



**INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POSGRADO**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
OFICINA DE PERITAJES DEL MINISTERIO PÚBLICO. LIMA**

-2021

**PRESENTADO POR
LITA PATRICIA ORREGO ALCALA DE ACOSTA
ROCIO DEL PILAR SUAREZ LIMAYLLA DE FLORES**

**ASESOR
JESUS ELIAS CARRILLO BALCEDA**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO**

**LIMA – PERÚ
2023**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA

SECCIÓN DE POSGRADO

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
OFICINA DE PERITAJES DEL MINISTERIO PÚBLICO. LIMA -
2021.**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR:

**LITA PATRICIA ORREGO ALCALA DE ACOSTA
ROCIO DEL PILAR SUAREZ LIMAYLLA DE FLORES**

ASESOR:

DR. JESUS ELIAS CARRILLO BALCEDA

LINEA DE INVESTIGACION

SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO

LIMA, PERÚ 2023

DEDICATORIA

A nuestro país amado, a quien anhelamos verlo limpio de corrupción con el trabajo honesto y proactivo de gestores públicos capacitados.

Lita Patricia Orrego Alcalá de Acosta

Rocío del Pilar Suárez Limaylla de Flores

AGRADECIMIENTO

A Dios y a nuestra familia por el apoyo recibido, el cual ha permitido nuestro crecimiento profesional, fortaleciendo capacidades que serán puestas al servicio de nuestro Perú.

ÍNDICE DE CONTENIDO

<u>PORTADA</u>	i
<u>DEDICATORIA</u>	ii
<u>AGRADECIMIENTO</u>	iii
<u>ÍNDICE DE CONTENIDO</u>	iv
<u>ÍNDICE DE TABLAS</u>	viii
<u>ÍNDICE DE FIGURAS</u>	x
<u>RESUMEN</u>	xi
<u>ABSTRACT</u>	xii
<u>INTRODUCCIÓN</u>	1
<u>CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO</u>	10
<u>1.1 Antecedentes de la investigación</u>	10
<u>1.1.1 Internacionales</u>	10
<u>1.1.2 Nacionales</u>	11
<u>1.2 Bases teóricas</u>	12
<u>1.2.1 Definición de la variable clima organizacional</u>	12
<u>1.2.2 Importancia del clima organizacional</u>	13
<u>1.2.3 Componentes del clima organizacional</u>	14
<u>1.2.4 Clima organizacional en Entidades Públicas</u>	15
<u>1.2.5 Clima organizacional y su organización</u>	15
<u>1.2.6 Enfoques del clima organizacional</u>	16

<u>1.2.7 Características del clima organizacional</u>	18
<u>1.2.8 Teorías del clima organizacional</u>	18
<u>1.2.9 Dimensiones del clima organizacional</u>	18
<u>1.2.10 Definición de la variable desempeño laboral</u>	19
<u>1.2.11 Importancia del desempeño laboral</u>	19
<u>1.2.12 Desempeño laboral y valores organizacionales</u>	20
<u>1.2.13 Desempeño laboral y rendimiento</u>	21
<u>1.2.14 Factores del desempeño laboral</u>	21
<u>1.2.15 Desempeño laboral y motivación</u>	22
<u>1.2.16 Desempeño laboral y ambiente</u>	22
<u>1.2.17 Desempeño laboral y autoestima</u>	23
<u>1.2.18 Teorías del desempeño laboral</u>	24
<u>1.2.19 Dimensión del desempeño laboral</u>	24
<u>1.3 Definición de términos básicos</u>	25
<u>CAPÍTULO II PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</u>	27
<u>Variables y definición operacional</u>	27
<u>2.1 Variable Independiente</u>	27
<u>2.1.1 Definición conceptual clima organizacional</u>	27
<u>2.1.2 Definición operacional de la variable clima organizacional</u>	27
<u>2.1.3 Indicadores de clima organizacional</u>	28
<u>2.2. Variable Dependiente</u>	28
<u>2.2.1. Definición conceptual de la variable desempeño laboral</u>	28

<u>2.2.2. Definición operacional de la variable desempeño laboral</u>	28
<u>2.2.3. Indicadores de la variable desempeño laboral</u>	29
<u>Matríz de Consistencia</u>	30
<u>2.3. Operacionalización de las variables</u>	32
<u>Operacionalización de las variables</u>	32
<u>Operacionalización de la variable clima organizacional</u>	32
<u>Operacionalización de la variable desempeño laboral</u>	32
<u>Matríz de Operacionalización de variables</u>	34
<u>CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</u>	35
<u>3.1 Diseño Metodológico</u>	35
<u>3.2 Diseño muestral</u>	36
<u>3.2.1 Población</u>	36
<u>3.2.2 Muestra</u>	36
<u>3.3 Técnicas de recolección de datos</u>	36
<u>3.4 Técnicas de gestión y estadísticas para el procesamiento de la información</u>	42
<u>3.5 Aspectos éticos</u>	43
<u>CAPÍTULO IV RESULTADOS Y PROPUESTA DE VALOR</u>	44
<u>4.1 Descripción de resultados</u>	44
<u>4.2. Contrastación de resultados</u>	56
<u>4.3. Propuesta de valor.</u>	56
<u>CAPÍTULO V DISCUSIÓN</u>	58
<u>CONCLUSIONES</u>	63

<u>RECOMENDACIONES</u>	64
<u>FUENTES DE INFORMACIÓN</u>	66
<u>ANEXOS</u>	79
<u>Anexo 1: Instrumentos</u>	80
<u>Anexo 2: Confiabilidad</u>	83
<u>Anexo 3: Validación</u>	84
<u>Anexo 4: Consentimiento Informado</u>	93
<u>Anexo 5: Base de Datos</u>	96
<u>Anexo 6: Tabla de Interpretación del Coeficiente de correlación de Spearman</u>	106

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1 Matriz de consistencia	30
Tabla 2. Operacionalización de Clima Organizacional	32
Tabla 3 Operacionalización de Desempeño Laboral	33
Tabla 4 Matriz de Operacionalización	34
Tabla 5 Validación.	38
Tabla 6 Confiabilidad sobre el cuestionario de CO	38
Tabla 7 Análisis de los componentes de la variable CO	39
Tabla 8 Análisis Factorial exploratorio de la variable CO	40
Tabla 9 Confiabilidad del cuestionario	40
Tabla 10 Análisis de los componentes de la variable DL	41
Tabla 11 Análisis factorial exploratorio de la variable DL	41
Tabla 12 Comprobación de supuestos	41
Tabla 13 Medida de idoneidad del Muestreo KMO	42
Tabla 14 Estadística de factores	42
Tabla 15 Análisis del clima organizacional	44
Tabla 16 Análisis del Desempeño Laboral	45
Tabla 17 Comparación del Clima Organizacional y el DL	46
Tabla 18. Clima Organizacional y la Dimensión Logro de Metas	47
Tabla 19. Clima Organizacional y la Dimensión Iniciativa	49
Tabla 20 Clima Organizacional y la Dimensión Relaciones Interpersonal	50
Tabla 21 Correlación Clima Organizacional y Desempeño Laboral	52
Tabla 22 Correlación Clima Organizacional y Logro de Metas	53

Tabla 23 Correlación Clima Organizacional y la Iniciativa	54
Tabla 24 Correlación Clima Organizacional y Relaciones Interpersonales	54
Tabla 25 Correlación de Variables y Dimensiones	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Clima Organizacional	44
Figura 2: Desempeño Laboral	45
Figura 3: Clima Organizacional y Derecho Laboral	46
Figura 4: Clima Organizacional y Logro de metas	48
Figura 5: Clima Organizacional e Iniciativa	49
Figura 6: Clima Organizacional y Relaciones Interpersonales	51

RESUMEN

Objetivo: Precisar la asociación existente entre el DL y el CO en los servidores de la Oficina de Peritajes del Ministerio Público, en adelante OPMPL Lima - 2022.

Metodología: Estudio básico, correlacional descriptivo, cuantitativo, no siendo experimental, con un universo de población constituida por 120 trabajadores profesionales de la OPMPL, 2022, la muestra fue similar a la población que fue censada. Resultado: Como consecuencia del estudio realizado en base a la metodología Rho de Spearman, se obtuvo una correlación equivalente a 0.728, en relación al coeficiente, hemos obtenido un resultado que señala, que las variables mantienen entre si una relación, evidenciando un resultado positivo, asimismo, en relación al nivel se obtuvo una alta correlación, cuya interpretación es bilateral e igual a $p=0.000<0.01$ (en alta medida significativo), a través de estos resultados se ha obtenido la interpretación sobre el CO (en adelante CO) de la OPMPL durante el período 2022 y su vínculo con el DL. Conclusiones: Sobre el trabajo desarrollado es importante mencionar que, sobre el objetivo general, se verifica que el CO y el DL se interrelacionan en los servidores de la OPMPL -2022; siendo el índice estadístico de Rho de Spearman de 0.728, registrando como consecuencia, el coeficiente denominado de correlación, determinando una asociación de variables alta y correlación positiva.

Definición de abreviaturas - Palabras claves:

DL = Desempeño Laboral

CO = Clima Organizacional

OPML = Oficina de Peritajes del Ministerio Público

ABSTRACT

Objective: To specify the existing association between DL and OC in the servers of the Office of Expertise of the Public Ministry, hereinafter OPMPL Lima - 2022. Methodology: Basic, correlational, descriptive, quantitative study, not being experimental, of a universe with 120 professionals in the OPMPL, 2022, the sample had a similar result with the population registered. Result: As a consequence of the study carried out based on the Spearman's Rho methodology, specifically on the so-called correlation coefficient equivalent to 0728, we have obtained a result that indicates the relationship among the specific variables shows a positive result, likewise, it was obtained a upper correlation bilateral, the result is equal to $p=0.000<0.01$ (very significant), through these results the interpretation of the CO (hereinafter CO) of the OPMPL has been obtained during the period 2022 and its link with the DL . Conclusions: Regarding the work developed regarding the general objective, it is evident that the CO is linked to the DL in the OPMPL -2022 servers; being the Spearman's Rho statistical index of 0.728, registering as a consequence, the so-called correlation coefficient, determining a high association of variables and positive correlation.

Keywords:

*CO= Organizational Climate,
DL = Labor Performance,
OPMPL = Office of experts of the Public Ministry*

PAPER NAME

Trabajo de Investigaci%C3%B3n.docx

AUTHOR

ROCIO DEL PILAR SUAREZ LIMAYLLA DE FLORES

WORD COUNT

11267 Words

CHARACTER COUNT

63450 Characters

PAGE COUNT

69 Pages

FILE SIZE

294.1KB

SUBMISSION DATE

Nov 7, 2023 5:55 PM GMT-5

REPORT DATE

Nov 7, 2023 6:00 PM GMT-5**● 18% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 14% Internet database
- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 14% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material

INTRODUCCIÓN

La metodología empleada en el presente estudio contiene la adecuada combinación de la metodología científica y el enfoque sistémico (cuantitativo), ello con la finalidad de obtener compatibilidad en la rigurosidad y naturalidad del entorno investigado.

En ese entendido, se ha realizado el estudio de los resultados de los índices estadísticos del Trabajo de Investigación, infiriendo las resultantes encontradas en base a las variables Clima Organizacional, en adelante CO y su vínculo con el Desempeño Laboral , en adelante DL, en los servidores de la OPMPL Lima -2022.

En el desarrollo del presente se muestra una estructura de la introducción y cinco capítulos, los que se enumeran de la forma siguiente: la introducción está conformada por la proposición del problema, describiendo la realidad encontrada para la constitución del estudio; los interrogantes investigativos, la forma en que se justifica el estudio, cuáles son sus limitantes y las metas propuestas. El primer capítulo contiene los antecedentes de la investigación nacional e internacional, las bases teóricas sobre las variables del estudio y se exponen los conceptos teóricos relacionados.

El segundo capítulo abarca las variables, su operacionalización y la matriz de consistencia.

En el tercer capítulo, se establece la metodología a seguir, de acuerdo al estudio, considerando tipo, diseño, población y muestra, así como operacionalización de variables, instrumentos empleados y análisis de la data obtenida.

En el cuarto capítulo de resultados, se presentan los hallazgos estadísticos

con las correlaciones correspondientes, desarrollando y analizando la estadística obtenida en el espacio de tiempo considerado, así como también interpretando la data conseguida por las encuestas efectuadas en la OPMPL, así mismo se presenta la propuesta de valor que corresponde al Trabajo de Investigación, continuando con las conclusiones detalladas y las recomendaciones precisadas en relación a los resultados hallados. En consecuencia, se brindan las fuentes consultadas como información bibliográfica y los anexos que sustentan el estudio realizado.

1.1. Descripción de la Situación Problemática.

Mundialmente, la identificación y análisis del CO en empresas de todo tipo, es decir públicas y privadas puede mejorar continuamente el clima laboral. Comprender aquellas causas que impactan en el CO puede revelar los factores del conflicto que conducen a actitudes negativas en las personas. En ese entendido, analizando el CO podremos darnos cuenta de la efectividad de su sistema productivo, el desarrollo de talentos y desarrollo laboral de los empleados (Chagray, 2020).

El DL, en adelante DL, es un tema álgido para las entidades de todo el mundo, en especial las de carácter estatal que tienen que cumplir objetivos planificados con anterioridad, sin embargo, gran parte de las jefaturas no dan importancia al desempeño de sus funciones por parte de los funcionarios, por conveniencia personal y no cumplen con las competencias identificadas en la

descripción del puesto. También se debe considerar que el DL constituye un factor vital para la entidad, porque le permite cumplir con el rol social y de prestaciones a los usuarios, lo contrario sería perjudicar a los actores que dependen de estas entidades (Marín, 2020).

A nivel de América Latina, las entidades se encuentran en proceso de adaptación y cambio por la globalización, las nuevas tecnologías de punta y los efectos de la pandemia, por lo cual el clima es una situación percibida por los trabajadores y constituye una relación determinante para el desempeño en el trabajo si es adecuado, asimismo permite compartir significancia, valores, credibilidad, trabajo en equipo. preocupación continua sobre los colaboradores en el lugar de trabajo, creando una atmósfera de confianza, cooperación y ayuda mutua. De acuerdo con lo descrito, el estatus de trabajo de los empleados es el eslabón básico para desarrollar y gestionar el cambio, debiendo enfatizar el elemento humano en la entidad, lo que repercutirá en la mejora de la producción de las prestaciones, en el trabajo cooperativo con un acompañamiento de mejora continua (Brito, 2020).

En nuestro país generalmente el CO está caracterizado por el compromiso personal y empresarial, para mantener y mejorar el entorno laboral en una organización y demostrar que existen consecuencias de un mejor servicio para lograr mejores resultados de desempeño, especialmente basado en la confianza personal, la organización se compromete a decidir el nivel de reconocimiento de habilidad de sus empleados y de sus componentes emocionales, de continuidad y normativos (Rey de Castro, 2020).

En nuestro país, analizando las resultantes de operatividad, se obliga a las entidades a considerar programar capacitaciones para mejorar las capacidades internas, debiendo para ello programar el gasto necesario y de esa manera mejorar el desempeño de los colaboradores para el año próximo. Por ello, entender el DL es básico para que la entidad cumpla con sus metas (Marrufo, 2020).

En la **OPMPL**, existe deficiencia en la gestión del recurso humano, existe un liderazgo moderado como motor del éxito en la gestión, existe dificultades entre los funcionarios y sus colaboradores para cumplir su compromiso con la institución, igualmente existe falta de coordinación entre ciertas actividades, toda vez que, las personas que son servidores en **OPMPL**, no tienen la predisposición para soportar los retos, exhibiendo un incierto nivel de DL. Asimismo, la elección de forma y estilo del ambiente laboral en la mencionada área, no estimulan a liderar, por ende, el cumplimiento de las metas es relativo, requiriéndose una adecuada combinación de aportes y capacidades para lograr el desempeño de los colaboradores, contribuyendo así a impulsar a la institución a la mejora continua para con sus usuarios internos. En ese sentido, el adecuado DL repercutirá de manera directa en beneficio de los usuarios internos de la **OPMPL** y los funcionarios, mejorando las decisiones laborales, permitiendo de esa manera, brindar un servicio de calidad.

1.2. Formulación del Problema.

Para el presente trabajo de investigación se presenta la problemática adjunta.

1.2.1. Problema General.

¿Qué relación existe entre el CO y el DL de los servidores de **OPMPL**?

1.2.2. Problemas Específicos.

- ¿Qué relación existe entre el CO y el logro de metas institucionales en los servidores de la **OPMPL**?
- ¿Qué relación existe entre el CO y la iniciativa de los servidores de la **OPMPL**?
- ¿Qué relación existe entre el CO y las relaciones interpersonales de los servidores de la **OPMPL**?

1.3. Objetivos de la Investigación.

1.3.1. Objetivo General.

- Conocer qué relación existe entre el CO y el DL en los servidores de la **OPMPL**.

1.3.2. Objetivos Específicos.

- Determinar qué relación existe entre el CO y el logro de metas en los

servidores de la **OPMPL**.

- Conocer qué relación existe entre el CO y la iniciativa de los servidores de la **OPMPL**.
- Analizar qué relación existe entre el CO y las relaciones interpersonales en los servidores de la **OPMPL**.

1.4. Justificación de la Investigación.

Se sustenta teóricamente, porque sus bases son verídicas, proporcionando la data de las variables, permitiendo el fortalecimiento de la gestión de la institución, elevando el desempeño y mejorando las prestaciones; contribuyendo a solucionar la problemática hallada, para los servidores de la **OPMPL**, al potenciar la eficiencia y efectividad del servicio con un CO óptimo, logrando un mejor DL que será sumamente favorable a todos los actores del proceso; en tal sentido metodológicamente, se propone instrumentos validados, confiables y formas de evaluación con análisis de resultados, recomendando soluciones estratégicas, que darán lugar a recomendaciones de acuerdo a los resultados obtenidos.

Epistemológicamente, este estudio corresponde al paradigma empírico, ya que es cuantitativo. Su propósito es analizar la posible relación de las variables estudiadas en los servidores de la **OPMPL** y su impacto en la prestación de los servicios.

1.4.1. Importancia de la Investigación.

Dado que la **OPMPL**, proporciona apoyo a la Gerencia General del Ministerio Público y tiene por misión, gestionar la labor pericial mediante

conclusiones técnico-científicas, relacionadas con investigaciones fiscales, colaborando eficientemente con la administración de justicia.

Entre las principales funciones, se tienen:

- Conducir peritajes en asuntos de economía, contabilidad, de ingeniería, judiciales y otros, de acuerdo con su función, emitiendo informes periciales técnicos científicos apoyando el trabajo del Ministerio Público.
- Realizar exámenes dirimiendo sobre peritajes técnicos científicos relacionados a su competencia, con cuestionamiento, discrepancias y apelaciones pronunciarse en lo que corresponde.
- Asesorar técnica o científicamente en todo el territorio nacional a las entidades del Ministerio Público en lo requerido y que le corresponde.
- Ejercer coordinación interna sobre las funciones de los peritos en las especialidades de Grafotecnia, Dactiloscopia Criminalística, Balística, Criminalística, Reconstrucción de Escena de Crimen, Análisis Digital Forense, Acústica, Fonética, Lingüística Forense, Antropología Física Criminalística, Contabilidad Forense, Materia Ambiental y Accidentología Vial, entre otras requeridas de acuerdo al ámbito de competencia.

El estudio es importante dada las funciones durante la investigación judicial y policial, ya que estas pruebas periciales son específicas y concluyentes, distinguiéndose de los demás elementos probatorios, colaborando con las autoridades del Ministerio Público para la resolución controversial que se presenta. Para tener calidad de servicio, es necesario mantener un CO óptimo y un desempeño con competencias desarrolladas permanentemente, por lo que un diagnóstico evaluativo

del entorno interno favorecerá su productividad y calidad de las prestaciones en el cumplimiento de sus funciones como entidad.

1.4.2. Viabilidad de la Investigación.

Está en conjunción con los recursos materiales, económicos y financieros de tipo social, de temporalidad e información brindada. En cada aspecto se ha realizado una evaluación de acuerdo con la realidad, concluyendo que se cuenta con todos los recursos disponibles para el estudio, en ese entendido, no se visualizan obstáculos que puedan afectar el desarrollo del trabajo propuesto.

1.5. Limitaciones del Estudio.

Desde el planteamiento del problema estructurado metodológicamente en relación con lo investigado, se desarrollan tres elementos principales: objetivos, cuestionarios y justificación del estudio, estos guardan congruencia con lo requerido como respuesta, encaminados para el mismo fin.

En tal sentido, la investigación está sujeta a la aparición de limitaciones para el desarrollo del presente trabajo, las mismas que podrían generar afectación, para ello vamos a identificarlas para controlarlas. Las limitaciones que podrían aparecer son: Opción a.- Que la gerencia de la Oficina de Peritajes del Ministerio Público de Lima no brinde acceso para poder llevar a cabo la investigación como es la

aplicación de encuestas, entrevistas de manera directa al personal. Opción b.- Rechazo de participar en las encuestas por parte de los servidores de la **OPMPL**, por temor a alguna afectación en el resultado de la investigación. Opción c.- La existencia de información que no es verás ni concluyente con relación a las afectaciones del clima organizacional, las cuales pueden afectar la objetividad de los antecedentes de la investigación.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la Investigación.

1.1.1. Antecedentes Internacionales.

Aldaz (2022). Ecuador. En su estudio CO y desempeño de trabajo, enfocó el análisis de correlación de ambas variables, la cual fue básica, cuantitativa, descriptiva, de orden correlacional y no experimental, teniendo como muestra 40 servidores, demostrando que si existe correlación en ambas variables.

Sumba (2022). Ecuador. En su trabajo CO y DL en las Mypes, su fin fue, analizar la correlación de las variables, siendo la investigación bibliográfica, exploratoria, cualitativa, inductiva, concluyendo que el CO incide en el desempeño de trabajo.

Santamaría. (2020). Ecuador. Su estudio, CO y la relación en el desempeño de los colaboradores de trabajo, teniendo como objetivo estudiar la relación existente entre las variables, los resultados obtenidos fueron mixtos cuantitativo-cualitativo, correlacional, no experimental, y específicamente transeccional. Sobre el grupo conformado por 120 trabajadores, se evidenció valor crítico de 0,000 y es $< 0,05$ se descartó H_0 y validó H_a , por lo que existe relación de ambas variables.

Ramos (2019). Ecuador. Su trabajo CO y su relación en el desempeño de trabajo del Gobierno, tuvo como finalidad principal, establecer la incidencia de variables, el desarrollo fue descriptivo, correlacional, no experimental, cuantitativa, se validó el cálculo del Chi cuadrado con 12,0960858, mayor que la distribución 7.8147, concluyendo que el CO incide en el desempeño de trabajo.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Montoya (2021). En su estudio del CO en el DL de los trabajadores, se estableció la correlación de las variables, correlacional descriptiva, cuantitativa, diseño no experimental y cuantitativa, teniendo como muestra 24 colaboradores, concluyendo que se evidencia incidencia.

Olivera (2021). En su estudio del CO y su relación con el DL, tuvo como objetivo estudiar cuál era el vínculo entre las variables, se realizó con enfoque de tipo no experimental, cuantitativo, correlacional, teniendo como muestra 80 colaboradores, concluyendo que se evidencia relación de ambas variables en la entidad de estudio.

Mendoza (2020). En su trabajo del CO y desempeño de trabajo en una financiera, tuvo como objetivo establecer cuál era la correlación entre las variables, fue cuantitativa, no experimental, transversal y descriptiva correlacional, con muestra de 13 colaboradores. Como

resultado, se evidencia relación alta y significativa.

Puitiza (2020). En su estudio del CO y desempeño del trabajo en colaboradores, su enfoque era determinar la correlación existente entre las variables, siendo transversal, fue cuantitativa, no experimental, y descriptiva correlacional, teniendo como muestra 60 colaboradores, obteniendo el siguiente resultado, una relación estrecha y bastante significativa con DL para el cumplimiento de los indicadores.

Salazar (2021). En su trabajo del CO y desempeño de trabajo en sus colaboradores, estableció como finalidad, analizar la correlación de las variables, la metodología fue descriptiva correlacional, no experimental, cuantitativa, con una muestra de 17 trabajadores, se pudo evidenciar que 64.7% de los mencionados, reconocen la existencia de un clima óptimo y 17.6 muy óptimo para el desempeño de las labores, un 52,9% lo califico excelente y 5,9% no óptimo, por lo que concluyó que se encontró correlación baja de ambas variables, calificando como muy deficiente.

1.2 Bases teóricas

1.2.1. Definición de la Variable Clima Organizacional.

Por definición, se considera CO a las características evidenciadas como parte del ambiente interno de una institución, sentidos o percibidos

por quienes forman parte del grupo de trabajadores en general, que influyen en su comportamiento y en la función de la organización (Pilligua, 2019).

Cuando se vislumbran relaciones laborales en el interior de la entidad, en el entorno, en el individuo, y cómo es percibido por los trabajadores (Daza, 2021); así, se refiere al sentido de comodidad del colaborador en la entidad y cómo se lleva con él ambiente (Halcas, 2021).

En este entendido, la percepción del otro por parte de los intervinientes, incluidos los ambientes físico e interno, las emociones, las interrelaciones, serán los elementos que conformarán el CO (Dávila, 2021).

1.2.2 Importancia del Clima Organizacional.

Existe un organismo internacional denominado “Organización Internacional del Trabajo (OIT)” el cual indica lo importante de mantener un CO óptimo en el lugar de desarrollo de actividades laborales, así mismo enfatiza el beneficio de adoptar actitudes enmarcadas en compañerismo empático, la relevancia que ejerce la postura de los líderes, del compañerismo y el diálogo permanente, factores importantes que contribuyen a optimizar la calidad del trabajo, creando un clima laboral que contribuye al bienestar de los colaboradores y conducirá al

éxito de la organización.

La OIT señala que, en el Perú, según un estudio realizado a un grupo de servidores, el cual superó a 1,500 empleados, se evidenció que el 45% de los trabajadores peruanos no están contentos en su lugar de trabajo debido a la dificultad que tienen para expresarse, por la continua desvalorización de sus ideas, por que sienten que no son escuchados, etc. Por otra parte, una encuesta realizada en Adecco arrojó que existe una relación directa entre el CO e ingresos de una institución, esto quiere decir que los empleados más satisfechos son los empleados más productivos; así mismo mencionó, que, al aplicar la encuesta posterior, menos de 50 % de empresas utilizaron las acciones correctivas necesarias para mejorar. (OIT, 2021).

1.2.3. Componentes del Clima Organizacional.

El CO consiste en percepciones negativas y positivas percibidas por los colaboradores en el lugar de trabajo, las cuales son conferidas por condiciones físicas y emocionales tales como ambiente, compensación, seguridad laboral e igualdad de trato, que inciden en las actitudes desarrolladas en el interior de la entidad y que se encuentran orientadas a conseguir un buen nivel de productividad.

El factor que influye en el crecimiento y desarrollo de la organización, es el factor humano, el cual opera dentro de la misma, por ello, la formación de las personas es fundamental, así como la motivación que

está en relación a sentirse satisfecho con las condiciones y el entorno de trabajo (Ríos, 2020).

1.2.4. CO en Entidades Públicas.

Según el Informe Mundial, las agencias gubernamentales prestan más atención al desempeño de las instituciones públicas, analizan sus fortalezas y debilidades, formulan políticas sólidas e implementan sistemas institucionales para su desarrollo interno, como es, el clima organizacional. A su vez, las instituciones públicas son clave para el desarrollo institucional en América Latina, y se deben hacer esfuerzos para aumentar la confianza en ellas, toda vez que, según mediciones sobre el nivel de aprobación, el 80% de la población no confía en ellas. Sobre esta base, las agencias desarrollan estrategias para mejorar el CO y desarrollo de competencias en los colaboradores para el logro de sus objetivos, sin embargo, este proceso tiene fallas, toda vez que, países como América Latina siguen estando subdesarrollados debido a un desempeño subóptimo y una implementación baja de objetivos y presupuestos (Pinedo, 2020).

1.2.5. CO y su Organización.

Cada entidad posee su propio clima organizacional, que comprende actitudes específicas guiadas por la costumbre, con normatividad y valores distintos de acuerdo con la ubicación geográfica. Asimismo, toda

organización cuenta con lineamientos que definen sus procesos, determinando la forma de comunicarse y cómo su gerencia ejecuta actividades para ejercer la autoridad. Por otro lado, una organización debe permitir que sus empleados logren las metas generales establecidas, es decir, los líderes colaborarán para mantener el CO óptimo y de esa manera alcanzar los objetivos propuestos, logrando que los individuos cumplan con las metas establecidas para cada uno de ellos, desarrollando así las habilidades para trabajar productivamente en la organización (Pereira, 2019).

1.2.6. Enfoques del Clima Organizacional.

Se especifican tres enfoques principales para sustentar la variable, enfoque estructural, de Forehand y Gilmer (1964), el cual establece que el entorno laboral está conformado por grupos de propiedades específicas que tiene cada entidad y que sus rasgos inciden con temporalidad en las conductas de los servidores, es en esta evidente incidencia que los colaboradores logran cuáles son las necesidades organizacionales, sin dejar de lado los activos.

El enfoque subjetivo de Halpin y Crofts (1963), estableció que el entorno interno de la entidad está condicionado por la percepción del trabajador sobre la estructura organizativa.

Enfoque de síntesis, de Litwin y Stringer (1981), hacen conjunción de los anteriores enfoques, señalando el papel importante que cumplen los factores motivacionales, diseñando el modelamiento descriptivo de

las actitudes de los trabajadores en su entidad (Carhuallal, 2020).

1.2.7. Características del Clima Organizacional.

Se centra en el estado de los trabajadores de la entidad. Los sistemas organizacionales, como sistemas de toma de decisiones autopoieticos, los cuales establecen una reflexión sobre la definición del clima. La experiencia organizacional que tienen los miembros es su capacidad de autoobservación, autodescripción, autoevaluación y autorreflexión, pero ello no significa necesariamente que el clima sea un autorreflejo de las organizaciones como sistemas de toma de decisiones autopoieticos. En mérito a ello, es importante señalar que, para las organizaciones cuyas decisiones están relacionadas por el clima, o por toma de decisiones orientadas al cambio, el clima constituye una autorreflexión organizacional (Gonzales, 2021).

1.2.8. Teorías del Clima Organizacional.

Se mencionan diferentes teorías: entre ellas, la teoría propuesta sobre la administración de tipo científica del autor Taylor, F, quien postula la división en tareas, consistente en escoger los Recursos Humanos para capacitarlos, especializarlos e incentivarlos en las labores cooperativas, tomando en consideración la estructura de la organización en particular, haciendo un estudio del perfil de cada colaborador, de esa manera busca obtener la máxima productividad. Asimismo, la teoría propuesta de

relaciones en el ámbito humano del autor Mayo, E, se basa en la relación de los colaboradores, buscando la motivación, ejerciendo liderazgo entre ellos, basándose en una buena comunicación, logrando grupos con dinamismo; la Teoría del clima organizacional, de Likert, R, se centra en la percepción del colaborador y sus jefaturas, en cuyo caso los altos mandos analizan sus necesidades para complementarlas. En ese entendido, la teoría propuesta por el autor Lewin, I, acerca del Desarrollo Organizacional (DO) se centra en una exhaustiva planificación, divide las tareas simplificándolas, determina los recursos que necesita con la finalidad de lograr la máxima efectividad con relación a su tarea (Sotelo, 2018).

1.2.9. Dimensiones del Clima Organizacional.

Se establecen como Dimensión 1. Pertenencia, dimensión mediante la cual, la persona se siente parte de la entidad, logrando identificarse con ella, refleja lealtad, actitudes recíprocas, respeto, y compromiso de cumplir con las metas, puede experimentarse de manera individual o colectivamente (Pedraza, 2018); igualmente, Dimensión 2. Iniciativa, viene a ser aquella conducta de manifestación activa y espontánea para la realización del trabajo. (Frese et al., 1996, p. 38). Dimensión 3. Relacionamiento entre personas, es la percepción del colaborador sobre sus compañeros, usándolo para maximizar su producción, con respeto a los comportamientos (Pedraza, 2018). Dimensión 4. Recursos, contar con todos los elementos que tenemos para la realización de las tareas,

y de esa manera determinar el uso óptimo y necesario para el trabajo (Pedraza, 2018).

1.2.10. Definición de la Variable DL .

Se define como, la actitud laboral de un empleado hacia sus obligaciones contractuales, llevándolo a alcanzar sus metas (Pashanasi,2021); considera a esta definición como el cumplimiento de sus obligaciones laborales, basadas en la verificación de su progreso continuo (Bautista, 2020); señala por otro lado que, contiene aspectos personales, tales como actitudes, competencias, interrelaciones, las cuales guardan conexión con el cumplimiento de la tarea (Lluncor, 2021).

Asimismo, se ha definido como el resultado de la ejecución del trabajo de manera eficiente que realizan los empleados, permitiéndoles alcanzar las metas trazadas (Bohórquez, 2020); también se considera al manejo de la carga laboral por parte del empleador, quien las organiza entre los servidores y determina de manera posterior el rendimiento obtenido en el trabajo (Rodríguez, 2019).

1.2.11. Importancia del DL.

El desempeño es percibido de manera diferente entre un trabajador y otro, toda vez que, comprende las capacidades, factores motivacionales, trabajo cooperativo, entrenamiento, monitoreo, actitudes personales de cada uno de ellos, comprensión de roles, debido a que las

habilidades y conocimientos denotan la capacidad laboral del empleado.

En una entidad el rendimiento es el factor determinante para conseguir resultados esperados, por ello es muy importante que los trabajadores mantengan una relación activa entre las habilidades que poseen y los puestos que ocupan, de tal manera que se cumplan a cabalidad los requisitos que verdaderamente permitirán la elección del personal idóneo, con características correspondientes al objeto Institucional (Vera, 2019).

1.2.12. DL y Valores Organizacionales.

En la entidad se integran valores, normas y actitudes en los comportamientos de los trabajadores, de igual manera los hábitos propios de cada uno de los servidores. Es importante que cada trabajador, comprenda los valores fundamentales y estratégicos de la entidad, de tal manera que no se desvíe permanentemente de la meta, ni de la administración de la competencia. Asimismo, el desarrollo del personal en las funciones encomendadas, podría en algún momento reflejar estadísticas irregulares que evidencian la necesidad de capacitación apropiada, sobre todo en aquellas organizaciones que plantean rotaciones permanentes del personal administrativo a otros campos, lo que traerá como consecuencia tener que capacitar al personal varias veces, razón por la cual no se sienten motivados (Cairo, 2022).

1.2.13. DL y Rendimiento.

Las empresas logran el máximo rendimiento (eficacia, eficiencia y productividad) a través del compromiso de los empleados, apostando el éxito de la organización en el desenvolvimiento de los servidores. Por lo tanto, si en las empresas los trabajadores (independientemente de su nivel) son dotados de todos los elementos necesarios para desarrollar su labor y entrega personal, la dirección debe mantenerse permanentemente resguardando sus intereses, es decir cuidará a sí misma combinando los propósitos de la entidad con los personales de los empleados, por ello obtendrá un desarrollo sostenido en su gestión.

El DL tiene como determinantes a la capacidad, así como la motivación (esfuerzo), sin dejar de mencionar que la competencia constituye el producto de la habilidad, la formación y los recursos que motivará permanentemente a desempeñarse adecuadamente (Huanca, 2020).

1.2.14. Factores del DL.

Visto desde varios campos, hay muchos factores involucrados en el complejo proceso del DL, entre los cuales guarda relación las recompensas percibidas por los hombres y su desempeño destacado, en ese sentido, lo mencionado puede estar referido a las diversas formas de remuneración, que pueden ser, tipo salario base o salario en línea con planes y objetivos.

Al respecto, es crucial que los trabajadores distingan si las recompensas o incentivos que reciben de la organización a la que pertenecen, se equilibran con lo que brindan cada día durante la jornada laboral. Muchas veces, la mayoría de los gerentes no toman en cuenta que las personas trabajan porque tienen necesidad de diversa índole y que buscan alcanzar los objetivos de la organización o entidad mediante un trato adecuado en el centro laboral, es decir, trabajan fundamentalmente para percibir un aporte económico denominado salario o incentivo, que permitirá satisfacer necesidades de diversa índole como por ejemplo el mantener una familia (Riera, 2020).

1.2.15. DL y Motivación.

Los procesos motivacionales proporcionan energía y dirección a la conducta; por lo tanto, la energía proporciona fuerza y persistencia, mientras que la dirección permitirá que la conducta alcance un objetivo específico. En este sentido, la disposición del sujeto para dirigir su conducta dependerá de factores como el género, edad, condición social, económica y entorno. Asimismo, las motivaciones y necesidades dependen de la percepción personal de su entorno, el cual está relacionado con su aprendizaje o experiencia previa (Tacuri, 2021).

1.2.16. DL y Ambiente

Las organizaciones entienden que un ambiente de trabajo positivo

ayuda a lograr los objetivos establecidos, por lo que las empresas deben asegurarse de lograr mantener un mejor clima organizacional, toda vez que, afecta la percepción y el sentido de pertenencia con la entidad. El ambiente adecuado en la organización posibilita mayores conexiones, mayor esfuerzo del recurso humano, de definir responsablemente los cargos que ocuparán y cómo se conectarán emocional y positivamente los servidores con las responsabilidades asignadas, también presenta un modelo que muestra cómo los empleados leales pueden llegar a motivar a otros (Lapo, 2018).

1.2.17. DL y Autoestima.

En el ámbito social, la autoestima se demuestra cuando una persona cuenta con mayores dotes y competencias en sus relaciones sociales en los diferentes escenarios laborales. Esta dimensión se caracteriza por una combinación de auto aceptación y aceptación social. Además, se consideran más populares, porque logran desarrollar buenas relaciones sociales, obteniendo un mayor grado de aceptación y aprobación de los demás. Por lo señalado, es importante mencionar que las relaciones crean una mayor fiabilidad, en un sentido más amplio, la autoestima en esta dimensión se potencia a través de interacciones positivas y sostenibles con los grupos sociales; sin embargo, los bajos niveles de autoestima pueden generar mayores dificultades o problemas para identificar acercamientos afectivos o aprobación social (Tarazona, 2021).

1.2.18. Teorías del DL.

La teoría del DL se ocupa de los factores motivacionales y su resultado en los colaboradores, conduciendo lo rutinario a lo excepcional, logrando mejores resultados y un ambiente de trabajo adecuado, tal como se señala en la teoría de la motivación de Maslow, en las necesidades versus satisfacción según Alderfer, así como Herzberg que establece relaciones, sociedad y el desarrollo, por otra parte McClellan propone trabajadores con mística solidaria y con motivación, siendo importante traer a colación a Vroom quien propone existencia de poder; cómo motivar a los servidores y teoría de los procesos, finalmente, es Locke quien señala la importancia de determinar la necesidad de los trabajadores; metas; Adams, asignaciones (Foncubierta, 2019).

1.2.19. Dimensiones del DL.

Relacionadas con el cuestionario las dimensiones son: en primer lugar, la dimensión logro de metas, cuando la toma de decisiones oportunas se realizan orientadas a poder alcanzar o mejorar a los denominados como competencia, busca que las necesidades del usuario sean satisfechas o mejorarlas, es cuando se consigue actuar rápidamente y urgentemente. En una organización, este accionar puede significar que se gestione el proceso determinado previamente de tal manera que no vaya a interferir con la obtención de los resultados que se esperan. Los individuos que poseen las mencionadas habilidades, están siempre

enfocados a conseguir resultados y por lo tanto, tienen una motivación que es su fortaleza para lograr metas y requerimientos. En segundo lugar, la dimensión iniciativa, viene a ser es la competencia, facultad o suficiencia para actuar, crear nuevas oportunidades y optimizar los resultados, en mérito a ello, los requisitos externos no son requeridos o necesarios para conseguir promoverla, pero si requiere apoyarse en la responsabilidad y la autodirección. El significado de proactivo está orientado a tener consciencia de la realidad del entorno, tener también una madurez suficiente que permita hacer frente a las consecuencias de la acción, significa marcar la dirección mediante acciones prácticas, no sólo verbalmente, sino que además, no basta con tener la voluntad de hacer las cosas, sino también es necesario dar un paso adelante y ser constante, por lo tanto, quien propone proactivamente una idea, soporta el peso de la realización; en tercer lugar, la dimensión relación interpersonal, la cual viene a ser el trato que expresa hacia sus compañeros, estableciendo una meta por lograr y organizando el trabajo diario para no obstaculizar el desempeño de otras personas, cuidando de mantener una relación entre colegas respetuosa, amable y de cooperación (Gonzales, 2020).

1.3 Definición de Términos Básicos.

De acuerdo con Núñez (2017), para Clima Organizacional (CO), son:

Actitudinal: Comportamiento establecido.

Entidad: Organización que persigue metas planificadas.

Asertivo: Expresión con emotividad.

Autoestima: Grado en que un individuo se acepta.

Bienestar del trabajo: Conjunto de actividades que cubren necesidades de los servidores y su familia.

Capacitación: Adquirir conocimientos para desarrollo laboral.

Competencias: habilidades para laborar

Conducta: Es como se conduce una persona.

Eficacia: Lograr una meta rápidamente

Eficiencia: Lograr la meta con recursos mínimos.

De acuerdo con Núñez (2017), para Desempeño Laboral (DL) son:

Autoevaluarse: Calificarse en una actividad.

Capacidad: Habilidad para desempeñarse eficazmente.

Comportamiento: Es la manera que tienen las personas de comportarse.

Comportamiento en la entidad: Actitud del trabajador en la entidad.

Cultura evaluativa: Valorización de la evaluación.

Efectividad: Eficiencia más eficacia.

Indicador de desempeño: Ratio de evaluación de rendimiento.

Productividad: Logro de trabajo programado.

Retroalimentación: Utilizar información anterior para reducir errores.

CAPÍTULO II.

PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

Variables y Definición Operacional.

2.1. Variable Independiente

2.1.1. Definición Conceptual Clima Organizacional.

Ambiente propicio para que los servidores realicen trabajos cooperativos orientados a cumplir las metas establecidas por la entidad. (Gajardo, 2020).

Se establecen como Dimensión

1. Relaciones
2. Pertenencia
3. Recursos

Las mencionadas se miden con escala de Likert

2.1.2. El Clima Organizacional como variable. Definición de la Operacionalización.

La definición operacional que se relaciona con la variable de DL se encuentra conformada por 25 Ítems, teniendo como dimensiones: relaciones, pertenencia y recursos, las mencionadas se miden de acuerdo a la escala de Likert, siendo las respuestas: Nunca, Casi Nunca, A veces, Siempre, y Casi siempre.

2.1.3. Indicadores de CO.

Los indicadores en CO son los siguientes; para la dimensión relaciones, se obtuvo como indicadores, los siguientes: cooperación, autoestima y respeto; asimismo, para la dimensión denominada de pertenencia, se establecieron como indicadores, las expectativas, necesidades e identificación; por otro lado, en relación a la dimensión de tipo recursos, el equipamiento, insumos y ubicación, fueron los indicadores.

2.2. Variable Dependiente

2.2.1. Definición del concepto de Variable DL.

Es cuando el colaborador cumple con efectividad las tareas asignadas que se especificaron contractualmente (2016).

2.2.2. La Variable DL Definición Operacional.

La variable de DL tiene una relación con el concepto operacional, y se encuentra conformada por 38 Ítems, teniendo como dimensiones: las relaciones interpersonales, iniciativa, el consecuente logro de metas, relaciones interpersonales, siendo necesario, emplear una escala KR-20, con respuestas SI y No.

2.2.3. Indicadores de la Variable DL .

En la dimensión logro de metas los indicadores son: superación, cumplimiento y proyección; para la dimensión iniciativa los indicadores son: proactividad, ejecución, cumplimiento, para la dimensión relaciones interpersonales los indicadores son: empatía, comportamiento y expresión.

Tabla 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: CO Y SU RELACION CON EL DL DE LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE PERITAJES DEL MINISTERIO PUBLICO. LIMA -2022 AUTORES: LICS. LITA PATRICIA ORREGO ALCALA DE ACOSTA / ROCIO DEL PILAR SUAREZ LIMAYLLA DE FLORES

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>PROBLEMA PRINCIPAL</p> <p>¿Qué relación existe entre el CO y el DL en los servidores de la OPMPL -2022?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS</p> <p>¿Qué relación existe entre el CO y el logro de metas en servidores de la OPMPL -2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el CO y la iniciativa en los servidores de la OPMPL -2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el CO y las relaciones interpersonales servidores de la OPMPL -2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Conocer la relación existente entre el CO y el DL en los colaboradores de la OPMPL -2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar si existe relación entre el CO y el logro de metas entre los servidores de la OPMPL -2022.</p> <p>Conocer qué relación existe entre el CO y la iniciativa en los servidores de la OPMPL -2022.</p> <p>Analizar qué relación existe entre el CO y las relaciones interpersonales en los servidores de la OPMPL -2022.</p>	VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
		Relaciones	Autoestima Cooperación Respeto	1-10	Nunca Casi Nunca A veces Siempre Casi siempre	Adecuado 93-125 Regular 59-92 No adecuado 25-58
		Pertenencia	Identificación Necesidades Expectativas	11-18		
		Recursos	Ubicación Equipamiento Insumos	19-25		
		VARIABLE 2: DL				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
		Logro de metas	Cumplimiento Superación Proyección	1-10	Si (1) No (0)	Bajo (0-13) Medio (14-27) Alto (28-38)
		Iniciativa	Ejecución Cumplimiento Proactividad	11-27		
		Relaciones Interpersonales	Comportamiento Expresión Empatía	28-38		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: BÁSICO Según Zorrilla la investigación desarrollada es considerada "básica", (Zorrilla,2018) suele denominarse como pura o fundamental, teniendo en su búsqueda al progreso de tipo científico, asimismo busca incrementar y mejorar los conocimientos de base teórica sin enfocarse en las posibles consecuencias o efectos prácticos; es formal tratando de perseguir el desarrollo de la teoría enfocada tanto en principios como en leyes.</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>Hernández (2014), señala que el diseño hace mención al plan o estrategia diseñada en la búsqueda de la obtención de la información. La investigación ha sido realizada basándose en el diseño de tipo no experimental, asimismo es descriptivo correlacional. Al respecto, indica que el desarrollo de la investigación de tipo no experimental es la apropiada para determinadas variables cuya condición no permitan manipularse o resulten complicado hacerlo, es en mérito a ello que en cuanto la data fue recopilada, se determinó la relación existente entre ambas.</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>Conformada por 120 servidores o colaboradores profesionales de la OP MPL, 2022.</p> <p>MUESTRA: 120 trabajadores profesionales de la Oficina de Peritajes del Ministerio público de Lima, 2022.</p> <p>MUESTREO: La muestra fue de tipo no probabilística o también denominada censal poblacional en mérito a que es pequeña.</p> <p>MÉTODO: Hipotético de tipo Deductivo ENFOQUE: de tipo Cuantitativo</p>	<p>Variable 1: Clima Organizacional. Técnicas: - La Encuesta - El Fichaje - El Análisis tipo estadístico Instrumentos: Cuestionario de Clima Organizacional.</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral. Técnicas: - La Encuesta - El Fichaje - El Análisis tipo estadístico Instrumentos: Cuestionario de DL.</p>	<p>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA: Se presentan Tablas de contingencia, y figuras.</p> <p>ESTADÍSTICA INFERENCIAL.</p> <p>Enmarcada en el uso del software estadístico de tipo SPSS en la versión 26, utilizando la prueba Rho de Spearman, a través de la cual determinarán relación y las conclusiones.</p>

2.3. Operacionalización de las Variables.

El instrumento EDCO del autor Acero Yussef, será el elegido para la aplicación de la encuesta como técnica determinada para Clima Organizacional, igualmente para DL.

Tabla 2

CO como variable y su Operacionalización

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles o rangos
Relaciones	Autoestima	1-10	Nunca	Adecuado 93-125
	Cooperación		Casi Nunca	Regular 59-92
	Respeto		A veces Siempre Casi	
Pertenencia	Identificación	11-18	siempre	No adecuado 25-58
	Necesidades			
	Expectativas			
Recursos	Ubicación	19-25		
	Equipamiento			
	Insumos			

Fuente: Elaboración propia. (2022).

Tabla 3

Operacionalización Variable DL.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles o Rangos
Logro de metas	Cumplimiento	1-10	Si (1) No (0)	Alto
	Superación			Medio
	Proyección			Bajo
Iniciativa	Ejecución	11-27		
	Cumplimiento			
	Proactividad			
Relaciones Interpersonales	Comportamiento	28-38		
	Expresión			
	Empatía			

Para Clima Organizacional, se empleará la encuesta como técnica a aplicar, teniendo como instrumento el EDCO del autor Acero Yussef, igualmente para DL

TABLA 4. Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
C.O	Ambiente propicio para que los colaboradores realicen trabajos cooperativos para cumplir con las metas de la entidad. (Gajardo, 2020).	La definición operacional en relación con la variable de CO está conformada de 25 Ítems, teniendo como dimensiones: los recursos, las relaciones, pertenencia, con escala de Likert, con respuestas nunca, casi nunca, a veces, siempre, casi siempre	Relaciones	Autoestima
				Cooperación
				Respeto
			Pertenenencias	Identificación
				Necesidades
				Expectativas
			Recursos	Ubicación
				Equipamiento
				Insumos
VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
D.L.	Se define como, la actitud laboral de un empleado hacia sus obligaciones contractuales lo que lo lleva a alcanzar sus metas (Pashanasi,2021); considera el cumplimiento de sus obligaciones laborales, verifica su progreso (Bautista, 2020); contiene aspectos personales, tales como actitudes, competencias, interrelaciones, relacionadas con el cumplimiento de la tarea (Lluncor, 2021).	La definición operacional en relación con la variable de DL se encuentra constituida de 38 Ítems, teniendo a las dimensiones: iniciativa, relaciones de tipo interpersonal, logro de metas, asimismo, se empleó escala KR-20, con respuestas SI y No.	Logros de Metas	Cumplimiento
				Superación
				Proyección
			Iniciativa	Ejecución
				Cumplimiento
				Proactividad
			Relaciones Interpersonales	Comportamiento
				Expresión
				Empatía

CAPÍTULO III

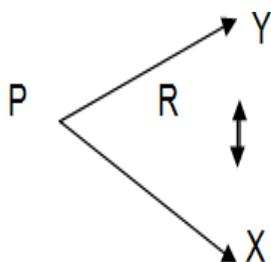
METODOLOGÍA

3.1. Diseño Metodológico

Se utilizará el enfoque cuantitativo, obteniendo data cuyo proceso estadístico brindará resultados contrastándolos (Allen, 2018). El estudio es básico, debido a que se contiene bases teóricas (Bwisa, 2018). Por ello, es nivel descriptivo detallando las características propias de la variable (Nassaji, 2018). Asimismo, ha sido correlacional porque verificará la interrelación de las variables (Goes, 2018).

El diseño metodológico del trabajo ha sido de tipo no experimental, porque se llevó a cabo en el estado natural de todos los participantes (Moreno, 2018). Por ende, la investigación se efectuó en un espacio temporal, por ello es también transversal (Mc Gartland, 2018). El método será hipotético deductivo, porque propone resultados por deducción (Shuttelwwod, 2018).

El esquema es:



Donde se señala:

P(M): Población (Muestra Censal)

X: Clima organizacional.

Y: DL .

R: Relación.

3.2. Diseño Muestral.

3.2.1. Población

Conjunto de individuos con características similares observados en un espacio de tiempo, (Research, 2018). Compuesta por 120 trabajadores profesionales de los servidores de la **OPMPL**. La población se define como censal porque de manera conjunta con la muestra son similares.

3.2.2. Muestra

Es un grupo pequeño que se selecciona preestablecidamente, (Mc Combes, 2019). Compuesta por 120 servidores o colaboradores profesionales de la OPMPL. Igualmente, se determinó que la población censable es igual a la muestra porque es una población menor y de las mismas características

3.3. Técnicas de Recolección de Datos.

Así mismo, entre las técnicas de recolección de datos a utilizar se eligió la

encuesta, conformada por los cuestionarios respectivos a los instrumentos. La encuesta es denominada como, una técnica que permite la recolección de datos y es muy empleada para obtener información, es un procedimiento estandarizado que permite acceder a los datos que se busca conocer (De Aguiar, 2018). Los dos modelos de cuestionarios correspondientes a CO y DL con sus ítems relacionados forman parte de la encuesta.

Las técnicas empleadas serán la encuesta con dos instrumentos (De Aguiar, 2018). La encuesta consta de dos cuestionarios uno para cada tipo de variable.

Instrumento:

Se emplearán dos modelos de cuestionarios, con varios ítems, proporcionando la data, conteniendo dimensiones (Canals, 2018). El cuestionario de CO con escala de Likert, por tener más de dos respuestas, siendo Politómica y el cuestionario de DL con escala K- 20, o dicotómica. (Saket, 2018).

Validez:

Se valida por que mide lo que debe de medir, considerándose para ello, en primer lugar, pertinencia: los ítems corresponden a la variable; en segundo lugar, de relevancia: las dimensiones concuerdan con los ítems. Claridad: ser específicos y claros, serán condiciones necesarias (Tagerdoost, 2018). Ambos

cuestionarios han sido aprobados por profesionales expertos.

Tabla 5

Validación de los cuestionarios de CO y DL .

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Jorge Diaz Dumont	Doctor	Sí	Es aplicable
Joaquín Vertiz Osos	Doctor	Sí	Es aplicable
Carlos Ruiz Orbegoso	Magister	Sí	Es aplicable

Confiabilidad:

Se da cuando las respuestas son similares en repeticiones continuas del cuestionario (Middelton 2019). Es importante señalar que se aplicaron las encuestas siendo comprobados con el método de Cronbach Alfa, empleándose un piloto de 30 trabajadores profesionales de la **OPMPL**, 2022.

Tabla 6

Confiabilidad sobre el cuestionario de CO

Estadísticos fiabilidad	
Alpha Cronbach	N de elementos
0,958	25

Fuente: Elaboración propia. (2022).

Para CO la confiabilidad de la metodología de Alfa de Cronbach ha sido determinada en 0.958. Lo mencionado nos permite que realizar el siguiente análisis, teniendo un Cronbach cuyo resultado es mayor a 0.90, entonces la confiabilidad del instrumento de CO fue muy buena.

A su vez, para identificar la validez del constructo se llevó a cabo el análisis factorial exploratorio, determinando inicialmente los estadísticos descriptivos por cada ítem y el desarrollo del análisis de componentes con la finalidad de determinar los factores que son aplicables a la variable CO, según el modelo de Acero Yussef.

Tabla 7

Análisis de los componentes de la variable CO

	Componente	
	1	Unicidad
Relación	0.913	0.1672
Pertenencia	0.952	0.0934
Recursos	0.991	0.0186

Nota: Se utilizó la rotación "varimax"

Tabla 8

Análisis factorial exploratorio de la variable CO

	Factor	
	1	Unicidad
Relaciones	0.861	0.25952

Recursos	0.998	0.00482
Pertenencias	0.964	0.07155

Nota: El método de extracción "Máxima verosimilitud" se usó en combinación con una rotación "varimax"

Respecto a la confiabilidad para la variable DI, se puede observar lo siguiente al aplicar el estadístico KR 20

Tabla 9

Confiabilidad cuestionario DL.

Estadísticos de fiabilidad

KR-20	N de elementos
0,965	38

Fuente: Elaboración propia. (2022).

Para la variable DL la confiabilidad del KR-20 es de 0.965, entonces siendo el coeficiente KR-20 mayor a 0.90 y teniendo como considerando el 95% de confianza, por ende, el 5% es el margen de error, en esa línea de ideas la confiabilidad del instrumento de DL fue muy buena.

Al respecto, para identificar la validez del constructo se llevó a cabo el desarrollo del análisis factorial exploratorio, el mismo que ha permitido determinar de manera inicial los estadísticos descriptivos por cada ítem, permitiendo el desarrollo del análisis de componentes con la finalidad de determinar los factores que son aplicables a la variable DL, según el modelo tomado como referencia de Acero Yussef.

Tabla 10

Análisis de los componentes de la variable DL

	Componente	
	1	Unicidad
Logro Meta	-0.845	0.285
Iniciativa	0.620	0.616
Relaciones DL	0.366	0.866

Nota: Se utilizó la rotación "varimax"

Tabla 11

Análisis factorial exploratorio de la variable DL

	Factor	
	1	Unicidad
Logro Meta	0.997	0.00500
Iniciativa	-0.215	0.95393
Relaciones DL	-0.175	0.96939

Nota: El método de extracción "Máxima verosimilitud" se usó en combinación con una rotación "varimax"

Tabla 12

Comprobaciones de supuestos

Prueba de Esfericidad de Bartlett

X²	gl	p
11.6	3	0.009

Tabla 13

Medida de Idoneidad del Muestreo KMO

	MSA
Global	0.424
Logro Meta	0.441
Iniciativa	0.422
Relaciones DL	0.398

Tabla 14

Estadística de factores

Factor	SC Cargas	% de la Varianza	% Acumulado
1	1.07	35.7	35.7

3.4. Técnicas de Gestión y Estadísticas para el procesamiento de la información

En el presente trabajo se utilizará la técnica de procesamiento de información, el cual se basa en los pasos que se han determinado utilizar para lograr la recolección de datos, para posteriormente procesarlos y dar respuesta a los objetivos formulados.

En esa línea de ideas se procederá primero a crear formularios digitales para hacer más sencillo el procesamiento de información, posteriormente los datos obtenidos serán trasladados a una matriz creada en el software de tipo SPSS cuya versión es la 26.0 destinada para el procesamiento y posteriormente se analizará de manera descriptiva cada uno de los resultados para finalmente determinar la relación entre el CO y su relación en el DL.

Estadísticas descriptivas

Se minimiza la data obtenida, de esa manera se podrá tener un mejor entendimiento, respaldándose en gráficos y tablas. (Kenton, 2019. pp.2).

Estadística inferencial

Se empleará la prueba que establece Rho de Spearman, con la finalidad de encontrar la relación entre variables ordinales, las que permitan y faculten poder contrastar resultados, determinando cuáles son los niveles de correlación entre las variables (Trochim 2019).

3.5. Aspectos Éticos

De igual manera, se respetará los principios axiológicos metodológicos garantizando que los resultados se encuentren en los parámetros éticos, en estricto cumplimiento al Código de Ética de nuestra universidad. Así mismo es importante en todo momento cumplir de manera estricta con la entidad, ciñéndose al código de ética, solicitando que todos participen de manera voluntaria, con el debido consentimiento informado, también se mantendrá sin revelar la identidad de todos los encuestados, la confidencialidad y respetando el formato de tipo APA 7. Para la realización de la encuesta, los servidores que participarán, recibirán una inducción, explicando las características, protegiendo en todo momento la identidad, los aspectos legales y sobre todo que serán empleados los resultados para los fines de la investigación. (Yip, 2018).

CAPÍTULO IV.

RESULTADOS Y PROPUESTA DE VALOR

4.1. Descripción de resultados.

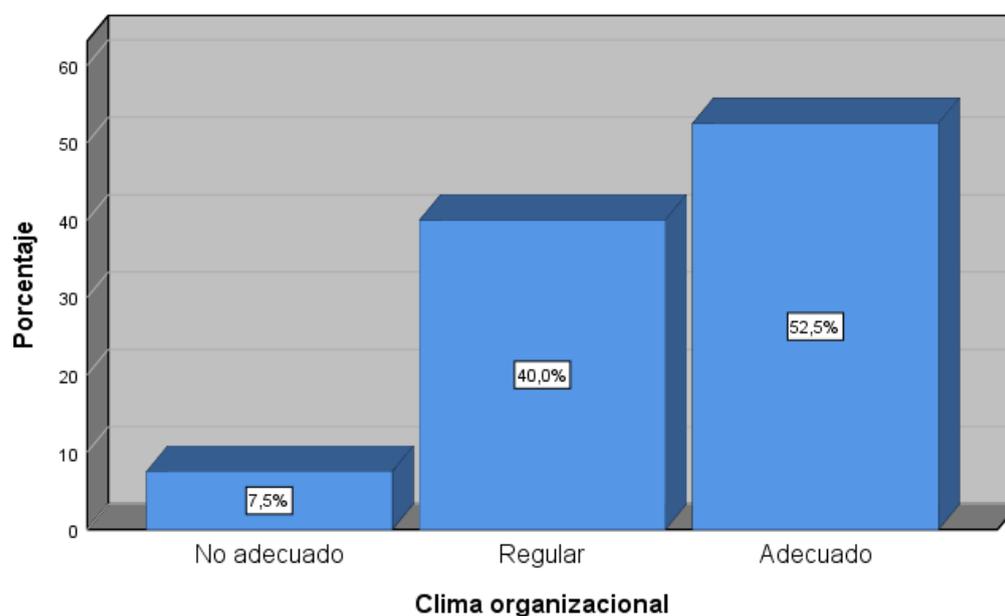
Tabla 15

Análisis del Clima organizacional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No adecuado	9	7,5	7,5	7,5
Regular	48	40,0	40,0	47,5
Adecuado	63	52,5	52,5	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de CO (Anexo 2)

Figura 1: Cuestionario clima Organizacional



Interpretación

En la tabla 8 y figura del numeral 1; el CO se encuentra en un nivel bajo, representando el 7.5%, regular 40% y adecuado 52.5%.

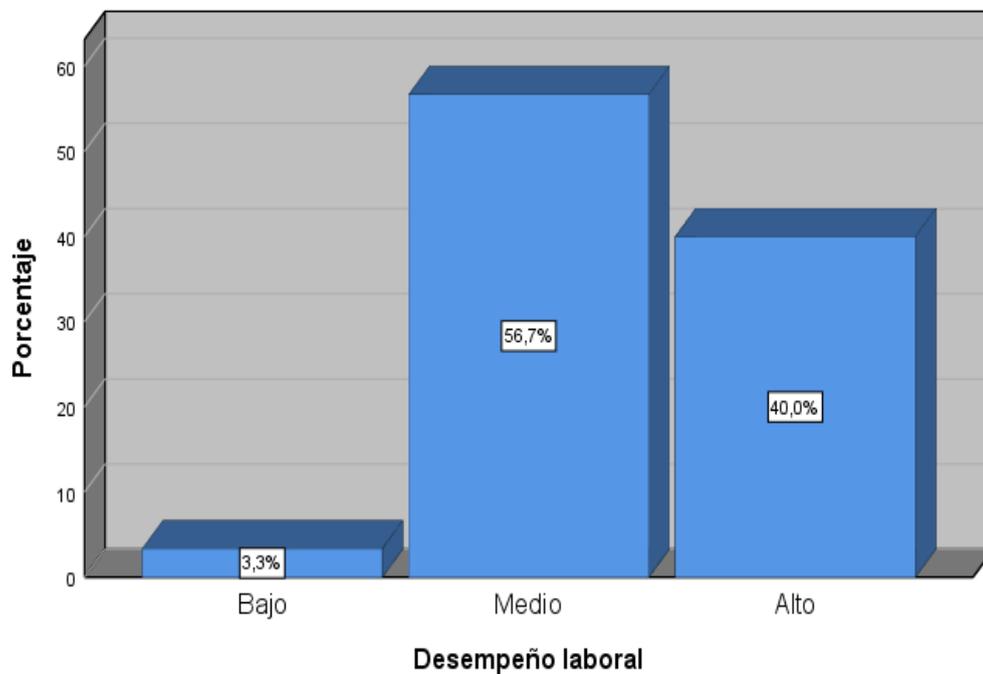
Tabla 16

Análisis del DL

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	3,3	3,3	3,3
Medio	68	56,7	56,7	60,0
Alto	48	40,0	40,0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de DL (Anexo 2)

Figura 2. DL



Interpretación

La tabla 9 y figura 2; evidencian que el DL es de tipo, bajo representando un 3.3%, medio 56.7% y alta 40%.

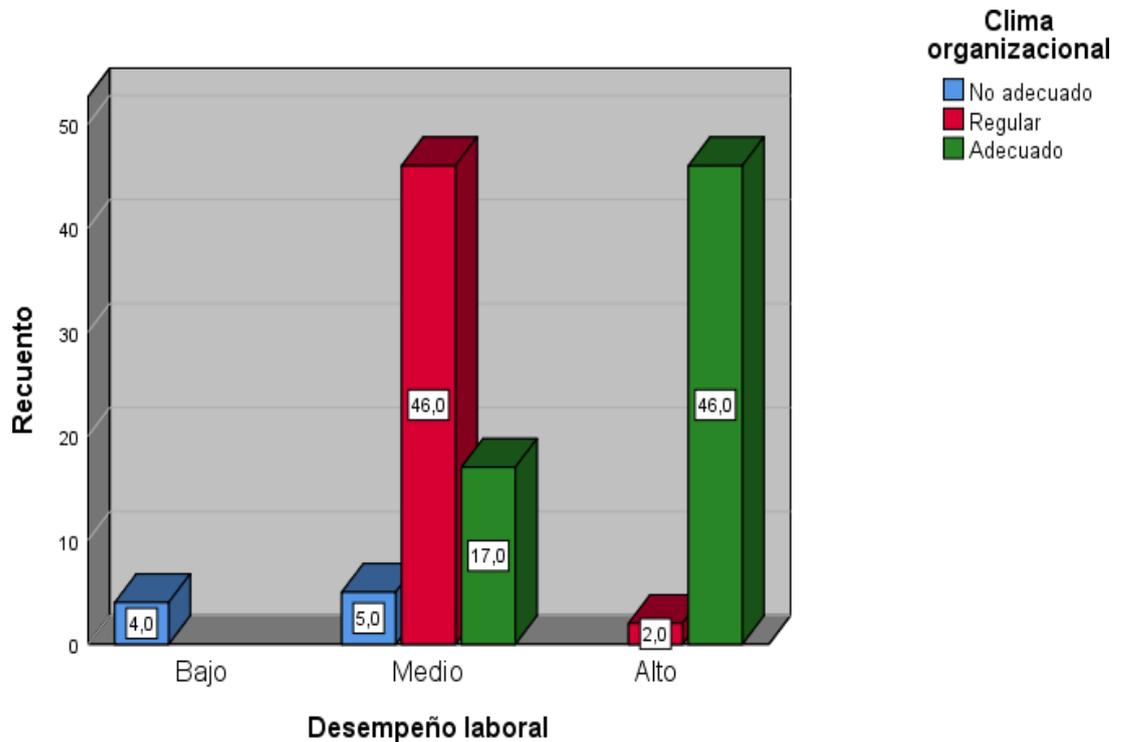
Tabla 17

Comparación del CO y el DL

		Clima organizacional			Total
		No adecuado	Regular	Adecuado	
DL	Bajo	4	0	0	4
		4,0%	0,0%	0,0%	4,0%
	Medio	5	46	17	68
		4,2%	46,4%	14,2%	56,7%
	Alto	0	2	46	48
		0,0%	1,7%	46,0%	40,0%
Total		9	48	63	120
		7,5%	40,0%	52,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario de CO y DL (Anexo 2)

Figura 3. CO y DL



Interpretación

Podemos observar que la tabla 10 y figura 3; determinan que el DL tiene un nivel bajo, equivalente al 4.0% no siendo adecuado para el CO; el DL tiene un nivel de tipo regular, el 46.0% percibe que el CO es regular. Asimismo, el DL mantiene nivel de alto, el 46.0% percibe que es adecuado para el CO.

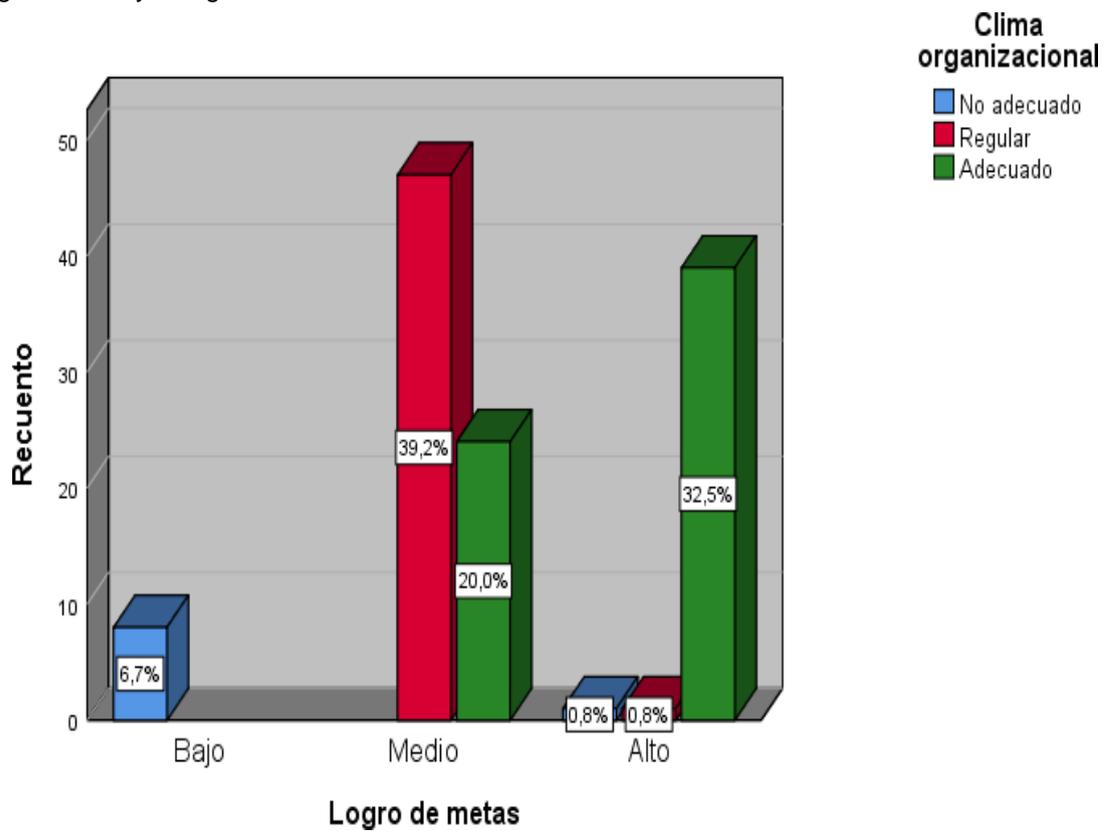
Tabla 18

CO y la dimensión logro de metas

		Clima organizacional			Total
		No adecuado	Regular	Adecuado	
Logro de metas	Bajo	8	0	0	8
		6,7%	0,0%	0,0%	6,7%
	Medio	0	47	24	71
		0,0%	39,2%	20,0%	59,2%
	Alto	1	1	39	41
		0,8%	0,8%	32,5%	34,2%
Total		9	48	63	120
		7,5%	40,0%	52,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario de CO y DL (Anexo 2)

Figura 4. CO y el logro de metas.



Interpretación

Como se puede observar la tabla 11 y figura 4; evidencian que el logro del DL es bajo, el 6.7% de la población muestral siente que no es adecuado el CO; por otro lado, el DL tiene como dimensión de logro un nivel regular, con el 39.2% percibiendo que el CO es regular. La Dimensión de logro del DL se encuentra en nivel alto al 32.5% percibiendo que el CO es apropiado.

Tabla 19

CO y la dimensión iniciativa.

		Clima organizacional			
		No adecuado	Regular	Adecuado	Total
Iniciativa	Bajo	8	0	1	9
		6,7%	0,0%	0,8%	7,5%
	Medio	1	43	6	50
		0,8%	35,8%	5,0%	41,7%
	Alto	0	5	56	61
		0,0%	4,2%	46,7%	50,8%
Total		9	48	63	120
		7,5%	40,0%	52,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario de CO y DL (Anexo 2)

Figura 5. CO y la iniciativa.

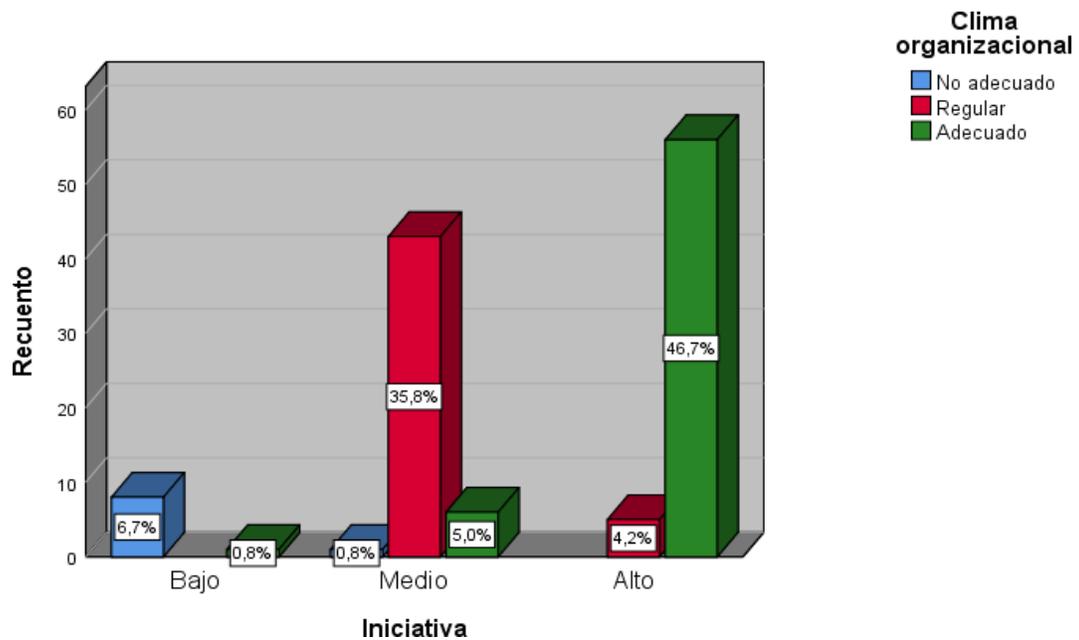


Figura 5. CO y la iniciativa.

Interpretación

En la figura 5 y la tabla 12; se evidencia que la dimensión de iniciativa del DL se encuentra en un nivel bajo del 6.7%, el personal encuestado percibe que no es adecuado el CO; por otro lado, la dimensión iniciativa del DL en un nivel de 35.8% es considerada de tipo regular. La denominada dimensión de iniciativa en el desempeño del personal encuestado percibe que el CO es de tipo regular. Por otro lado, la dimensión de iniciativa en el desempeño, tiene un alto nivel, siendo que el 46.7% del personal encuestado siente que el CO es adecuado.

Tabla 20

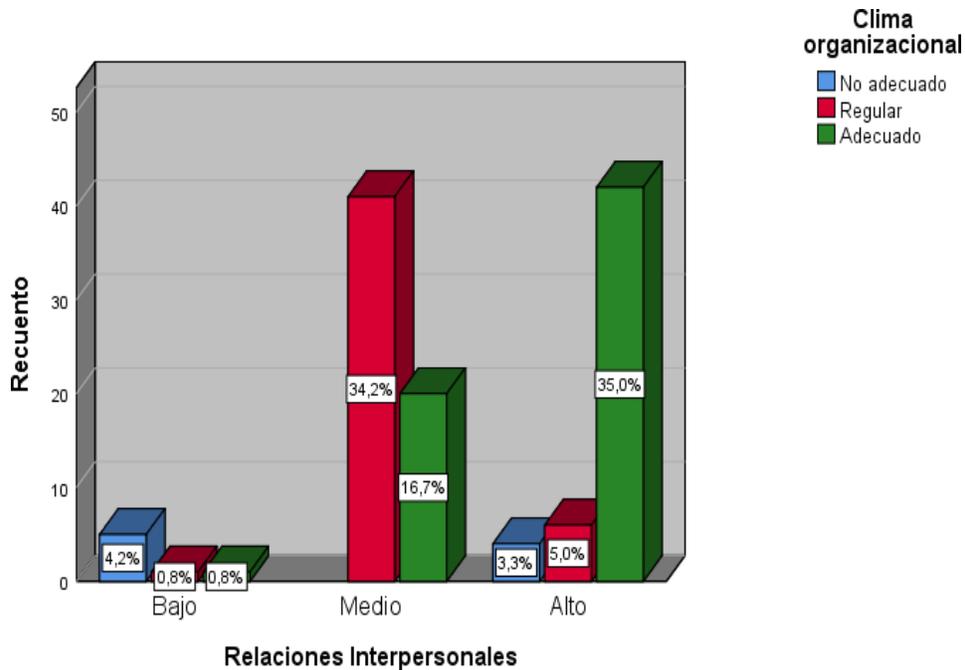
CO y la dimensión relaciones interpersonales

Clima organizacional

		No adecuado	Regular	Adecuado	Total
Relaciones	Bajo	5	1	1	7
Interpersonales		4,2%	0,8%	0,8%	5,8%
	Medio	0	41	20	61
		0,0%	34,2%	16,7%	50,8%
	Alto	4	6	42	52
		3,3%	5,0%	35,0%	43,3%
Total		9	48	63	120
		7,5%	40,0%	52,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario de CO y DL (Anexo 2)

Figura 6. CO y las relaciones interpersonales



Interpretación

Como se observa en la tabla 13 y figura 6; la dimensión de relaciones interpersonales del DL en nivel bajo el 4.2% percibe que el CO es no adecuado; dimensión de relaciones interpersonales del DL en nivel regular el 34.2% percibe que el CO es regular. Así mismo, la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño en nivel de alto el 35% percibe que el CO es adecuado.

4.2. Contrastación de resultados.

Tabla 21
Correlación CO y DL

Correlaciones

			Clima organizacional	DL
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,728**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
DL	DL	Coeficiente de correlación	,728**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . Significativa la correlación en el nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0728 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alto y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se determina que: El CO se relaciona con el DL en servidores de la **OPMPL -2022**.

Tabla 22

Correlación CO y logro de metas

Correlaciones

			Clima organizacional	Logro de metas
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,677**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Logro de metas	Coeficiente de correlación	,677**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . Significativa la correlación en el nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.677 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se concluye que: El CO se relaciona con el logro de metas en los servidores de la **OPMPL** -2022.

Tabla 23

Correlación CO y la iniciativa

Correlaciones

			Clima organizacional	Iniciativa
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,817**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Iniciativa	Coefficiente de correlación	,817**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . Significativa la correlación en el nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.817 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alto y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), en esa línea de ideas, se determina que: El CO se relaciona con las relaciones interpersonales en los servidores de la **OPMPL** -2022.

Tabla 24

Correlación CO y las relaciones interpersonales

Correlaciones

			Clima organizacional	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,487**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	,487**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.487 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se establece que: las relaciones interpersonales en los servidores de la **OPMPL** -2022 se relaciona con el CO.

Tabla 25

Correlación de variable y dimensiones

			Clima organizacional
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	120
DL		Coeficiente de correlación	,728**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120
Logro de metas		Coeficiente de correlación	,677**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120
Iniciativa		Coeficiente de correlación	,817**

	Sig. (bilateral)	,000
	N	120
Relaciones Interpersonales	Coeficiente de Correlación	,487
	Sig.(bilateral)	,000
	N	120

En el resultado estadístico, observamos que, entre el CO y el DL, se mantiene una alta correlación (Rho Spearman de 0.728). Sobre las denominadas dimensiones la iniciativa y el CO presentan una correlación alta (Rho Spearman de 0.817). Por otro lado, el logro de metas y las relaciones interpersonales son dimensiones y presentan correlaciones moderadas con el CO (Rho Spearman de 0.677, Rho Spearman de 0.487).

4.2. Propuesta de valor.

El DL de los servidores de la OPMP, se mide en base a las dimensiones señaladas en el siguiente plan, tales como: relaciones, pertenencias, recursos, logro de metas, iniciativa, relaciones interpersonales, aspectos que permitirán evaluar la viabilidad de obtener un CO adecuado.

Razón por la que se plantea analizar cuál es la relación del CO en el DL de los trabajadores de la Oficina de Peritaje del Ministerio Público de Lima, ya que se busca proponer mejoras que favorezcan el DL y que repercuta en una eficiente Gestión Pública. Además de ser un aporte significativo para la Institución, también

será importante para ampliar el material bibliográfico que analiza los aspectos análogos, lo que beneficiará a futuros investigadores.

La Propuesta de Valor consiste en dotar a la **OPMPL**, de instrumentos útiles que permitirán mejorar su DL y el CO en la entidad, siendo para ello importante, dotar de capacitaciones, técnicas de liderazgo, motivación, retroalimentación, y comunicación, permitiendo así aumentar los niveles de aprobación de los servidores para conseguir mejores resultados a través de un rendimiento adecuado en los diversos aspectos y escenarios laborales.

En ese sentido, será importante implementar en la entidad capacitaciones específicas para los empleados en las áreas deficientes, optimizando la evaluación de desempeño, la retroalimentación, la implementación de diferentes programas motivacionales, así como desarrollar un plan de implementación de líderes, siendo de tipo participativo para los cargos directivos y jefaturales. Es importante precisar que el CO debe revisarse periódicamente y programar las actualizaciones que resulten necesarias, debiendo ser constantes, obteniendo beneficio de los recursos disponibles. Asimismo, la implementación de la propuesta descrita no puede realizarse a corto plazo, por el contrario, se establece un periodo no menor a un año para conseguir un ambiente de trabajo adecuado y propicio, logrando de manera sustancial una modificación positiva sobre la manera como percibirán los servidores la institución. Es importante señalar que con ello se conseguirá mejorar el desempeño profesional reflejándose en una relación laboral más cordial y agradable entre todos los servidores de la **OPMPL**, sino que se reflejará en una atención oportuna y profesional ante los usuarios de los servicios periciales.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Los hallazgos y análisis de los resultados, en relación al objetivo general, buscó saber qué relación existe entre el CO y el DL en los servidores de la **OPMPL** -2022, en tal sentido, el coeficiente de tipo correlación denominado Rho de Spearman de 0728, señaló que existe una relación de tipo positiva con las variables, hallándose de manera adicional un nivel de correlación de tipo alto, con nivel de significancia denominado bilateral de $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), concluyendo que: el CO se relaciona con el DL en los servidores de la **OPMPL** -2022; siendo que, el DL se halla en nivel bajo, el 3.3% del personal censado siente que el CO es no adecuado. Así mismo, el DL evidencia un resultado alto, considerando que el 38.3% del personal censado, siente que el CO si es el adecuado; afirmando el planteamiento de Ramos (2019), cuyos resultados señalaron que una vez realizado el cálculo del Chi cuadrado se hallaría un valor de 12,0960858, superior al de 7.8147 (valor de la distribución), concluyendo que el CO incide en el DL. El aporte conceptual y teórico se encuentra orientado a que el CO es el mejor indicador, determinante para lograr el funcionamiento de cualquier institución y las relaciones entre los grupos que comprenden la institución, asimismo determina que el tipo de ambiente físico, naturaleza y otros factores pueden perjudicar el DL. Aunado a ello, no existen compensaciones, felicitaciones, ni comunicación interna de los directivos hacia ellos, por tanto, esto genera una clara desmotivación. Otro de las situaciones negativas suscitadas es el ausentismo del personal, problemas con los compañeros y la falta de compromiso, por lo tanto, el trabajo no es eficiente ni productivo, con incumplimiento de objetivos; puesto que efectivamente al

haberse encontrado correlación, genera un sentimiento de pertenencia a la institución en los involucrados: cuando las personas sienten que su trabajo sirve para algo más, su compromiso aumenta y por ende su desempeño en un contexto más amplio.

Del análisis, respecto al objetivo específico de tipo 1, se buscó, establecer el vínculo que existe entre el CO y el logro de metas en los servidores de la **OPMPL** -2022, el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.677 y es el denominado de correlación, indicando que se evidencia de manera positiva una relación con las variables, teniendo una correlación de tipo moderada con un nivel de significancia bilateral de $p=0.000 < 0.01$ (considerablemente significativo), se determinó de manera concluyente que: el logro de metas en los servidores de la **OPMPL** -2022 está en relación directa con el CO; siendo que, la dimensión de logro del DL se encuentra en 6.7% del personal censado, es decir está en un nivel bajo, percibiendo que el CO no es adecuado; asimismo, el DL a través de la dimensión de logro se encuentra con un regular nivel, el 39.2% de los servidores censados perciben al CO como regular. Por otro lado, la dimensión de logro del DL es de un alto nivel, siendo el 32.5% de los colaboradores encuestados, advierten que el CO es adecuado; lo que confirma el planteamiento realizado por Aldaz (2022), cuyos resultantes indican que el 2,5% de los servidores, opinan que el CO está en un nivel regular. En ese sentido, Santamaría. (2020) orientó sus resultados sobre valor crítico observado, el cual fue de 0,000 y es $< 0,05$, entendiéndose que el CO si influía en el DL de la empresa, su aporte teórico se basa en que el modelo de Litwin y Stringer. Las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus

clientes deben considerar aquellos factores que inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, se pueden identificar en la empresa ciertos factores que inciden directamente en el DL; puesto que el CO constituye una unidad de medida como una métrica en el sentir de los servidores sobre el desempeño, en este caso respecto al logro de metas se alinea a logros alcanzados.

Los resultados comprobados permiten concluir que la entidad, debe impulsar entre otras cosas, una motivación permanente entre los servidores, siendo importante motivar una línea de carrera entre ellos , fortaleciendo de esa manera el compromiso institucional, la motivación que sienten por capacitarse permanentemente, redundará de manera directa, en forma positiva sobre el crecimiento de la entidad, logrando el perfeccionamiento de las labores operacionales, el progreso continuo, la innovación permanente y la gestión sobre la calidad.

El eficiente funcionamiento de las organizaciones, se lleva a cabo cuando el CO es armónico, aceptando el comportamiento emocional de los integrantes de la organización, que influye de manera significativa en su conducta y comportamiento. Asimismo, el DL, es la competencia de desarrollo con que cuenta una persona de manera eficaz y eficiente; es la manifestación real del trabajador en la ejecución de una tarea en un ambiente laboral determinado, evidenciando se esta manera, su capacidad para el trabajo que desarrolla. El CO tiene su fundamentación en el estado emocional de cada trabajador, y cómo cada uno de ellos actúan ante situaciones propias de la organización, como la comunicación, liderazgo, motivación, relaciones interpersonales, entre otros; así

como interacciones como la estructura organizacional, tecnología, liderazgo, toma de decisiones, recursos. Así también, se considera un ambiente agradable o desagradable, favorable o desfavorable que está inmerso en la organización, teniendo en cuenta su cultura, compromiso, emprendimiento, innovación satisfacción entre otros; puesto que efectivamente en estos estudios se demuestra la importancia que tiene el CO como variable administrativa y como esta presenta siempre correlaciones demostrables como el caso de la dimensión de iniciativa del DL , como lo demostrado en estas investigaciones.

CONCLUSIONES

Primera: La presente investigación respecto al objetivo general, demuestra que el CO se relaciona con el DL en los servidores de la **OPMPL -2022**; obteniendo a través del índice estadístico de Rho de Spearman el resultado del coeficiente de correlación, siendo esta de 0.728, con alta asociación de variables; y correlación positiva.

Segunda: La presente investigación respecto al objetivo específico 1, demuestra que el CO se relaciona con el logro de metas en los servidores de la **OPMPL -2022**; obteniendo a través del índice estadístico de Rho de Spearman el resultado del coeficiente de correlación de 0.677, con moderada asociación de variables y correlación positiva.

Tercera: La presente investigación respecto al objetivo específico 2, demuestra que el CO se relaciona con la iniciativa en los servidores de la **OPMPL -2022**; obteniendo a través del índice estadístico de Rho de Spearman el resultado del coeficiente de correlación de 0.817, con alta asociación de variables y correlación positiva.

Cuarta: La presente investigación respecto al objetivo específico 3, demuestra el CO se relaciona con las relaciones interpersonales en los servidores de la **OPMPL -2022**; obteniendo a través del índice estadístico de Rho de Spearman el resultado del coeficiente de correlación de 0.487, con baja asociación de variables y correlación positiva.

Quinta: Se halló como parte de la problemática, la alta rotación de los jefes en la OPMP, afectando el liderazgo e incidiendo de manera directa en la falta de identificación que deben tener los servidores hacia la autoridad, repercutiendo de manera directa en el CO y su relación con el DL.

RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda evaluar periódicamente el clima laboral de los colaboradores de la **OPMPL**, ello permitirá identificar las debilidades de los colaboradores y tomar decisiones precisas en beneficio de la operatividad del área y de esa manera solucionar los diferentes problemas identificados. Así mismo, es conveniente elaborar un plan semestral de la evaluación periódica, contando con el compromiso de todos los servidores para la ejecución de las recomendaciones, con la finalidad de mejorar el CO de la oficina, el buen DL y planificar capacitaciones en temas de relaciones y sus componentes.

Segunda: Se recomienda, evitar la alta rotación de los jefes, a fin de lograr el liderazgo proactivo entre los servidores de la **OPMPL**, de esa manera los colaboradores se sentirán motivados a cumplir cabalmente las responsabilidades asignadas y de esa manera alcanzar las metas establecidas, las mismas que están orientadas a la atención oportuna de las pericias, cumpliendo los plazos establecidos en las directivas y actuando bajo las normas de ética del servidor público. Así mismo es importante elaborar un plan de actividades de integración para los servidores y funcionarios, el mismo que deberá ser dirigido por personal externo capacitado en el dominio de la motivación y desarrollo laboral, permitiendo de esa manera la continuidad en la mejora de las relaciones interpersonales de los trabajadores.

Tercera: Se recomienda desarrollar un Plan de Capacitaciones en materia de

actualización de conocimientos profesionales, ello con la finalidad de ofrecer un servicio de calidad y mejora continua que vaya orientado a mejorar el DL en los servidores de la **OPMPL**, permitiendo concretar los objetivos programados por la oficina, a través de la culminación de las acciones programadas como meta diaria. Los funcionarios y líderes de equipo deberán adoptar una actitud de escucha frente a las opiniones profesionales de los servidores, manteniendo el respeto y valorando las propuestas e iniciativas. Finalmente es importante que los funcionarios o directivos, presenten al cierre del año, una evaluación de los resultados obtenidos como parte de la propuesta del presente Trabajo de Investigación.

Cuarta: Se recomienda generar entendimientos, comportamientos, actitudes y posturas positivas para mejorar las relaciones interpersonales entre los servidores, sobre todo en aquellos que han tenido conflictos, debiendo contar con el liderazgo motivacional de cambio de actitud de uno de ellos, de esta manera se obtendrá un rol protagónico de cambio, promoviendo nuevos mecanismos de comunicación y mejoramiento del clima laboral, propiciando un ambiente más favorable que repercutirá en favor de la atención oportuna de pericias para los operadores de justicia.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Alarcón, B. et al. (2020). La efectividad del desempeño de la gestión pública de gobiernos locales. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(2),1–16. México.

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=7&sid=a1263ca0>

Allen, M. (2018). The sage encyclopedia of communication research methods (Vols. 1- 4). *Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc* doi: 10.4135/9781483381411

Aldaz, Q. et al. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588.

Brito, C. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141- 148. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>

Bautista, C. et al. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60.

<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Bwisa, H. (2018). *The basics of writing a statement of the problem for your research proposal*.

Bohórquez, E. et al. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. Recuperado en 20 de julio de 2022.

Cairo, D. et al. (2022). Cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. *Revista Amazónica De Ciencias Sociales*, 1(1), e158. <https://doi.org/10.55873/racs.v1i1.158>

Carhuallal, H. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gestión en el Tercer Milenio* Vol. 23 - N.º 46 - 2020, pp. 57 – 64. DOI: <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>

Canals, E. (2017). *Survey Research: Defintion, Examples and Methods*.

Chagray, A. et al. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 3297.

Nacional de Administración, 11(2), 3297.
<https://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>

Daza, C. et al. (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. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

De Aguiar, A. (2018). *Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos*.
Recuperado de:
<https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>

Dávila, M. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 663-677.
<https://doi.org/10.52080/rvqluz.26.e5.42>

Gonzales, V. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano.
Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México. ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero, 2021, Volumen 5,
Número 1. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318.p.1157

González, D., & Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. 593 *Digital Publisher CEIT*, 5(5), 79-93. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>

Gonzales, Y. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo.

Avances, 22(4), 536-551. Recuperado de <http://www.ciqet.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/view/568/163>
1

Goes, J. (2018). *Dissertation and Scholarly Research: Recipes for Success*. Seattle, WA: *Dissertation Success LLC*. Recovered from: <http://dissertationrecipes.com/wp-content/uploads/2011/04/Correlational-ResearchX.pdf>

Hualcas, A. (2021). Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos. *Revista ciencia y tecnología* 17(4): 91-103, (2021). ISSN 1810-6781. DOI: 10.17268/rev.cyt.2021.04.07

Hernández, et al. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. 6ta. Edición. Mc Gill. México.

Huanca, B. (2020). *Factores de desempeño laboral dentro de las organizaciones*. (Tesis). Universidad Nacional del Altiplano.

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14934/Huanca_Bu tron_N_ery_Luz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kenton, W. (2019). *Descriptive Statistics*. Recovered from:

https://www.investopedia.com/terms/d/descriptive_statistics.asp

Lapo, M. et al. (2018). Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Prosocial de los Profesionales de la Salud del Guayas Ecuador. *Información tecnológica*, 29(5), 245-258 doi: 10.4067/S0718-07642018000500245.

Lluncor, M. et al. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12-20.

<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>

Marín, C. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. ISSN 27072207 / ISSN 27072215 (en línea), julio diciembre, 2020, Volumen 4, Número 2.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145

Mc Gartland, R. (2016). *Defining Translational Research: Implications for Training*.

Recovered from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2829707>

Moreno (2018), *Metodología de investigación, pautas para hacer tesis*.

Recuperado de: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/disenos-no-experimentales.html>

Marrufo, S. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, México. ISSN 27072207 / ISSN 27072215 (en línea), julio diciembre, 2020, Volumen 4, Número 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.182

Montoya, M. et al. (2021). Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa Sedalib S.A.- Trujillo- 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 10849-10863. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1136

Mc Combes, (2019). *An introduction to sampling methods*. Disponible en: <https://www.scribbr.com/methodology/sampling-methods/>

Mendoza, B. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la financiera*

Caja Cusco en tiempos de COVID-19-Huancayo 2020. (Tesis).
Universidad continental. Lima.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9965/1/IV_FCE_3_17_TI_Mendoza_Mosquera_2020.pdf

Middelton, F. (2019). *Reliability vs validity: ¿what's the difference?* Recoverd from:

<https://www.scribbr.com/methodology/reliability-vs-validity>

Núñez, V. (2017). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad Centro Poblado Boca del Río, 2016.* (Tesis).
Universidad inca Garcilaso de la Vega.

<https://1library.co/document/zgqxo32z-clima-organizacional-relacion-desempeno-laboral-municipalidad-centro-poblado.html>

Nassaji, H. (2018). *Qualitative and descriptive research: Data type versus data*

Análisis Recovered

<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1362168815572747>

OIT. (2021). *La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores.*

[Condiciones de trabajo: La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores \(ilo.org\)](#)

Olivera, G. et al. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica De La UCSA*, 8(2), 3–12. Recuperado a partir de <https://revista.ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/56>

Puitiza, L. et al. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Microred de salud Bagua Grande en Perú. *Revista De La Universidad Del Zulia*, 11(31), 71-85.
<https://doi.org/10.46925//rdluz.31.06>

Pinedo, D. (2020). Clima organizacional en el desempeño organizacional de las instituciones públicas. *Revista Científica Horizonte empresarial*. Vol. 7 Núm. 2 (2020). Ver Vol. 7 Núm. 2. DOI:
<https://doi.org/10.26495/rce.v7i2>

Pilligua, L. et al. (2019). clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, vol. XV, núm. 28, 2019 Universidad El Bosque, Colombia Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

Pereira, S. et al. (2019). Factores del clima organizacional: (Caso: Instituciones educacionales de San Carlos). *Revista Scientific*,

4(Ed. Esp.), 95–115.

<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542->

[2987.2019.4.E.6.95-115](https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115)

Pedraza, M. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación* - Vol. 15 No 1 - 2018 - DOI: 10.22507/rli.v15n1a9

Pashanasi, A. et al. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 12(3), 163–174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

Rey de Castro, H. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú. *Revista Industrial Data* 23(2): 73-82 (2020) Daniel Rey de Castro / Jaime Gutiérrez / Justina Uribe DOI: <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v23i2.17653> ISSN: 1560-9

Research Methodology. (2018). Populations. Recuperado de. http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/06/Ranjit_Kumar-Research_Methodology_A_Step-by-Step_G.pdf

Ríos, M. (2020). *El clima laboral y la productividad en las Organizaciones*.
(Tesis). UTP.

[https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3914/Rau
!%20Victorio Trabajo%20de%20Investigacion Bachiller 2020.pdf
?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3914/Rau%20Victorio%20Trabajo%20de%20Investigacion%20Bachiller%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ramos, C. et al. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el
desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado
Municipal del Cantón Quinsaloma. Ecuador. *Revista Dilemas
Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Año: VII. Número:
Edición Especial Artículo no.:54.
Período: Noviembre, 2019.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com>

Rodríguez, M. et al. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución
Universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87), 79-
101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Riera, M. et al. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un
análisis cuantitativo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación,
Política y Valores*. Año: VII Número: Edición
Especial Artículo no.:62Período: Febrero, 2020.
<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Sumba, B. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mypes en Ecuador. *Dom. Cien.*, ISSN: 2477-8818 Vol. 8, núm. 1, Febrero Especial, 2022, pp. 234-261.
<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>.

Shuttelwrod, M. (2018). *Hypothetico-Deductive Method*.
Recovered from: <https://explorable.com/hypothetico-deductive-method>

Salazar, G. (2021). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes universitarios, Chachapoyas, 2019. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, [S.l.], v. 4, n. 1, p. 49-54, jun. 2021. ISSN 2519-0423. Disponible en:
<<http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/685>>.
Fecha de acceso: 19 jul. 2022 doi:
<http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20214.685>.

Saket, K. (2015). *Likert Scale: Explored and Explained*.
Recovered from:
https://www.researchgate.net/publication/276394797_Likert_Scale_Explor ed_and_Explained

Santamaría, R. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Quito, 2020*, 151 p. (Tesis) Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>

Sotelo, A. et al. (2018). 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), ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498154006021>

Tacuri, P. (2021). Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar. *Cienciamatria*, 7(3), 593-614. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i3.602>

Tarazona, M. et al. (2020). El desempeño laboral y la autoestima de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias Matemáticas de la UNMSM, Lima – 2018. *Revista De Investigación Multidisciplinaria CTSCAFE*, 3(8), 12. <https://ctscafe.pe/index.php/ctscafe/article/view/102>

Trochim, W. (2019). *Inferential Statistics*. Recovered from: <https://conjointly.com/kb/inferential-statistics/>

Tagerdoost, H. (2016). *Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research*.
Recovered from: [Validity and Reliability of the Research Instrument: How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research \(archives-ouvertes.fr\)](#)

Vera, A., & Blanco, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25–44.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.8205>

Yip, C. (2018). *Legal and ethical issues in research*.
Recovered from:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5037952/>

ANEXOS

Anexo 1

Instrumentos Encuesta de Clima Organizacional.

INSTRUCCIONES: Estimado servidor, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre *la forma como se presenta el Clima organizacional en la Institución*. Se agradece leer atentamente y marcar con un **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, Es **totalmente anónimo** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, En beneficio de la mejora de la productividad en la organización.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems					
	Dimensión: Relaciones Interpersonales	1	2	3	4	5
1	¿Considera Ud., que los miembros del grupo tienen en cuenta sus opiniones?					
2	¿Considera Ud., que soy aceptado por mi Grupo de Trabajo?					
3	¿Considera Ud., que los miembros del Grupo son distantes?					
4	¿Considera Ud., que mi Grupo de Trabajo me hace sentir incomodo?					
5	¿Considera Ud., que el Grupo de Trabajo valora mis aportes?					
6	¿Considera Ud., que mi Jefe crea una Atmósfera de confianza en el Grupo de Trabajo?					
7	¿Considera Ud., que el Jefe es mal Educado?					
8	¿Considera Ud., que mi Jefe generalmente apoya las decisiones que tomo?.					
9	¿Considera Ud., que las órdenes impartidas por el Jefe son arbitrarias?					
10	¿Considera Ud., que el Jefe desconfía del Grupo de Trabajo?					
	Dimensión Pertenencia.					
11	¿Considera Ud., que entiendo los Beneficios que tengo en la Institución?					
12	¿Considera Ud., que los Beneficios de Salud que recibo en la Institución satisfacen mis necesidades?					
13	¿Considera Ud., que estoy de acuerdo con mi asignación salarial?					
14	¿Considera Ud., que mis aspiraciones se ven frustradas por las Políticas de la Institución?					
15	¿Considera Ud., que los servicios de Salud que recibo en la Institución son deficientes?					
16	¿Considera Ud., que realmente me interesa el futuro de la Institución?					
17	¿Considera Ud., que recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo?					
18	¿Considera Ud., que se avergüenza decir que soy parte de la Institución?					
	Dimensión Recursos	1	2	3	4	5
19	¿Considera Ud., que sin remuneración no trabajo Horas Extra?					
20	¿Considera Ud., que sería más feliz en otra Institución?					

21	¿Considera Ud., que dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo?					
22	¿Considera Ud., que el ambiente Físico de mi Trabajo es adecuado?					
23	¿Considera Ud., que el entorno Físico de mi trabajo dificulta la labor que desarrollo?					
24	¿Considera Ud., que es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo?					
25	¿Considera Ud., que la iluminación del Área de trabajo es deficiente?					

Instrumento de Desempeño Laboral.

INSTRUCCIONES: Estimado servidor, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre *la forma como se presenta la satisfacción laboral en la Institución*. Se agradece leer atentamente y marcar con un **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, Es **totalmente anónimo** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, En beneficio de la mejora de la productividad en la organización.

Si 1
No 0

	DIMENSION LOGRO DE METAS	1	0
1	Aporta a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa, acorde con las expectativas según supuesto.		
2	Muestra una adecuada organización en su área de trabajo, acorde con las expectativas según supuesto.		
3	Logra manejar y cumplir una agenda y un ordenamiento en sus actividades diarias, semanales, mensuales, anuales, según el puesto que ocupa.		
4	Logra compartir y explicar las funciones que las demás personas deben llevar a cabo, brindando un seguimiento adecuado para cumplir el plan de trabajo según su puesto.		
5	Maneja adecuadamente los cambios de directrices y de agendas, así como los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.		
6	Concretiza y cumple tareas, procesos, productos o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido.		
7	Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.		
8	Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.		
9	Tiende a proyectar sus tareas y proyectos a corto, mediano y largo plazo.		
10	Da a conocer a la persona jefa inmediata los obstáculos, deficiencias institucionales (de infraestructura, técnicas, documentales o de otra índole), personales o de necesidades de capacitación para el logro de un desempeño óptimo.		
	DIMENSION INICIATIVA	1	0
11	Toma decisiones o ejecuta sus actividades de rutina, sin esperar que las demás personas se lo estén indicando o recordando.		
12	Siguiendo la normativa y cumpliendo las especificaciones de su puesto, expresa soluciones o acciones asertivas ante eventos diferentes a los cotidianos, sin depender de la aprobación de la persona superior inmediata.		
13	Es una persona proactiva en su actuar y puede buscar información novedosa y oportuna, guardando relación con lo esperado en su puesto.		
14	En situaciones fortuitas o de crisis, logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de supuesto.		
15	Tiene conocimiento de las diferentes situaciones, reuniendo los elementos necesarios para responder, según los parámetros proyectados y acorde a supuesto.		

16	Atiende y resuelve en forma apropiada y oportuna, según supuesto.		
17	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de supuesto.		
18	En la toma de decisiones considera riesgos, recursos (costos, tiempo, equipo humano y tecnológico), calidad, normas, según el puesto que desempeña.		
19	Fomenta en su grupo el adecuado desarrollo y cumplimiento de los objetivos, así como su crecimiento.		
20	Involucra a las demás personas del grupo de trabajo en el cumplimiento de los objetivos, destacando las potencialidades de todas.		
21	Asume retos y cumple metas necesarias para el logro de los objetivos.		
22	Logra coordinar las acciones que se requieren en su puesto, departamento o grupo de trabajo, tomando en cuenta la tarea y la sensibilidad de las personas.		
23	Actúa con prontitud ante situaciones de riesgos en el trabajo.		
24	Ofrece soluciones convincentes, reales y alcanzables para el logro de la armonía del equipo de trabajo y la eficacia en la tarea, proyecto o producto.		
25	Resulta ser una persona mediadora en el problema, buscando soluciones factibles que no se conviertan en favoritismos, evitando el incremento del conflicto.		
26	Busca el empoderamiento de las personas, experiencias pasadas similares, documentación, conocer bien el conflicto, entre otros que le ayude a manejar adecuadamente el problema.		
27	Sabe expresar adecuadamente sus propias emociones y mostrar empatía hacia la otra persona para que el conflicto no resulte inmanejable.		
	DIMENSION RELACIONES INTERPERSONALES.	1	2
28	Se preocupa porque las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, tanto internas como externas, se sientan bien, atendiendo con cordialidad sus dudas y necesidades.		
29	Respeto el comportamiento de las personas con las que mantiene relaciones de trabajo.		
30	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, creando límites claros en la interrelación.		
31	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento a las con las personas que mantiene relaciones de trabajo de manera clara y exhaustiva.		
32	Muestra atención y concentración (escucha) en el intercambio de comunicación con las personas.		
33	Logra manejar sus valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.		
34	Puede expresar a las personas sus ideas, necesidades o acciones, independientemente de que sea una persona jefa, colaboradora, compañera o usuaria.		
35	Logra aceptar las ideas, necesidades o acciones de las personas usuarias, compañeras, colaboradoras o jefas, a pesar de que no sean semejantes a las suyas, cuidando sus propios derechos para que no sean lesionados.		
36	Realiza el trámite y seguimiento asignado con discreción y cuidado hasta la persona destinataria, para que no amenace su seguridad.		
37	Canaliza la información a las personas indicadas, guardando la seguridad requerida.		
38	No comenta a terceras personas información que es de su conocimiento, que podría afectar el proyecto o programa.		

Anexo 2. Confiabilidad.

Copia de ESTADÍSTICA BASE DE DATOS(12000) - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Nitro Pro ¿Qué desea hacer?

Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas

A1 : X ✓ fx N°

Clima organizacional PILOTO																									DESEMPEÑO LABORAL PILOTO																																					
N°	Relaciones										Pertenencia										Recursos					N°	Logro de metas												Iniciativo												Relaciones											
	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	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2																																					
5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2																																					
6	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5																																					
7	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2																																					
8	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5																																					
9	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2																																					
10	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2																																					
11	8	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5																																					
12	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5																																					
13	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2																																					
14	11	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5																																					
15	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5																																					
16	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2																																					
17	14	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5																																					
18	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5																																					
19	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2																																					
20	17	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5																																					
21	18	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5																																					
22	19	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5																																					
23	20	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5																																					
24	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5																																					
25	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2																																					
26	23	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5																																					
27	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2																																					
28	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5																																					
29	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2																																					
30	27	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5																																					
31	28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2																																					
32	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5																																					
33	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2																																					
34																																																														
35																																																														
36																																																														
37																																																														

DOS VARIABLES PILOTO

Escribe aquí para buscar

Anexo 3 Validación.

Validación de la Encuesta de Clima organizacional.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES								
1	¿Considera Ud, que los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones?	x		x		x		
2	¿Considera Ud, que soy aceptado por mi Grupo de Trabajo?	x		x		x		
3	¿Considera Ud, que los miembros del Grupo son distantes?	x		x		x		
4	¿Considera Ud, que mi Grupo de Trabajo me hace sentir incomodo?	x		x		x		
5	¿Considera Ud, que el Grupo de Trabajo valora mis aportes?	x		x		x		
6	¿Considera Ud, que mi Jefe crea una Atmósfera de confianza en el Grupo de Trabajo?	x		x		x		
7	¿Considera Ud, que el Jefe es mal Educado?.	x		x		x		
8	¿Considera Ud, que mi Jefe generalmente apoya las decisiones que tomo?.	x		x		x		
9	¿Considera Ud, que las órdenes impartidas por el Jefe son arbitrarias?	x		x		x		
10	¿Considera Ud, que el Jefe desconfía del Grupo de Trabajo?.	x		x		x		
Dimensión Pertenencia.								
11	¿Considera Ud, que entiendo los Beneficios que tengo en la Institución?	x		x		x		
12	¿Considera Ud, que los Beneficios de Salud que recibo en la Institución satisfacen mis Necesidades?.	x		x		x		
13	¿Considera Ud, que estoy de acuerdo con mi asignación salarial?	x		x		x		
14	¿Considera Ud, que mis aspiraciones se ven frustradas por las Políticas de la Institución?	x		x		x		
15	¿Considera Ud, que los servicios de Salud que recibo en la Institución son deficientes?	x		x		x		
16	¿Considera Ud, que realmente me interesa el futuro de la Institución?	x		x		x		
17	¿Considera Ud, que recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo?.	x		x		x		
18	¿Considera Ud, que se avergüenza decir que soy parte de la Institución?	x		x		x		
DIMENSIÓN RECURSOS								
19	¿Considera Ud, que sin remuneración no trabajo Horas Extra?.	x		x				
20	¿Considera Ud, que sería más feliz en otra Institución?	x		x		x		
21	¿Considera Ud, que dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo?	x		x		x		
22	¿Considera Ud, que el ambiente Físico de mi Trabajo es adecuado?.	x		x		x		
23	¿Considera Ud, que el entorno Físico de mi trabajo dificulta la labor que desarrollo?.	x		x		x		
24	¿Considera Ud, que es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo?	x		x		x		
25	¿Considera Ud, que la iluminación del Área de trabajo es deficiente?	x		x		x		

Validación del Instrumento de Desempeño Laboral.

	DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION LOGRO DE METAS							
1	Aporta a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa, acorde con las expectativas según supuesto.	x		x		x		
2	Muestra una adecuada organización en su área de trabajo, acorde con las expectativas según supuesto.	x		x		x		
3	Logra manejar y cumplir una agenda y un ordenamiento en sus actividades diarias, semanales, mensuales, anuales, según el puesto que ocupa.	x		x		x		
4	Logra compartir y explicar las funciones que las demás personas deben llevar a cabo, brindando un seguimiento adecuado para cumplir el plan de trabajo según su puesto.	x		x		x		
5	Maneja adecuadamente los cambios de directrices y de agendas, así como los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.	x		x		x		
6	Concretiza y cumple tareas, procesos, productos o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido.	x		x		x		
7	Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.	x		x		x		
8	Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.	x		x		x		
9	Tiende a proyectar sus tareas y proyectos a corto, mediano y largo plazo.	x		x		x		
10	Da a conocer a la persona jefa inmediata los obstáculos, deficiencias institucionales (de infraestructura, técnicas, documentales o de otra índole), personales o de necesidades de capacitación para el logro de un desempeño óptimo.	x		x		x		
	DIMENSION INICIATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Toma decisiones o ejecuta sus actividades de rutina, sin esperar que las demás personas se lo estén indicando o recordando.	x		x		x		
12	Siguiendo la normativa y cumpliendo las especificaciones de su puesto, expresa soluciones o acciones asertivas ante eventos diferentes a los cotidianos, sin depender de la aprobación de la persona superior inmediata.	x		x		x		
13	Es una persona proactiva en su actuar y puede buscar información novedosa y oportuna, guardando relación con lo esperado en su puesto.	x		x		x		
14	En situaciones fortuitas o de crisis, logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de supuesto.	x		x		x		
1	Tiene conocimiento de las diferentes situaciones, reuniendo los elementos necesarios para responder, según los parámetros proyectados y acorde a supuesto.	x		x		x		
5								
16	Atiende y resuelve en forma apropiada y oportuna, según supuesto.	x		x		x		
17	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de supuesto.	x		x		x		
18	En la toma de decisiones considera riesgos, recursos (costos, tiempo, equipo humano y tecnológico), calidad, normas, según el puesto que desempeña.	x		x		x		
19	Fomenta en su grupo el adecuado desarrollo y cumplimiento de los objetivos, así como su	x		x		x		

	crecimiento.								
	Involucra a las demás personas del grupo de trabajo en el cumplimiento de los objetivos, destacando las potencialidades todas.	X		X		X			
21	Asume retos y cumple metas necesarias para el logro de los objetivos.	X		X		X			
22	Logra coordinar las acciones que se requieren en su puesto, departamento o grupo de trabajo, tomando en cuenta la tarea y la sensibilidad de las personas.	X		X		X			
23	Actúa con prontitud ante situaciones de riesgos en el trabajo.	X		X		X			
24	Ofrece soluciones convincentes, reales y alcanzables para el logro de la armonía del equipo de trabajo y la eficacia en la tarea, proyecto o producto.	X		X		X			
25	Resulta ser una persona mediadora en el problema, buscando soluciones factibles que no se conviertan en favoritismos, evitando el incremento del conflicto.	X		X		X			
26	Busca el empoderamiento de las personas, experiencias pasadas similares, documentación, conocer bien el conflicto, entre otros que le ayude a manejar adecuadamente el problema.	X		X		X			
27	Sabe expresar adecuadamente sus propias emociones y mostrar empatía hacia la otra persona para que el conflicto no resulte inmanejable.	X		X		X			
	DIMENSION RELACIONES INTERPERSONALES.	Si	No	Si	No	Si	No		
28	Se preocupa porque las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, tanto internas como externas, se sientan bien, atendiendo con cordialidad sus dudas y necesidades.	X		X		X			
29	Respeto el comportamiento de las personas con las que mantiene relaciones de trabajo.	X		X		X			
30	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, creando límites claros en la interrelación.	X		X		X			
31	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento a las personas con las que mantiene relaciones de trabajo de manera clara y exhaustiva.	X		X		X			
32	Muestra atención y concentración (escucha) en el intercambio de comunicación con las personas.	X		X		X			
33	Logra manejar sus valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	X		X		X			
34	Puede expresar a las personas sus ideas, necesidades o acciones, independientemente de que sea una persona jefa, colaboradora, compañera o usuaria.	X		X		X			
35	Logra aceptar las ideas, necesidades o acciones de las personas usuarias, compañeras, colaboradoras o jefas, a pesar de que no sean semejantes a las suyas, cuidando sus propios derechos para que no sean lesionados.	X		X		X			
36	Realiza el trámite y seguimiento asignado con discreción y cuidado hasta la persona destinataria, para que no amenace su seguridad.	X		X		X			
3	Canaliza la información a las personas indicadas, guardando la seguridad requerida.	X		X		X			
3	No comenta a terceras personas información que es de su conocimiento, que podría afectar el proyecto o programa.	X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

15 de junio del 2022.

Apellidos y nombres del juez evaluador: DIAZ DUMONT JORGE

DNI: 06698815

Especialidad del evaluador: METODOLOGO



Validación de la Encuesta de Clima organizacional.

Nº	DIMENSIONES / ítems					
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Relaciones Interpersonales					
1	¿Considera Ud, que los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones?					
2	¿Considera Ud, que soy aceptado por mi Grupo de Trabajo?					
3	¿Considera Ud, que los miembros del Grupo son distantes?					
4	¿Considera Ud, que mi Grupo de Trabajo me hace sentir incomodo?					
5	¿Considera Ud, que el Grupo de Trabajo valora mis aportes?					
6	¿Considera Ud, que mi Jefe crea una Atmósfera de confianza en el Grupo de Trabajo?					
7	¿Considera Ud, que el Jefe es mal Educado?.					
8	¿Considera Ud, que mi Jefe generalmente apoya las decisiones que tomo?.					
9	¿Considera Ud, que las órdenes impartidas por el Jefe son arbitrarias?					
10	¿Considera Ud, que el Jefe desconfía del Grupo de Trabajo?.					
	Dimensión Pertenencia.					
11	¿Considera Ud, que entiendo los Beneficios que tengo en la Institución?					
12	¿Considera Ud, que los Beneficios de Salud que recibo en la Institución satisfacen mis Necesidades?.					
13	¿Considera Ud, que estoy de acuerdo con mi asignación salarial?					
14	¿Considera Ud, que mis aspiraciones se ven frustradas por las Políticas de la Institución?					
15	¿Considera Ud, que los servicios de Salud que recibo en la Institución son deficientes?					
16	¿Considera Ud, que realmente me interesa el futuro de la Institución?					
17	¿Considera Ud, que recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo?.					
18	¿Considera Ud, que se avergüenza decir que soy parte de la Institución?					
	Dimensión Recursos	1	2	3	4	5
19	¿Considera Ud, que sin remuneración no trabajo Horas Extra?.					
20	¿Considera Ud, que sería más feliz en otra Institución?					
21	¿Considera Ud, que dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo?					

22	¿Considera Ud, que el ambiente Físico de mi Trabajo es adecuado?.					
23	¿Considera Ud, que el entorno Físico de mi trabajo dificulta la labor que desarrollo?.					
24	¿Considera Ud, que es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo?					
25	¿Considera Ud, que la iluminación del Área de trabajo es deficiente?					

Validación del Instrumento de Desempeño Laboral.

DIMENSION LOGRO DE METAS		1	0
1	Aporta a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa, acorde con las expectativas según supuesto.		
2	Muestra una adecuada organización en su área de trabajo, acorde con las expectativas según supuesto.		
3	Logra manejar y cumplir una agenda y un ordenamiento en sus actividades diarias, semanales, mensuales, anuales, según el puesto que ocupa.		
4	Logra compartir y explicar las funciones que las demás personas deben llevar a cabo, brindando un seguimiento adecuado para cumplir el plan de trabajo según su puesto.		
5	Maneja adecuadamente los cambios de directrices y de agendas, así como los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.		
6	Concretiza y cumple tareas, procesos, productos o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido.		
7	Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.		
8	Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.		
9	Tiende a proyectar sus tareas y proyectos a corto, mediano y largo plazo.		
10	Da a conocer a la persona jefa inmediata los obstáculos, deficiencias institucionales (de infraestructura, técnicas, documentales o de otra índole), personales o de necesidades de capacitación para el logro de un desempeño óptimo.		
DIMENSION INICIATIVA		1	0
11	Toma decisiones o ejecuta sus actividades de rutina, sin esperar que las demás personas se lo estén indicando o recordando.		
12	Siguiendo la normativa y cumpliendo las especificaciones de su puesto, expresa soluciones o acciones asertivas ante eventos diferentes a los cotidianos, sin depender de la aprobación de la persona superior inmediata.		
13	Es una persona proactiva en su actuar y puede buscar información novedosa y oportuna, guardando relación con lo esperado en su puesto.		
14	En situaciones fortuitas o de crisis, logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de supuesto.		
15	Tiene conocimiento de las diferentes situaciones, reuniendo los elementos necesarios para responder, según los parámetros proyectados y acorde a supuesto.		
16	Atiende y resuelve en forma apropiada y oportuna, según supuesto.		
17	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de supuesto.		
18	En la toma de decisiones considera riesgos, recursos (costos, tiempo, equipo humano y tecnológico), calidad, normas, según el puesto que desempeña.		
19	Fomenta en su grupo el adecuado desarrollo y cumplimiento de los objetivos, así como su crecimiento.		
	Involucra a las demás personas del grupo de trabajo en el cumplimiento de los objetivos, destacando las potencialidades de todas.		
21	Asume retos y cumple metas necesarias para el logro de los objetivos.		
22	Logra coordinar las acciones que se requieren en su puesto, departamento o grupo de trabajo, tomando en cuenta la tarea y la sensibilidad de las personas.		
23	Actúa con prontitud ante situaciones de riesgos en el trabajo.		

24	Ofrece soluciones convincentes, reales y alcanzables para el logro de la armonía del equipo de trabajo y la eficacia en la tarea, proyecto o producto.		
25	Resulta ser una persona mediadora en el problema, buscando soluciones factibles que no se conviertan en favoritismos, evitando el incremento del conflicto.		
26	Busca el empoderamiento de las personas, experiencias pasadas similares, documentación, conocer bien el conflicto, entre otros que le ayude a manejar adecuadamente el problema.		
27	Sabe expresar adecuadamente sus propias emociones y mostrar empatía hacia la otra persona para que el conflicto no resulte inmanejable.		
	DIMENSION RELACIONES INTERPERSONALES.	1	2
28	Se preocupa porque las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, tanto internas como externas, se sientan bien, atendiendo con cordialidad sus dudas y necesidades.		
29	Respeto el comportamiento de las personas con las que mantiene relaciones de trabajo.		
30	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, creando límites claros en la interrelación.		
31	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento a las con las personas que mantiene relaciones de trabajo de manera clara y exhaustiva.		
32	Muestra atención y concentración (escucha) en el intercambio de comunicación con las personas.		
33	Logra manejar sus valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.		
34	Puede expresar a las personas sus ideas, necesidades o acciones, independientemente de que sea una persona jefa, colaboradora, compañera o usuaria.		
35	Logra aceptar las ideas, necesidades o acciones de las personas usuarias, compañeras, colaboradoras o jefas, a pesar de que no sean semejantes a las suyas, cuidando sus propios derechos para que no sean lesionados.		
36	Realiza el trámite y seguimiento asignado con discreción y cuidado hasta la persona destinataria, para que no amenace su seguridad.		
37	Canaliza la información a las personas indicadas, guardando la seguridad requerida.		
38	No comenta a terceras personas información que es de su conocimiento, que podría afectar el proyecto o programa.		

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

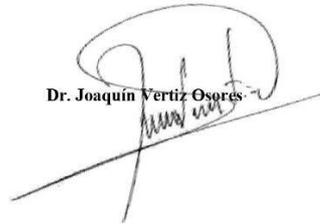
15 de julio del 2022.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Vertiz Osoreo Joaquín.

DNI: 16735482

Especialidad del evaluador: TEMATICO

Dr. Joaquín Vertiz Osoreo



Validación de la Encuesta de Clima organizacional.

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión: Relaciones Interpersonales					
1	¿Considera Ud, que los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones?					
2	¿Considera Ud, que soy aceptado por mi Grupo de Trabajo?					
3	¿Considera Ud, que los miembros del Grupo son distantes?					
4	¿Considera Ud, que mi Grupo de Trabajo me hace sentir incomodo?					
5	¿Considera Ud, que el Grupo de Trabajo valora mis aportes?					
6	¿Considera Ud, que mi Jefe crea una Atmósfera de confianza en el Grupo de Trabajo?					
7	¿Considera Ud, que el Jefe es mal Educado?.					
8	¿Considera Ud, que mi Jefe generalmente apoya las decisiones que tomo?.					
9	¿Considera Ud, que las órdenes impartidas por el Jefe son arbitrarias?					
10	¿Considera Ud, que el Jefe desconfía del Grupo de Trabajo?.					
	Dimensión Pertenencia.					
11	¿Considera Ud, que entiendo los Beneficios que tengo en la Institución?					
12	¿Considera Ud, que los Beneficios de Salud que recibo en la Institución satisfacen mis Necesidades?.					
13	¿Considera Ud, que estoy de acuerdo con mi asignación salarial?					
14	¿Considera Ud, que mis aspiraciones se ven frustradas por las Políticas de la Institución?					
15	¿Considera Ud, que los servicios de Salud que recibo en la Institución son deficientes?					
16	¿Considera Ud, que realmente me interesa el futuro de la Institución?					
17	¿Considera Ud, que recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo?.					
18	¿Considera Ud, que se avergüenza decir que soy parte de la Institución?					
	Dimensión Recursos	1	2	3	4	5
19	¿Considera Ud, que sin remuneración no trabajo Horas Extra?.					
20	¿Considera Ud, que sería más feliz en otra Institución?					
21	¿Considera Ud, que dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo?					
22	¿Considera Ud, que el ambiente Físico de mi Trabajo es adecuado?.					
23	¿Considera Ud, que el entorno Físico de mi trabajo dificulta la labor que desarrollo?.					
24	¿Considera Ud, que es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo?					
25	¿Considera Ud, que la iluminación del Área de trabajo es deficiente?					

Validación del Instrumento de Desempeño Laboral.

	DIMENSION LOGRO DE METAS	1	0
1	Aporta a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa, acorde con las expectativas según supuesto.		
2	Muestra una adecuada organización en su área de trabajo, acorde con las expectativas según supuesto.		
3	Logra manejar y cumplir una agenda y un ordenamiento en sus actividades diarias, semanales, mensuales, anuales, según el puesto que ocupa.		

4	Logra compartir y explicar las funciones que las demás personas deben llevar a cabo, brindando un seguimiento adecuado para cumplir el plan de trabajo según su puesto.		
5	Maneja adecuadamente los cambios de directrices y de agendas, así como los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.		
6	Concretiza y cumple tareas, procesos, productos o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido.		
7	Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.		
8	Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.		
9	Tiende a proyectar sus tareas y proyectos a corto, mediano y largo plazo.		
10	Da a conocer a la persona jefa inmediata los obstáculos, deficiencias institucionales (de infraestructura, técnicas, documentales o de otra índole), personales o de necesidades de capacitación para el logro de un desempeño óptimo.		
DIMENSION INICIATIVA		1	0
11	Toma decisiones o ejecuta sus actividades de rutina, sin esperar que las demás personas se lo estén indicando o recordando.		
12	Siguiendo la normativa y cumpliendo las especificaciones de su puesto, expresa soluciones o acciones asertivas ante eventos diferentes a los cotidianos, sin depender de la aprobación de la persona superior inmediata.		
13	Es una persona proactiva en su actuar y puede buscar información novedosa y oportuna, guardando relación con lo esperado en su puesto.		
14	En situaciones fortuitas o de crisis, logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de supuesto.		
15	Tiene conocimiento de las diferentes situaciones, reuniendo los elementos necesarios para responder, según los parámetros proyectados y acorde a supuesto.		
16	Atiende y resuelve en forma apropiada y oportuna, según supuesto.		
17	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de supuesto.		
18	En la toma de decisiones considera riesgos, recursos (costos, tiempo, equipo humano y tecnológico), calidad, normas, según el puesto que desempeña.		
19	Fomenta en su grupo el adecuado desarrollo y cumplimiento de los objetivos, así como su crecimiento.		
	Involucra a las demás personas del grupo de trabajo en el cumplimiento de los objetivos, destacando las potencialidades de todas.		
21	Asume retos y cumple metas necesarias para el logro de los objetivos.		
22	Logra coordinar las acciones que se requieren en su puesto, departamento o grupo de trabajo, tomando en cuenta la tarea y la sensibilidad de las personas.		
23	Actúa con prontitud ante situaciones de riesgos en el trabajo.		
24	Ofrece soluciones convincentes, reales y alcanzables para el logro de la armonía del equipo de trabajo y la eficacia en la tarea, proyecto o producto.		
25	Resulta ser una persona mediadora en el problema, buscando soluciones factibles que no se conviertan en favoritismos, evitando el incremento del conflicto.		
26	Busca el empoderamiento de las personas, experiencias pasadas similares, documentación, conocer bien el conflicto, entre otros que le ayude a manejar adecuadamente el problema.		
27	Sabe expresar adecuadamente sus propias emociones y mostrar empatía hacia la otra persona para que el conflicto no resulte inmanejable.		
DIMENSION RELACIONES INTERPERSONALES.		1	2
28	Se preocupa porque las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, tanto internas como externas, se sientan bien, atendiendo con cordialidad sus dudas y necesidades.		
29	Respeto el comportamiento de las personas con las que mantiene relaciones de trabajo.		
30	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, creando límites claros en la interrelación.		
31	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento a las con las personas que mantiene relaciones de trabajo de manera clara y exhaustiva.		
32	Muestra atención y concentración (escucha) en el intercambio de comunicación con las personas.		

33	Logra manejar sus valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.		
34	Puede expresar a las personas sus ideas, necesidades o acciones, independientemente de que sea una persona jefa, colaboradora, compañera o usuaria.		
35	Logra aceptar las ideas, necesidades o acciones de las personas usuarias, compañeras, colaboradoras o jefas, a pesar de que no sean semejantes a las suyas, cuidando sus propios derechos para que no sean lesionados.		
36	Realiza el trámite y seguimiento asignado con discreción y cuidado hasta la persona destinataria, para que no amenace su seguridad.		
37	Canaliza la información a las personas indicadas, guardando la seguridad requerida.		
38	No comenta a terceras personas información que es de su conocimiento, que podría afectar el proyecto o programa.		

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

15 de julio del 2022.

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Ruiz Orbegoso Carlos.**

DNI: 02808431



Especialidad del evaluador: **TEMATICO**

Dr. Carlos Ruiz Orbegoso

ANEXO 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los trabajadores participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por las aspirantes al grado de maestro, Orrego Alcalá de Acosta Lita Patricia y Suárez Limaylla de Flores Rocío del Pilar, en la Universidad San Martín de Porras. La meta de este estudio es demostrar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores de la Oficina de Peritajes del Ministerio Público. Lima -2021.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 60 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en

cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por las aspirantes al grado de maestro, Orrego Alcalá de Acosta Lita Patricia y Suárez Limaylla de Flores Rocío del Pilar. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es demostrar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores de la Oficina de Peritajes del Ministerio Público. Lima -2021.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 60 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este

estudio, puedo contactar a las aspirantes al grado de maestro, Orrego Alcalá de Acosta Lita Patricia y Suárez Limaylla de Flores Rocío del Pilar.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

ANEXO 5 BASE DE DATOS

N°	Clima organizacional																							
	Relaciones									Pertene ncia									Recurso s					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2
3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2
8	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
9	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2
11	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
12	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2
14	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
15	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	4
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2
17	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
18	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
19	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
20	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
21	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2
23	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
24	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
25	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	4
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2
27	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
28	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
29	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	4
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2
33	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
34	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	4

35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	3	2	2
36	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	
37	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	3	2	2
39	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	
40	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	3	2	2
42	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	
43	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	
44	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	
45	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	
46	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	3	2	2
48	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	
49	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
50	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
51	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	3	2	2
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	3	2	2
54	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5
55	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	3	2	2
57	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5
58	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	3	2	2
60	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5
61	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	3	2	2
63	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5
64	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
65	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
66	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
67	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	3	2	2
69	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5
70	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
71	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	3	2	2
73	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5

74	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
75	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	2	2	2
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	2	2	2
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	2	2	2
79	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	2	5	5
80	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	2	2	2
82	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	2	5	5
83	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	2	2	2
85	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	2	5	5
86	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	2	2	2
88	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	2	5	5
89	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	2	2	2
91	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	2	5	5
92	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	2	5	5
93	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	2	5	5
94	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	2	5	5
95	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	2	2	2
97	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	2	5	5
98	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
99	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	2	2	2
101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	2	2	2
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	2	2	2
103	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	2	5	5
104	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	2	2	2
106	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	2	5	5
107	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5
108	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	2	2	2
109	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	2	5	5
110	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5
111	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	2	2	2
112	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	2	5	5

113	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5
114	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	3	2	2
115	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5
116	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5
117	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5
118	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	3	2	2
120	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5

N°	DESEMPEÑO LABORAL																																												
	Logro de metas										I n i c i a t i v a															Re l a c i o n e s																			
	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	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38							
1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1						
2	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1					
3	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1					
4	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0				
5	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1				
6	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1					
7	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1				
8	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1				
9	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1			
10	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1				
11	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1				
12	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0			
13	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1			
14	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1				
15	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1			
16	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1			
17	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1		
18	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1		
19	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1			
20	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0		
21	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1		
22	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1		
23	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1		
24	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1
25	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	
26	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	
27	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	
28	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	
29	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	
30	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	
31	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	
32	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	
33	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	
34	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	
35	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	

36	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0		
37	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1
38	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1
39	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1

40	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1					
41	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1				
42	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1					
43	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1					
44	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0					
45	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1					
46	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1					
47	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1					
48	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1				
49	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1					
50	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1				
51	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1				
52	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0			
53	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1				
54	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1				
55	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1				
56	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1			
57	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1			
58	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1			
59	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1			
60	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0		
61	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1		
62	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1			
63	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1		
64	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1		
65	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1		
66	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1		
67	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1		
68	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0		
69	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	
70	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1		
71	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1		
72	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1		
73	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1		
74	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1		
75	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1		
76	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0		
77	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	
78	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1		
79	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	
80	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	
81	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	
82	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1

N°	Clima organizacional PILOTO																								
	Relaciones										Pertenencia										Recursos				
	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2
3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	
4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2
8	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
9	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2
11	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
12	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2
14	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
15	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2
17	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
18	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
19	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
20	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
21	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2
23	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
24	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
25	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2
27	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
28	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
29	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	2

ANEXO 6

TABLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00 De -0.91 a -1	
correlación muy alta	
<hr/>	
De -0.71 a -0.90	correlación alta
De -0.41 a -0.70	correlación moderada
De -0.21 a -0.40	correlación baja
De 0 a -0.20	correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	correlación baja
De + 0.41 a 0.70	correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	correlación alta
De + 0.91 a 1	correlación muy alta

Bisquerra, A. (2004), *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid, Trilla p.212