



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y trabajo colaborativo de los trabajadores de la
Reniec de cono norte, Lima - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Manrique Zevallos Karen Vanesa (ORCID: 0000-0002-0456-5282)

ASESOR:

Dr. Guizado Oscoco Felipe (ORCID: 0000-0003-3765-7391)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas Públicas

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia, a mis padres por su amor, inspiración y mostrarme el camino para lograr mis metas. A mis hijos por su amor, apoyo y aliento constante para consolidar mi formación profesional.

Agradecimiento

Agradezco a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

Al Dr. Guizado Oscco Felipe, asesor de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

Al jefe de la Reniec, de cono norte, Lima, por permitirme realizar las encuestas y a los colaboradores por su participación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos.	17
3.5 Procedimiento	17
3.6 Métodos de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Operacionalización de las variables	
Anexo 3. Instrumentos	

Anexo 4. Validaciones

Anexo 5. Base de dato de la prueba piloto y la confiabilidad

Anexo 6. Base de datos de las variables

Anexo 7. Consentimiento informado

Anexo 8. Acta de originalidad

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validación de juicio de expertos.	17
Tabla 2 Estadística de fiabilidad de las variables.	17
Tabla 3 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable clima organizacional.	19
Tabla 4 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable clima organizacional.	20
Tabla 5 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable trabajo colaborativo.	21
Tabla 6 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable trabajo colaborativo.	22
Tabla 7 Resultados de la prueba de normalidad.	23
Tabla 8 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho de Spearman entre clima organizacional y trabajo colaborativo	23
Tabla 9 Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre clima organizacional e interdependencia positiva	24
Tabla 10 Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre clima organizacional e interdependencia de tareas	25
Tabla 11 Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre clima organizacional y responsabilidad individual y grupal	26
Tabla 12 Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre clima organizacional y las habilidades interpersonales y de grupo reducido	27
Tabla 13 Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre clima organizacional y gestión interna de equipo	28

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Percepción de tecnología de clima organizacional.	19
Figura 2 Percepción de tecnología de clima organizacional.	20
Figura 3 Percepción de trabajo colaborativo.	21
Figura 4 Percepción de tecnología de trabajo colaborativo.	22

Resumen

La investigación titulada clima organizacional y trabajo colaborativo de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y el trabajo colaborativo de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021. Empleando un enfoque cuantitativo, estudio de tipo básica, con un diseño no experimental de corte transversal, empleando el método hipotético deductivo, manifestando un nivel descriptivo correlacional. Consta de una población constituida por 80 trabajadores de la Reniec. Se aplicó una encuesta de tipo cuestionario, según el procedimiento se llevó a cabo a la validación por juicio de expertos quienes evaluaron la pertinencia relevancia y la claridad del estudio. De acuerdo a su fiabilidad de concluyó que según el Alfa de Cronbach es de fuerte y alta confiabilidad ambas variables de estudio. De acuerdo a la base de datos recolectada se llegó a la conclusión que existe relación significativa ($r = 0,715$; $p < 0,05$) entre el clima organizacional y el trabajo colaborativo de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021.

Palabras clave: Relevancia, pertinencia y Reniec.

Abstract

The research entitled organizational climate and collaborative work of the workers of the Reniec de cono norte, Lima – 2021, had as its main objective to determine the relationship between the organizational climate and the collaborative work of the workers of the Reniec de cono norte, Lima – 2021. Using a quantitative approach, basic type study, with a non-experimental cross-sectional design, using the hypothetical deductive method, manifesting a descriptive correlational level. It consists of a population made up of 80 workers of the Reniec. A questionnaire-type survey was applied, according to the procedure was carried out to the validation by judgment of experts who evaluated the relevance relevance and clarity of the study. According to its reliability it concluded that according to Cronbach's Alpha is of strong and high reliability both study variables. According to the database collected, it was concluded that there is a significant relationship ($r = 0.715$; $p < 0.05$) between the organizational climate and the collaborative work of the workers of the Reniec de cono norte, Lima – 2021.

Keywords: Relevance, relevance and Reniec.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, en los últimos años se ha logrado un cambio sustancial en cuanto a lo relacionado con los recursos humanos, ya que las personas se han tomado los trabajos a distancia, ya que el confinamiento ha traído una nueva manera de trabajo, ante ello han existido aspectos de diversos tipos externos e internos para que se reflejara en el clima organizacional de la empresa y las responsabilidades que cada colaborador asumió (Farah, Gómez y Yactayo, 2021).

A nivel mundial, se dejaron de lado los sentimientos de los trabajadores, ya que han existido muchos factores que tienen influencia en el desempeño de los trabajadores y que han traído modificaciones en sus formas de vida y en el tipo de calidad de existencia que estos han tenido hasta cierto momento (Corredor, García y Rodríguez, 2021). Asimismo, en Cuba, se ha realizado estudios de manera continua para la mejora del clima dentro de una empresa (Gracia, Avila y Jiménez, 2021).

Según la (OIT) menciona que el empleo formal se ha reducido en un 10%, el cual representa alrededor de 47 millones de trabajos que se han perdido. Por ello, se menciona que para las personas que conservaron sus trabajos, fue un poco complicado, ya que como hubo reducción de personal, ellos tuvieron que asumir las responsabilidades de los puestos que fueron reducidos. Por otro lado, McCulley (2020) sostiene que el 38% de las personas hicieron trabajo remoto, donde han invertido más tiempo en los trabajos que realizaban desde su casa.

En el Perú, está considerada como espacio donde los trabajadores han reportado evidencias donde los climas están en dificultades, en cuanto a la realización de sus funciones dentro de las empresas, a pesar de que el 26% de los trabajadores han mostrado algunos cuadros de estrés. A ello se suma que el clima no favorece en el cumplimiento de las metas que estos puedan tener dentro de las áreas que han sido asignadas. En otro orden, se verificó que los trabajadores no están satisfechos debido a varios factores que están presentes en el clima de la entidad (Silva, et al., 2018) mencionan que dentro de la comuna el clima es complicado y ello les afecta en el rendimiento que estos tengan (Pedraza-Melo, 2020). Asimismo, según el INEI (2021) menciona que hay un número alto de

personas que buscan empleos, en los meses de abril -junio -2021, subió a 526 mil 700 personas, representa el 10,3% de la PEA. Mientras que lo referente al año 2020 fue de 427 mil 400 individuos, que representa el 16,3% de la PEA. En el 2019, llegó a 329 mil 700 personas y que abarca el 6,3% de la PEA.

De esa misma forma, en la Reniec de cono norte de Lima, se evidencia una mala administración de los trabajadores, el cual se encuentra en un proceso de adaptación de una etapa de cambios, donde las personas aparte de realizar actividades en el trabajo también debe pensar en sus metas personales y profesionales, los cuales le permitan cumplir de manera satisfactoria , sino que también incorporan procesos de gestión como evaluaciones de desempeño, creación de planes de acción a partir de ellas, capacitaciones, entre otros, con la única finalidad del mejoramiento continuo. son poco colaborativos, no son creativos, proactivos, no comparten sus ideas (casi robots), en un clima individualista, frio, poco armonioso, y sólo desean aprobar y pasar los cursos para graduarse y sólo un grupo pequeños son didácticos. Asimismo, hay la necesidad de agregar algunas estrategias que mejoren el clima dentro de la entidad, ello a través del trabajo colaborativo, ya que se considera ya que mejor se articule con los objetivos de la empresa y la que pueda brindar mejoras para la entidad.

Se planteó el problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el trabajo colaborativo de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima - 2021? Asimismo, los problemas específicos son: (a) ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la interdependencia positiva de los colaboradores de la Reniec de cono norte, Lima - 2021?, (b) ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la interdependencia de tareas de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima - 2021?, (c) ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la responsabilidad individual y grupal de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima - 2021?, (d) ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y las habilidades interpersonales y de grupo reducido de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima - 2021? y (e) ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la gestión interna de equipo de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima - 2021?

En la justificación de la investigación se considerará los enfoques contextuales vigentes según Hernández y Mendoza (2018) se consideró el valor teórico, realiza el aporte con nuevos conocimientos que se basan e los enfoques que se ajustan a las variables de estudio. Justificación práctica, establece la relación entre el clima organizacional y el trabajo colaborativo se cohesiona con el logro de los jefes que deben de buscar involucrar a sus trabajadores a reconocer aspectos resaltantes para tomar decisiones y la delegación de aspectos básicos que favorezcan su desempeño, lo que ayudó a reconocer aspectos importantes que ayuden a valorar las condiciones de trabajo deben de conocer y empelar en sus tareas cotidianas. Justificación metodológica, realiza el aporte a raves de nuevas herramientas para poder medir variables y que son aplicables en diversos contextos. Asimismo, como la influencia entre las variables mencionadas.

Se consideró como objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el trabajo colaborativo de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021. También, los objetivos específicos son: (a) Establecer la relación entre el clima organizacional y la interdependencia positiva de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima - 2021, (b) Identificar la relación entre el clima organizacional y la interdependencia de tareas de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima - 2021, (c) Establecer la relación entre el clima organizacional y la responsabilidad individual y grupal de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima - 2021, (d) Establecer la relación entre el clima organizacional y las habilidades interpersonales y de grupo reducido de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima - 2021 y (e) Identificar la relación entre el clima organizacional y la gestión interna de equipo de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021.

Del mismo modo, se puntualizó la hipótesis general: Existe relación entre el clima organizacional y el trabajo colaborativo de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021. Además, las hipótesis específicas son: (a) Existe relación entre el clima organizacional y la interdependencia positiva de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima - 2021, (b) Existe relación entre el clima organizacional y la interdependencia de tareas de los trabajadores de la Reniec de

cono norte, Lima - 2021, (c) Existe relación entre el clima organizacional y la responsabilidad individual y grupal de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima - 2021, (d) Existe relación entre el clima organizacional y las habilidades interpersonales y de grupo reducido de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima - 2021 y (e) Existe relación entre el clima organizacional y la gestión interna de equipo de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se presentó los siguientes antecedentes nacionales según Fanzo (2021) mostro la relación entre clima y desempeño en trabajadores en el nosocomio -Lambayeque. Estudio básico, no experimental correlacional. Se tuvo como muestra a 65 colaboradores, se arribó que el clima en la mayoría de los servidores, mencionan que tiene un nivel medio, es decir, el 56% y sobre el desempeño laboral también lo perciben con un nivel medio. Concluyó hay significancia con un valor de $p= 0,000$ es inferior que $\alpha = 0,05$. Por tanto, se admite la hipótesis alterna. Se concluye que hay correlación de Spearman $Rho = 0,657$.

Daza (2021) en publicación cuyo objetivo mostrar la relación entre liderazgo de tipo interpersonal y clima en el nosocomio Sagrado Corazón de Jesús. Estudio cuantitativo, aplicada, no experimental, correlacional, Se optó por usar la encuesta de la autora Palma. La muestra fueron 308 personas que laboran en dicho contexto. Se arribó, el 58% mencionan que el liderazgo interpersonal es regular y el 63% que el clima organizacional es adecuado. Concluyó que hay una relación del tipo directa, con un valor de ($Rho= .162$)

Pintado (2020) en la publicación cuyo propósito mostrar la relación entre la gestión del talento humano y el trabajo del tipo colaborativo en maestros de la escuela de Ayabaca. Presentó un estudio aplicado, correlacional, No experimental; la muestra se conformó por 17 maestros de dicha escuela. Los resultados, mencionan que la dimensión denominada reclutamiento de personal no guarda relación con el trabajo colaborativo. Sin embargo, las demás dimensiones si se relacionan con la segunda variable. En conclusión, hay relación entre las dos variables, con un valor de $p= 0,001$ menor a $0,05$.

Saldaña (2018) en su estudio cuyo objetivo fue mostrar la relación entre Trabajo Colaborativo y Clima Organizacional. Estudio cuantitativo, correlacional, la muestra fueron 20 personas que laboran en dicho contexto educativo de Cachicadán. Los resultados, el 60.0% muestran nivel bajo en trabajo colaborativo y el 40.0% nivel deficiente sobre el clima. Se concluyó con una correlación de las

variables, con un valor de $R = 0.681$ con nivel de significancia $p = 0.001$ resultando menor al 5% ($p < 0.05$).

Córdova (2018) en como objetivo determinar la relación que existe entre el trabajo colaborativo y rendimiento laboral de los trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones -Moquegua. Estudio aplicada, correlacional, transversal. Resultado se dio una significancia del 5% mostrando una relación del tipo directa entre las variables. El 60% sobre el trabajo colaborativo es bueno y el 80% sobre el rendimiento laboral es malo, se demuestra una relación directa.

Antecedentes internacionales según Reyes, et al. (2018) en publicación de su investigación cuyo propósito fue analizar el liderazgo y el clima laboral a través de las encuestas y entrevistas a las muestras seleccionadas. Se observaron sobre la interacción de los trabajadores, se buscó las causas posibles para poder hallar las dificultades que han causado el bajo rendimiento en los empleados, para que con esa información se busque transformar los aspectos negativos en beneficio de la empresa. Llegando a una relación entre las variables.

Muñoz, Vargas y Latta (2018) en la publicación de su artículo buscar conocer las estructuras que conforman el clima dentro de una entidad educativa de Colombia. Se aplicó una encuesta, cuyo instrumento fue un cuestionario auto administrado, en escala de Likert. Resultado: se mostró que las líneas de poder, están distribuyendo de manera ineficaz las funciones, ello con la intención de cumplir las metas que se han fijado, pero la mala distribución está causando que no se pueda concretar los objetivos.

Cuero (2021) en la publicación muestra la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de trabajadores de un supermercado en Santiago de Cali. Estudio cuantitativo. Conclusiones: hay una alta relación entre las variables, con un 44% de percepción regular y además sobre el clima organizacional hay una relación del 36%. Hay una relación alta entre las categorías analizadas.

Zambrano (2020) en la publicación cuyo objetivo fue mostrar el grado de relación entre la Gestión Institucional y el Trabajo Colaborativo en una escuela de

Ecuador. Estudio no experimental, cuantitativo, correlacional, se tuvo una muestra de 34. Los resultados: el 79,4% sobre la gestión institucional y trabajo colaborativo tienen un nivel alto. Y el 8,8% nivel medio. Se concluye que hay una relación del tipo significativa entre variables, con un valor de Rho de Spearman igual a 0,604** y una Sig. = 0,000.

Vasco y Antonio (2021) en la publicación cuyo objetivo fue elaborar un plan para la mejora del clima dentro de una entidad, ello para la mejora de la satisfacción de los trabajadores en Chimborazo. Estudio correlacional, no experimental, transeccional. Los resultados determinaron que en el clima organizacional el 48,5% se encuentra de acuerdo con las actividades actuales de parte de las autoridades y sus tareas, el 50,8% se encuentra de acuerdo con los procesos y evaluaciones actuales al personal administrativo. El 48,1% de los colaboradores se encuentran en un ambiente agradable de trabajo. Mientras que en la satisfacción laboral el 50,7% piensan que existe una relación de trabajo cordial y están motivados.

Enfoque teórico de clima organizacional según (Méndez, 2006, p. 30), Según la versión de la esencialidad del hombre, es una forma de ver o percibir el ambiente donde realiza las actividades, en este caso se refiere a una empresa.

Por otra parte, el clima es visto como cualidad de una empresa, las cuales influyen en los trabajadores. Esta idea hace que se mida a una empresa en cuanto a la forma que trata a sus trabajadores, según Payne (1976, p. 33), sostiene que son resultados que surgen de las experiencias de las personas, en un lugar determinado, el cual se van formando a lo largo del tiempo que permanezca en un lugar determinado.

De estas referencias, el clima surge en la parte interna de una empresa y las cuales son percibidas por los trabajadores, los cuales fijan y le asignan un valor a las características que les ofrece la empresa y en base a la cual también determinará la conducta de los colaboradores, si esta es positiva la empresa podrá lograr las metas que se han establecido.

Definición de clima organizacional según Stringer (2002) definió que son las cualidades que brinda la empresa, las cuales son percibidas por el trabajador, el

cual influye en su conducta. Asimismo, Chiavenato (2017) definió que el clima es un ambiente que ofrece la empresa y está ligada a la motivación del personal, el cual nace a partir de las percepciones que estos puedan tener.

El clima posee cualidades que forman parte de la parte interna de la empresa, donde se puede visualizar el estilo de los jefes u otros. El clima es una propiedad del trabajo que es vivenciado por los colaboradores, es ahí donde surgen las percepciones e ideas sobre la empresa (Araque, Córdoba & de Meriño, 2018). Además, es el constructo que no se puede ver, pero sí percibir, ya que tienen consecuencias cuando se interactúa dentro de un ambiente de trabajo, ya que se presenta en el espacio donde los colaboradores cumplen sus funciones (Charry, 2018). Además, surge en la cotidianidad, es poderoso, ya que brinda elementos para hacer que las metas se cumplan de manera efectiva o caso contrario que estas no se pueden realizar, ya que influye directamente en el comportamiento de los colaboradores (Sotelo & Figueroa, 2017).

El clima son percepciones que se comparten entre los trabajadores de una empresa, la cual influencia en la conducta de las personas y en la relación entre el trabajador y la empresa (Cortés & Pacheco, 2019). Son elementos que se deben considerar en una empresa para poder gestionar los cambios que desde implementar la empresa. Por ello que se requiere de un plan que pueda hacer que los aspectos positivos se conserven en la interacción entre los colaboradores cuando desempeñen sus actividades (Iglesias & Torres, 2018).

La importancia del clima ya que ayuda a que las empresas puedan ofrecer un ambiente adecuado a los trabajadores para que estos puedan cumplir con sus funciones de manera adecuada para que sus metas se puedan cumplir, ello dependerá del tipo de liderazgo que tengan y los planes que implementan para la mejora de las circunstancias de los trabajadores (Salazar, Alvarado y Holguín, 2021).

Características de clima organizacional, son claves para el cumplimiento de las metas de las empresas, siempre y cuando las empresas sepan gestionar de manera eficiente a sus recursos humanos, ello se logra a través de una evaluación a su realidad para poder lograr una transformación; debido a ello, se convierte en

una evidencia que la gestión debe estudiar con pinzas para poder implementar los cambios que sean necesarios en mejora de la empresa. Contando con un personal que se encuentra satisfecho (Hernández, Prats y Hernández, 2020).

El clima es un espacio que determina el éxito de las empresas, por ello se busca que las empresas cuenten con líderes que puedan relacionarse de manera efectiva con los trabajadores e interactuar para motivarlos a cumplir con sus actividades en el tiempo indicado y siguiendo las pautas entregadas.

Primera dimensión: Estructura, Al respecto, Stringer (2002) precisó que hace referencia a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de las organizaciones en cuanto a las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, indistintamente de la posición en el nivel. Al mismo tiempo, Vargas, García y González (2019) menciona que es el fin que busca la empresa, para ello deben realizar una evaluación de las posibilidades que tienen para que sean realizables, ello dependerá de varios factores como recursos y encargados de las actividades.

Segunda dimensión: Estándares según Stringer (2002) son los niveles que se espera obtener cuando se realiza un trabajo, deben cumplir con parámetros de calidad, donde las actitudes para realizar las actividades son esenciales. Además, De Arguello (2019) sostiene que los estándares están ligados a la calidad, los cuales son cualidades que deben estar en base a normas que le brindan el respaldo de una mejor calidad en cuanto a procesos o resultados según sea el sistema educativo, a las cuales queremos llegar si aplicamos los estándares educativos en los estudiantes lo que se busca es que posean buenas destrezas no solo cuantitativos sino practico.

Tercera dimensión: Responsabilidad según Stringer (2002) manifestó: “Percepción se surge entre los trabajadores sobre un ambiente de trabajo ante ello se toman las decisiones para poder delegar el poder, De la misma forma, Paula y Reyes (2019) es una respuesta a las dificultades que realizan los trabajadores que vienen teniendo los usuarios y la sociedad en general que afecta o puede causar consecuencias en algunos factores que no se han dejado de lado para ello se busca que se concreten las metas y que los encargados le brinden el

reconcomiendo necesarios a quienes cumplan con los asignado de manera donde se note el aporte a sus responsabilidades.

Cuarta dimensión: Flexibilidad según Stringer (2002) sostiene que es necesarios tomar en cuenta las opiniones de los trabajadores, ya que ellos conocen mejor los procesos que realizan de manera cotidiana, ello con un análisis previo de la propuesta para el logro de las metas. Además, Canayo (2019) una estrategia que aplican las compañías con la intención de mejorar sus procesos, buscar nuevas formas de mantener la competitividad y repercuten en su rentabilidad lo que hace que las empresas puedan contar con un mayor ingreso donde puedan brindarles a los trabajadores mejores condiciones de trabajo ante el esfuerzo que realizan.

Quinta dimensión: Reconocimiento según Stringer (2002) manifiesta que es un sentimiento que despierta cuando un colaborador es reconocido por sus actuaciones que sobrepasan lo esperado. De tal forma, Gil (2019) menciona que son expectativas de los colaboradores que forman parte de las actividades y las realizan de una manera muy eficiente que reduce el tiempo en que se deben lograra las metas o que también pueden traer ventaja a la empresa, gracia s las pautas que desarrolla.

Sexta, dimensión: Compromiso según Stringer (2002) es la muestra de afectado por un espacio de trabajo, al cual pertenece y es una retribución a lo que recibe el colaborador. También es una muestra de lealtad a la empresa y a los procesos de los planes. Además, Báez, Zayas, Velázquez y Lao (2019) es decir es la manera de como la persona forma parte de una empresa y que tiene un comportamiento que se relaciona con los que recibe por parte de la entidad donde desarrolla sus actividades para lograr las metas.

Por el contrario, el enfoque trabajo colaborativo Ríos (2004), son decisiones de las empresas, donde se muestran las organizaciones y las estrategias que se toman para ser compartidas en sus procesos, en base a las normas y políticas internas.

El trabajo colaborativo, es una mecánica de trabajo, donde los resultados son más productivos y de mejor calidad, ya que cada colaborador aporta sus

habilidades para lograr los productos que se requieren. Es algo positivo que se desarrolle en una empresa, ya que se debe considerar la visión y misión de la empresa. Y esto no se producirá si no existen y se respetan una serie de reglas del juego. Asimismo, Vigotsky (1978), estableció que el Trabajo Colaborativo como competencia comunicativa, donde el lenguaje es un mecanismo para una comunicación asertiva que trae la gestión de un liderazgo adecuado, recibiendo ayuda de otras personas más competentes y capaces que nosotros. Por lo tanto, en una interacción social el aprendizaje en equipo es mejor que el aprendizaje individual, donde la comunicación verbal juega un importante rol.

Definición del trabajo colaborativo según Johnson y Johnson (2005), estableció que la comunicación entre personas permite que los trabajadores desarrollen actitudes y valores durante el intercambio de pensamientos y mediante el trabajo colaborativo fortalece la empatía, la solidaridad, la amistad y la confianza, que permitió establecer un respeto y una responsabilidad. La estrategia del aprendizaje colaborativo.

Asimismo, Correa y Mesías (2017) definieron es el modo de organizar los planes de una empresa, ordenando las actividades haciendo uso de los recursos que se le han asignado en un determinado tiempo.

También, el trabajo colaborativo es un espacio para poder compartir experiencia y conocimientos sobre los procesos que se implementa en una empresa. Esta dependerá de los contactos que se logren establecer para que se dé un espacio adecuado (Oseda, Carruitero & Uribe, 2019).

Al respecto, el trabajo colaborativo, es un estrategia que se emplea en las escuelas el cual les permite a los estudiantes compartir experiencias y maneras de aprender, con lo cual se enriquece de productos que puedan elaborar, ello se liga a la motivación que tengan para el desarrollo de las actividades y lograr un aprendizaje constructivo (Fernández, Valderrey, Lázaro, Gil, & Gallardo, 2020). Además, es un espacio donde los profesionales comparten información para que se pueda lograr nuevas formas de enseñanza con las cuales se logra mejores resultados en mejora de los aprendizajes, donde los estudiantes pueden alcanzar mejores resultados en los procesos de sus aprendizajes (Montaño, Martínez & Torre, 2017). De tal

forma, es medular que los trabajos de manera colaborativa sean medulares en la formación de cualquier empresa o escuela ya que se logra resultados mejores y se logran concretar las metas de manera dinámica (Barrientos, 2019).

Dentro de las dimensiones encontramos, según Jhonson y Jhonson (2005): Interdependencia social, muestra la variedad de tareas, donde cada personal demuestra sus habilidades y logran las metas.

La importancia de trabajo colaborativo, según Saavedra (2020) es una manera de trabajo que se ha venido dando en los últimos años que ha brindado un mejor resultado en la empresa y por ello se busca que se siga implementando dentro de las entidades.

Según Antonio, Mosqueda, Vázquez, Hernández y Calderón (2017) precisaron son labores que realizan los colaboradores donde aportan con sus habilidades y destrezas para el logro las metas, el cual es direccionado por las motivaciones que estos presentan al momento de interactuar en su puesto de trabajo y en relación con los demás miembros de la empresa.

Primera dimensión: Interdependencia positiva nos indica como una persona integrante de un equipo hace un buen trabajo, el beneficio no solo será para él, sino para todos los miembros del grupo, es decir esta actitud será muy buena, porque compromete el éxito tanto personal como grupal, esto es muy importante para el trabajo colaborativo. Con la existencia de una interdependencia positiva, se genera la creatividad y la proactividad en las ideas, esto significa que cada integrante debe entender que trabajar en forma grupal permitirá lograr los objetivos trazados, y que sus ideas son tomadas en cuenta y son muy importantes, obteniendo así buenos resultados (Jirón y Gómez, 2018).

Tamayo, Besoain, Aguirre y Leiva (2017) precisaron que esto permitirá el aumento de la autoestima, por las diversas tareas encomendadas, que se realizaron siendo muy importante, ya que su participación fue desde el principio hasta el final, siendo una participación activa y permanente, cabe mencionar que es importante siempre que el alumno tenga una motivación y se siente importante para el grupo, que su tema a desarrollar es de mucho interés; que sienta lo importante que vale su opinión y su intervención.

Asimismo, segunda dimensión: Interdependencia de tareas, nos indica lo importante que es distribuir las diversas tareas entre todos los integrantes del grupo, de acuerdo a sus aptitudes, lo que permitirá que el grupo alcance su objetivo en una forma eficiente, desarrollando las habilidades de cada integrante del grupo. Recalcándoles, lo importante que son cada uno y el desarrollo de sus tareas encomendadas. Esto es muy importante, debido a que cada integrante del grupo observe que su intervención es muy importante y su autoestima quede reforzada por su capacidad (Mendoza, Salazar y Rodríguez, 2019).

Con respecto a la tercera dimensión: Responsabilidad individual y grupal, nos indica que la obligación debe estar presente por cada integrante del equipo de forma individual y de forma conjunta, tanto en la tarea individual como en la tarea grupal, y poder cumplir con los objetivos comunes del grupo; por consiguiente, es muy importante no descuidar el equipo, ni en forma individual ni en forma grupal. Este compromiso de responsabilidad de cada integrante del grupo llevará al éxito a todos, en forma grupal, permitiendo que los integrantes del equipo ayuden, colaboran y sobre todo se interioricen con el tema, motivándose unos a otros, alentándolos a los más débiles, explotando las habilidades de los integrantes con habilidades, llegando a realizar un aprendizaje conjunto. Generando compromiso e identificación en forma individual y grupal en el desarrollo y solución del problema (Pérez, et al., 2021).

Con respecto, a la cuarta dimensión: Habilidades interpersonales y de grupos reducidos, nos indica que las diversas actitudes de las personas permitirán una interrelación asertiva con los integrantes del grupo, manifestando una empatía, fomentando un clima de confianza al interior del equipo, permitiendo en todo momento cuidarse los unos a los otros. De la misma manera, llegando a conocerse cada uno de acuerdo a sus habilidades que tienen, siendo desarrollada en su grupo, para el desarrollo de los objetivos trazados, llegando a integrarse como personas, como sociedad y llegando a conocerse cada uno en forma personal, individual; y también en forma grupal – trabajando en equipo (Castro, 2021).

Con respecto, a la quinta dimensión: Gestión interna de equipo, nos indica que los integrantes de un equipo o grupo, deben en todo momento coordinar y planificar sus actividades, distribuyendo a cada integrante las tareas según sus actitudes y habilidades, y poder llegar a cumplir con las metas que se hayan proyectado a nivel de grupo. Desarrollando un liderazgo eficiente y positivo, donde cada integrante en un primer momento no esté de acuerdo, dando su punto de vista; pero que al final lleguen a un consenso como grupo, comprometiéndose a desarrollar y solucionar los problemas para alcanzar sus metas individuales y grupales. Debiendo existir en todo momento una permanente supervisión y evaluación de lo planificado (Márquez, 2020)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

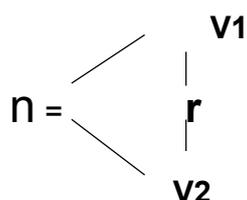
El enfoque de este estudio es cuantitativo, debido a que se emplea los estadísticos para procesar datos numéricos, los cuales son presentados en diversas presentaciones (Valderrama, 2017).

Tipo de investigación

Estudio fue básica, según Sánchez y Reyes (2015) se dedica a la búsqueda de nuevos datos para las variables, recopila datos que nutren el conocimiento, con la intención de mejorar una realidad.

Diseño de la investigación

Hernández y Mendoza (2018) menciona que el diseño aplicado fue no experimental debido a que no se realizan manipulaciones a las variables. La presente indagación observó las conductas de los trabajadores de la Reniec en un tiempo determinado (carácter transaccional), para establecer la correlación entre las variables, esta relación fue extraída del procesamiento de la información que se realizarán mediante el formulario de google. El esquema es el siguiente:



Dónde:

- n : Muestra de estudio
- V1 : Clima organizacional
- V2 : Trabajo colaborativo
- r : Correlación

Método de la investigación

Al respecto, Bernal (2016), sostiene que el método fue hipotético deductivo, es cuando se analiza en base a hipótesis para arribar a conclusiones, las cuales son contrastadas con el contexto real.

Nivel de investigación

Es descriptiva- correlacional, ya que busca establecer relaciones entre las variables, que en base a las ideas de Valderrama (2017) sostienen que su fin es relacionar las variables que forman parte del estudio, tomando en cuenta las cualidades de dichos conceptos.

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual de clima institucional

Stringer (2002) definió que son las cualidades que brinda la empresa, las cuales son percibidas por el trabajador, el cual influye en su conducta frente a las actividades que realiza dentro de la empresa.

Definición conceptual de trabajo colaborativo

Johnson y Johnson (2005), estableció que la comunicación entre personas permite que los alumnos desarrollen actitudes y valores durante el intercambio de pensamientos y mediante el trabajo colaborativo fortalece la empatía, la solidaridad, la amistad y la confianza, que permitió establecer un respeto y una responsabilidad.

Definición operacional clima institucional

Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala de Likert. Se consideró 6 dimensiones, 6 indicadores y 21 ítems; los mismos que fueron de utilidad para realizar el cuestionario tipo Likert.

Definición operacional de trabajo colaborativo

Se consideró cinco dimensiones, dieciséis veinte indicadores la cual es medida por un cuestionario conformado por 24 preguntas, muy bien diseñadas y validadas.

Escala de valoración: Politómica

3.3 Población, muestra y muestreo

Según Valderrama (2015) sostienen que es unos grupos de individuos que comparte caracteres similares y que por ello son seleccionados para formar parte de una población. En este trabajo la población fueron 80 trabajadores de la Reniec.

También, Hernández y Mendoza (2018) sostiene que es el subgrupo que se deriva de la población, las cuales son tomadas en base a conceptos que se toman para su selección. En este estudio se tomó a 80 trabajadores de la Reniec.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos.

La técnica aplicada fue la encuesta, según Valderrama (2015) son cuestiones que conforman las preguntas, las cuales cuentan con escalas y ramos que permiten medir una variable. El instrumento aplicado fue el cuestionario, según Sánchez (2015) es un conglomerado de preguntas en base a indicadores que se derivan de las variables, cuya finalidad es recabar datos.

La validez del instrumento según Soto (2014) es la valoración que realizan los expertos para darle la buena pro a un instrumento, esta validación la realizan en base a tres aspectos fundamentales para las investigaciones.

Tabla 1

Validación de juicio de expertos.

N°	Experto	Aplicable
Experto 1.	Dr. Felipe Guizado Oscco	Aplicable
Experto 2.	Dr. Nerio Janampa Acuña	Aplicable
Experto 3.	Dr. Chantal Jara Aguirre	Aplicable

La confiabilidad del instrumento, según Valderrama (2015) Sostiene que un instrumento muestra confiabilidad cuando mide lo que se desea.

Tabla 2

Estadística de fiabilidad de las variables.

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Clima institucional	0.810	21
Trabajo colaborativo	0.939	20

Nota: Análisis Estadístico SPSS

Interpretación: se observa que el Alfa de Cronbach de la variable es de fuerte y alta confiabilidad.

3.5 Procedimiento

Se ejecutará en la Reniec, para ello se remitió una carta dirigida al Director de la institución mencionada, una vez aceptado, se procederá a realizar la encuesta a

los trabajadores, luego de recolectar la información, y con el cuestionario resuelto se procedió con el procesamiento de los datos.

3.6 Métodos de análisis de datos

Los datos fueron tomados a través de las encuestas, las cuales fueron sometidos al Microsoft Office Excel 2016 y posteriormente al programa de IBM SPSS Statistics 25, en la cual se realiza el análisis correspondiente, con los estadísticos que le compete, la prueba fue no paramétrica. De la misma forma, los diseños de investigación se aplicarán la estadística descriptiva y/o la estadística inferencial (Rho Spearman)

3.7 Aspectos éticos

La investigación tomo como base el reglamento de elaboración otorgada por la universidad, donde se establece que se debe pedir el consentimiento informado de los participantes y solicitar el permiso correspondiente a la empresa donde se aplicaran los instrumentos, dicha investigación es original y no hay plagio. Basado bajo las normas APA, y los aspectos éticos de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

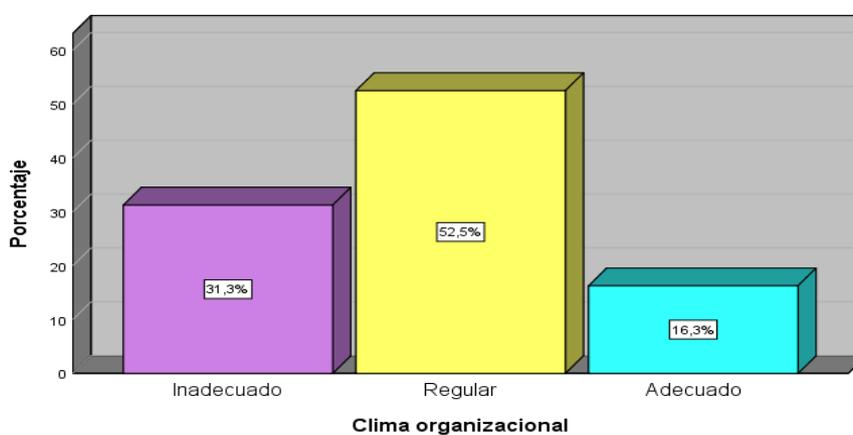
Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	25	31,3%
	Regular	42	52,5%
	Adecuado	13	16,3%
	Total	80	100%

Figura 1

Percepción de tecnología de clima organizacional.



Se aprecia a la variable clima organizacional, donde el 52,5% de los encuestados, manifestaron que la variable se ubicó en el nivel regular, mientras el 31,3% de los encuestados revelaron que el clima organizacional fue inadecuado y el 16,3% de los encuestados afirmaron que el clima organizacional fue adecuado.

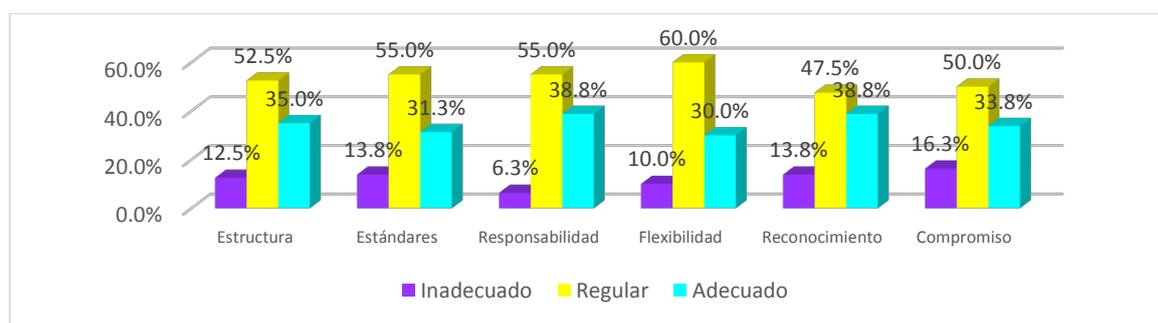
Tabla 4

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones del clima organizacional.

Vál ido		Estructura		Estándares		Responsab ilidad		Flexibilidad		Reconocim iento		Compromi so	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Inadecuado	10	12,5%	11	13,8%	5	6,3%	8	10%	11	13,8%	13	16,3%
	Regular	42	52,5%	44	55%	44	55%	48	60%	38	47,5%	40	50%
	Adecuado	28	35%	25	31,3%	31	38,8%	24	30%	31	38,8%	27	33,8%
	Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Figura 2

Percepción de tecnología de clima organizacional.



Se aprecia a la dimensión estructura, donde el 52,5% manifestaron que la fue regular, mientras el 35% de los encuestados revelaron que fue adecuado y el 12,5% afirmaron que fue inadecuado. Asimismo, la dimensión estándares, donde el 55% manifestaron que la fue regular, mientras el 31,3% de los encuestados revelaron que fue adecuado y el 13,8% afirmaron que fue inadecuado. También, la dimensión responsabilidad, donde el 55% manifestaron que la fue regular, mientras el 38,8% de los encuestados revelaron que fue adecuado y el 6,3% afirmaron que fue inadecuado. Asimismo, la dimensión flexibilidad, donde el 60% manifestaron que la fue regular, mientras el 30% de los encuestados revelaron que fue adecuado y el 10% afirmaron que fue inadecuado. También, la dimensión reconocimiento, donde el 47,5% manifestaron que la fue regular, mientras el 38,8% de los encuestados revelaron que fue adecuado y el 13,8% afirmaron que fue inadecuado. Finalmente, la dimensión compromiso, donde el 50% manifestaron que la fue regular, mientras el 33,8% de los encuestados revelaron que fue adecuado y el 16,3% afirmaron que fue inadecuado.

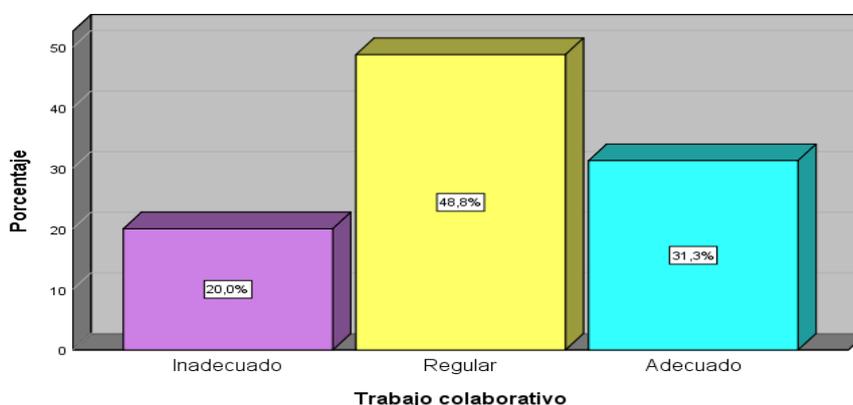
Tabla 5

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable trabajo colaborativo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	16	20%
	Regular	39	48,8%
	Adecuado	25	31,3%
	Total	80	100%

Figura 3

Percepción de trabajo colaborativo.



Se aprecia a la variable trabajo colaborativo, donde el 48,8% de los encuestados, manifestaron que la variable se ubicó en el nivel regular, mientras el 31,3% de los encuestados revelaron que el trabajo colaborativo fue adecuado y el 20% de los encuestados afirmaron que el trabajo colaborativo fue inadecuado.

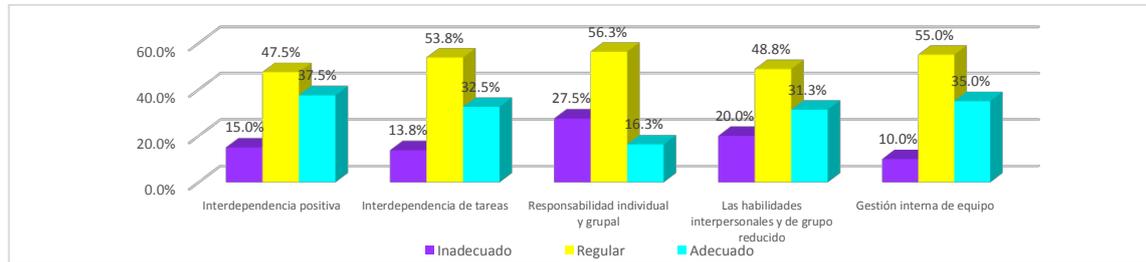
Tabla 6

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones del trabajo colaborativo.

Válido		Interdependencia positiva		Interdependencia de tareas		Responsabilidad individual y grupal		Las habilidades interpersonales y de grupo reducido		Gestión interna de equipo	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
		Inadecuado	12	15%	11	13,8%	22	27,5%	16	20%	8
Regular	38	47,5%	43	53,8%	45	56,3%	39	48,8%	44	55%	
Adecuado	30	37,5%	26	32,5%	13	16,3%	25	31,3%	28	35%	
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	

Figura 4

Percepción de tecnología de trabajo colaborativo.



Se aprecia a la dimensión interdependencia positiva, donde el 47,5% manifestaron que la fue regular, mientras el 37,5% de los encuestados revelaron que fue adecuado y el 15% afirmaron que fue inadecuado. Asimismo, la dimensión interdependencia de tareas, donde el 53,8% manifestaron que la fue regular, mientras el 32,5% de los encuestados revelaron que fue adecuado y el 13,8% afirmaron que fue inadecuado. También, la dimensión responsabilidad individual y grupal, donde el 56,3% manifestaron que la fue regular, mientras el 27,5% de los encuestados revelaron que fue inadecuado y el 16,3% afirmaron que fue adecuado. Asimismo, la dimensión habilidades interpersonales y de grupo reducido, donde el 48,8% manifestaron que la fue regular, mientras el 31,3% de los encuestados revelaron que fue adecuado y el 20% afirmaron que fue inadecuado. Finalmente, la dimensión gestión interna de equipo, donde el 55% manifestaron que la fue regular, mientras el 35% de los encuestados revelaron que fue adecuado y el 10% afirmaron que fue inadecuado.

Tabla 7*Resultados de la prueba de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,080	80	,000*
Trabajo colaborativo	,107	80	,000

Los resultados de Kolmogorov - Smirnov (K – S) no tiene una distribución normal, de tal manera la prueba estadística a usarse debe ser no paramétrica: Prueba de Rho de Spearman.

Hipótesis general

H_a: Existe relación entre el clima organizacional y el trabajo colaborativo de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021.

H_o: No existe relación entre el clima organizacional y el trabajo colaborativo de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021.

Tabla 8

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho de Spearman entre clima organizacional y trabajo colaborativo

			Clima organizacional	Trabajo colaborativo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,715**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Trabajo colaborativo	Coefficiente de correlación	,715**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Se evidencia el grado de relación de ($r=0,715$), es decir una correlación positiva alta ($p < 0.05$) por lo tanto existe relación significativa entre las variables mencionadas

Prueba de hipótesis específica 1

H₁= Existe relación entre el clima organizacional y la interdependencia positiva de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021.

H₀= No existe relación entre el clima organizacional y la interdependencia positiva de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021.

Tabla 9

Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre clima organizacional e interdependencia positiva

			Clima organizacional	Interdependencia positiva
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,691**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Interdependencia positiva	Coefficiente de correlación	,691**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Se observa el grado de relación de ($r=0,691$), con una correlación positiva moderada ($p < 0.05$) lo tanto existe relación significativa entre las variables mencionadas.

Prueba de hipótesis específica 2

H₁= Existe relación entre el clima organizacional y la interdependencia de tareas de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021.

H₀= No existe relación entre el clima organizacional y la interdependencia de tareas de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021.

Tabla 10

Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre clima organizacional e interdependencia de tareas

			Clima organizacional	Interdependencia de tareas
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,619**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Interdependencia de tareas	Coefficiente de correlación	,619**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Se percibe el grado de relación de ($r=0,619$), con una correlación positiva moderada ($p < 0.05$) por lo tanto existe relación significativa entre las variables mencionadas.

Prueba de hipótesis específica 3

H₁= Existe relación entre el clima organizacional y la responsabilidad individual y grupal de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021.

H₀= No existe relación entre el clima organizacional y la responsabilidad individual y grupal de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021.

Tabla 11

Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre clima organizacional y responsabilidad individual y grupal

			Clima organizacional	Responsabilidad individual y grupal
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,689**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Responsabilidad individual y grupal	Coeficiente de correlación	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Se evidencia el grado de relación de ($r=0,689$), con una correlación positiva moderada ($p < 0.05$) por lo tanto existe relación significativa entre las variables mencionadas.

Prueba de hipótesis específica 4

H₁= Existe relación entre el clima organizacional y las habilidades interpersonales y de grupo reducido de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021.

H₀= No existe relación entre el clima organizacional y las habilidades interpersonales y de grupo reducido de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021.

Tabla 12

Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre clima organizacional y las habilidades interpersonales y de grupo reducido

			Clima organizacional	Las habilidades interpersonales y de grupo reducido
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,652**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Las habilidades interpersonales y de grupo reducido	Coefficiente de correlación	,652**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Se evidencia el grado de relación de ($r=0,652$), con una correlación positiva moderada ($p < 0.05$) por lo tanto existe relación significativa entre las variables indicadas.

Prueba de hipótesis específica 5

H₁= Existe relación entre el clima organizacional y la gestión interna de equipo de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021.

H₀= No existe relación entre el clima organizacional y la gestión interna de equipo de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021.

Tabla 13

Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre clima organizacional y gestión interna de equipo

			Clima organizacional	Gestión interna de equipo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,606**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Gestión interna de equipo	Coefficiente de correlación	,606**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Se evidencia el grado de relación de ($r=0,606$), con una correlación positiva moderada ($p < 0.05$) por lo tanto existe relación significativa entre las variables mencionadas.

V. DISCUSIÓN

El siguiente estudio obtuvo como resultado que el 52.5% de los encuestados manifiestan que el clima organizacional, donde el 52,5% de los encuestados, manifestaron que la variable se ubicó en el nivel regular y el trabajo colaborativo, donde el 48,8% de los encuestados, sostuvieron que la variable se ubicó en el nivel regular. Concluyó que existe correlación del tipo significativo entre el clima organizacional y el trabajo colaborativo de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021. Hay una coincidencia con la tesis de Fanzo (2021) mostro la relación entre clima y desempeño en trabajadores en el nosocomio -Lambayeque. Estudio básico, no experimental correlacional. Se tuvo como muestra a 65 colaboradores, se arribó que el clima en la mayoría de los servidores, mencionan que tiene un nivel medio, es decir, el 56% y sobre el desempeño laboral también lo perciben con un nivel medio. Concluyó hay significancia con un valor de $p= 0,000$ es inferior que $\alpha = 0,05$. Por tanto, se admite la hipótesis alterna. Se concluye que hay correlación de Spearman $Rho = 0,657$.

También, Reyes, et al. (2018) en publicación de su investigación cuyo propósito fue analizar el liderazgo y el clima laboral a través de las encuestas y entrevistas a las muestras seleccionadas. Se observaron sobre la interacción de los trabajadores, se buscó las causas posibles para poder hallar las dificultades que han causado el bajo rendimiento en los empleados, para que con esa información se busque transformar los aspectos negativos en beneficio de la empresa. Llegando a una relación entre las variables.

En cuanto a la teoría se basó que Stringer (2002) definió que son las cualidades que brinda la empresa, las cuales son percibidas por el trabajador, el cual influye en su conducta frente a las actividades que realiza dentro de la empresa.

Además, Brito-Carrillo et al. (2020) es un espacio donde los trabajadores desempeñan sus funciones, este es brindado por la empresa, donde les facilitan los implementados para el buen desempeño de las responsabilidades asignadas. De la misma manera, Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri (2020) sostienen que es un espacio donde se juntan las costumbres de sus integrantes, para que haya

armonía deben existir acuerdos de convivencia, con ello se logra alcanzar las metas.

De la misma forma, se basó a la teoría de Johnson y Johnson (2005) estableció que la comunicación entre personas permite que los alumnos desarrollen actitudes y valores durante el intercambio de pensamientos y mediante el trabajo colaborativo fortalece la empatía, la solidaridad, la amistad y la confianza, que permitió establecer un respeto y una responsabilidad. Los espacios para construir aprendizajes, deben estar acondicionados para poder cumplir con las estrategias que se han propuesto, según sea las políticas de la entidad, ello con la intención de solucionar problema (Wilson, 1995, citado en Calzadilla, 2002).

En referencia a la hipótesis específica 1, concluyó que existe relación significativa entre el clima organizacional y la interdependencia positiva de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021. Hay una semejanza con la tesis de Daza (2021) Daza (2021) en publicación cuyo objetivo mostrar la relación entre liderazgo de tipo interpersonal y clima en el nosocomio Sagrado Corazón de Jesús. Estudio cuantitativo, aplicada, no experimental, correlacional, Se optó por usar la encuesta de la autora Palma. La muestra fueron 308 personas que laboran en dicho contexto. Se arribó, el 58% mencionan que el liderazgo interpersonal es regular y el 63% que el clima organizacional es adecuado. Concluyó que hay una relación del tipo directa, con un valor de ($Rho = .162$)

Asimismo, hay una similitud con la tesis de Muñoz, Vargas y Latta (2018) Muñoz, Vargas y Latta (2018) en la publicación de su artículo buscar conocer las estructuras que conforman el clima dentro de una entidad educativa de Colombia. Se aplicó una encuesta, cuyo instrumento fue un cuestionario auto administrado, en escala de Likert. Resultado: se mostró que las líneas de poder, están distribuyendo de manera ineficaz las funciones, ello con la intención de cumplir las metas que se han fijado, pero la mala distribución está causando que no se pueda concretar los objetivos.

Se apoyó a la teoría de Chiavenato (2017) es un ambiente proporcionado por las empresas, donde cada uno de los integrantes aporta con sus escalas de valores y sus conductas, las cuales se van adaptando según se den los acuerdos

presentando por los integrantes, es decir, que el líder será aquel que los motive a cumplir las metas, a ello se suman las motivaciones personales para que puedan cumplir con las responsabilidades asignadas. Así, el clima le brinda los frutos positivos a la empresa y a los demás miembros. Es desfavorable cuando no hay normas claras y el líder no maneja adecuadamente los conflictos existentes, lo cual perjudica a la productividad.

Se dice hay interdependencia del tipo positiva, cuando un integrante crea lazos de confianza con otros y trabajan de manera organizada cumpliendo sus responsabilidades de modo eficiente y con ello alcanzan las metas (Johnson and Johnson, 2005).

En referencia a la hipótesis específica 2, concluyó que existe relación significativa entre el clima organizacional y la interdependencia de tareas de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021. Hay una semejanza con la tesis de Pintado (2020) Pintado (2020) en la publicación cuyo propósito mostrar la relación entre la gestión del talento humano y el trabajo del tipo colaborativo en maestros de la escuela de Ayabaca. Presentó un estudio aplicado, correlacional, No experimental; la muestra se conformó por 17 maestros de dicha escuela. Los resultados, mencionan que la dimensión denominada reclutamiento de personal no guarda relación con el trabajo colaborativo. Sin embargo, las demás dimensiones si se relacionan con la segunda variable. En conclusión, hay relación entre las dos variables, con un valor de $p = 0,001$ menor a 0,05.

Saldaña (2018) en su estudio cuyo objetivo fue mostrar la relación entre Trabajo Colaborativo y Clima Organizacional. Estudio cuantitativo, correlacional, la muestra fueron 20 personas que laboran en dicho contexto educativo de Cachicadán. Los resultados, el 60.0% muestran nivel bajo en trabajo colaborativo y el 40.0% nivel deficiente sobre el clima. Se concluyó con una correlación de las variables, con un valor de $R = 0.681$ con nivel de significancia $p = 0.001$ resultando menor al 5% ($p < 0.05$).

Se inclinó a la teoría de Pacheco y Rodríguez (2019), es un espacio donde interactuar un grupo de personas que pertenecen a una misma empresa, las cuales reciben los implementos necesarios para que puedan desarrollar sus

actividades, las cuales impactan en las tareas realizadas. Es una mezcla de conductas que están en armonía por las normas impuestas en favor de la convivencia saludable de los integrantes del equipo, la cual es importante para el cumplimiento de las metas, ya que si se trabaja de manera coordinada se obtendrá mejores resultados (Santamaría y Ojeda, 2020), se busca que se establezcan las normas adecuadas para la convivencia y que compartan las metas con las motivaciones de un líder (Brito, 2018).

Además, se apoyó a la teoría de Mendoza, Salazar y Rodríguez (2019) que la interdependencia de tareas depende unos de otros para conseguir sus objetivos. Les da importancia a las interacciones de los individuos, ya que de esa manera los miembros de los equipos comparten información en el momento oportuno, logrando mejores resultados en aras de los objetivos de la empresa, también está presente el rol del líder quien motiva para que se cumplan las actividades planteadas y crea la confianza y el respeto entre los integrantes.

En referencia a la hipótesis específica 3, concluyó que existe relación significativa entre el clima organizacional y la responsabilidad individual y grupal de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021. Hay una coincidencia con la tesis de Saldaña (2018) Saldaña (2018) en su estudio cuyo objetivo fue mostrar la relación entre Trabajo Colaborativo y Clima Organizacional. Estudio cuantitativo, correlacional, la muestra fueron 20 personas que laboran en dicho contexto educativo de Cachicadán. Los resultados, el 60.0% muestran nivel bajo en trabajo colaborativo y el 40.0% nivel deficiente sobre el clima. Se concluyó con una correlación de las variables, con un valor de $R = 0.681$ con nivel de significancia $p = 0.001$ resultando menor al 5% ($p < 0.05$). También, hay una semejanza con la tesis de Zambrano (2020) en la publicación cuyo objetivo fue mostrar el grado de relación entre la Gestión Institucional y el Trabajo Colaborativo en una escuela de Ecuador. Estudio no experimental, cuantitativo, correlacional, se tuvo una muestra de 34. Los resultados: el 79,4% sobre la gestión institucional y trabajo colaborativo tienen un nivel alto. Y el 8,8% nivel medio. Se concluye que hay una relación del tipo significativa entre variables, con un valor de Rho de Spearman igual a $0,604^{**}$ y una Sig. = 0,000.

Se apoyó la teoría de Stringer (2002) sostiene que el clima hace que las empresas tengan mejores resultados en sus metas, además que consolida la cultura institucional, es por ello que se le debe prestar atención y atenderlos de manera constante para que se cuente con trabajadores satisfechos, los cuales requiere de un líder. Este espacio requiere de aspectos esenciales y la presencia de un líder que motive y que sepa resolver los conflictos y ante ello actuar con el ejemplo y que sirva de motivación. Johnson y Johnson (2005) precisó que el esfuerzo que cada integrante desarrolla en el cumplimiento de sus obligaciones es muy importante para el crecimiento de la empresa, el cual debe trabajar de la mano con los demás integrantes de sus equipos y a través del trabajo colaborativo tener éxito.

En referencia a la hipótesis específica 4, concluyó que existe relación significativa entre el clima organizacional y las habilidades interpersonales y de grupo reducido de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021. Hay una similitud con la tesis de Córdova (2018) en como objetivo determinar la relación que existe entre el trabajo colaborativo y rendimiento laboral de los trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones -Moquegua. Estudio aplicada, correlacional, transversal. Resultado se dio una significancia del 5% mostrando una relación del tipo directa entre las variables. El 60% sobre el trabajo colaborativo es bueno y el 80% sobre el rendimiento laboral es malo, se demuestra una relación directa.

Se apoyó a la teoría de Stringer (2002) sostiene que el clima hace que las empresas tengan mejores resultados en sus metas, además que consolida la cultura institucional, es por ello que se le debe prestar atención y atenderlos de manera constante para que se cuente con trabajadores satisfechos, los cuales requiere de un líder. Ello será en base a sus actividades diaria y de las experiencias en la empresa. Asimismo, habilidades interpersonales y de grupo reducido según Johnson y Johnson (2005) señalaron que las destrezas del tipo social son medulares para que la interacción y un requisito para poder resolver los conflictos entre los miembros de los equipos de trabajo, ya que son medulares que

haya trabajo colaborativo para poder obtener mejores resultados en beneficio de las metas organizacionales.

En referencia a la hipótesis específica 5, concluyó que existe relación significativa entre el clima organizacional y la gestión interna de equipo de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021. Hay una semejanza con la tesis de Vasco y Antonio (2021) Vasco y Antonio (2021) en la publicación cuyo objetivo fue elaborar un plan para la mejora del clima dentro de una entidad, ello para la mejora de la satisfacción de los trabajadores en Chimborazo. Estudio correlacional, no experimental, transeccional. Los resultados determinaron que en el clima organizacional el 48,5% se encuentra de acuerdo con las actividades actuales de parte de las autoridades y sus tareas, el 50,8% se encuentra de acuerdo con los procesos y evaluaciones actuales al personal administrativo. El 48,1% de los colaboradores se encuentran en un ambiente agradable de trabajo. Mientras que en la satisfacción laboral el 50,7% piensan que existe una relación de trabajo cordial y están motivados.

Se apoyó a la teoría de Stringer (2002) señaló que menciona que el clima es medular para las empresas y que su valor se basa en las concepciones que asumen dentro de las organizaciones. Además, Johnson y Johnson (2005) sostiene que cada trabajador es medular en cuanto al rol que cumple dentro de los trabajos colaborativos, con la intención contribuir al buen desarrollo de las actividades que se le asignen, ya que cada líder los motiva para un trabajo eficiente y se realiza un seguimiento apropiado para la mejora de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se determinó que existe relación significativa ($r = 0,715$; $p < 0,05$) entre el clima organizacional y el trabajo colaborativo de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021.

Segundo: Se determinó que existe relación significativa ($r = 0,691$; $p < 0,05$) entre el clima organizacional y la interdependencia positiva de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021.

Tercero: Se determinó que existe relación significativa ($r = 0,619$; $p < 0,05$) entre el clima organizacional y la interdependencia de tareas de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021.

Cuarto: Se determinó que existe relación significativa ($r = 0,689$; $p < 0,05$) entre el clima organizacional y la responsabilidad individual y grupal de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021.

Quinto: Se determinó que existe relación significativa ($r = 0,652$; $p < 0,05$) entre el clima organizacional y las habilidades interpersonales y de grupo reducido de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021.

Sexto: Se determinó que existe relación significativa ($r = 0,606$; $p < 0,05$) entre el clima organizacional y la gestión interna de equipo de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda a la gerencia de la Reniec a propicia espacios de compartir, para que se cree un clima de confianza, a través de talleres que fortalezcan las relaciones interpersonales, la valoración de la cultura institucional, la aplicación de liderazgo.

Segundo: se recomienda que la institución pueda firmar alianzas estratégicas con instituciones públicas para la incorporación de nuevas estrategias.

Tercero: Se recomienda que se debe mejorar las prácticas de autonomía en la realización de tareas y la planificación de charlas o seminarios relacionados a este tema.

Cuarto: Se recomienda en la dimensión responsabilidad individual y grupal existe una correlación positiva moderada se debe aplicar charlas motivacionales para el logro de objetivos.

Quinto: Se se recomienda a la autoridad institucional elaborar conjuntamente un plan de capacitación interna, donde participen todos los trabajadores con la oportunidad de compartir conocimientos y experiencias adquiridas.

Sexto: Se recomienda que se debe realizar un convenio con una institución de nivel superior para fortalecer esta práctica mediante capacitaciones en trabajo en equipo. Además, organizar al equipo del área de psicología con el fin de poder propiciar espacios en los trabajadores puedan mejorar esta habilidad.

REFERENCIAS

- Antonio, J., Mosqueda, J., Vázquez, J., Hernández, L. y Calderón, C. (2017). El trabajo colaborativo y la socioformación: un camino hacia el conocimiento complejo. *Educación y Humanismo*, 19(33), 334-356.
- Araque, Y., Córdoba, V. y Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (84), 43-61.
- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R. y Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23.
- Barrientos, M. (2019). Trabajo colaborativo y el liderazgo pedagógico directoral en un colegio Fe y Alegría. *Investigación Valdizana*, 13(2), 95-106.
- Brito, J. (2018). El clima organizacional como estrategia de mejora en una organización. México. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6620216>.
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., y Cardona-Arbeláez, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148.
- Bruffee, K. A. (1993). *Collaborative Learning: Higher education, interdependence, and the authority of knowledge*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- Canayo, B. (2019). Clima organizacional y gestión administrativa en la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas–2016. *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, 17(24), 391-416.
- Cabero, J., Del Prete, A., & Arancibia, M. L. (2019). Percepciones de estudiantes universitarios chilenos sobre el uso de redes sociales y trabajo colaborativo. RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 22 (2), 35-55.
- Castro, A. (2021). Habilidades sociales: Instrumentos de evaluación. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(4), 337-357.

- Córdova, Y. (2018). *Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en el personal nombrado de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Moquegua-2018* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- Correa, G y Mesías, Z. (2017). Diseño de un instrumento de medición del trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa privada. Lima – Perú.
- Cortés, D. & Pacheco, S. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Encuentros*, 17(01), 145-161.
- Corredor, A., García, L. y Rodríguez, W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1), 65-76.
- Cuero, J. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una cadena de supermercados en la ciudad de Cali, 2021 (Tesis de maestría) Universidad Antonio Nariño <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/4615>.
- Charry, HO (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni @ cción* , 9 (1), 25-34.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9a ed.--.). México D.F., México: McGraw - Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana.
- Daza, W. (2021). Liderazgo interpersonal y clima organizacional en trabajadores del Hospital Sagrado Corazón de Jesús, 2020 (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- De Arguello, S. (2019). Clima Organizacional: Una mirada desde la Narrativa a la Sistematización. *Población y Desarrollo*, (49), 106-129.
- Fanzo, Z. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud, Lambayeque* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- Farah, A., Gómez, J. y Yactayo, A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(1), 124-142.

- Fernández, A., Valderrey, V., Lázaro, I., Gil, M. & Gallardo, J. (2020). El trabajo colaborativo online como herramienta didáctica en Espacios de Enseñanza Superior (EEES). Percepciones de los estudiantes de los Grados en Educación Infantil y Primaria. *Revista d'Innovació Docent Universitària*, (12), 82-94.
- Gracia, T., Avila, D. y Jiménez, S. (2021). Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47(2).
- Hernández, J., Prats, G., & Hernández, F. (2020). Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. *Revista Ciencias de la Documentación*, 66-77.
- Iglesias, A. y Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista cubana de enfermería*, 34(1).
- Jirón, P., & Gómez, J. (2018). Interdependencia, cuidado y género desde las estrategias de movilidad en la ciudad de Santiago. *Tempo Social*, 30, 55-72.
- Johnson, D. y Johnson, R. (1999), Aprender juntos y solos, AIQUE, cap. 1 Aprendizaje cooperativo, competitivo e individualista.
- Gil, Z. (2019). Administración de la calidad de vida laboral en psicólogos evaluadores de centros de reconocimiento de conductores Bogotá, Colombia. *Revista Estrategia Organizacional*, 8(2), 145-178.
- Iglesias, A. & Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista cubana de enfermería*, 34(1).
- Márquez, M. (2020). Importancia de la comunicación interna en la gestión del conflicto: empresa y mujer. *aDResearch: Revista Internacional de Investigación en Comunicación*, (22), 214-227.
- Méndez (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMOC: un método de análisis para su intervención. Universidad del Rosario. Bogotá: Centro Editorial Servigraphic.
- Mendoza, J., Salazar, B. y Rodríguez, E. (2019). El concepto de trabajo en equipo: percepción de empleados en empresas de Monterrey. *VinculaTégica EFAN-UANL*, 202-214.

- Montaño, M., Martínez, A., & Torre, M. (2017). El trabajo colaborativo en red impulsor del desarrollo profesional del profesorado. *Revista brasileira de educação*, 22, 651-667.
- Muñoz, D., Vargas, L. y Latta, C. (2018). Estructura del clima organizacional en algunas universidades públicas del norte de Colombia. *IPSA Scientia, revista científica multidisciplinaria*, 3(1), 17-22.
- McCulley, L. (2020). Lockdown: homeworkers putting in extra hours – instant messaging UP 1900%. <https://n9.cl/wqath>.
- Organización Internacional de Trabajo OIT. (2020). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. <https://n9.cl/mlqu>.
- Oseda, D., Carruitero, N. & Uribe, Y. (2019). Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Cañete. *Conrado*, 15(70), 129-135.
- Paula, I. y Reyes, E. (2019). Valores, Responsabilidad Social Universitaria (RSU), Educación para el Desarrollo Sostenible (EDS) y Gestión de la Comunicación Organizacional. *GECONTEC: Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*, 7(1), 104-115.
- Payne, D. (1976). Organizational structure and climate, en M. D. Dunnette (ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano, *Revista Lasallista de investigación*, 15(1), 5-23. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/695/69559148009/html/index.html>.
- Pérez, S., et al. (2021). Aprendizaje cooperativo y metas de aproximación en educación física: el rol discriminante de la responsabilidad individual. *Revista de Psicodidáctica*, 26(1), 78-85.
- Pintado, L. (2020). *Gestión del talento humano y el trabajo colaborativo en una institución educativa de Ayabaca, año 2020* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Quiamzade, A., Mugny, G., & Butera, F. (2013). *Psychologie Sociale de la Connaissance*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.

- Reyes, J., Núñez, M., López, R., Núñez, V. y Núñez, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de investigación*, 42(95), 241-252.
- Ríos, P. (2004). *El trabajo colaborativo en las decisiones organizativas*. Buenos Aires: Paidós. [[Links](#)]
- Saavedra, N. (2020). Creando comunidad de ciencias en la Escuela Básica Las Cruces, una experiencia de trabajo colaborativo. *Revista de Innovación en Enseñanza de las Ciencias*, 4(1).
- Sacramento, R. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Azteca – Huacho [Organizational climate and its influence on the work performance of Banco Azteca - Huacho workers].
- Salazar, E., Alvarado, D. y Holguín, G. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Dominio de las Ciencias*, 7(5), 581-596.
- Saldaña, Y. (2018). *Trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- Santamaría, J.G., y Ojeda, H.F. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>.
- Silva, E., Silva, G. y Bautista, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, región San Martín [Influence of the organizational climate on the work performance of the workers of the municipality of morales, San Martín region]. *Rev. Tzhoecoen*, 10(1). <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>.
- Simbron-Espejo, S. y Sanabria-Boudri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83.

- 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.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Hall, New Jersey.
- Tannenbaum, R. y Davis, S.A. (1969). "Values, man and organizations". *Industrial Management Review*, 10, 67-83.
- Tamayo, M., Besoain, A., Aguirre, M., & Leiva, J. (2017). Trabajo en equipo: relevancia e interdependencia de la educación interprofesional. *Revista de Saúde Pública*, 51.
- Zambrano, K. (2020). Gestión institucional y trabajo colaborativo de los trabajadores de la Escuela "Francisco García Avilés" Guayaquil, Ecuador, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50002>.
- Vargas, G., García, M. y González, C. (2019). Propuesta de estructura organizacional para organizaciones intensivas de conocimiento: una caracterización desde los centros de excelencia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (58), 19-40.
- Vasco, V., & Antonio, J. (2021). *El análisis del clima organizacional y su relación en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo* (Master's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).
- Vygostky, L. (1979), "Psicología y pedagogía". Akal, pp. 90 – 156. Madrid – España

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

		Matriz de consistencia					
		Variables e indicadores					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable 1: Clima organizacional				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el trabajo colaborativo de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima - 2021?</p> <p>Problemas específicos</p>	<p>Determinar la relación entre el clima organizacional y el trabajo colaborativo de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p>	<p>Existe relación entre el clima organizacional y el trabajo colaborativo de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p>	<p>Variable 2: Trabajo colaborativo</p> <p>Dimensiones</p>	<p>Objetivos, conocimiento de tareas</p> <p>Desempeño metas y productos</p> <p>Autonomía, delegación y toma de riesgos</p> <p>Iniciativa y criterio</p> <p>Recompensa, retroalimentación y evaluación</p> <p>Colaboración, identificación y participación</p>	<p>1</p> <p>2,3</p> <p>4,5</p> <p>6,7</p> <p>8, 9, 10</p> <p>11,12,13</p> <p>14, 15, 16</p> <p>17,18</p> <p>19</p> <p>20,21</p>	<p>Escala: Ordinal</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Inadecuado 21 - 47</p> <p>Regular 48 - 75</p> <p>Adecuado 76 - 105</p>
			<p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la interdependencia positiva de los colaboradores de la Reniec de cono norte, Lima - 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la interdependencia de tareas de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima - 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la interdependencia de tareas de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima - 2021?</p>	<p>Establecer la relación entre el clima organizacional y la interdependencia positiva de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021.</p> <p>Identificar la relación entre el clima organizacional y la interdependencia de tareas de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021.</p> <p>Establecer la relación</p>	<p>Existe relación entre el clima organizacional y la interdependencia positiva de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021.</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y la interdependencia de tareas de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima – 2021.</p>	<p>Interdependencia positiva</p> <p>Interdependencia de tareas</p>	<p>Defiende sus ideas</p> <p>Trabaja de manera activa y coordinada</p> <p>Establece acuerdos democráticamente.</p> <p>Demuestra responsabilidad</p> <p>Cumple responsablemente el trabajo encomendado</p> <p>Tiene sus objetivos claros</p> <p>Aprende de forma autónoma</p>

entre el clima organizacional y la responsabilidad individual y grupal de los trabajadores de la Reniec de como norte, Lima - 2021?	entre el clima organizacional y la responsabilidad individual y grupal de los trabajadores de la Reniec de como norte, Lima – 2021.	Existe relación entre el clima organizacional y la responsabilidad individual y grupal de los trabajadores de la Reniec de como norte, Lima – 2021.	Responsabilidad individual y grupal	Cumple con sus objetivos	9, 10	
				Asume objetivos planeados	11	
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y las habilidades interpersonales y de grupo reducido de los trabajadores de la Reniec de como norte, Lima - 2021?	Establecer la relación entre el clima organizacional y las habilidades interpersonales y de grupo reducido de los trabajadores de la Reniec de como norte, Lima – 2021.	Existe relación entre el clima organizacional y las habilidades interpersonales y de grupo reducido de los trabajadores de la Reniec de como norte, Lima – 2021.	Las habilidades interpersonales y de grupo reducido	Resuelve los problemas con facilidad.	16	
				Mantienen buenas relaciones dentro del grupo de trabajo.	17	
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la gestión interna de equipo de los trabajadores de la Reniec de como norte, Lima - 2021?	Identificar la relación entre el clima organizacional y la gestión interna de equipo de los trabajadores de la Reniec de como norte, Lima – 2021.	Existe relación entre el clima organizacional y la gestión interna de equipo de los trabajadores de la Reniec de como norte, Lima – 2021.	Gestión interna de equipo	Brinda confianza y apoyo mutuo.	18, 19	
				Colabora responsablemente en el grupo	20	
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Gestión interna de equipo	Planifica actividades grupales	21	Estadística a utilizar
				Organiza actividades dentro del grupo de trabajo	22	
Nivel: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental de corte y transversal	Población: Está constituido por 77 trabajadores de la Ugel Ventanilla Muestra censo: 80	Variable 1: Clima organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Stringer (2002) Año: 2021 Monitoreo: Individual		DESCRIPTIVA: Análisis descriptivo simple		
				Presentación en tablas de frecuencia y figuras		

<p>Método: Hipotético – deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>trabajadores de la Reniec.</p>	<p>Ambito de Aplicación: A los Trabajadores de la Reniec</p> <p>Variable 2: Trabajo colaborativo</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Johnson y Johnson (2005)</p> <p>Año: 2021</p> <p>Monitoreo: Individual</p> <p>Ámbito de Aplicación: A los Trabajadores de la Reniec.</p>	<p>- Interpretación de los resultados</p> <p>- Conclusiones</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Contrastación de hipótesis: Mediante el estadístico Rho de Spearman</p>
---	-----------------------------------	--	---

Anexo 2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: *Clima organizacional*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y Rango de la variable
Clima organizacional	Stringer (2002) definió: "el clima organizacional como un atributo individual se vuelve sinónimo de opiniones de acuerdo a características personales y no a los factores organizacionales" (p. 31).	Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala de Likert. Se consideró 6 dimensiones, 6 indicadores y 21 ítems; los mismos que fueron de utilidad para realizar el cuestionario tipo Likert.	Compromiso	Objetivos, conocimiento de tareas	1	Escala: ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Inadecuado 21 - 48 Regular 49 - 76 Adecuado 77 - 105
			Reconocimiento	Desempeño metas y productos	4,5 6,7		
			Responsabilidad	Autonomía, delegación y toma de riesgos	8, 9, 10,		
			Flexibilidad	Iniciativa y criterio	11, 12, 13		
			Reconocimiento	Recompensa, retroalimentación y evaluación	14, 15, 16		
			Compromiso	Colaboración, identificación y participación	17, 18 19 20, 21		

Tabla 2

Operacionalización de la variable 1: Trabajo colaborativo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y Rango de la variable		
Trabajo colaborativo	Johnson y Johnson (1999), estableció que la comunicación entre personas permite que los alumnos desarrollen actitudes y valores durante el intercambio de pensamientos y mediante el trabajo colaborativo fortalece la empatía, la solidaridad, la amistad y la confianza, que permitió establecer un respeto y una responsabilidad. La estrategia del aprendizaje colaborativo resultó ventajosa, ya que los alumnos logran aumentar su nivel académico.	Se ha operacionalizado en 5 dimensiones, donde cada una tiene 4 indicadores, y cuentan con 5 ítems, colocándose como niveles y rangos: bueno, regular y bajo	Interdependencia positiva	Defiende sus ideas	1, 2	Escala: ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Inadecuado 25 - 57 Regular 58 - 90 Adecuado 91 - 125		
					Interdependencia de tareas			Trabaja de manera activa y coordinada	3
									Establece acuerdos democráticamente.
			Demuestra responsabilidad	5					
				Responsabilidad individual y grupal	Cumple responsablemente el trabajo encomendado			6	
			Tiene sus objetivos claros					7	
								Aprende de forma autónoma	8
			Las habilidades interpersonales y de grupo reducido	Cumple con sus objetivos	9, 10				
					Asume objetivos planeados			11	
								Demuestra responsabilidad individual y grupal	12, 13
			Gestión interna de equipo	Trabaja responsablemente en el grupo	14				
					Aporta información para el cumplimiento de objetivos			15	
								Resuelve los problemas con facilidad.	16
			Gestión interna de equipo	Mantienen buenas relaciones dentro del grupo de trabajo.	17				
					Brinda confianza y apoyo mutuo.			18, 19	
Colabora responsablemente en el grupo	20								
Gestión interna de equipo	Planifica actividades grupales	21							
		Organiza actividades dentro del grupo de trabajo	22						
			Muestra liderazgo dentro del grupo	23, 24					
Gestión interna de equipo	Autoevalúa el trabajo realizado.	25							

Anexo 3. Instrumentos

CUESTIONARIO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación con la RENIEC. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una (X) el número que corresponda a su opinión.

Escala de Likert:

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

N°	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Estructura					
1	En este equipo los objetivos y la manera de alcanzarlos son claros y compartidos por todos.					
2	Los trabajadores entienden la relación entre su trabajo diario y los objetivos organizacionales de largo plazo.					
3	Los trabajadores conocen los procedimientos y las políticas relevantes a su trabajo					
	DIMENSIÓN 2: Estándares					
4	Los miembros del equipo entienden el nivel de desempeño que se espera de sus cargos.					
5	En esta organización se espera calidad en el desempeño de la gente.					
6	Todos tenemos metas desafiantes pero realistas.					
7	Los trabajadores no se toleran mediocridad en productos, servicios o desempeño					
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad					
8	Tengo libertad para tomar decisiones y administrar presupuestos.					
9	Practicamos la delegación de tareas hasta donde sea posible					
10	Los trabajadores fomentan la toma de riesgos calculados aceptando aciertos y errores.					
	DIMENSIÓN 4: Flexibilidad					
11	En este equipo se fomenta que las personas tomen la iniciativa para resolver problemas					
12	Los trabajadores evitan las reglas y procedimientos innecesarios					
13	Los trabajadores están autorizados para alterar guías y procedimientos si es necesario					
	DIMENSIÓN 5: Reconocimiento					
14	Los trabajadores se acostumbran a reconocer y recompensar el buen trabajo más que criticar y castigar errores.					
15	Considera que la retroalimentación y/o evaluaciones del desempeño son precisas y a tiempo.					
16	Las recompensas son un buen reflejo de la contribución individual					
	DIMENSIÓN 6: Compromiso					
17	Los jefes cooperan con sus colaboradores o subordinados.					
18	Los trabajadores fomentan la colaboración entre empleados y entre grupos para alcanzar los objetivos de la organización.					
19	Los miembros del equipo poseen identidad y orgullo de equipo.					
20	Se involucra a todos los empleados en las decisiones claves que se toman.					
21	Se mantiene informados a los colaboradores y empleados sobre lo que está ocurriendo.					

Anexo 3. Instrumentos

CUESTIONARIO QUE MIDE TRABAJO COLABORATIVO

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación con la RENIEC. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una (X) el número que corresponda a su opinión.

Escala de Likert:

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

N°	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1. Interdependencia positiva					
1	Considera Ud. Que, al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del grupo.					
2	Participo activamente en bienestar de mi equipo de trabajo					
3	Comprendo que todo trabajo debe ser coordinado con mis compañeros de grupo.					
4	Considera usted que se establecen acuerdos comunes, aunque haya opiniones diferentes.					
5	Considera usted que cada docente tiene el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.					
	DIMENSIÓN 2. Interdependencia de tareas					
6	Cumplo con los trabajos encomendados.					
7	Tengo claro el objetivo a lograr en equipo.					
8	Soy responsable con el trabajo encomendado.					
9	Investigo para aprender de forma autónoma.					
10	Cumplo con los objetivos del trabajo encomendado.					
	DIMENSIÓN 3. Responsabilidad individual y grupal					
11	El grupo de trabajadores asumen los objetivos planteados.					
12	Los integrantes de grupo es responsable del trabajo encomendado.					
13	El aporte de cada miembro del grupo cumple con los objetivos encomendados.					
14	Todos contribuyen para cumplir con el trabajo encomendado.					
15	Cada miembro del equipo debe aportar información para cumplir con el trabajo grupal.					
	DIMENSIÓN 4. Las habilidades interpersonales y de grupos reducidos					
16	Resuelvo con facilidad los problemas que se presentan cuando realizamos trabajos en equipo.					
17	Mantengo una buena relación dentro del grupo de trabajo.					
18	Se puede confiar en cualquier miembro del grupo de trabajo.					
19	Confía en los demás trabajadores para apoyar en el grupo de trabajo.					
20	Todos los trabajadores están de acuerdo para colaborar en el grupo de trabajo de manera responsable.					
	DIMENSIÓN 5. Gestión interna de equipo					
21	Existe planificación dentro del grupo de trabajo.					
22	Existe organización dentro del grupo de trabajo.					
23	Existe un líder dentro del grupo					
24	Cada miembro asume el papel de líder dentro del grupo.					
25	Los trabajadores realizan una autoevaluación del trabajo realizado en el grupo.					

Ficha técnica de clima institucional

Nombre del instrumento:	Instrumento que mide el clima laboral
Autor:	Stringer (2002)
Adaptado por:	Karen Manrique
Lugar:	Lima
Fecha de elaboración:	20 de noviembre 2021
Objetivo	Determinar la percepción del clima institucional
Administrado a:	Trabajadores de la institución mencionada
Tiempo:	5 minutos
Margen de error:	5%

Ficha técnica de trabajo colaborativo

Nombre del instrumento:	Instrumento que mide trabajo colaborativo
Autor:	Johnson y Johnson (2005)
Adaptado por:	Karen Manrique
Lugar:	Lima
Fecha de elaboración:	20 de noviembre 2021
Objetivo	Determinar la percepción de trabajo colaborativo
Administrado a:	Trabajadores de la institución mencionada
Tiempo:	5 minutos
Margen de error:	5%

Anexo 4. Validaciones



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

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	DIMENSION 1: Estructura En este equipo los objetivos y la manera de alcanzarlos son claros y compartidos por todos.	X		X		X		
2	Los trabajadores entienden la relación entre su trabajo diario y los objetivos organizacionales de largo plazo.	X		X		X		
3	Los trabajadores conocen los procedimientos y las políticas relevantes a su trabajo	X		X		X		
4	DIMENSION 2: Estándares Los miembros del equipo entienden el nivel de desempeño que se espera de sus cargos.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	En esta organización se espera calidad en el desempeño de la gente	X		X		X		
6	Todos tenemos metas desafiantes pero realistas.	X		X		X		
7	Los trabajadores no se toman mediosidad en productos, servicios o desempeño	X		X		X		
8	DIMENSION 3: Responsabilidad Tengo libertad para tomar decisiones y administrar presupuestos.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Practicamos la delegación de tareas hasta donde sea posible	X		X		X		
10	Los trabajadores toman la toma de riesgos calculados aceptando aciertos y errores.	X		X		X		
11	DIMENSION 4: Flexibilidad En este equipo se fomenta que las personas tomen la iniciativa para resolver problemas	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	Los trabajadores evitan las reglas y procedimientos innecesarios	X		X		X		
13	Los trabajadores están autorizados para alterar guías y procedimientos si es necesario	X		X		X		
14	DIMENSION 5: Reconocimiento Los trabajadores se acostumbran a reconocer y recompensar el buen trabajo más que criticar y castigar errores.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	Considera que la retroalimentación y/o evaluaciones del desempeño son precisas y a tiempo.	X		X		X		
16	Las recompensas son un buen reflejo de la contribución individual	X		X		X		
17	DIMENSION 6: Compromiso Los líderes cooperan con sus colaboradores o subordinados.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
18	Los trabajadores fomentan la colaboración entre empleados y entre grupos para alcanzar los objetivos de la organización.	X		X		X		
19	Los miembros del equipo poseen identidad y orgullo de equipo.	X		X		X		
20	Se involucra a todos los empleados en las decisiones claves que se toman.	X		X		X		

21	Se mantiene informado a los colaboradores y empleados sobre lo que está ocurriendo.	X		X		X	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

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

Apellidos, y nombres del juez validador: Dr. JANAMPA ACUÑA, NERIO DNI: 28270171

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

Lima, 10 de noviembre del 2021

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

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

Firma del Experto Informante.



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

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DIMENSION 1: Estructura									
1	En este equipo los objetivos y la manera de alcanzarlos son claros y compartidos por todos.	X		X		X			
2	Los trabajadores entienden la relación entre su trabajo diario y los objetivos organizacionales de largo plazo.	X		X		X			
3	Los trabajadores conocen los procedimientos y las políticas relevantes a su trabajo	X		X		X			
DIMENSION 2: Estandares									
4	Los miembros del equipo entienden el nivel de desempeño que se espera de sus cargos.	X		X		X			
5	En esta organización se espera calidad en el desempeño de la gente.	X		X		X			
6	Todos tenemos metas desafiantes pero realistas.	X		X		X			
7	Los trabajadores no se toleran mediocidad en productos, servicios o desempeño	X		X		X			
DIMENSION 3: Responsabilidad									
8	Tengo libertad para tomar decisiones y administrar presupuestos.	X		X		X			
9	Practicamos la delegación de tareas hasta donde sea posible.	X		X		X			
10	Los trabajadores comentan la toma de riesgos calculados aceptando aciertos y errores.	X		X		X			
DIMENSION 4: Flexibilidad									
11	En este equipo se fomenta que las personas tomen la iniciativa para resolver problemas	X		X		X			
12	Los trabajadores evitan las reglas y procedimientos innecesarios	X		X		X			
13	Los trabajadores están autorizados para alterar guías y procedimientos si es necesario	X		X		X			
DIMENSION 5: Reconocimiento									
14	Los trabajadores se acostumbran a reconocer y recompensar el buen trabajo más que criticar y castigar errores.	X		X		X			
15	Considera que la retroalimentación y/o evaluaciones del desempeño son precisas y a tiempo.	X		X		X			
16	Las recompensas son un buen reflejo de la contribución individual	X		X		X			
DIMENSION 6: Compromiso									
17	Los jefes cooperan con sus colaboradores o subordinados.	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
18	Los trabajadores fomentan la colaboración entre empleados y entre grupos para alcanzar los objetivos de la organización.	X		X		X			
19	Los miembros del equipo poseen identidad y orgullo de equipo.	X		X		X			
20	Se involucra a todos los empleados en las decisiones claves que se toman.	X		X		X			

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO COLABORATIVO

Nº	DIMENSIONES / Ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSION 1. Interdependencia positiva							
1	Considera Ud. Que, al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del grupo.	X		X		X		
2	Participó activamente en bienestar de mi equipo de trabajo	X		X		X		
3	Comprendo que todo trabajo debe ser coordinado con mis compañeros de grupo.	X		X		X		
4	Considera usted que se establecen acuerdos comunes, aunque haya opiniones diferentes.	X		X		X		
5	Considera usted que cada docente tiene el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION 2. Interdependencia de tareas							
6	Cumplo con los trabajos encomendados.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Tengo claro el objetivo a lograr en equipo.	X		X		X		
8	Soy responsable con el trabajo encomendado.	X		X		X		
9	Investigo para aprender de forma autónoma.	X		X		X		
10	Cumplo con los objetivos del trabajo encomendado.	X		X		X		
	DIMENSION 3. Responsabilidad Individual y grupal							
11	El grupo de trabajadores asumen los objetivos planteados.	X		X		X		
12	Los integrantes de grupo es responsable del trabajo encomendado.	X		X		X		
13	El aporte de cada miembro del grupo cumple con los objetivos encomendados.	X		X		X		
14	Todos contribuyen para cumplir con el trabajo encomendado.	X		X		X		
15	Cada miembro del equipo debe aportar información para cumplir con el trabajo grupal.	X		X		X		
	DIMENSION 4. Las habilidades interpersonales y de grupos reducidos							
16	Resuelvo con facilidad los problemas que se presentan cuando realizamos trabajos en equipo.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	Mantengo una buena relación dentro del grupo de trabajo.	X		X		X		
18	Se puede confiar en cualquier miembro del grupo de trabajo.	X		X		X		
19	Corría en los demás trabajadores para apoyar en el grupo de trabajo.	X		X		X		
20	Todos los trabajadores están de acuerdo para colaborar en el grupo de trabajo de manera responsable.	X		X		X		
	DIMENSION 5. Gestión interna de equipo							
21	Existe planificación dentro del grupo de trabajo.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
22	Existe organización dentro del grupo de trabajo.	X		X		X		
23	Existe un líder dentro del grupo	X		X		X		

24	Cada miembro asume el papel de líder dentro del grupo.	X		X		X	
25	Los trabajadores realizan una autoevaluación del trabajo realizado en el grupo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] No aplicable []

Apellidos, Y nombres del juez validador: Dr. JANAMPA ACUÑA, NERIO DNI: 28270171

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACION

Lima, 10 de noviembre del 2021

Relevancia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
Objetividad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítema	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DIMENSION 1: Estructura									
1	En este equipo los objetivos y la manera de alcanzarlos son claros y compartidos por todos.	X		X		X			
2	Los trabajadores entienden la relación entre su trabajo diario y los objetivos organizacionales de largo plazo.	X		X		X			
3	Los trabajadores conocen los procedimientos y las políticas relevantes a su trabajo	X		X		X			
DIMENSION 2: Estándares									
4	Los miembros del equipo entienden el nivel de desempeño que se espera de sus cargos.	X		X		X			
5	En esta organización se espera calidad en el desempeño de la gente.	X		X		X			
6	Todos tenemos metas desafiantes pero realistas.	X		X		X			
7	Los trabajadores no se toveran medicionaci en productos, servicios o desempeño	X		X		X			
DIMENSION 3: Responsabilidad									
8	Tengo libertad para tomar decisiones y administrar presupuestos.	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
9	Practicamos la delegacion de tareas hasta donde sea posible	X		X		X			
10	Los trabajadores fomentan la toma de riesgos calculados aceptando aciertos y errores.	X		X		X			
DIMENSION 4: Flexibilidad									
11	En este equipo se fomenta que las personas tomen la iniciativa para resolver problemas	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
12	Los trabajadores evitan las reglas y procedimientos innecesarios	X		X		X			
13	Los trabajadores estan autorizados para alterar guias y procedimientos si es necesario	X		X		X			
DIMENSION 5: Reconocimiento									
14	Los trabajadores se acostumbran a reconocer y recompensar el buen trabajo mas que criticar y castigar errores.	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
15	Considera que la retroalimentación y/o evaluaciones del desempeño son precisas y a tiempo.	X		X		X			
16	Las recompensas son un buen reflejo de la contribución individual	X		X		X			
DIMENSION 6: Compromiso									
17	Los jefes cooperan con sus colaboradores o subordinados.	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
18	Los trabajadores fomentan la colaboración entre empleados y entre grupos para alcanzar los objetivos de la organización.	X		X		X			
19	Los miembros del equipo poseen identidad y orgullo de equipo.	X		X		X			
20	Se involucra a todos los empleados en las decisiones claves que se toman.	X		X		X			

21	Se mantiene informados a los colaboradores y empleados sobre lo que está ocurriendo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
----	--	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): no hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos: X nombres del juez validador: Dr. Felipe Guizado Oscco DNI: 31169557

Especialidad del validador: Docente metodólogo

09 de noviembre del 2021

Parágrafo: El ítem corresponde al concepto jurídico formulado y desarrollado. El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

Nota: Se entiende en dificultad segura el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Dr. Felipe Guizado Oscco
(Orcid : 0000-0003-3765-7391)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO COLABORATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSION 1. Interdependencia positiva							
1	Considera Ud. Que, al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del grupo.	X		X		X		
2	Participo, activamente en bienestar de mi equipo de trabajo	X		X		X		
3	Comprendo que todo trabajo debe ser coordinado con mis compañeros de grupo.	X		X		X		
4	Considera usted que se establecen acuerdos comunes, aunque haya opiniones diferentes.	X		X		X		
5	Considera usted que cada docente tiene el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION 2. Interdependencia de tareas							
6	Cumplo con los trabajos encomendados.	X		X		X		
7	Tengo claro el objetivo a lograr en equipo.	X		X		X		
8	Soy responsable con el trabajo encomendado.	X		X		X		
9	Investigo para aprender de forma autónoma.	X		X		X		
10	Cumplo con los objetivos del trabajo encomendado.	X		X		X		
	DIMENSION 3. Responsabilidad Individual y grupal							
11	El grupo de trabajadores asumen los objetivos planteados.	X		X		X		
12	Los integrantes de grupo es responsable del trabajo encomendado.	X		X		X		
13	El aporte de cada miembro del grupo cumple con los objetivos encomendados.	X		X		X		
14	Todos contribuyen para cumplir con el trabajo encomendado.	X		X		X		
15	Cada miembro del equipo debe aportar información para cumplir con el trabajo grupal.	X		X		X		
	DIMENSION 4. Las habilidades interpersonales y de grupos reducidos							
16	Resuivo con facilidad los problemas que se presentan cuando realizamos trabajos en equipo.	X		X		X		
17	Mantengo una buena relación dentro del grupo de trabajo.	X		X		X		
18	Se puede confiar en cualquier miembro del grupo de trabajo.	X		X		X		
19	Confía en los demás trabajadores para apoyar en el grupo de trabajo.	X		X		X		
20	Todos los trabajadores están de acuerdo para colaborar en el grupo de trabajo de manera responsable.	X		X		X		
	DIMENSION 5. Gestión interna de equipo							
21	Existe planificación dentro del grupo de trabajo.	X		X		X		
22	Existe organización dentro del grupo de trabajo.	X		X		X		
23	Existe un líder dentro del grupo	X		X		X		

24	Cada miembro asume el papel de líder dentro del grupo.	X	X	X		
25	Los trabajadores realizan una autoevaluación del trabajo realizado en el grupo.	X	X	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Felipe Guizado Oscco DNI: 3169557

Especialidad del validador: Docente metodólogo

09 de noviembre del 2021

Referencia: ítem corresponde al contexto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar el conocimiento o dimensión específica del constructo.
Aclaración: Se emienda sin dificultad alguna el enunciado del ítem, se concisa, exacto y directo.
Nota: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Dr. Felipe Guizado Oscco
 (Orcid: 0000-0003-3765-7391)

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

Nº	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION 1: Estructura En este equipo los objetivos y la manera de alcanzarlos son claros y compartidos por todos.	X		X		X		
2	Los trabajadores entienden la relación entre su trabajo diario y los objetivos organizacionales de largo plazo.	X		X		X		
3	Los trabajadores conocen los procedimientos y las políticas relevantes a su trabajo.	X		X		X		
4	DIMENSION 2: Estándares Los miembros del equipo entienden el nivel de desempeño que se espera de sus cargos.	SI	No	SI	No	SI	No	
5	En esta organización se espera calidad en el desempeño de la gente.	X		X		X		
6	Todos tenemos metas desafiantes pero realistas.	X		X		X		
7	Los trabajadores no se toman mediodad en productos, servicios o desempeño.	X		X		X		
8	DIMENSION 3: Responsabilidad Tengo libertad para tomar decisiones y administrar presupuestos.	SI	No	SI	No	SI	No	
9	Practicamos la delegación de tareas hasta donde sea posible.	X		X		X		
10	Los trabajadores fomentan la toma de riesgos calculados aceptando aciertos y errores.	X		X		X		
11	DIMENSION 4: Flexibilidad En este equipo se fomenta que las personas tomen la iniciativa para resolver problemas.	SI	No	SI	No	SI	No	
12	Los trabajadores evitan las reglas y procedimientos innecesarios.	X		X		X		
13	Los trabajadores están autorizados para abarcar guías y procedimientos si es necesario.	X		X		X		
14	DIMENSION 5: Reconocimiento Los trabajadores se acostumbran a reconocer y recompensar el buen trabajo más que criticar y castigar errores.	SI	No	SI	No	SI	No	
15	Considera que la retroalimentación y/o evaluaciones del desempeño son precisas y a tiempo.	X		X		X		
16	Las recompensas son un buen reflejo de la contribución individual.	X		X		X		
17	DIMENSION 6: Compromiso Los líderes cooperan con sus colaboradores o subordinados.	SI	No	SI	No	SI	No	
18	Los trabajadores fomentan la cooperación entre empleados y entre grupos para alcanzar los objetivos de la organización.	X		X		X		
19	Los miembros del equipo poseen identidad y orgullo de equipo.	X		X		X		
20	Se involucra a todos los empleados en las decisiones claves que se toman.	X		X		X		

21	Se mantiene informado a los colaboradores y empleados sobre lo que está ocurriendo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
----	---	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia**

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

Apellidos, y nombres del juez validador: Dr. Chantal Juan Jara Aguirre DNI: 25451905

Especialidad del validador: DOCTOR GESTIÓN PÚBLICA

Lima, 12 de noviembre del 2021

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

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

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO COLABORATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	DIMENSION 1. Interdependencia positiva Considera Ud. Que, al exponer y defender sus ideas, ayuda a mejorar el conocimiento del grupo.	X		X		X		
2	Participo activamente en bienestar de mi equipo de trabajo	X		X		X		
3	Comprendo que todo trabajo debe ser coordinado con mis compañeros de grupo.	X		X		X		
4	Considera usted que se establecen acuerdos comunes, aunque haya opiniones diferentes.	X		X		X		
5	Considera usted que cada docente tiene el mismo grado de responsabilidad para el logro del trabajo.	X		X		X		
6	DIMENSION 2. Interdependencia de tareas Cumplido con los trabajos encomendados.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Tengo claro el objetivo a lograr en equipo.	X		X		X		
8	Soy responsable con el trabajo encomendado.	X		X		X		
9	Investigo para aprender de forma autónoma.	X		X		X		
10	Cumplido con los objetivos del trabajo encomendado.	X		X		X		
11	DIMENSION 3. Responsabilidad Individual y grupal El grupo de trabajadores asumen los objetivos planteados.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	Los integrantes de grupo es responsable del trabajo encomendado.	X		X		X		
13	El aporte de cada miembro del grupo cumple con los objetivos encomendados.	X		X		X		
14	Todos contribuyen para cumplir con el trabajo encomendado.	X		X		X		
15	Cada miembro del equipo debe aportar información para cumplir con el trabajo grupal.	X		X		X		
16	DIMENSION 4. Las habilidades interpersonales y de grupos reducidos Resuervo con facilidad los problemas que se presentan cuando realizamos trabajos en equipo.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	Mantengo una buena relación dentro del grupo de trabajo.	X		X		X		
18	Se puede confiar en cualquier miembro del grupo de trabajo.	X		X		X		
19	Confió en los demás trabajadores para apoyar en el grupo de trabajo.	X		X		X		
20	Todos los trabajadores están de acuerdo para colaborar en el grupo de trabajo de manera responsable.	X		X		X		
21	DIMENSION 5. Gestión interna de equipo Existe planificación dentro del grupo de trabajo.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
22	Existe organización dentro del grupo de trabajo.	X		X		X		
23	Existe un líder dentro del grupo	X		X		X		

24	Cada miembro asume el papel de líder dentro del grupo.	X					
25	Los trabajadores realizan una autoevaluación del trabajo realizado en el grupo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Chantal Juan Jara Aguirre

DNI: 25451905

Especialidad del validador: DOCTOR GESTION PUBLICA

Lima, 12 de noviembre del 2021

Relevancia: Item corresponde al concepto técnico formulado.
Relevancia: El item es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del item, es preciso, exacto y directo

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

 Firma del Experto Informante.

Resultado de la confiabilidad de clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	21

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	89,6500	30,450	,383	,802
VAR00002	91,2000	35,011	-,275	,854
VAR00003	90,1500	28,555	,353	,807
VAR00004	89,9000	30,200	,354	,803
VAR00005	90,0500	28,050	,583	,789
VAR00006	90,1000	29,989	,325	,805
VAR00007	89,6000	29,516	,465	,798
VAR00008	89,3500	32,345	,111	,812
VAR00009	89,4500	30,155	,556	,797
VAR00010	89,5000	30,368	,462	,800
VAR00011	89,5500	30,892	,254	,808
VAR00012	89,4500	28,892	,651	,789
VAR00013	90,2000	29,432	,342	,805
VAR00014	90,1000	30,937	,193	,813
VAR00015	89,7000	27,274	,821	,777
VAR00016	89,5500	29,103	,691	,789
VAR00017	89,6500	30,871	,198	,813
VAR00018	89,3000	32,537	,095	,812
VAR00019	89,6000	29,305	,620	,792
VAR00020	89,5000	28,053	,768	,783
VAR00021	89,4500	29,313	,753	,789

Resultado de confiabilidad de trabajo colaborativo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	102,2500	143,882	,698	,936
VAR00002	102,3500	145,082	,685	,936
VAR00003	102,3500	145,187	,589	,937
VAR00004	102,2500	149,566	,481	,938
VAR00005	102,5000	145,737	,631	,937
VAR00006	102,6000	144,042	,599	,937
VAR00007	102,6500	140,555	,683	,936
VAR00008	102,5000	144,474	,562	,937
VAR00009	103,1500	137,503	,811	,934
VAR00010	103,0000	135,368	,867	,933
VAR00011	103,3500	135,503	,768	,934
VAR00012	103,2000	137,853	,728	,935
VAR00013	103,1000	135,674	,811	,933
VAR00014	102,9500	140,050	,778	,934
VAR00015	103,8500	141,187	,484	,940
VAR00016	103,9000	140,411	,457	,941
VAR00017	102,4000	150,989	,266	,940
VAR00018	102,0500	153,629	,208	,940
VAR00019	102,3000	147,695	,620	,937
VAR00020	102,4500	140,261	,733	,935
VAR00021	102,4000	150,989	,266	,940
VAR00022	102,0500	153,629	,208	,940
VAR00023	102,3000	147,695	,620	,937
VAR00024	102,4500	140,261	,733	,935
VAR00025	102,4500	140,261	,733	,935

Trabajo colaborativo																																	
Interdependencia positiva					Interdependencia de tareas					Responsabilidad individual y grupo					Roles personales y de grupos					Gestión interna de equipo													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25									
1	3	4	5	4	2	18	4	5	5	4	5	5	5	23	4	4	2	2	2	14	3	3	4	4	3	17	3	2	4	4	2	15	87
2	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	5	5	26	5	5	4	4	5	25	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	4	23	119
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	125
4	5	4	5	3	5	22	5	5	3	5	23	5	4	3	4	3	4	3	5	19	4	3	5	4	3	21	4	3	5	4	3	19	104
5	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	23	5	4	4	4	5	5	4	23	4	4	3	4	4	4	18	4	3	4	4	4	19	103
6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	26	4	4	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	5	5	5	2	2	19	110	
7	5	5	3	3	5	23	5	3	4	4	20	3	3	4	3	5	3	3	18	5	4	3	3	4	19	3	4	4	3	4	18	98	
8	4	3	4	3	4	17	5	4	4	4	21	3	3	2	2	4	2	2	14	4	4	2	2	2	14	3	3	3	2	2	13	79	
9	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	98	
10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	20	4	5	3	3	4	19	4	4	4	4	4	20	109	
11	4	2	4	3	3	16	3	4	3	3	16	4	3	3	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16	80	
12	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	21	4	4	3	4	4	4	4	18	4	4	2	3	2	15	3	3	4	3	3	16	91	
13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	23	122	
14	4	3	3	3	3	16	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	77	
15	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	21	5	5	3	3	3	19	3	4	4	3	4	18	105	
16	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	4	22	114
17	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	21	5	5	5	3	4	5	22	107
18	3	4	5	4	5	21	4	5	5	4	23	4	4	4	4	4	4	4	21	3	5	3	4	4	19	4	4	4	5	2	2	17	101
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20	100
20	5	5	5	4	1	20	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	5	24	116
21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25	125
22	3	3	4	3	3	16	4	4	5	3	20	4	4	3	4	4	3	4	18	3	5	5	4	4	21	4	4	5	3	3	19	94	
23	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	75	
24	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	77	
25	2	2	3	3	3	13	3	2	2	3	12	3	4	3	3	3	3	3	16	2	4	4	4	4	18	5	5	5	5	5	5	21	80
26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25	125
27	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	1	5	5	21	119	
28	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	75	
29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	3	23	120
30	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	15	75
31	4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	2	5	19	106
32	4	5	4	5	2	20	5	5	5	4	23	5	5	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	5	24	115
33	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	17	77	
34	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25	125
35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	1	5	5	5	21	121
36	5	5	5	4	5	24	3	5	5	5	23	4	5	5	5	5	5	5	24	4	5	4	4	4	21	5	5	5	4	4	4	23	115
37	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	15	75
38	5	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	15	75
39	5	5	5	2	5	22	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	5	5	24	113
40	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	4	4	3	3	3	3	15	110

Anexo 7. Consentimiento informado

Lima, 13 de noviembre del 2021

Lic.
Walter Huamán Aldana
Jefe de Oficina Reniec

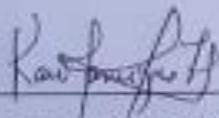
De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a Ud. con fines de investigación académica para que me pueda otorgar el permiso a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, de esta manera pueda desarrollar este trabajo de investigación; el cual asumo el compromiso de alcanzar a su despocho los resultados de este estudio luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Le informo que estoy cursando el programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, el cual el trabajo de investigación lleva como título:

Clima organizacional y trabajo colaborativo de los trabajadores de la Reniec de como norte,
Lima – 2021

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración


Manrique Zevallos Karen
DNI: 42659211

