



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

**Rumor institucional y clima laboral en los colaboradores del Instituto
Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal, Chimbote
2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Clavijo Burga, Olenka Jazmin (ORCID: 0000-0002-9199-4068)

ASESOR:

Dr. Sosa Aparicio, Luis Alberto (ORCID: 0000-0002-5903-4577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistema de Gestión del Talento Humano

CHIMBOTE – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios en primer lugar por ser mi guía y mi sustento, a mis padres por ser mis soportes en medio de dificultades y haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

Olenka

Agradecimiento

Agradezco a Dios por reconfortarme y poder acabar la maestría y también gracias al apoyo de mi asesor Dr. Luis Alberto Sosa Aparicio, a la Universidad Cesar Vallejo por haberme albergado en sus aulas y haber recibido las enseñanzas que me ayudan a forjarme como profesional. a mis padres por el apoyo incondicional y siempre ser mi fuente de inspiración.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1_ <i>Nivel de Clima Laboral</i>	18
Tabla 2_ <i>Nivel de las dimensiones del Clima Laboral</i>	19
Tabla 3_ <i>Nivel de Rumor Institucional</i>	21
Tabla 4_ <i>Nivel de las dimensiones del Rumor Institucional</i>	22
Tabla 5_ <i>Relación entre el Rumor Institucional y la dimensión Realización personal</i>	23
Tabla 6_ <i>Relación entre el Rumor Institucional y la dimensión Involucramiento laboral</i>	23
Tabla 7_ <i>Relación entre el Rumor Institucional y la dimensión Supervisión</i>	24
Tabla 8_ <i>Relación entre el Rumor Institucional y la dimensión Comunicación</i>	24
Tabla 9_ <i>Relación entre el Rumor Institucional y la dimensión condiciones laborales</i>	25
Tabla 10_ <i>Tabla cruzada Clima Laboral y Rumor Institucional</i>	26
Tabla 11_ <i>Nivel de correlación entre Rumor institucional y Clima laboral</i>	27

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de Clima Laboral.....	18
Figura 2. Nivel de Rumor Institucional	21

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo Determinar la relación que existe entre el rumor institucional y el clima laboral en el Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote, 2020. La investigación es de tipo no experimental, transversal, descriptiva y correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 21 trabajadores, se aplicó como técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario cerrado de 25 preguntas referente a la variable clima laboral y 13 para la variable rumor institucional, el instrumento fue validado por 3 expertos, asimismo se determinó la confiabilidad mediante una muestra piloto, con el resultado de un valor del alfa de Cronbach, de 0,915 para la variable rumor institucional y de 0.925, para el clima laboral. Como resultado se identificó que los trabajadores perciben un nivel regular tanto en el clima laboral (90,5%) y en el rumor institucional (81%). Mediante la prueba del coeficiente de Rho de Spearman se comprobó la relación inversa y significativa entre el clima laboral y el rumor institucional en los trabajadores, con un valor Rho de Spearman= - 0.625 y con una probabilidad de significación $p=0,002$ ($p<0,05$); asimismo, se determinó que la correlación entre la realización personal (sig. bilateral = 0.028, Rho de Spearman = - 0.480), involucramiento laboral (sig. bilateral = - 0.686, Rho de Spearman =0.001), supervisión (sig. bilateral = 0.033, Rho de Spearman = - 0.466), comunicación(sig. bilateral = 0.030, Rho de Spearman = - 0.475) y condiciones laborales (sig. bilateral = 0.039, Rho de Spearman = - 0.453), del clima laboral con la variable rumor institucional.

Palabras clave: Clima laboral, rumor institucional, comunicación, supervisión

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between institutional rumor and work environment at the National Institute of Statistics and Informatics of the Zim Chimbote Office, 2020. The research is non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational. The study population was made up of 21 workers, a closed questionnaire of 25 questions referring to the variable work climate and 13 to the variable institutional noise was applied as a survey technique, the instrument was validated by 3 experts, and Reliability was determined using a pilot sample, with the result of a Cronbach's alpha value of 0.915 for the institutional noise variable and 0.925 for the work environment. As a result, it was identified that workers perceive a regular level both in the work environment (90.5%) and in institutional noise (81%). Using the Spearman's Rho coefficient test, the inverse and significant relationship between work climate and institutional noise in workers was verified, with a Spearman's Rho value = - 0.625 and with a probability of significance of $p = 0.002$ ($p < 0, 05$); Likewise, it was determined that the correlation between personal fulfillment (bilateral sig = 0.028, Spearman's rho = - 0.480), labor involvement (bilateral sig = - 0.686, Spearman's rho = 0.001), supervision (bilateral sig = 0.033 , Spearman's rho = - 0.466), communication (bilateral sig = 0.030, Spearman's rho = - 0.475) and working conditions (bilateral sig = 0.039, Spearman's rho = - 0.453), of the work climate with the institutional rumor variable .

Keywords: Work environment, institutional noise, communication, supervision

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las entidades e instituciones buscan generar internamente un clima laboral adecuado para que los colaboradores se sientan a gusto y puedan brindar al 100% su capacidad laboral, pero muchas veces existen factores que limitan la labor del colaborador y uno de ellos es el rumor institucional que afecta directamente al clima laboral de una institución o entidad, es por ello que han surgido diferentes investigaciones, que demuestran dicha incidencia.

Frias (2000) menciona que en una institución o entidad debe haber siempre la comunicación y esta se debe dar de manera formal, pero cuando la comunicación formal es deficiente genera una comunicación informal, que da lugar a la aparición de rumores, Cuando se da inicio a un rumor y persiste, genera un clima de ambigüedad en el contexto laboral (Mert, Bekmezci & Erođluer, 2019; Long Shawn, 2017). Esto quiere decir que guarda bastante relación el rumor en el desenvolvimiento del colaborador y esto afecta directamente en el clima laboral.

El rumor puede beneficiar o perjudicar a una entidad ya que depende muchas veces como se direcciona el rumor, y esto lo evidencian a nivel internacional Seidel, Hannigan & Phillips (2020) y Bouanan et al., (2015) tienen similares ideas en las que mencionan que, los rumores que se pueden generar de productos en línea influyen en la evolución del mercado de productos no solo cuando se lanzan productos, sino también en la prehistoria de los mercados de productos. Los rumores parten de una noticia real o también de algo inventando, es por ello que, Klein, & Tolson (2015) menciona que las noticias que se establecen en la realidad si no beneficia a la entidad o institución entonces se trata de ocultar, pero esto genera un rumor que perjudica a la institución. Se observa que a nivel internacional también se relaciona el rumor con el clima laboral en las diferentes empresas y esto conlleva a perjudicar y no poder alcanzar los objetivos trazados por las entidades empresas.

Por otro lado, con respecto al clima laboral, las empresas o entidades se esfuerzan para que sus trabajadores se sientan cómodos y bien en su

ambiente laboral. Según Toro-Álvarez (2009), El clima laboral es una construcción compleja y, multidimensional, pero poco establecido y alude mayormente a la percepción de las personas a partir de las realidades grupales que experimentan en el contexto laboral u organizacional. Además Bordas (2016) comenta que el trabajador en un lugar cómodo y adecuado es la principal herramienta para la ventaja competitiva sostenible que tiene una empresa o entidad. Urea (2011) en su artículo menciona que hoy en día las empresas tienen un gran interés en buscar diferentes estrategias para mejorar el clima laboral y esto permita mantenerse en el mercado globalizado. Es por ello que, De los Cobos, Morgan y Díaz (2019) indican que el clima laboral repercute directamente en la eficiencia y eficacia de las organizaciones y en el desempeño de su personal. Ya que el clima laboral es el principal factor para obtener una empresa o entidad exitosa.

A nivel nacional se puede visualizar que las empresas están tratando de mejorar el clima laboral en sus colaboradores y por ello se esfuerzan por generar estrategias para disminuir los factores que limitan un buen clima laboral. Además de buscar formas de comunicación que sean más fluidas y accesibles para los colaboradores, y disminuir el rumor que genera muchas veces inestabilidad entre ellos. Es por ello, que según Ritter M. (2010) en una entrevista que le hicieron menciona que el rumor puede partir de una sola persona pero cuando más repetitivo se vuelve genera tensión en el grupo que está interactuando y desmoraliza a los que integran dicho grupo, esto perjudica e desestabiliza la relación entre los colaboradores y afecta directamente al clima laboral.

Robles y Borja (2008 – 2011) en su estudio indican en función a la Resolución Ministerial N° 623-2008/MINSA buscan implementar estudios sobre el clima institucional a nivel nacional y brindar herramientas metodológicas necesarias para su ejecución. Dicha resolución menciona la importancia de dicho estudio y como las herramientas metodológicas ayudarían al desarrollo de la institución. Así también, el diario Gestión (2019) menciona en una encuesta aplicada a las empresas de Lima que menos del 50% realiza acciones para mejorar el clima laborar y esto hace referencia que en los últimos

años, el clima laboral ha escalado en importancia para la empresa o entidad y es por ello que las empresas han optado por buscar estrategias para mejorar dicho clima, porque es uno de los factores que puede determinar la permanencia de la entidad o institución.

A nivel local en el Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal, Chimbote, se puede percibir un ambiente laboral no muy adecuado y la administración no toma acciones para cambiar dicha situación, además existen factores que limitan el buen desenvolvimiento de los colaboradores; estos factores están relacionado con la infraestructura de la entidad, ya algunas oficinas no son las adecuadas para poder establecer un ambiente agradable y por ende un buen ambiente laboral. A todo ello se le adiciona un factor importante y que delimita el funcionamiento de la entidad, que es el rumor ya que la comunicación entre los colaboradores de la entidad no es fluida, y se pudo observar que existen grupos entre ellos y los comentarios que surgen entre los diferentes colaboradores hace que el clima laboral sea tenso y poco favorable para el desempeño en su trabajo. Por todo lo expuesto es importante analizar cómo se relaciona el rumor institucional y el clima laboral en los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal, Chimbote 2020.

Por lo antes estudiado se ha determinado el siguiente problema de investigación:

¿Existe relación entre el rumor institucional y el clima laboral en el Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal, Chimbote 2020?

Este estudio parte de una problemática en relación entre el clima laboral y el rumor institucional evidenciada en el trabajo diario en la institución y es por ello que se justifica de la siguiente manera:

En primer lugar, el presente estudio posee una justificación práctica, ya que las conclusiones serán de mucho beneficio porque definirá la relación entre rumor institucional y clima organizacional y a partir de ello se podrá generar estrategias de mejora para dicha problemática.

Parte de una justificación social, porque permitirá que la institución implemente estrategias de solución a los problemas en relación al rumor y el clima institucional en los trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote y como consecuencia se brinde un mejor servicio a la comunidad que requiere los servicios de esta organización.

Se justifica en lo teórico, puesto que va a ampliar el conocimiento de la variable rumor institucional y clima laboral. Además, Para el desarrollo de la investigación se utilizaron bases teóricas con diferentes fuentes de información, se organizaron y sistematizaron en función a las dos variables de estudio. Asimismo el desarrollo teórico puede servir como base para distintas investigaciones que deseen abordar las temáticas antes expuestas, orientados en otros contextos.

Por último se justifica metodológicamente porque se desarrollarán técnicas e instrumentos las cuales servirán para otras investigaciones con la finalidad generar aportes para dichas variables y puedan adecuarlos a su contexto.

Después de haber analizado y descrito las variables y partiendo de dar respuesta a la formulación de la pregunta antes mencionada, se formularon los siguientes objetivos.

Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre el rumor institucional y el clima laboral en el Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote, 2020.

Objetivos específicos:

Identificar el nivel del clima laboral en los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote, 2020

Describir el nivel del rumor institucional en los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote, 2020

Analizar la relación entre el rumor institucional y las dimensiones realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales del clima laboral en los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote, 2020

Para verificar la relación entre el rumor institucional y el clima laboral se estableció la siguiente hipótesis:

Hipótesis general:

Hi: Existe relación entre el rumor institucional y el clima laboral en los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote, 2020.

Ho: No existe relación entre el rumor institucional y el clima laboral en los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para el estudio de los trabajos previos se tiene en el ámbito internacional: Bueso (2016), en su estudio sobre la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral direccionado a los trabajadores de una industria, desarrollado en la ciudad de San Pedro, Honduras. Tuvo como población y muestra a 21 trabajadores de la empresa y su diseño fue no experimental de tipo correlacional y transversal y sus conclusiones fueron: que el clima organizacional si se relaciona con la satisfacción laboral ($p = 0.000$) y es considerable, esto quiere decir que a mayor clima organizacional mejor es la satisfacción laboral. Asimismo se menciona que nivel de clima organizacional es promedio ya que se recomienda realizar evaluaciones periódicas de clima organizacional en la empresa.

Tello, Saavedra y Mosquera (2014), realizaron una investigación sobre el Clima Organizacional en los trabajadores de un Hospital. En la ciudad de Colombia. Desarrollaron un diseño no experimental de tipo descriptivo y la población fue de 173 trabajadores en el cual se determinó como muestra a 135 colaboradores. y concluyeron que: existe un clima organización inestable ya que se encontraron algunas deficiencias como el desconcierto entre los empleados puesto que la mayoría afirma que ya no existe un seguimiento de sus labores y esto genera una incertidumbre en su productividad. Asimismo la toma de decisiones y motivación no son las óptimas porque ha generado una insatisfacción entre los colaboradores.

Asimismo, se pudo evidenciar trabajos de investigación que guardan relación sobre la relación del clima organizacional con las actitudes de los trabajadores y es por ello que Lapo y Bustamante (2018) realizado en Ecuador, quienes confirman la estrecha relación con las principales actitudes que se establecen en el área de trabajo. Entendidas como satisfacción. Asimismo se puede evidenciar con respecto a los factores que se relacionan con el clima organizacional a la motivación la (Arias y Arias, 2014). al rendimiento y productividad (Viloria et al., 2015). y la calidad en el servicio (Sotelo y Figueroa, 2017).

Así mismo con respecto a la variable rumor institucional En la investigación de Cusot y Espinosa (2016), en Ecuador, tesis para optar el grado de maestro, tuvo como muestra a 48 docentes y fue de enfoque mixto en el cual se concluye que el rumor existe en una organización ya sea de manera positiva o negativa y esto se da por la falta de comunicación formal, en ese sentido se puede decir que el nivel de rumor en la institución es regular ya que si se da por la falta de comunicación formal.

Por otro lado Mazo, (2015) en su investigación realizada en Venezuela, quien desarrolló un estudio de tipo descriptivo, analítico y comparativo. Recopila diferentes investigaciones sobre el rumor y concluye que: el rumor parte de una comunicación personal y particular, y esto se cimienta en la comunicación no formal. Al comparar los diferentes estudios se pudo evidenciar que el rumor se relaciona y afecta al clima laboral de las organizaciones, ya que se presenta bajo un clima inestable y perjudica el buen desempeño del trabajador.

En el ámbito nacional también existen investigaciones que han evidenciado diferentes trabajos sobre el clima organizacional y el rumor es por ello que tenemos a Albañil (2015) quien desarrolló una investigación sobre el clima laboral y la participación en una institución educativa de la ciudad de Piura, tesis para optar el grado de maestro, fue de diseño no experimental de tipo correlacional. La población y muestra estuvo estimada por los 58 trabajadores entre directivos, docentes y auxiliares; llegó a la conclusión: No existe un buen clima laboral ya que hay ciertos factores que influyen a generar la inestabilidad como el reconocimiento que perciben los docentes y trabajadores puntuaron a un nivel bajo.

Pillaca (2015) en su artículo sobre el rumor en la construcción del clima organizacional en Ayacucho, fue de diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional. La población y muestra estuvo estimada por los 140 trabajadores llegó a la conclusión que si existe incidencia entre el rumor y el clima organizacional ya que se aplicó la prueba chi cuadrado donde se demuestra la

aceptación de la hipótesis del investigador el cual indica que si existe incidencia entre las dos variables debido a que el sig. bilateral tuvo como resultado de 0,00, lo que significa que cuando el resultado de la significancia es menor o igual a 0,05 %, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula, Asimismo con respecto al nivel del clima laboral se pudo obtener que existe un nivel medio según la percepción de los trabajadores y por último se pudo evidenciar el nivel del rumor institucional es regular porque aunque hay diversos comentarios sobre la empresa, eso también afecta al clima laboral.

Continuando con el estudio de las variables, se establecen las bases teóricas que fundamentan la investigación y como primer análisis se establece el estudio de a variable Clima laboral.

Para definir la variable Clima laboral se tomará la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, que según López (2014) lo define como una especulación, en el cual establece que las personas tienen necesidades jerarquizadas en cinco niveles: Fisiológicos: esto orientado al antojo, sed y sexo, entre otros. otro de los niveles es el de Seguridad: relacionado al bienestar y seguro de daño físico y entusiástico. Como tercer nivel se tiene al social: relacionado al amor, reconocimiento y parentesco. el cuarto nivel es la consideración: aquí se considera el respeto por sí mismo, el autogobierno, el logro, entre otros .y por último se tiene al Auto-reconocimiento: orientado al desarrollo, realización del potencial individual.

Otro teoría que tiene relación, es la teoría de clima laboral de Likert (citado por Brunet, 1999) se define como la conducta que se espera por parte del colaborador en función a lo indicado por la autoridad que lo dirige, de este modo existe una respuesta controlada.

Así mismo Brunet (2004) define al clima laboral como la compresión en entorno subjetivo y objetivo de los objetos tangibles que inciden en el comportamiento de los colaboradores y esto se compara con Rubio (2006) quien indica que es el medio físico en el cual se desarrolla la labor cotidiana. Por otro lado Gibson (1994), define que es una confluencia de propiedades orientado al entorno de trabajo que se direcciona al colaborador en función a la

percepción que tiene y constituye una fuerza importante que influye en su comportamiento y desempeño. A su vez Méndez (2006), define en forma precisa y completa sobre el clima y menciona que es el ambiente donde se desarrolla el colaborador el cual percibe en función al proceso de interacción social, orgánica e intervienen factores como creencia, percepción, grado de participación y actitud, todo ello para determinar su comportamiento, satisfacción y por ende nivel de eficiencia en la empresa. También. Y por último Bustos (2007) menciona que es la valoración que parte del trabajador para medir las condiciones físicas y el confort del ambiente donde se ejecuta el trabajo, en el interior de la entidad.

No obstante el clima laboral ha tenido su evolución en el tiempo es por ello que Reichers y Schneider (citado por Iglesias y Sánchez, 2015) establecen 3 etapas en dicho proceso de evolución. En la primera etapa se determina el proceso de inducción y conceptualización, parte desde la definición que tiene su inicio en el pasado siglo y se conceptualiza en 1960 con la propuesta de un cuestionario de medición con el fin de medir dicha variable. En la segunda etapa se define como evolución y desarrollo del constructo: esto parte de los diferentes estudios que se desarrollaron sobre diferentes contextos del clima laboral y sus variables relacionadas. En la tercera y última etapa se define como etapa de consolidación, y se desarrolla entre los años 1980 y 1990, gracias a los diferentes estudios se consolidó el estudio del arte y se generó un estudio más amplio y que establezca varias dimensiones, esto conlleva a la descripción de la incidencia del trabajador en su campo laboral (Viloria et al. 2015, p. 35). Asimismo Gan (2007), explica que el clima laboral es el producto que percibe un trabajador con relación a su entorno de trabajo. Y esto parte desde la existencia de diferentes factores que influyen en la percepción de la persona, y en más preponderancia los factores intrínsecos que son: motivación, cultura organizacional entre otros y todo ello se puede medir, pero no necesariamente los trabajadores respondan de la misma manera (Czerwonogora, 2017).

Likert establece tres diferentes factores que caracterizan las cualidades de una entidad o empresa y que generan una visión individual, éstas son la

causal, el camino y los factores. Por otro lado se puede identificar los factores causales: que se orientan al desarrollo e interacción de una empresa o entidad. Entre los cuales tenemos a la estructura jerárquica y reguladora, las opciones, la aptitud y los estados mentales. (Brunet 2002, p. 77).

El segundo factor son las variables Intermedias: que se establece para medir el funcionamiento interno de la entidad y refleja las perspectivas del trabajo y estas pueden ser: inspiración, ejecución, correspondencia y liderazgo básico. y cumplen con los procedimientos de jerarquía en la institución es por ello que son muy importantes. (Brunet, 2002).

El último factor son las variables finales: que se originan a partir de los otros dos factores y están relacionados directamente a los resultado que requiere la empresa o entidad. (Brunet, 2002)

Es por ello que a pesar que el colaborador presente necesidades de entorno material, también existe necesidad personal, que se relaciona a los sentimientos, a sentirse útil, que es tomado en cuenta para diferentes tomas de decisiones. Y aunque se pueda tener muchas habilidades para cumplir idealmente con el trabajo, si no se desarrollan en un ambiente de trabajo idóneo no podrán satisfacer su potencial (Gateway la estrella de Panamá, 2014)

Después de haber analizado la variable, se tomó como base teórica a la teoría presentada por Sonia Palma psicóloga de profesión e investigadora el cual estableció cinco dimensiones: Realización personal, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales (Palma, 2004).

En la realización Personal tenemos a la autorrealización: se direcciona a la importancia que se le da al especialista que obtiene los resultados potenciales de la condición jerárquica, se evalúa si el trabajo se orienta a cumplir con los objetivos según la empresa o entidad.

Involucramiento Laboral: Se orienta a la conceptualización que se debe tener en función a las cualidades por parte del colaborador hacia la entidad.

Supervisión: se organiza para poder controlar el flujo de trabajo de los colaboradores. Así también se genera el registro y la dirección de funciones que debe realizar los colaboradores diariamente.

Comunicación: Se relaciona al nivel de familiaridad, celeridad, lucidez, consistencia y precisión de la información en la empresa o entidad incluyendo el tiempo que se le dedica al cuidado de los clientes y colaboradores.

Condiciones Laborales: establece a la forma como se percibe el trabajo en la entidad, esto quiere decir que se reconoce todos los aspectos para desarrollar la labor, desde el ambiente físico (infraestructura), financiero y psicosocial, con la intención de satisfacer las condiciones para el ejercicio de la labor en la empresa o entidad.

Al referirse a la segunda variable que es el rumor institucional, se pudo evidenciar diferentes autores que han investigado sobre el tema.

Es por ello que según Kapferer (1989, citado por Preciado y Etayo, 2014) define al rumor como la aparición y difusión de forma masiva de información no corroborada ni de forma oficial. Asimismo el rumor toma inicio a partir de la creencia de información por parte de la persona y es difundida por dicha persona (Robbins, Judge y Enríquez, 2009). Así también Mazo (2015) lo define como un proceso multifactorial, porque lo estudian diferentes disciplinas, de las cuales resaltan con mayor fuerza: la teoría psicológica social y la teoría de la comunicación. En relación a la teoría psicológica social encontramos a Allport y Postman (1967, citado por Neto y Cruz, 2017), que explican en su teoría cómo nace y como se extiende el rumor, detallando aspectos significativos que dan inicio al rumor, su importancia y ambigüedad y la extensión del mismo. Para la teoría de la comunicación tenemos como representante al francés Kapferer (1989), quien lo define como un enfoque racional y pragmático, según el investigador no solo se debe estudiar al rumor, también debe controlarse, partiendo que el rumor para que se difunda debe considerarse cierto; es por ello que se define al rumor como una información no oficial y esto se incrementa cuando existe confusión, crisis, desconfianzas o desigualdades, finalmente, argumenta que una de las características del rumor es su rápida difusión y

reproducción masiva (Mazo, 2015).

Después de haber definido y contextualizado el rumor se establecen las dimensiones según las teorías establecidas por Allport y Postman (1967) y los criterios de diferentes autores y estos son: tipología del rumor, transmisión del rumor y origen del rumor.

En función a la dimensión tipología del rumor Institucional tenemos a Newstrom (2007, citado por Merizalde y Pineda, 2013), quien sostiene que existe diferentes tipos de rumores, entre los cuales destaca los rumores espontáneos que se establecen de forma libre sin mucha manipulación. Otro tipo de rumor parte de lo histórico ya que busca esclarecer situaciones que se dieron anteriormente. También se establece Los rumores negativos que buscan desestabilizar la armonía en el trabajo y por último los rumores positivos que se origina a partir de los cambios positivos en la entidad beneficiando al trabajador. Por otro lado, el autor argumenta que durante la II Guerra Mundial se estableció tres tipos de categoría según las necesidades del rumor: el deseo, el temor y la agresión (Cusot y Espinosa, 2016).

Para la segunda dimensión origen del rumor hubo varios enfoques que se establecen por el rumor es por ello que Martínez de Velasco y Nosnik, (2002, citados por Neto y Cruz, 2017), mencionan que parten con la idea que el rumor está dentro de la comunicación informal y son transmitidos en forma impersonal por medio de un canal no oficial y no poseen sustento que lo justifique. Es por ello que salta la expresión: “se dice que” para establecer una una negación, y esto parte porque el rumor llega mucho más rápido que la información oficial o porque es contraria a dicha información. También Cardozo y Vásquez (2014) y según Robbins y Judge, (2009, citado por Pillaca, 2015). Que coinciden en la idea, que el rumor tiene más incierto que acierto y tiene como singulares características a tres aspectos: que los trabajadores cumplen un fin propio de las personas, la administración no los puede controlar y la gran parte de los trabajadores creen que es cierto. Formanchuk (2011) argumenta en su investigación que en una epidemia de rumor interactúan tres tipos de agentes: los reservorios quienes

emiten el rumor, parte de ellos el rumor; después tenemos a los huéspedes infectados, que circulan el rumor y por último están las personas inmunes que escuchan el rumor pero no lo trascienden. y todo esto se puede dar de forma oral o escrita.

Para la tercera y última dimensión Medios de propagación tenemos a Charry (2017) quien hace referencia en su investigación que el filtrado es una buena forma para que la información se perciba mejor. Esto parte porque los empleados aprovechan a generar mensajes positivos y descartar los mensajes negativos a sus superiores. También se puede dar que los jefes transformen la información para su beneficio, mientras se organizan cual será la comunicación oficial, pero esto puede producir que la comunicación institucional se quiebre (Villacís, 2014). y en función a ello, no solo es transformar el mensaje, se agregan más detalles con el propósito de ingresar diferentes ideas y emociones que beneficien al que generó el rumor, siendo llamado a todo ello como proceso de formación del rumor (Formanchuk, 2011).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Dentro de toda investigación se estableció los mecanismos para el desarrollo del estudio es por ello que en ese lineamiento el enfoque de estudio fue cuantitativo (Hernández y Mendoza, 2018).

Tipo de investigación:

El tipo de investigación en el cual se orientó la investigación es básica, ya que se quiere entender con mayor profundidad la relación entre las variables Rumor Institucional y el Clima laboral en los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal, Chimbote 2020 (Valderrama, 2013).

Diseño de investigación:

El diseño que se determinó para el estudio es No experimental de corte transversal y el nivel es descriptivo correlacional ya que no se manipulará ni modificará la variable y se tomó tal cual se presenta en la realidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Y es correlacional porque se busca establecer si existe o no relación entre el Rumor Institucional y el Clima laboral en los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal, Chimbote 2020 (Sánchez y Reyes, 2015)

El esquema del diseño de la investigación es el siguiente:

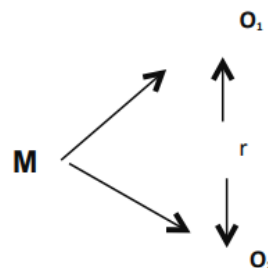
Dónde:

M = Muestra

O1 = Rumor Institucional

O2 = Clima laboral

r = relación



3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Rumor Institucional

Variable 2: Clima laboral

Definición Conceptual:

Rumor Institucional: Mazo (2015) define al rumor como una información no oficial y esto se incrementa cuando existe confusión, crisis, desconfianzas o desigualdades.

Clima laboral: Palma (2004) define al clima laboral como la apreciación que tiene el trabajador en su área de trabajo, teniendo en cuenta la autorrealización personal, el involucramiento con el quehacer de las labores de la empresa, la supervisión de los directivos, la comunicación de los trabajos a realizar y las condiciones laborales que emite la empresa para lograr los objetivos.

Definición Operacional:

Rumor Institucional: se establece bajo la comunicación informal y se medió con un instrumento de recolección de datos el cual fue orientado en función a la dimensiones tipología del rumor, transmisión del rumor y origen del rumor y consta de 13 Items y a partir de ello se obtendrá los rangos bajo [13 - 25], regular [26 – 52], Alto [53 - 65].

Clima laboral: Es la base para que se cumpla con los objetivos y para medir dicha variable se aplicó un instrumento orientado a las dimensiones Realización personal, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación, y Condiciones laborales y consta de 25 ítems y a partir de la escala de Likert (5 opciones) se obtendrán los rangos de bajo [25 - 49], regular [50 - 100], y Alto [101 - 125].

3.3. Población, muestra y muestreo

La población se determinó bajo los parámetros de los investigadores que menciona que son el total de participantes donde se aplicará el instrumento y se tomó en cuenta a los 21 trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal, Chimbote 2020 (Hernández y Mendoza, 2018)

Criterios de inclusión:

Colaboradores mayores de 18 años.

Trabajadores contratados del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal, Chimbote 2020

Criterios de exclusión:

Trabajadores eventuales que no tienen contrato en el Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal, Chimbote 2020

Personas menores de 18 años

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Para la obtención de los resultados se construyó los instrumentos de recolección en el cual se ha establecido la técnica de la encuesta que según Hernandez, Fernandez y Baptista (2014) La técnica está constituida por diferentes mecanismos para obtener los datos correspondientes.

Asimismo el instrumento que se estableció es el cuestionario con lo cual se ha obtenido la información para luego generar los resultados que han sido procesados por procedimientos estadísticos (Hernández et al., 2014).

Para que el instrumento sea aplicable pasó por dos procedimientos uno es la validez y el otro es la confiabilidad. Para la validez se usó la validez de juicio de expertos en el cual se pidió a tres expertos para que validen los instrumentos, los cuales contaron con grado similar o superior al que se está estudiando, los cuales establecieron una posición de aceptación con respecto al instrumento. Y para la confiabilidad se usó la prueba estadística de Alfa de Cronbach, el cual se estableció una muestra de 10 personas que tengan similares característica que la muestra y se obtuvo como resultados de Alfa de Cronbach para el rumor institucional $r = 0.915$ y para el clima laboral $r = 0.925$, estos resultados son mayor a 0.75 esto quiere decir que, los instrumentos son confiables. Y a partir de dichos procedimientos se determinó que ambos instrumentos se pueden aplicar.

3.5. Procedimiento

- Se inició con el estudio de las variables rumor institucional y clima laboral (parte teórica)
- Se gestionó el permiso con la institución para poder aplicar el instrumento y recolectar los datos con el fin de procesarlos y obtener los resultados.
- Antes de aplicar los instrumentos, se les difundió acerca de la investigación y se les brindó un documento de aceptación en la participación voluntaria a la investigación.
- Después de la difusión de la investigación se procedió a aplicar los instrumentos para obtener los datos requeridos para el estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento de los datos recogidos aplicando el instrumento de recolección se usó la estadística descriptiva y la inferencial. La estadística descriptiva sirvió para generar las diferentes tablas y figuras para lo cual se usaron los softwares SPSS y Excel. Y para responder a los objetivos inferenciales se usó la estadística inferencial y las pruebas que son más adecuadas para el análisis serán las pruebas estadísticas de Pearson o Spearman, En este caso se usó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman ya que los datos no tienen una distribución normal. Y esta prueba demostró la relación que existe entre las variables y además el grado de relación que tienen.

3.7. Aspectos éticos

Toda investigación se basa en los parámetros de la ética, el cual refleja la objetividad y veracidad del trabajo de investigación, y es por ello que se tomó en cuenta para realizar dicho estudio el anonimato de los participantes, la autoría de los autores que se han tomado en cuenta en función a las ideas presentadas en esta investigación, la aplicación de las normas Apa, la confiabilidad de los resultados ya que no se alterarán ni modificaran dichos datos.

IV. RESULTADOS

Los resultados son procesos que responden a los objetivos planteados es por ello que los resultados de esta investigación se plasmaran a partir de los objetivos específicos y al final el objetivo general:

4.1. De los objetivos específicos:

Objetivos descriptivos:

Tabla 1

Nivel de Clima Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	2	9,5
Regular	19	90,5
Bajo	0	0
Total	21	100,0

Fuente: base de datos del instrumento de medición

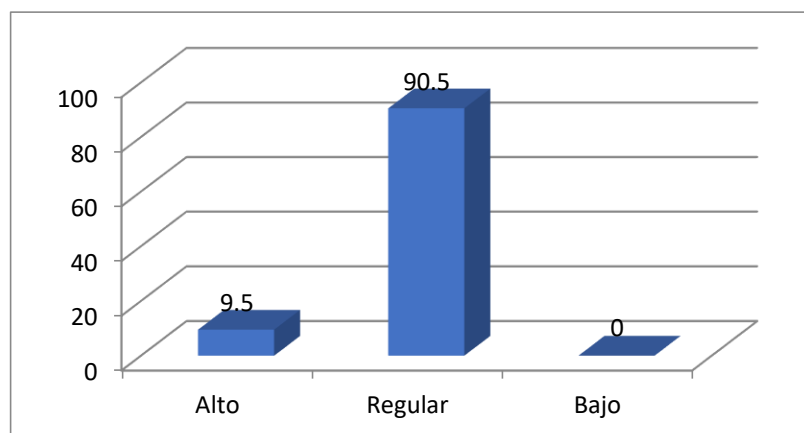


Figura 1. Nivel de Clima Laboral

De la tabla y figura 1 se puede corroborar que el 90,5% de los encuestados mencionan un nivel regular y un 9,5% lo perciben con un nivel bueno y no hubo participante que percibió un nivel bajo en el Clima laboral .

Tabla 2

Nivel de las dimensiones del Clima Laboral

	Realización personal		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	2	9,5	6	28,6	2	9,5	3	14,3	2	9,5
Regular	19	90,5	15	71,4	19	90,5	18	85,7	19	90,5
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	21	100	21	100	21	100	21	100	21	100

Fuente: base de datos del instrumento de medición

De la tabla 2 se puede observar que:

- En la dimensión Realización personal, se pudo obtener como resultado que el 90,5% perciben un nivel regular, un 9,5% perciben un nivel alto y no hubo participante que indico un nivel bajo en la dimensión Realización personal.
- En la dimensión Involucramiento laboral, se pudo obtener como resultado que el 71,4% perciben un nivel regular, un 28,6% perciben un nivel alto y no hubo participante que indico un nivel bajo en la dimensión Involucramiento laboral.
- En la dimensión supervisión, se pudo obtener como resultado que el 90,5% perciben un nivel regular, un 9,5% perciben un nivel alto y no hubo participante que indico un nivel bajo en la dimensión supervisión.
- En la dimensión comunicación, se pudo obtener como resultado que el 85,7% perciben un nivel regular, un 14,3% perciben un nivel alto y no hubo participante que indico un nivel bajo en la dimensión comunicación.
- En la dimensión condiciones laborales, se pudo obtener como resultado que el 90,5% perciben un nivel regular, un 9,5% perciben un nivel alto y no hubo participante que indico un nivel bajo en la dimensión condiciones laborales.

Tabla 3

Nivel de Rumor Institucional

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0
Regular	17	81
Bajo	4	19
Total	21	100,0

Fuente: base de datos del instrumento de medición

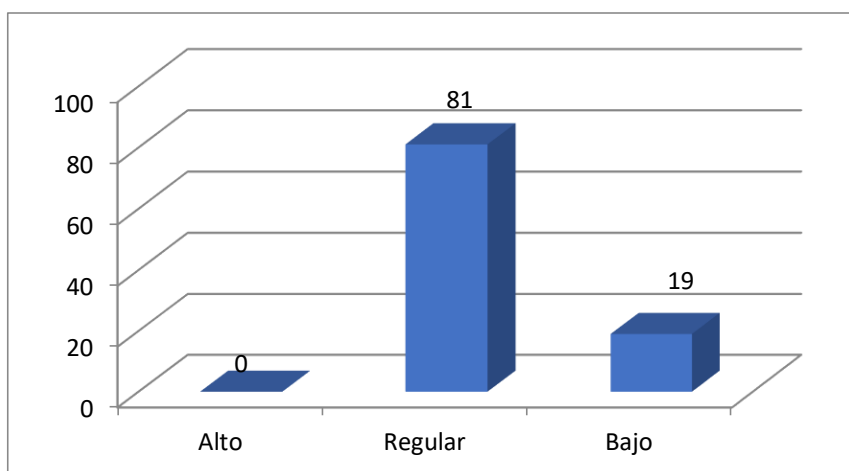


Figura 2. Nivel de Rumor Institucional

De la tabla y figura 3 de lo observado y bajo la apreciación de los encuestados se determinó que: un 81% de ellos menciona que el nivel es regular, un 19% indican que es bajo y no hubo participante que indicó un nivel alto.

Tabla 4

Nivel de las dimensiones del Rumor Institucional

	Tipología		Origen		Propagación	
	F	%	F	%	F	%
Alto	0	0	0	0	0	0
Regular	17	81	19	90,5	18	85,7
Bajo	4	19	2	9,5	3	14,3
Total	21	100	21	100	21	100

Fuente: base de datos del instrumento de medición

De la tabla 4 se puede observar que:

En la dimensión Tipología, se pudo obtener bajo la apreciación de los encuestados que el 81% tienen un nivel regular, un 19% menciona un nivel bajo y no hubo participante que indicó un nivel alto.

En la dimensión Origen, se pudo obtener bajo la apreciación de los encuestados que el 90,5% tienen un nivel regular y el 9,5% menciona un nivel bajo y no hubo participante que indicó un nivel alto.

En la dimensión Propagación, se pudo obtener bajo la apreciación de los encuestados que el 85,7% tienen un nivel regular y el 14,3% menciona un nivel bajo y no hubo participante que indicó un nivel alto.

Relación entre el Rumor Institucional y las dimensiones Realización Personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales del clima laboral

Tabla 5

Relación entre el Rumor Institucional y la dimensión Realización personal

Clima laboral		r	Sig.(p)
Rumor Institucional	Realización personal	- 0,480*	0,028*

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).
Fuente: base de datos del instrumento de medición.

En la tabla 5 al analizar los datos no paramétricos con la prueba de correlación de spearman se pudo obtener lo siguiente:

En la dimensión Realización personal de la variable clima laboral existe una relación negativa significativa ($p < .05$) y en grado regular ($r = - 0.480$) con la variable rumor institucional.

Tabla 6

Relación entre el Rumor Institucional y la dimensión Involucramiento laboral

Clima laboral		r	Sig.(p)
Rumor Institucional	Involucramiento laboral	- 0,686*	0,001**

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: base de datos del instrumento de medición.

En la tabla 6 al analizar los datos no paramétricos con la prueba de correlación de spearman se pudo obtener lo siguiente:

En la dimensión Involucramiento laboral de la variable clima laboral existe una relación negativa muy significativa ($p < .01$) y en grado bueno ($r = - 0.686$) con la variable rumor institucional.

Tabla 7

Relación entre el Rumor Institucional y la dimensión Supervisión

Clima laboral		r	Sig.(p)
Rumor Institucional	Supervisión	- 0,466*	0,033*

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: base de datos del instrumento de medición.

En la tabla 7 al analizar los datos no paramétricos con la prueba de correlación de spearman se pudo obtener lo siguiente:

En la dimensión supervisión de la variable clima laboral existe una relación negativa significativa ($p < .05$) y en grado regular ($r = - 0.466$) con la variable rumor institucional.

Tabla 8

Relación entre el Rumor Institucional y la dimensión Comunicación

Clima laboral		r	Sig.(p)
Rumor Institucional	Comunicación	- 0,475*	0,030*

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: base de datos del instrumento de medición.

En la tabla 8 al analizar los datos no paramétricos con la prueba de correlación de spearman se pudo obtener lo siguiente:

En la dimensión comunicación de la variable clima laboral existe una relación negativa significativa ($p < .05$) y en grado regular ($r = - 0.475$) con la variable rumor institucional.

Tabla 9

Relación entre el Rumor Institucional y la dimensión condiciones laborales

Clima laboral		r	Sig.(p)
Rumor Institucional	Condiciones laborales	- 0,453*	0,039*

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: base de datos del instrumento de medición.

En la tabla 9 al analizar los datos no paramétricos con la prueba de correlación de spearman se pudo obtener lo siguiente:

En la dimensión condiciones laborales de la variable clima laboral existe una relación negativa significativa ($p < .05$) y en grado regular ($r = - 0.453$) con la variable rumor institucional.

4.2. Del objetivo general

Relación entre Clima Laboral y Rumor Institucional

Tabla 10

Tabla cruzada Clima Laboral y Rumor Institucional

			RUMOR INSTITUCIONAL		Total
			Bajo	Regular	
CLIMA LABORAL	Regular	Recuento	3	16	19
		% dentro DEL CLIMA LABORAL	15,8%	84,2%	100,0%
		% dentro DEL RUMOR INSTITUCIONAL	75,0%	94,1%	90,5%
	Alto	Recuento	1	1	2
		% dentro DEL CLIMA LABORAL	50,0%	50,0%	100,0%
		% dentro DEL RUMOR INSTITUCIONAL	25,0%	5,9%	9,5%
Total	Recuento	4	17	21	
	% dentro DEL CLIMA LABORAL	19,0%	81,0%	100,0%	
	% dentro DEL RUMOR INSTITUCIONAL	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

Interpretación: El 75% de los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal, Chimbote que consideran el clima laboral regular, consideran un nivel bajo en el rumor institucional, lo que quiere decir que la el clima laboral tiene una repercusión negativa e inversa con el rumor institucional.

Tabla 11

Nivel de correlación entre Rumor institucional y Clima laboral

		Clima laboral
Rumor Institucional	Correlación de Spearman	- 0.625**
	Sig. (bilateral)	0.002
	N	21

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de Datos del instrumento de medición.

En la Tabla 7 se observa bajo la prueba no paramétrica de correlación de spearman un $r = - 0.625$, y con una significancia sig. = 0.002, esto se interpreta que la correlación es inversa o negativa y muy significativa a un nivel regular, ya que a mayor y mejor clima laboral menor es el rumor institucional.

Este resultado confirma y acepta la hipótesis del investigador quien afirma que:

Hi: Existe relación entre el rumor institucional y el clima laboral de los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal, Chimbote.

V. DISCUSIÓN

Después de haber obtenido los resultados se procede a discutir con los antecedentes y la teoría plasmada en esta investigación, partiendo de los objetivos específicos hasta el objetivo general.

De los objetivos específicos:

Partiendo por los resultados presentados en la tabla y figura 1 que se relacionan al objetivo específico 1 que es Identificar el nivel del clima laboral en los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote, 2020. Se pudo evidenciar que el 90,5% de los encuestados mencionan un nivel regular y un 9,5% lo perciben con un nivel bueno y no hubo participante que percibió un nivel bajo en el Clima laboral en los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal, Chimbote. Coincide con los resultados obtenidos por Bueso (2016), en su estudio sobre la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral direccionado a los trabajadores de una industria, desarrollado en la ciudad de San Pedro, Honduras. Menciona un nivel de clima organizacional promedio ya que se recomienda realizar evaluaciones periódicas de clima organizacional en la empresa. En cambio los resultados obtenidos por Tello, Saavedra y Mosquera (2014), difiere ya que se encontró un clima laboral inestable en ese sentido se encontraron algunas deficiencias como el desconcierto entre los empleados puesto que la mayoría afirma que ya no existe un seguimiento de sus labores y esto genera una incertidumbre en su productividad. Asimismo la toma de decisiones y motivación no son las óptimas porque ha generado una insatisfacción entre los colaboradores. Así también menciona Albañil (2015) quien difiere con los resultados de la investigación ya que no existe un buen clima laboral porque hay ciertos factores que influyen a generar la inestabilidad como el reconocimiento que perciben los docentes y trabajadores puntuaron a un nivel bajo. En cambio Pillaca (2015) concuerda con los resultados de esta investigación porque en el proceso de su estudio puedo obtener un nivel del clima laboral medio y esto parte que aunque los trabajadores se sientes tranquilos y con ánimos de trabajar existen algunos factores que pueden afectar el clima laboral.

En la tabla y figura N° 3 que se encuentra relacionado al objetivo específico 2 que es describir el nivel del rumor institucional en los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote, 2020. Se pudo evidenciar que un 81% de ellos menciona que el nivel es regular, un 19% indican que es bajo y no hubo participante que indicó un nivel alto en los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal, Chimbote. Estos resultados coinciden con lo encontrado por Cusot y Espinosa (2016), quienes concluyen que el rumor existe en una organización ya sea de manera positiva o negativa y esto se da por la falta de comunicación formal, en ese sentido se puede decir que el nivel de rumor en la institución es regular ya que si se da por la falta de comunicación formal. Por otro lado Mazo, (2015) en su investigación realizada en Venezuela pudo obtener como resultado que existía un nivel moderado de rumor y esto afecta al desempeño del trabajador en su labor. También Pillaca (2015) concuerda con los resultado que se obtuvieron en la investigación porque se pudo evidenciar el nivel del rumor institucional es regular ya que aunque hay diversos comentarios sobre la empresa, eso también afecta en el entorno de trabajo.

Con respecto al objetivo específico 3 que es Analizar la relación entre el rumor institucional y las dimensiones realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales del clima laboral en los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote, 2020. Las tablas 5, 6, 7, 8 y 9 responde a dicho objetivo con los siguientes resultados: en la tabla 5 responde a la relación de la dimensión Realización personal de la variable clima laboral y se obtuvo que si existe una relación negativa significativa ($p < .05$) y en grado regular ($r = - 0.480$) con la variable rumor institucional en función a la percepción de los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal, Chimbote. En la tabla 6 responde a la relación de la dimensión Involucramiento laboral de la variable clima laboral y se obtuvo que si existe una relación negativa muy significativa ($p < .01$) y en grado bueno ($r = - 0.686$) con la variable rumor institucional en función a la percepción de los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal, Chimbote. En la tabla 7 responde a la relación de la dimensión supervisión de la variable clima laboral y se obtuvo

que si existe una relación negativa significativa ($p < .05$) y en grado regular ($r = - 0.466$) con la variable rumor institucional en función a la percepción de los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal, Chimbote. En la tabla 8 responde a la relación de la dimensión comunicación de la variable clima laboral y se obtuvo que si existe una relación negativa significativa ($p < .05$) y en grado regular ($r = - 0.475$) con la variable rumor institucional en función a la percepción de los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal, Chimbote. Y por último en la tabla 9 responde a la relación de la dimensión condiciones laborales de la variable clima laboral y se obtuvo que si existe una relación negativa significativa ($p < .05$) y en grado regular ($r = - 0.453$) con la variable rumor institucional en función a la percepción de los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal, Chimbote. Coincide con Lapo y Bustamante (2018) en la dimensión condiciones laborales ya que Lapo y Bustamante mencionan en su investigación que existe una estrecha relación con las principales actitudes que se establecen en el área de trabajo. También Arias y Arias (2014) coinciden con la dimensión involucramiento laboral ya que indican que existe relación los factores que se relacionan con el clima laboral Asimismo Vilorio et al. (2015) refuerza lo obtenido en la dimensión porque el rumor se relaciona con el rendimiento y productividad de los trabajadores. Asimismo en la dimensión comunicación también Cusot y Espinosa (2016), coincide con los resultados obtenidos ya que el rumor existe en una organización ya sea de manera positiva o negativa y esto se da por la falta de comunicación formal, en ese sentido se puede decir que existe una estrecha relación entre la comunicación y el rumor institucional.

Del objetivo General:

Al hacer un análisis en la tabla 11 que responde al objetivo general que es determinar la relación que existe entre el rumor institucional y el clima laboral en el Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote, 2020. Se pudo obtener como resultado que si existe una relación muy significativa ($\text{sig.} = 0.002$) en un grado regular ($r = - 0.625$), esto se interpreta que la correlación

es inversa o negativa y muy significativa, ya que a mayor y mejor clima laboral menor es el rumor institucional de los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal, Chimbote. Los estudios encontrados corroboran lo establecido en este estudio, es por ello que, Mazo (2015), en su investigación concluye que: el rumor parte de una comunicación personal y particular, y esto se cimienta en la comunicación no formal. Esto quiere decir que el rumor se relaciona y afecta al clima laboral de las organizaciones. Así también lo afirma Pillaca (2015) en su artículo sobre el rumor en la construcción del clima organizacional en Ayacucho, llegó a la conclusión que si existe incidencia entre el rumor y el clima organizacional ya que se aplicó la prueba chi cuadrado donde se demuestra la aceptación de la hipótesis del investigador el cual indica que si existe incidencia entre las dos variables debido a que el sig. Bilateral tuvo como resultado de 0,00, lo que significa que cuando el resultado de la significancia es menor o igual a 0,05 %, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula. .

VI. CONCLUSIONES

Después de haber establecido la discusión de los resultados con otros estudios se pudo concluir que:

Primera: Existe relación negativa muy significativa (sig. = 0.002) en grado regular (Rho Spearman = - 0.625) entre el clima laboral y el rumor institucional, ya que a mayor y mejor clima laboral menor es el rumor institucional de los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal, Chimbote.

Segunda: Con respecto al clima laboral se pudo obtener que el mayor porcentaje tiene es el nivel regular con un 90,5%, y la dimensión que mayor aceptación tiene el clima es el involucramiento laboral con un 28,6% en el nivel alto esto quiere decir que los trabajadores tienen un compromiso con la entidad para sus faenas laborales en el Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal, Chimbote.

Tercera: En función a la variable Rumor Institucional la percepción de los trabajadores se orientó al nivel regular en su mayoría obteniendo un resultado de un 81% y las dimensión origen es la que más preocupa ya que alcanzan un nivel regular con un 90,5%, según los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal, Chimbote

Cuarta: Se pudo inferir a partir de los resultados que existe relación negativa entre el rumor institucional y las dimensiones realización personal (sig. bilateral = 0.028, Rho de Spearman = - 0.480), involucramiento laboral (sig. bilateral = - 0.686, Rho de Spearman = 0.001), supervisión (sig. bilateral = 0.033, Rho de Spearman = - 0.466), comunicación (sig. bilateral = 0.030, Rho de Spearman = - 0.475) y condiciones laborales (sig. bilateral = 0.039, Rho de Spearman = - 0.453), del clima laboral en los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal, Chimbote

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al gerente de la institución incentivar la comunicación formal por medio de estrategias que ayuden a disminuir los rumores e información no formal que pueda filtrarse.

Segunda: A los directivos de la institución generar capacitaciones y talleres que se orienten a mejorar aún más el clima laboral en la institución y corregir la información incorrecta y la comunicación informal dentro de dicha institución.

Tercera: A los trabajadores tomar en cuenta las actividades desarrolladas por la institución para reforzar los lazos entre ellos y buscar la integración con el fin de disminuir los rumores que afecten la estabilidad y clima de la institución.

Cuarta: A los investigadores que quisieran estudiar las variables rumor institucional y clima laboral se les recomienda profundizar los conocimientos sobre estos temas tan importante en toda institución.

REFERENCIAS

- Albañil O. (2015). *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura*. (Tesis de maestría). https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2243/MAE_EDUC_130.pdf?sequence=1
- Allport G.W. & Postman, L. (1967). *Psicología del Rumor*. Buenos Aires: Ed. Psique.
- Arias, W. y Arias, G. (diciembre, 2014). *Relación entre el clima organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado*. *Cienc Trab.*,16(51), 185-191. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>.
- Bordas, M. (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia, UNED.
- Bouanan, Y., Ribault, J., Forestier, mathilde, Zacharewicz, G., & Vallespir, B. (2015). *Modeling and simulation of influence of informal communication in organizations*.
- Bueso, S. (2016). *La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de industrias en Calan en la Zona norte*. (Tesis de Maestría). Universidad Tecnológica de Honduras.
- Bustos, F. G. (2007). El Clima en las Organizaciones. In J. Tejada Fernández & V. Giménez Marín, *Formación de Formadores* (Vol. 2, pp. 183-186). Madrid, Spain: Grupo Cifo. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/CX4160000052/GVRL?u=univcv&sid=GVRL&xid=e1503969>.
- Brunet, L. (1999) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones, Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias*. Editorial Trillas, México.
- Brunet, L. (2002). *El Clima de Trabajo en Las Organizaciones*. México: Trillas.

- Brunet L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Cardozo, S. & Vásquez, M. (2014). *Herramientas de comunicación interna en la Universidad de Los Andes, Trujillo. Visión Gerencial*, (1), 63-80. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4655/465545896003.pdf>
- Cusot, G. & Espinosa, M. (2016). *Análisis de la incidencia del rumor en el clima laboral de las organizaciones, caso de estudio Facultad de Ciencias Sociales y Comunicación de la Universidad Tecnológica Equinoccial (UTE)* (Tesis doctoral). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/5622>
- Czerwonogora, A. (2017). *Comunidades de aprendizaje en Comunicación organizacional: un estudio de caso. Dixit*, 4(26), 4-23. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.22235/d.v0i26.1258>.
- Charry, H. (2017). *Gestión de la comunicación interna y su relación con el clima organizacional*. (Tesis doctoral). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6743/Charry_ch.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De los Cobos, S. M., Morgan Beltrán, J., & Díaz Nieto, E. S. (2019). Intervención en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una empresa de servicios logísticos. (Spanish). *Desarrollo Gerencial*, 11(1), 9.
- Formanchuk, A. (2011). *El rumor daña el clima laboral y afecta gravemente a las organizaciones*. Recuperado de <http://www.directivoglobal.com/articulos/53/el-rumor-daa-el-clima-laboral-y-afecta-gravemente-a-las-rganizaciones.html>
- Frias Azcárate, Rosario (2000). Una aproximación al concepto comunicación y sus consecuencias en la práctica de las instituciones. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, (1), .[fecha de Consulta 20 de Abril de 2020]. ISSN: 1578-6730. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181/18100103>
- Gan, F. (2007). El clima en las organizaciones. In J. Tejeda, V. Giménez, F. Gan, G. Viladot, M. Fandos, & J. Jiménez, et al. (Eds.), *Formación de formadores* (pp. 183–229). Madrid: Thomson Editores.

Gateway la estrella de Panamá (2014). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Mexicana. México.

Gestión (2019) Encuestas de clima laboral: menos del 50% de las empresas aplica acciones para mejorar. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/encuestas-de-clima-laboral-menos-de-50-de-empresas-aplica-acciones-para-mejorar-puntos-debiles-reportados-noticia/>

Gibson, J., (1994). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. 12^a ed. México: Mc Graw Hill.

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill

Iglesias, A. y Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *MediSur*, 13(3), 455-457. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000300002&lng=es&tlng=es.

Kapferer, Jean-Noel (1989). *Rumores: El medio de difusión más antiguo del mundo*. Barcelona: Ed. Plaza y Janés.

Klein, J. L., & Tolson, D. (2015). Wrangling Rumors of Corruption: Institutional Neutralization of the Jerry Sandusky Scandal at Penn State University. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 25(5), 477–486. <https://doi.org/10.1080/10911359.2014.983258>

Lapo-Maza, M. y Bustamante-Ubilla, M. (2018). Impact of the organizational climate and work attitudes on the prosocial behavior of health professionals

- in Guayas Ecuador. *Información tecnológica*, 29(5), 245-258. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500245>.
- Long Shawn. (2017). *Organizational Communication, Informal*. SAGE *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*.
- López S. (2014). *Las relaciones interpersonales y su influencia en el clima organizacional del Centro Educativo de Nuevo Chorrillo*; (Tesis de maestría). Recuperado de <http://www.ucp.ac.pa/wp-content/uploads/2015/04/INVESTIGACION-INES-MACHADO-16-2014.pdf>
- Martínez de Velasco A. y Nosnik A. (2002). *Comunicación organizacional práctica. manual gerencial*. México D.F. Trillas
- Mazo, M. (2015). El rumor en las organizaciones desde una aproximación multidisciplinar. *Opción*, 31(3), pp. 797-819. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/310/31045567042.pdf>
- Méndez C. (2006). *Clima organizacional en Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Mert, İ. S., Bekmezci, M., & Eroğluer, K. (2019). Gayrî Resmî İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 7(1), 1–27.
- Neto, C., y Cruz, S. (2017). *Internal communication and organizational commitment: the case of the Working Conditions Authority*. *Sociologia*, 34, 47-72. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.21747/08723419/soc34a3>
- Pillaca J. (2015). *El rumor en la construcción del clima organizacional en la Dirección Regional Agraria Ayacucho - 2015*. recuperado de: http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/769/Tesis%20CC98_Pil.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC*, Manual. Perú; recuperado de https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

- Preciado-Hoyos, Á. & Etayo-Pérez, C. (2014). Influence of managerial style on the internal communication of organizations: An application to advertising agencies. *Palabra Clave*, 17(2), 412-455. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-82852014-000200008&lng=en&tlng=es.
- Ritter M. (2010) El rumor organizacional - Entrevista de la revista Imagen y Comunicación de Perú. Recuperado de: https://www.academia.edu/2907946/Ritter_-_Rumor_-_El_rumor_organizacional_-_Entrevista_de_la_revista_Imagen_y_Comunicaci%C3%B3n_de_Per%C3%BA_2010_
- Robbins, S. P., Judge, T. A. & Enríquez B. J. (2009). *Comportamiento organizacional: Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge* (13a. ed. --). México D.F.: Pearson Educación.
- Robles, L. y Borja, A. (2008 – 2011). Documento Técnico: Plan para el Estudio del Clima Organizacional 2008 – 2011. Dirección general de salud de las personas: Ministerio de Salud. Recuperado de: www.minsa.gob.pe/dgsp/clima/archivos/plan_clima.pdf.
- Rubio N., E. (2006). *Reglas de oro de un buen clima laboral*. Recuperado de <http://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html>.
- Sánchez, H y Reyes C. (2015) *Metodología y Diseños en la Investigación Científica* Editorial Business Support Aneth S.R.L
- Seidel, V. P., Hannigan, T. R., & Phillips, N. (2020). Rumor Communities, Social Media, and Forthcoming Innovations: The Shaping of Technological Frames in Product Market Evolution. *Academy of Management Review*, 45(2), 304–324. <https://doi.org/10.5465/amr.2015.0425>
- Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el*

Desarrollo Educativo, 8(15), 582-609. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>.

Tello, Y., Saavedra, J. y Mosquera, H. (2014). *Determinación del clima organizacional de los empleados de la empresa social del estado hospital san rafael de yolombó. Colombia: Universidad Católica de Manizales*. Recuperado de: <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/920/Juana%20Iris%20Saavedra%20Perea.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Toro-Álvarez, F. (2009). *Clima Organizacional*. Bogotá: CINCEL.

Urea, D. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de ANDELAS CIA.LTDA*. Universidad de Ambato, Ambato, Ecuador.

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta*. (2ª ed.). Lima: San Marcos.

Viloria, J., Pertúz, S., Daza, A. y Pedraza, L. (2015). Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud. *Revista Cubana de Salud Pública*. 42(1), 80-91 Recuperado de https://scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662016000100009&lang=es

Villacís, V. (2014). *Cómo afecta el rumor al clima laboral de una institución pública*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador (Tesis doctoral). Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/10931/10.23.000043.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 1:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

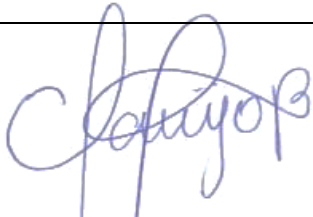
Yo Olenka Jazmin Clavijo Burga, egresado de la Escuela de posgrado / Programa académico de la Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad César Vallejo Chimbote, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: **“Rumor Institucional y Clima Laboral en los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal, Chimbote 2020”**, es de mi (nuestra) autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que el Trabajo de

Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado 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 (asumimos) 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.

Chimbote, 20 de Agosto del 2020

Clavijo Burga, Olenka Jazmin	
DNI: 7212617	Firma 
ORCID: 0000-0002-9199-4068	

ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de Medición
Variable 1: Clima Laboral	Palma (2004) define al clima laboral como la apreciación que tiene el trabajador en su área de trabajo, teniendo en cuenta la autorrealización personal, el involucramiento con el quehacer de las labores de la empresa, la supervisión de los directivos, la comunicación de los trabajos a realizar y las condiciones laborales que emite la empresa para lograr los objetivos.	Es la base para que se cumpla con los objetivos y para medir dicha variable se aplicará un instrumento orientado a las dimensiones Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones laborales y Autorregulación y consta de 47 ítems y a partir de la escala de Likert (5 opciones) se obtendrán los rangos de malo [47 - 93], regular [94 - 141], Bueno [141 - 188] y Excelente [189 - 235].	Realización Personal	Autorrealización	1,2,3	Escala ordinal Alto Regular Bajo
				Apreciación profesional	4,5,6	
			Involucramiento	Práctica de Valores	7,8	
				Responsabilidad	9,10,11	
			Supervisión	Funcionalidad	12,13,14	
				Desempeño	15,16	
			Comunicación	Fluidez de la información	17,18,19	
				Información laboral	20,21	
			Condiciones laborales	Elementos psicosociales	22,23	
				Disponibilidad	24,25	
Variable 2: Rumor institucional	Mazo (2015) define al rumor como una información no oficial y esto se incrementa cuando existe confusión, crisis, desconfianzas o desigualdades.	se establece bajo la comunicación informal y se medirá con instrumento de recolección de datos el cual será orientado en función a la dimensiones tipología del rumor, transmisión del rumor y origen del rumor y consta de 13 ítems y a partir de ello se obtendrá los rangos malo [13 - 25], regular [26 - 38], Bueno [39 - 52] y Excelente [53 - 65]	Tipología	Deseo	1,2	Escala ordinal Alto Regular Bajo
				Miedo	3	
				Agresividad	4,5	
			Origen	Ascendente	6, 7	
				Descendente	8	
				Horizontal	9	
			Propagación	Orales	10,11,12	
Escritos	13					

ANEXO 4: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

A continuación, encontrará Usted proposiciones sobre aspectos relacionados con el clima laboral. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor el ambiente laboral institucional. Lea cuidadosamente cada enunciado y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todos los enunciados. No hay respuestas buenas ni malas.

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	Algunas veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

N°	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
D1: Realización Personal						
1	Existen oportunidades de progresar en el Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote.					
2	Los directivos promueven capacitación de acuerdo a los puestos.					
3	Se Promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
4	Los directivos se interesan por el éxito de los empleados en el Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote.					
5	Se valora los altos niveles de desempeño.					
6	El Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote promueve el desarrollo del personal.					
D2: Involucramiento Laboral		1	2	3	4	5
7	Se siente comprometido con el éxito en el Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote.					
8	Cada empleado se considera factor clave para el éxito en el Instituto Nacional de Estadística					

	e Informática de la Oficina Zonal Chimbote					
9	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
10	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
11	Hay clara definición de visión, misión y valores en el Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote.					
D3: Supervisión		1	2	3	4	5
12	En el Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
15	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
16	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
D4: Comunicación		1	2	3	4	5
17	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
18	En mi área de trabajo, la información fluye adecuadamente.					
19	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
20	El Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote fomenta y promueve la comunicación interna.					
21	Se conocen los avances en las otras áreas del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote.					
D5: Condiciones laborales		1	2	3	4	5
22	Los objetivos de trabajo son retadores.					
23	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su					

	responsabilidad.					
24	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
25	La remuneración es atractiva en comparación con las de otras organizaciones.					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el Clima Laboral
2) Autora:	Clavijo Burga Olenka Jazmin
3) N° de ítems	25
4) Administración	Individual
5) Duración	30 minutos
6) Población	Trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal
7) Finalidad	Medir el Clima Laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal
8) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
9) Codificación:	Este cuestionario mide cinco dimensiones: I. Realización Personal (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6); II. Involucramiento Laboral (ítems 7, 8, 9, 10, 11); III. Supervisión (ítems 12, 13, 14, 15,16); IV. Comunicación (ítems 17, 18, 19, 20, 21); V. Condiciones laborales (ítems 22, 23, 24, 25); Los ítems tienen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (desde Nunca= 1 hasta Siempre=5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable. Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las cinco dimensiones.
10) Propiedades psicométricas:	<p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió el CLIMA LABORAL a través de la percepción de los trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $r = 0.925$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.</p> <p>Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, especialistas en gestión pública, gestión del talento humano y a fines</p>

con experiencia en la metodología de la investigación.

11) Observaciones:

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: bajo [25 - 49], regular [50 - 100] y alto [101 - 125]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los trabajadores para efectos del análisis de resultados.

Distribución de ítems por dimensiones

DIMENSIÓN	NOMBRE DE DIMENSIÓN	ÍTEMS
DIM 1	Realización Personal	1, 2, 3, 4, 5, 6
DIM 2	Involucramiento Laboral	7, 8, 9, 10, 11
DIM 3	Supervisión	12, 13, 14, 15, 16
DIM 4	Comunicación	17, 18, 19, 20, 21
DIM 5	Condiciones laborales	22, 23, 24, 25

Baremos

Puntaje por dimensión y variable

Las puntuaciones se determinaron en función a percentiles donde el nivel bajo está dado en percentil 25, el nivel regular percentil 75, el nivel alto con el percentil 100.

Niveles	A nivel de variable	A NIVEL DE LAS DIMENSIONES				
		DIM 1	DIM 2	DIM 3	DIM 4	DIM 5
Alto	101-125	25 – 30	21 - 25	21 - 25	21 - 25	17 - 20
Regular	50 – 100	12 – 24	10 – 20	10 – 20	10 – 20	8 – 16
Bajo	25 – 49	6 – 11	5 – 9	5 – 9	5 – 9	4 – 7

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL RUMOR INSTITUCIONAL

A continuación, encontrará Usted proposiciones sobre aspectos relacionados con el Rumor institucional. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor el ambiente laboral institucional. Lea cuidadosamente cada enunciado y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todos los enunciados.

Recuerde que para estas afirmaciones *no hay respuestas correctas o incorrectas*, por favor responda *sinceramente* cada afirmación, y no olvide *marcar solo una opción* en cada afirmación

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ÍTEMS	Valoración				
	1	2	3	4	5
TIPOLOGÍA					
1. Te has enterado por algún compañero de trabajo sobre los aumentos de sueldo					
2. Tus compañeros de trabajos comentan sobre alguna posible capacitación que brinde la empresa sin haberse formalizado.					
3. Ante los cambios de gestión, se suscitan rumores de cambio o despido del personal.					
4. Escuchas comentarios mal intencionados sobre la poca productividad de algunos trabajadores.					
5. Has oído comentarios de la incapacidad profesional de algunos colegas.					
ORIGEN					
6. Consideras que hay rumores que parten de los trabajadores y llegan hasta los jefes.					
7. Se busca confirmación oficial de los rumores a través de canales en la empresa					

8. Consideras que algunos rumores parten de los mismos jefes.					
9. Consideras que algunos rumores se originan en otras áreas afines.					
PROPAGACIÓN					
10. Los comentarios percibidos han sido de forma oral por otro compañero.					
11. Los comentarios llegan a ti a través de diálogos indirectos orales.					
12. Los comentarios que has percibido han sido a través llamadas telefónicas.					
13. Los rumores que se establecen en la entidad parten de publicaciones o comentarios de las redes sociales de los trabajadores.					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

**FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO
PARA MEDIR EL RUMOR INSTITUCIONAL**

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
12) Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el Rumor Institucional
13) Autora:	Clavijo Burga Olenka Jazmin
14) N° de ítems	13
15) Administración	Individual
16) Duración	20 minutos
17) Población	Trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal
18) Finalidad	Medir el Rumor Institucional en los trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal
19) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
20) Codificación:	Este cuestionario mide cinco dimensiones: I. Tipología (ítems 1, 2, 3, 4, 5); II. Origen (ítems 6, 7, 8, 9); III. Propagación (ítems 10, 11, 12, 13); Los ítems tienen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (desde Nunca= 1 hasta Siempre=5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable. Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.
21) Propiedades psicométricas:	<p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió el RUMOR INSTITUCIONAL a través de la percepción de los trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de r = 0.915, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.</p> <p>Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, especialistas en gestión pública, gestión del talento humano y a fines con experiencia en la metodología de la investigación.</p>

22) Observaciones:

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: bajo [13 - 25], regular [26 - 52] y alto [53 - 65]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los trabajadores para efectos del análisis de resultados.

Distribución de ítems por dimensiones

DIMENSIÓN	NOMBRE DE DIMENSIÓN	ÍTEMS
DIM 1	Tipología	1, 2, 3, 4, 5
DIM 2	Origen	6, 7, 8, 9
DIM 3	Propagación	10, 11, 12, 13

Baremos

Puntaje por dimensión y variable

Las puntuaciones se determinaron en función a percentiles donde el nivel bajo está dado en percentil 25, el nivel regular percentil 75, el nivel alto con el percentil 100.

Niveles	A nivel de variable	A NIVEL DE LAS DIMENSIONES		
		DIM 1	DIM 2	DIM 3
Alto	53 – 65	21 - 25	17 - 20	17 - 20
Regular	26 – 52	10 – 20	8 – 16	8 – 16
Bajo	13 – 25	5 – 9	4 – 7	4 – 7

ANEXO 5: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Confiabilidad del instrumento para medir el Clima Laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	25

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
CL1	88,57	114,957	,324	,925
CL2	88,67	118,533	-,012	,928
CL3	88,67	110,733	,598	,921
CL4	88,81	102,862	,801	,917
CL5	88,24	103,590	,814	,917
CL6	88,67	101,233	,949	,914
CL7	88,48	109,362	,766	,919
CL8	88,67	116,933	,105	,928
CL9	87,81	105,362	,553	,923
CL10	88,24	111,790	,523	,922
CL11	88,57	102,057	,520	,927
CL12	88,76	117,990	,024	,929
CL13	88,29	104,114	,758	,918
CL14	88,43	106,857	,781	,918
CL15	88,33	110,133	,682	,920
CL16	88,24	118,090	,009	,930
CL17	88,48	106,462	,887	,917
CL18	88,24	112,190	,490	,923
CL19	88,71	110,514	,538	,922
CL20	88,67	109,833	,799	,919
CL21	88,81	103,762	,869	,916
CL22	88,24	118,090	,009	,930
CL23	88,67	107,233	,779	,918
CL24	88,67	110,033	,779	,920
CL25	88,67	109,833	,799	,919

Se aplicó una prueba piloto del Cuestionario para medir el Clima Laboral a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 personas, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de depurar los 25 ítems propuestos en el instrumento. Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en sus cinco dimensiones; así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna alpha de cronbach del instrumento es de 0.925, en promedio. Por lo que se considera que el Cuestionario para medir el nivel del Clima Laboral es confiable.

Confiabilidad del instrumento para medir el Rumor Institucional

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	13

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
R1	33,81	56,362	,650	,910
R2	34,00	64,100	,385	,918
R3	33,67	60,433	,405	,922
R4	33,76	66,990	,120	,927
R5	33,43	58,157	,797	,903
R6	33,38	59,248	,819	,904
R7	33,67	58,333	,746	,905
R8	34,00	57,000	,875	,900
R9	33,67	55,733	,843	,900
R10	33,33	58,933	,825	,903
R11	33,76	61,090	,649	,909
R12	34,33	61,333	,556	,912
R13	34,05	54,848	,874	,899

Se aplicó una prueba piloto del “Cuestionario para medir el Rumor Institucional a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 personas, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de depurar los 13 ítems propuestos en el instrumento. Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en sus tres dimensiones; así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna alpha de crombach del instrumento es de 0.915, en promedio. Por lo que se considera que el Cuestionario para medir el nivel del Rumor Institucional es confiable.

VALIDÉZ DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento para medir el Clima Laboral

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				SUGERENCIA
		MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	
	DIMENSIÓN 1: Realización personal													
1	Existen oportunidades de progresar en el Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote.				X			X				X		
2	Los directivos promueven capacitación de acuerdo a los puestos.				X			X				X		
3	Se Promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.			X				X				X		
4	Los directivos se interesan por el éxito de los empleados en el Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote.			X				X					X	
5	Se valora los altos niveles de desempeño.			X				X				X		
6	El Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote promueve el desarrollo del personal.			X				X				X		
	DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral													
7	Se siente comprometido con el éxito en el Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote.				X				X			X		
8	Cada empleado se considera factor clave para el éxito en el Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote				X			X				X		
9	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.			X				X				X		
10	Cumplir con las actividades laborales es una tarea			X				X				X		



	estimulante.																		
11	Hay clara definición de visión, misión y valores en el Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote.			X				X							X				
DIMENSIÓN 3: Supervisión																			
12	En el Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.			X				X						X					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.			X				X						X					
14	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.			X				X						X					
15	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.			X				X						X					
16	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.			X				X						X					
DIMENSIÓN 4: Comunicación																			
17	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.			X				X						X					
18	En mi área de trabajo, la información fluye adecuadamente.			X				X						X					
19	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.			X				X						X					
20	El Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote fomenta y promueve la comunicación interna.			X				X						X					
21	Se conocen los avances en las otras áreas del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote.			X				X						X					
DIMENSIÓN 5 Condiciones laborales																			
22	Los objetivos de trabajo son retadores.			X				X						X					
23	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su			X				X						X					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	responsabilidad.																		
24	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.			X					X									X	
25	La remuneración es atractiva en comparación con las de otras organizaciones.			X					X									X	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

..... RUIZ GÓMEZ PERCY JOHN..... DNI: 80637901.....

Especialidad del validador:..... ING. INDUSTRIAL- MGR. - GESTIÓN PÚBLICA.....



Mg. Percy Jhon Ruiz Gomez
DNI: 80637901



Certificado de validez de contenido del instrumento para medir el Rumor Institucional

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

N°	DIMENSIONS / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				SUGERENCIA
		MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	
	DIMENSIÓN 1 tipología del rumor													
1	Te has enterado por algún compañero de trabajo sobre los aumentos de sueldo			X				X				X		
2	Tus compañeros de trabajos comentan sobre alguna posible capacitación que brinde la empresa sin haberse formalizado.			X				X				X		
3	Ante los cambios de gestión, se suscitan rumores de cambio o despido del personal.			X				X				X		
4	Escuchas comentarios mal intencionados sobre la poca productividad de algunos trabajadores.			X					X			X		
5	Has oído comentarios de la incapacidad profesional de algunos colegas.			X				X				X		
	DIMENSIÓN 2: Origen del rumor													
6	Consideras que hay rumores que parten de los trabajadores y llegan hasta los jefes.			X				X				X		
7	Se busca confirmación oficial de los rumores a través de canales en la empresa			X				X					X	
8	Consideras que algunos rumores parten de los mismos jefes.				X			X				X		
9	Consideras que algunos rumores se originan en otras áreas afines.			X				X				X		
	DIMENSIÓN 3: Propagación													
10	Los comentarios percibidos han sido de forma oral por otro compañero.			X				X				X		



11	Los comentarios llegan a ti a través de diálogos indirectos orales.			X				X					X		
12	Los comentarios que has percibido han sido a través llamadas telefónicas.			X				X					X		
13	Los rumores que se establecen en la entidad parten de publicaciones o comentarios de las redes sociales de los trabajadores.			X				X					X		


Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

RUIZ GÓMEZ PERCY JOHN. DNI: 80637901

Especialidad del validador: ING. INDUSTRIAL - MGR. - GESTIÓN PÚBLICA


Mg. Percy Jhon Ruiz Gomez
DNI: 80637901



Certificado de validez de contenido del instrumento para medir el Clima Laboral

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				SUGERENCIA
		MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	
	DIMENSIÓN 1: Realización personal													
1	Existen oportunidades de progresar en el Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote.				X				X				X	
2	Los directivos promueven capacitación de acuerdo a los puestos.			X					X				X	
3	Se Promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.			X				X					X	
4	Los directivos se interesan por el éxito de los empleados en el Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote.				X				X				X	
5	Se valora los altos niveles de desempeño.			X					X				X	
6	El Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote promueve el desarrollo del personal.				X			X					X	
	DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral													
7	Se siente comprometido con el éxito en el Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote.				X				X				X	
8	Cada empleado se considera factor clave para el éxito en el Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote				X				X				X	
9	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.				X				X				X	
10	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.				X				X				X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

24	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.				X					X								X	
25	La remuneración es atractiva en comparación con las de otras organizaciones.				X					X									X

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

TEMOCHE GUEVARA CECILIA LILIANA DNI: 32908162

Especialidad del validador: DRA. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Dra. Cecilia L. Témoche Guevara
DNI: 32908160



Certificado de validez de contenido del instrumento para medir el Rumor Institucional

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONS / Ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				SUGERENCIA
		MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	
	DIMENSIÓN 1 tipología del rumor													
1	Te has enterado por algún compañero de trabajo sobre los aumentos de sueldo				X				X				X	
2	Tus compañeros de trabajos comentan sobre alguna posible capacitación que brinde la empresa sin haberse formalizado.				X				X				X	
3	Ante los cambios de gestión, se suscitan rumores de cambio o despido del personal.				X				X				X	
4	Escuchas comentarios mal intencionados sobre la poca productividad de algunos trabajadores.				X				X				X	
5	Has oído comentarios de la incapacidad profesional de algunos colegas.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: Origen del rumor													
6	Consideras que hay rumores que parten de los trabajadores y llegan hasta los jefes.				X				X				X	
7	Se busca confirmación oficial de los rumores a través de canales en la empresa				X				X				X	
8	Consideras que algunos rumores parten de los mismos jefes.				X				X				X	
9	Consideras que algunos rumores se originan en otras áreas afines.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 3: Propagación													
10	Los comentarios percibidos han sido de forma oral por otro compañero.				X				X				X	



11	Los comentarios llegan a ti a través de diálogos indirectos orales.				X					X							X		
12	Los comentarios que has percibido han sido a través llamadas telefónicas.				X					X								X	
13	Los rumores que se establecen en la entidad parten de publicaciones o comentarios de las redes sociales de los trabajadores.				X					X								X	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

TEMOCHE GUEVARA CECILIA LILIANA DNI: 32908162

Especialidad del validador: DRA. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Dra. Cecilia L. Temoche Guevara
DNI: 32908160



Certificado de validez de contenido del instrumento para medir el Clima Laboral

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				SUGERENCIA
		MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	
	DIMENSIÓN 1: Realización personal													
1	Existen oportunidades de progresar en el Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote.				✓				✓				✓	
2	Los directivos promueven capacitación de acuerdo a los puestos.				✓				✓				✓	
3	Se Promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.				✓				✓				✓	
4	Los directivos se interesan por el éxito de los empleados en el Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote.				✓				✓				✓	
5	Se valora los altos niveles de desempeño.				✓				✓				✓	
6	El Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote promueve el desarrollo del personal.				✓				✓				✓	
	DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral													
7	Se siente comprometido con el éxito en el Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote.				✓				✓				✓	
8	Cada empleado se considera factor clave para el éxito en el Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal Chimbote				✓				✓				✓	
9	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.				✓				✓				✓	
10	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.				✓				✓				✓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

24	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.				✓					✓					✓	
25	La remuneración es atractiva en comparación con las de otras organizaciones.				✓					✓					✓	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Luis Marcelo Olivos Jimenez DNI: 41769054

Especialidad del validador: Mgtr. en Psicología Educativa - Metodólogo

Mgtr. Luis Marcelo Olivos Jimenez
DNI: 41769054



Certificado de validez de contenido del instrumento para medir el Rumor Institucional

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONS / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				SUGERENCIA
		MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	
	DIMENSIÓN 1 tipología del rumor													
1	Te has enterado por algún compañero de trabajo sobre los aumentos de sueldo				✓				✓				✓	
2	Tus compañeros de trabajos comentan sobre alguna posible capacitación que brinde la empresa sin haberse formalizado.				✓				✓				✓	
3	Ante los cambios de gestión, se suscitan rumores de cambio o despido del personal.				✓				✓				✓	
4	Escuchas comentarios mal intencionados sobre la poca productividad de algunos trabajadores.				✓				✓				✓	
5	Has oído comentarios de la incapacidad profesional de algunos colegas.				✓				✓				✓	
	DIMENSIÓN 2: Origen del rumor													
6	Consideras que hay rumores que parten de los trabajadores y llegan hasta los jefes.				✓				✓				✓	
7	Se busca confirmación oficial de los rumores a través de canales en la empresa				✓				✓				✓	
8	Consideras que algunos rumores parten de los mismos jefes.				✓				✓				✓	
9	Consideras que algunos rumores se originan en otras áreas afines.				✓				✓				✓	
	DIMENSIÓN 3: Propagación													
10	Los comentarios percibidos han sido de forma oral por otro compañero.				✓				✓				✓	



11	Los comentarios llegan a ti a través de diálogos indirectos orales.				✓				✓				✓	
12	Los comentarios que has percibido han sido a través llamadas telefónicas.				✓				✓				✓	
13	Los rumores que se establecen en la entidad parten de publicaciones o comentarios de las redes sociales de los trabajadores.				✓				✓				✓	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: Luis Marcelo Olivos Jimenez DNI: 41769054

Especialidad del validador: Maestría en Psicología Educativa - Metodólogo

Mgtr. Luis Marcelo Olivos Jimenez
DNI: 41769054



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Instituto Nacional de
Estadística e Informática

"Decenio de la Igualdad y Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Chimbote,

OFICIO N°180-2020-INEI/ODEI-CHIMBOTE

Señora:

Dra. ROSA MARÍA SALAS SANCHEZ

Jefa de la Escuela de Posgrado – UCV Chimbote

Presente.-

Asunto : AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

Ref. : Documento S/N de 21 de mayo de 2020

De mi especial consideración,

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para saludarla cordialmente y manifestarle que mediante documento de referencia, su representada hizo llegar a la Oficina Zonal del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), la solicitud de autorización para la aplicación de instrumento de investigación a sus colaboradores, Títulado: "Rumor Institucional y Clima Laboral en los colaboradores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de la Oficina Zonal, Chimbote 2020", a favor de la Br. CLAVDIO BURGA OLENKA.

En ese sentido, comunico a su despacho la AUTORIZACIÓN para la ejecución de lo descrito en el párrafo precedente, a fin de contribuir para contribuir con la ciencia e investigación de la estudiante.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente

C.C
Archivo
E.A.R.
Urb. Los Pinos Mz. A2 – Lt. 1
Chimbote – Perú
Teléfono: 043-323991
E-mail: odei_chimbote@inei.gob.pe
Web: <http://www.inei.gob.pe>



BICENTENARIO
PERÚ 2021

El Perú Primero

ANEXO 7: PRUEBA DE NORMALIDAD

H₀: Los datos de las variables se distribuyen *Normales*

H_a: Los datos para cada tratamiento *No se distribuyen Normales*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
D_REALIZACIÓN PERSONAL	,872	21	,011
D_INVOLUCRAMIENTO LABORAL	,919	21	,084
D_SUPERVISIÓN	,914	21	,066
D_COMUNICACIÓN	,916	21	,072
D_CONDICIONES LABORALES	,874	21	,011
D_TIPOLOGÍA	,882	21	,016
D_ORIGEN	,908	21	,050
D_PROPAGACIÓN	,914	21	,066
V_CLIMA LABORAL	,882	21	,016
V_RUMOR INSTITUCIONAL	,902	21	,038

la Corrección de la significación de Lilliefors

El sig. Los comparamos en la prueba de Shapiro-Wilk, ya que esta prueba es para un número de datos menores a 50.

- ✓ **Para la dimensión Realización personal el sig. =0.011** Como este es menor que $\alpha = 0.05$, se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la dimensión Valores compartidos el sig. = 0.061** Como este es mayor que $\alpha = 0.05$, se cumple que la distribución es normal
- ✓ **Para la dimensión Supuestos básicos el sig. = 0.307** Como este es mayor que $\alpha = 0.05$, se cumple que la distribución es normal
- ✓ **Para la dimensión Inclusión el sig. =0.492** como este es mayor que $\alpha = 0.05$, se cumple que la distribución es normal.
- ✓ **Para la dimensión Control el sig. = 0.369** como este es mayor que $\alpha = 0.05$, se cumple que la distribución es normal.
- ✓ **Para la dimensión Afecto el sig. = 0.039** como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la variable Cultura organizacional el sig. = 0.051** como este es mayor que $\alpha = 0.05$, se cumple que la distribución es normal.
- ✓ **Para la variable Relaciones interpersonales el sig. = 0.086** como este es mayor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución es normal.

Observación: Como varias dimensiones y las variables no cumple con la normalidad se sugiere utilizar procedimientos de la estadística No paramétrica.

ANEXO 8: BASE DE DATOS

BASE DE DATOS DEL CLIMA LABORAL

CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	CL6	CL7	CL8	CL9	CL10	CL11	CL12	CL13	CL14	CL15	CL16	CL17	CL18	CL19	CL20	CL21	CL22	CL23	CL24	CL25
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
3	3	2	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	3	4	3	4	3
3	3	3	2	3	3	3	4	5	4	1	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	5	3	3	3
4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3
3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	4	5	4	1	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	5	3	3	3
4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	4	5	4	1	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	5	3	3	3
4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	4	5	4	1	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	5	3	3	3

BASE DE DATOS DEL RUMOR INSTITUCIONAL

R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13
5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	2	3
3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	1	1
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3
2	2	1	3	3	3	4	2	3	3	4	2	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	3	3	3	2	1	1	3	2	2	1
3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3
2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2
3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3
3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
1	1	1	3	3	3	2	1	1	3	2	2	1
2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3
5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3
2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3
5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3