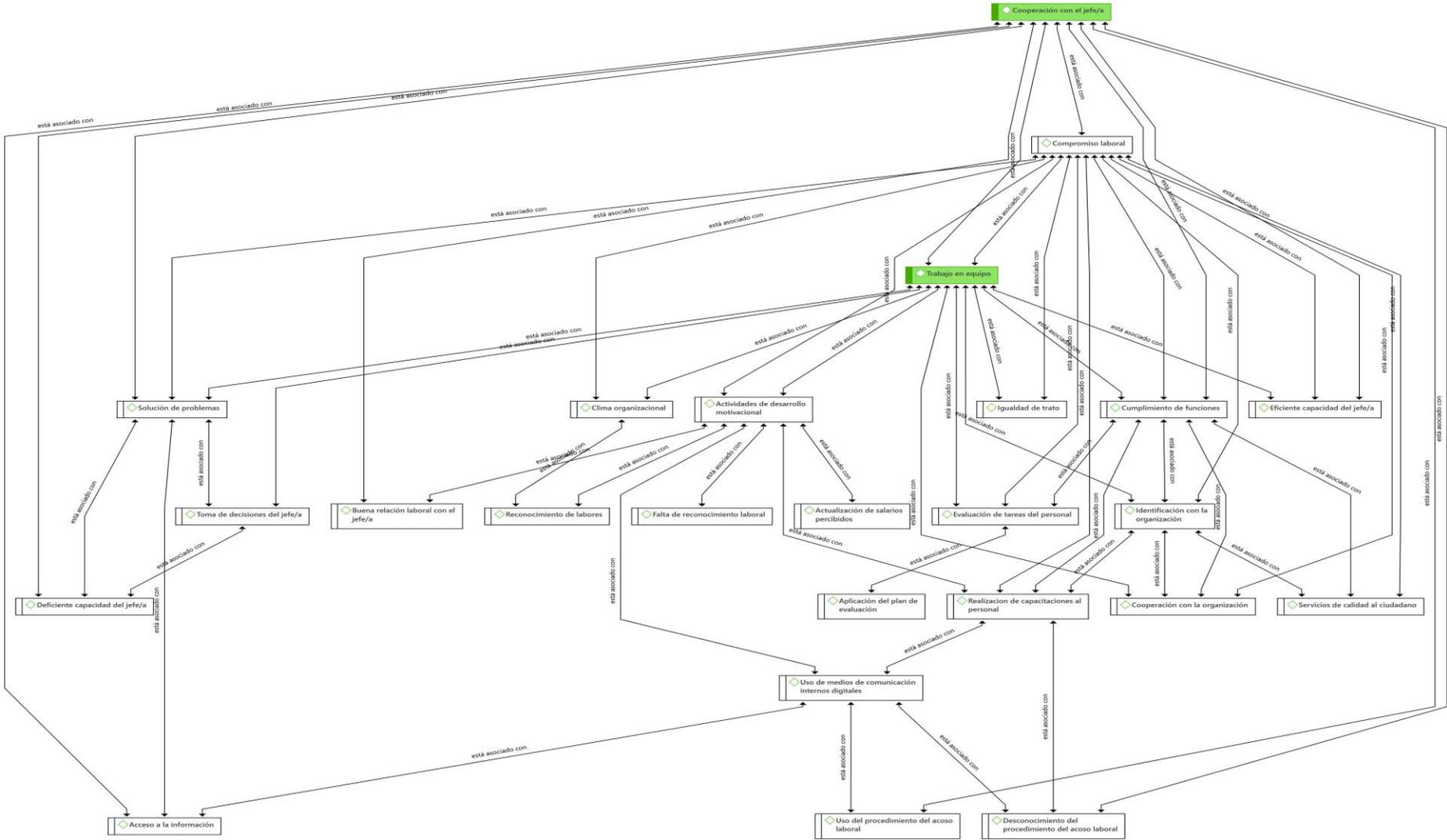
Anexo 21. Mapa de redes de los códigos Compromiso laboral con Cumplimiento de funciones femenino



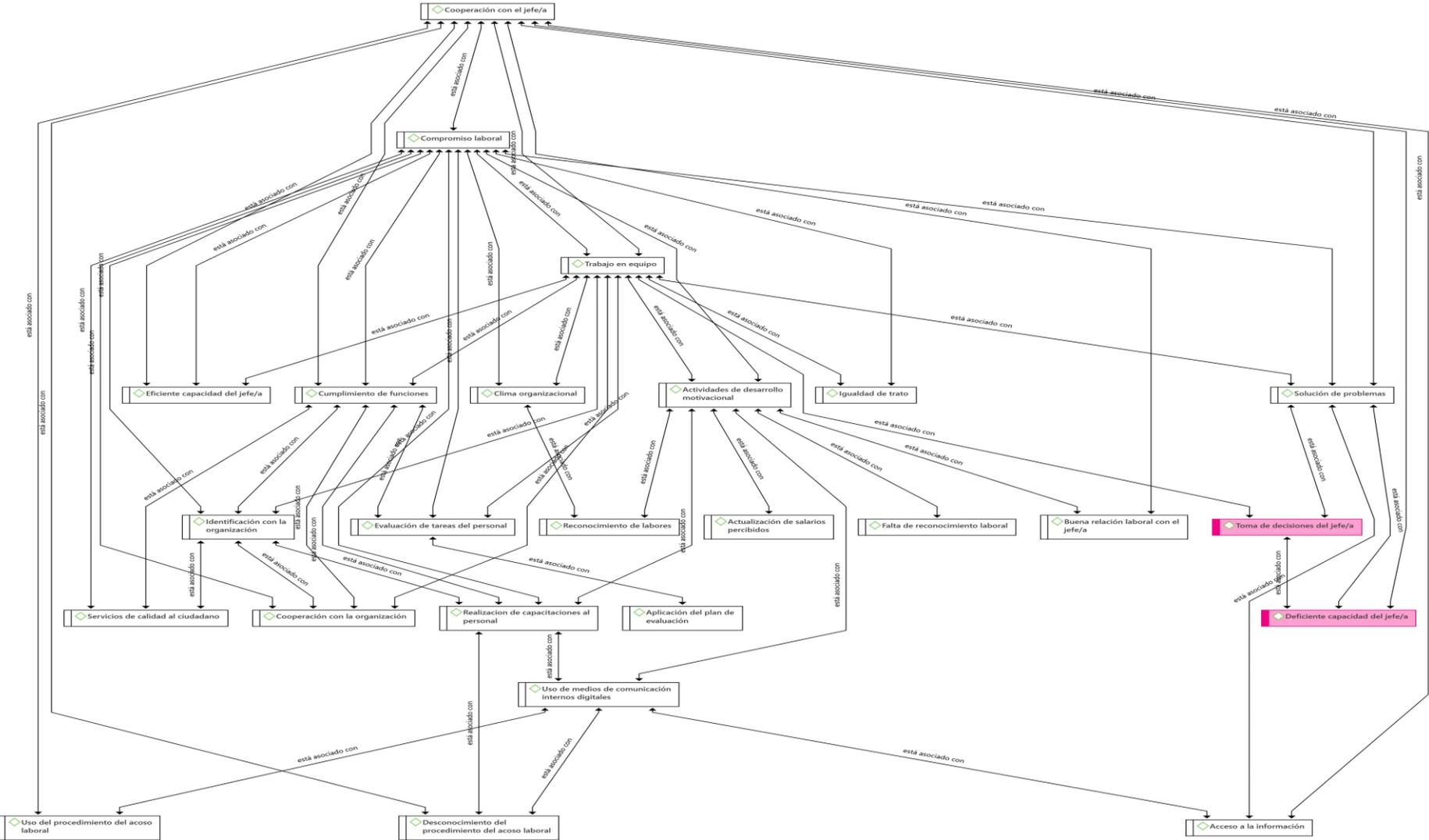
Anexo 22. Mapa de redes de los códigos Deficiente capacidad del jefe/a con Toma de decisiones del jefe/a femenino



Anexo 23. Mapa de redes de los códigos Cooperación con el jefe/a con Trabajo en equipo femenino



Anexo 24. Mapa de redes de los códigos Solución de problemas con Trabajo en equipo femenino



Anexo 25. Mapa de redes de los códigos Cooperación con el jefe/a con Solución de problemas femenino

