



INSTITUTO DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA
SECCIÓN DE POSGRADO

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE
POLICÍA DE HUANCAYO 2018**

PRESENTADA POR

IVAN PORFIRIO ROJAS CANCHAN

ASESOR:

ARMANDO EDGARDO FIGUEROA SÁNCHEZ

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

LIMA – PERÚ

2018



**Reconocimiento - No comercial - Compartir igual
CC BY-NC-SA**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

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



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA

SECCIÓN DE POSGRADO

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN
TERRITORIAL DE POLICÍA DE HUANCAYO 2018”**

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

PRESENTADO POR:

Bach. IVAN PORFIRIO ROJAS CANCHAN

ASESOR:

Dr. ARMANDO FIGUEROA SÁNCHEZ

LIMA, PERÚ

2018

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado este momento tan importante de mi formación profesional. A mi Esposa por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su Amor, cariño y apoyo incondicional, A mis dos Hijas Ariana y Valeska por ser las niñas más tiernas y comprensivas por el tiempo que no estuve con ellas, a mis Padres que han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por acompañarme todos los días. A mi Esposa Nadia quien más que una compañera, madre de hijas y mi mejor amiga, me ha consentido y apoyado en lo me he propuesto y sobre todo ha sabido corregir mis errores.

Agradezco también la confianza y el apoyo brindado por parte de mis suegros, que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me han demostrado su cariño, comprensión y amistad, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos.

A mis Padres, que siempre lo he sentido presentes en mi vida. Y sé que está orgulloso de la persona en la cual me he convertido.

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	ix
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO.....	20
1.1. Antecedentes de la investigación.....	20
1.2 Bases teóricas.....	24
1.3 Definición de términos básicos.....	33
CAPITULO II PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN	37
CAPÍTULO III METODOLOGÍA.....	40
3.1. Diseño metodológico.....	40
3.2 Diseño muestral	40
3.2.1 Población y muestra	40
3.3 Técnicas de recolección de datos	41
3.4 Técnicas de gestión y estadísticas para el procesamiento de la información	41
3.5 Aspectos éticos	42
CAPITULO IV RESULTADOS.....	43
4.1 Descripción de las variables en estudio	43
4.1.1 El clima organizacional por dimensiones	43
4.1.2 El clima organizacional en general	52
4.1.3 El desempeño laboral por dimensiones	53

4.1.4 El desempeño laboral en general	57
4.2 Relación entre las dimensiones de clima organizacional y el desempeño laboral.....	58
4.2.1 Determinación de la forma como el ambiente físico se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018.....	59
4.2.2 Explicación de cómo la estructura organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018.....	62
4.2.3. Precisión de qué modo el ambiente social se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018.....	65
4.2.4 Exposición de cómo se relaciona las dimensiones personales con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018.....	68
4.2.5. Demostración de cómo el comportamiento Organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018.....	71
4.3 Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.....	75
CAPITULO V DISCUSIÓN	79
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES	85
FUENTES DE INFORMACIÓN	87
ANEXO 1: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	90
ANEXO 2: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS (Cont.).....	91
ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	92
ANEXO 4: CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL.....	93
ANEXO 5: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL	95
ANEXO 6: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN.....	96
ANEXO 7: CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	97
ANEXO 8: BASE DE DATOS	98
ANEXO 8: BASE DE DATOS (CONT.)	99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Promedios de los indicadores del ambiente físico.....	44
Tabla 2 Promedios de los indicadores de la estructura organizacional.....	45
Tabla 3 Promedio de los indicadores del ambiente social.....	47
Tabla 4 promedio de los indicadores del interés personal y posibilidad de ascenso.....	49
Tabla 5 Promedio del comportamiento institucional	51
Tabla 6 Promedio de la eficiencia	54
Tabla 7 Promedio de la eficacia	56
Tabla 8 Promedios de Ambiente físico y promedios de desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de la policía de Huancayo 2018	60
Tabla 9 Medida de la relación entre el ambiente físico y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de Huancayo.....	62
Tabla 10 Promedios de estructura y promedios de desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de la policía de Huancayo 2018	63
Tabla 11 Medida de la relación entre estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de Huancayo.	65
Tabla 12 Promedios de Ambiente social y promedios de desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de la policía de Huancayo 2018.....	66
Tabla 13 Medida de la relación entre ambiente social y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de Huancayo.....	68
Tabla 14 Promedios de dimensión personales y promedios de desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de la policía de Huancayo 2018	69

Tabla 15 Medida de la relación entre dimensión personales y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de Huancayo	71
Tabla 16 Promedios de dimensión comportamiento organizacional y promedios de desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de la policía de Huancayo 2018	72
Tabla 17 Medida de la relación entre ambiente social y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de Huancayo	74
Tabla 18 Promedios en la relación entre clima organizacional y desempeño laboral	75
Tabla 19 Medida de relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de Huancayo	78

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Promedios del clima organizacional.....	14
Figura 2 Organización de la unidad ejecutora 0010-VIII Dirtepol Huancayo	15

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Promedios de los indicadores del ambiente físico	44
Gráfico 2 Promedios de los indicadores de la estructura organizacional	46
Gráfico 3 promedio de indicadores del ambiente social	48
Gráfico 4 Promedio de los indicadores de interés personal y posibilidades de ascenso.....	50
Gráfico 5 Promedio del comportamiento institucional	52
Gráfico 6 - Descripción del clima organizacional en general.....	53
Gráfico 7 Promedio de la eficiencia.....	55
Gráfico 8 Promedio de la eficacia.....	57
Gráfico 9 - Descripción del desempeño laboral en general.....	58
Gráfico 10 Promedios de Ambiente físico y promedios de desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de la policía de Huancayo 2018.....	61
Gráfico 11 Promedios de estructura y promedios de desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de la policía de Huancayo 2018.	64
Gráfico 12 Promedios de Ambiente social y promedios de desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de la policía de Huancayo 2018.....	67
Gráfico 13 Promedios de dimensión personales y promedios de desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de la policía de Huancayo 2018.	70
Gráfico 14 Comportamiento organizacional influyente con el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de la policía de Huancayo 2018.	73
Gráfico 15 Promedios en la relación entre clima organizacional y desempeño laboral	76

Gráfico 16 Promedios de clima organizacional y promedios de desempeño
laboral de los trabajadores de la dirección territorial de la policía de Huancayo
2018. 77

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de la Policía Huancayo 2018, el diseño de la investigación fue correlacional, no experimental. Se utilizó la técnica de encuesta, recolectando así, la información a través de cuestionarios que se aplicaron a los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo. Los promedios entre 1 y 10, obtenidos de la recolección de datos sobre el clima organizacional, trabajo en equipo, iluminación del área laboral, el interés del personal, la información recibida y los acuerdos que realizan en la institución, fue 7, valor que cualitativamente, son adecuados, mientras que, para cumplir las funciones y asignar responsabilidad, las posibilidades de ascenso, para presentar ideas, el espacio donde realizan sus actividades, la estructura organizacional y la temperatura en la institución es regular. En cuanto a la descripción del desempeño laboral en general, se pudo apreciar que, los trabajadores, casi siempre tienen un buen desempeño laboral. Se apreció una correlación de 0,459, entre el ambiente físico y el desempeño laboral. En la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral se observó la correlación de 0,381, con $p\text{-valor}=0,018 < \alpha=0,05$, lo que resulta ser significativa, al 95% de confianza, por lo tanto, el clima organizacional, está relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Huancayo.

Palabras Clave: Clima organizacional, desempeño laboral, policías.

ABSTRACT

The present investigation was carried out with the objective of determining how the organizational climate is related to the labor performance of the workers of the Territorial Direction of the Huancayo Police 2018, the design of the investigation was correlational, not experimental. The survey technique was used, thus collecting the information through questionnaires that were applied to the workers of the Huancayo Police Territorial Directorate. The averages between 1 and 10, obtained from the collection of data on the organizational climate, teamwork, lighting of the work area, the interest of the staff, the information received and the agreements they made in the institution, was 7, a value that qualitatively, they are adequate, while, to fulfill the functions and assign responsibility, the possibilities of promotion, to present ideas, the space where they carry out their activities, the organizational structure and the temperature in the institution is regular. Regarding the description of work performance in general, it was observed that workers almost always have a good job performance. A correlation of 0.459 was observed between the physical environment and work performance. In the relationship between the organizational climate and work performance, the correlation of 0.381 was observed, with $p\text{-value} = 0.018 < \alpha = 0.05$, which turns out to be significant, to 95% confidence, therefore, the organizational climate, is related to the work performance of the workers of the Territorial Directorate of Huancayo.

Keywords: Organizational climate, work performance, police.

INTRODUCCIÓN

La (Policia Nacional del Perú (PNP), 2017), es una institución autónoma del Estado que tiene su propia cultura, por ende, su propio clima organizacional. Por lo que a lo largo de la historia se ha caracterizado por poseer límites consistentes y firmes en cuanto a la división de trabajo, las comunicaciones, ascensos, entre otros, de manera que se puede decir que estas tienden a estandarizar el comportamiento de sus empleados, esto debido fundamentalmente a que poseen reglamentados sus procedimientos de acuerdo con los propósitos de la misma. Al igual que cualquier organización el clima organizacional de la policía está sujeta a revisión tanto en la sociedad civil como la organización policial, donde manifiesta sus valores y motivaciones, los cuales se orienta a los cambios y transformaciones en una policía. (Aguirre, 2014), sustenta que: “A diferencia de la policía de otros países la Policía Nacional del Perú tiene organización castrense debido al riguroso entrenamiento desarrollado, para combatir la subversión, durante las décadas de los años 80 y 90 del siglo XX”.

En Huánuco, en un estudio realizado por (Duran & Medrano, 2013), se encontró resultados de las encuestas realizadas, observando que, la organización policial se preocupa por identificación con el trabajo, la estructura de la organización, trabajo en equipo y la motivación. De acuerdo a los puntajes y promedios obtenidos en cada una de las dimensiones que conforman el clima organizacional en la comisaría PNP-Huánuco, se determinó que las dimensiones: trabajo en equipo, motivación, estructura organizacional, identificación con la organización e identificación con el trabajo constituyen una fortaleza organizacional por considerarse bueno, mientras que por su parte las

dimensiones recursos, materiales y equipos; sistemas de remuneración, demuestran ser las debilidades que inciden de manera más significativa en el clima organizacional de la institución policial considerándose estas como una limitación.

En tal sentido, se podría estar pensando en el desfavorable Clima Organizacional en la Policía; lo cual se podría evidenciar en la efectividad de su personal, en los servicios policiales ineficientes. Por tanto, se considera que las posibles causas podrían ser la falta de motivación al personal PNP, así como la falta de comunicación, una estructura organizacional rígida. De encontrarse un clima organizacional desfavorable en el presente trabajo de investigación, podría estar influenciando en el desempeño laboral, tal como investigó (Alva, 2012), para su obtención de grado Doctoral en la Universidad Mayor de San Marcos, quien encontró que la variable estudiada clima organizacional estudiada en 39 comisarías, tuvieron el siguiente comportamiento, que se observa en la figura 1.

	Promedio	Medición
RELACIONES HUMANAS	2,3066	Presenta Clima Medio
PROCESOS INTERNOS	2,0436	Presenta Clima regular
SISTEMAS ABIERTOS	1,8305	Presenta Clima regular
DESEMPEÑO COMISARIOS	1,8610	Presenta Clima regular
CLIMA ORGANIZACIONAL	2,0602	Presenta Clima Medio

Figura 1 Promedios del clima organizacional

Concluyendo categóricamente con un 95% de confianza, que el clima organizacional se relaciona con el desempeño de los comisarios en las Comisarías tipo “A” de Lima, Metropolitana octubre 2007 octubre 2008. Además, la correlación es positiva, y alcanzó un 75.8 %.

Se ha podido observar que existen oficinas pequeñas que albergan hasta 4 funcionarios por cada oficina, así mismo, se ha notado que, los ambientes físicos de trabajo no cuentan con sistemas de calefacción, a pesar del frío reinante, y llega a temperaturas de hasta 3 °C, en donde se encuentra localizadas las oficinas de la institución objeto de estudio, lo que hace poco favorable el clima laboral en la Dirección Territorial de Policía de Huancayo.

En Huancayo aún no se han realizado estudios de clima organizacional, ni menos aún relacionándolo con el desempeño laboral. Pero se ha notado que la policía de Huancayo, se encuentra en un Clima Organizacional de una organización burocrática, donde resaltaría este clima, como una variable que podría estar directamente relacionada con el desempeño laboral. La presente investigación está orientada a investigar el clima organizacional que los 38 trabajadores de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo, distribuidos en el organigrama que se presenta en la figura 2.

ORGANIGRAMA DE LA UNIDAD EJECUTORA 0010- VIII DIRTEPOL HUANCAYO

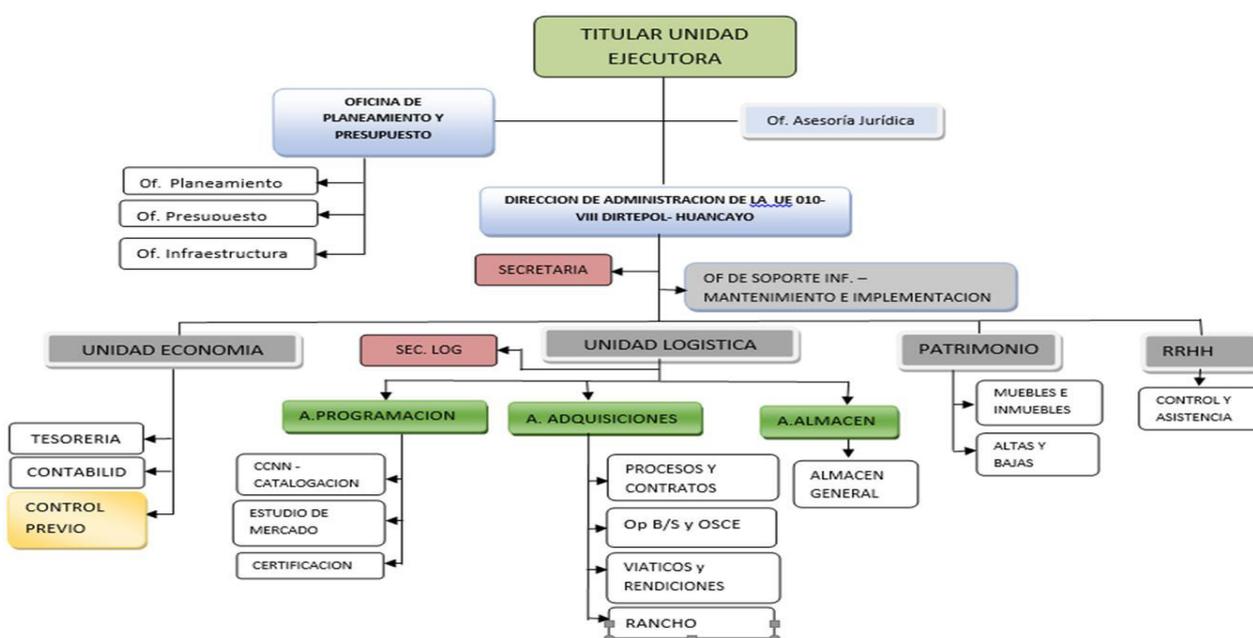


Figura 2 Organización de la unidad ejecutora 0010-VIII Dirtepol Huancayo
Fuente: unidad ejecutora 0010-VIII Dirtepol Huancayo

Como se puede observar en el organigrama representada en la figura 1, los 38 trabajadores están distribuidos en las unidades de planeamiento, asesoría y ejecución, el mismo que orientó, para la aplicación de los cuestionarios del clima organizacional y desempeño laboral de la Dirección Territorial Policial de Huancayo, el clima organizacional cuyas dimensiones de estudio son: Ambiente Físico, Estructura, Ambiente social, Personales, Comportamiento organizacional; y el desempeño laboral que se estudió, midiendo la efectividad de las funciones, en sus 2 dimensiones: eficiencia y eficacia. Por lo que se formuló el siguiente problema:

Formulación del problema

Problema general:

PG. ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018?

Problemas específicos:

P1. ¿De qué forma el ambiente físico se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018?

P2. ¿Cómo la estructura se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018?

P3. ¿De qué modo el ambiente social se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018?

P4. ¿Cómo se relacionan las dimensiones personales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018?

P5. ¿De qué manera el comportamiento Organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

OG. Determinar cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018.

Objetivos Específicos

O1. Establecer de que forma el ambiente físico se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018.

O2. Explicar cómo la estructura se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018.

O3. Determinar de qué modo el ambiente social se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018.

O4. Explicar cómo se relacionan las dimensiones personales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018.

O5. Determinar de qué manera el comportamiento Organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018.

Importancia de la investigación

El presente trabajo de investigación se justifica porque permitió identificar cómo es que se encuentra el clima organizacional al interior de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018, y cómo es que se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la misma.

Los resultados permitieron conocer las debilidades de estos factores: clima organizacional y desempeño laboral, lo que a su vez permitiría mejorar la gestión pública del ámbito organizacional que se pretende investigar.

Su valor Teórico, expresado en las bases teóricas del presente trabajo de investigación, se evidencio mediante la aplicación del conocimiento científico, de las teorías expuestas de lo que se obtuvo un resultado objetivo acerca del problema planteado. Inmediatamente después la Diterpol podrá plantear medidas correctivas oportunamente.

La utilidad del presente trabajo de investigación se podrá apreciar, por los resultados que serán de gran ventaja para la mejor gestión de la organización, así mismo, facilitará y servirá de base para futuras investigaciones que se deseen realizar acerca de los temas tratados en este trabajo de investigación.

El procedimiento metodológico para la recolección de datos en el presente trabajo de investigación podría ser aplicado en otras investigaciones que se pretenda abordar, de la temática similar a la presente.

La estructura de la presente investigación está compuesta de la siguiente manera:

En la introducción se describe la realidad problemática, las preguntas de investigación, los objetivos, la importancia de la investigación.

En el capítulo I, se expone los principales antecedentes, relacionadas con la presente investigación y las variables de estudios, así mismo se expone las bases teóricas referidas a el clima organizacional y a la efectividad del desempeño de los trabajadores y la definición de términos básicos como el clima organizacional, sus funciones, efectividad, eficiencia, y eficacia que sustenta la presente investigación.

En el capítulo II, se expone las preguntas y operacionalización de la presente investigación

En el capítulo III, se ostenta la metodología de la investigación, así mismo se presenta el diseño metodológico y diseño muestral derivándose el estudio de la población y muestra de una pequeña población, así mismo se expone las técnicas de recolección de datos mediante la encuesta y las técnicas de gestión y estadísticas para el procesamiento de la información, y aspectos éticos en el cual se proporcionó la información en anonimato.

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

(Alva, 2012, pág. 1), en su tesis Doctoral de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, titulada “Relación del clima organizacional con el desempeño de los comisarios, comisarías tipo “A” de la VII DIRTEPOL - año 2012”, explica lo siguiente:

“La realización de investigaciones organizacionales, que toman en cuenta variables como el clima organizacional, la satisfacción laboral o el desempeño laboral, toman especial relevancia, pues contribuyen en la detección de identificar las variables críticas a potenciar en una determinada organización”.

En la presente investigación de manera similar a (Alva, 2012, pág. 1), se pretende estudiar la variable clima organizacional y desempeño laboral como variables que pueden estar relacionadas en la investigación organizacional de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo.

Así mismo (Alva, 2012, pág. 1), presenta como resultados del personal de comisarios encuestados los siguientes:

“El 10,3% manifiestan estar totalmente de acuerdo que el apoyo de los Comisarios en el desarrollo de nuevas ideas se da con facilidad, el 51.3% están de acuerdo que el apoyo de los Comisarios en el desarrollo de nuevas ideas se da con facilidad”.

Con respecto a las tareas de acuerdo a los resultados de (Alva, 2012, pág. 1), encontró que:

“El 64.1% de los encuestados están totalmente de acuerdo que los comisarios hacen esfuerzos especiales en el desarrollo de sus tareas,

mientras que el 35,9% manifiestan estar de acuerdo, evidenciándose que la principal meta de los comisarios es cumplir con el trabajo asignado”.

En la presente investigación, se pretende también evidenciar, también, como cumplen sus tareas los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo.

(Figuroa, Sosa, Ruiz, & Rivera, 2015, págs. 42-62), en su artículo “Modelo para la Evaluación de la Satisfacción Laboral en una Organización Policial”, de la revista Dirección y Organización, concuerdan que:

“La satisfacción laboral del policía es una condición imprescindible para un adecuado cumplimiento de las funciones que la sociedad le encomienda. Se han construido varios indicadores de satisfacción basados en las opiniones del propio policía respecto a sus condiciones de trabajo”.

Entre los resultados obtenidos por (Figuroa, Sosa, Ruiz, & Rivera, 2015, págs. 42-62), se encuentra lo siguiente:

“La satisfacción promedio en lo que respecta al ambiente institucional en la organización fue de 2,59. Esto demuestra que la mayoría de los encuestados están satisfechos con esta área, aunque el promedio se encuentra muy cercano a la media”.

La presente investigación está relacionada con (Figuroa, Sosa, Ruiz, & Rivera, 2015, págs. 42-62), puesto que, también se propone evaluar el ambiente institucional en la Dirección Territorial de Policía de Huancayo.

(Rodríguez, 2014, págs. 7-136), en su tesis “Imagen institucional de la división de familia de la Policía Nacional del Perú-Huancayo”, cuyo objetivo fue analizar las acciones de comunicación que desarrolla la División de Familia de la Policía Nacional de Huancayo a través de su comportamiento organizacional para desarrollar su imagen. De esta tesis se desprende lo siguiente:

“Identificar los elementos que configuran la imagen institucional como son los vínculos de confianza de la población con esta institución, la calidad de atención brindada, el nivel de identificación de sus miembros y las estrategias comunicativas que esta Dependencia Policial”.

De acuerdo a lo señalado por el investigador (Rodríguez, 2014, págs. 7-136), en cuanto al trabajo en equipo de cada sección de la división de familia de la Policía Nacional del Perú-Huancayo, tiene como resultados:

“Más del sesenta por ciento refiere que sí existe y que se debe a se apoyan, se sienten más unidos y existe respeto entre ellos. Mientras que casi un cuarenta por ciento refiere que no existe trabajo en equipo”.

Siendo el trabajo en equipo, uno de los aspectos materia de estudio en la presente investigación, se tomó en consideración la investigación realizada por (Rodríguez, 2014, págs. 7-136).

(Pérez & Rivera, 2015, págs. 1-46), en su Tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013” que tuvo como objetivo, mostrar el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de

Investigaciones de la Amazonia Peruana, durante el periodo comprendido de abril a diciembre del 2013. Su metodología fue la siguiente:

“Se aplicaron cuestionarios de Clima Organizacional a un total de 107 trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana en las ciudades de Iquitos y Pucallpa, contestados de forma individual y en un solo momento, bajo estricta confidencialidad de los mismos”.

Entre los resultados obtenidos por (Pérez & Rivera, 2015, págs. 1-46), respecto al clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, se obtuvo lo siguiente:

“El 86% de la población estudiada indican que existen oportunidades de progresar en la Organización de manera regular”.

En la presente investigación, también se evaluó de manera similar a (Pérez & Rivera, 2015) las oportunidades de progresar en los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo.

(Romero, 2012, pág. 18), en su estudio sobre “Propuesta para el mejoramiento del clima organizacional del personal policial de la Seccional de Tránsito y Transporte del departamento de Santander, Colombia”, tuvo como objetivo:

“Proponer un plan de mejora que favorezca el clima organizacional, basado en el análisis y gestión de la satisfacción del personal policial de la Seccional de Tránsito y Transporte del departamento de Santander”.

De los resultados obtenidos por (Romero, 2012, pág. 18), se tiene lo siguiente:

“El 42% de los entrevistados se encuentran en desacuerdo con el reconocimiento y valoración de las acciones por parte de los

superiores. Mientras que el 35% de este personal se encuentran de acuerdo con este concepto”.

En relación a los resultados obtenidos de los autores antes mencionados, se puede observar que, es necesaria una evaluación periódica del clima organizacional en todas las instituciones, a fin de brindar orientar una mejor gestión pública.

1.2 Bases teóricas

Clima organizacional

Según, (García, 2009, pág. 45) en su artículo, “Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual”, realizado en Cali – Colombia, sostiene que:

“En lo que sí se visualiza un consenso es en expresar que el clima organizacional tiene efectos sobre los resultados individuales debido a su impacto sobre el empleado, de acuerdo a su percepción”.

Basado entre otros autores, en (García, 2009, pág. 45), es que la presente investigación buscó encontrar los efectos o su relación del clima organizacional con los resultados individuales o desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo.

Así mismo, (Chiavenato I. , 2007, pág. 244), en su libro, “Administración de recursos humanos”, sostiene que:

“Los primeros pasos del encargado de la función de administración de recursos humanos dirigidos a implantar la evaluación del desempeño deben ser:

1. Garantizar que exista un clima laboral de respeto y confianza entre las personas...”

Del mismo modo que, (García, 2009), lo expuesto por (Chiavenato I. , 2007, pág. 244), es también un fundamento teórico para establecer el análisis de relación que podría existir entre la evaluación de desempeño que debería ser garantizado por un clima laboral de respeto y confianza entre las personas.

El clima organizacional parte de la administración de los recursos humanos, es decir del conjunto de actividades que se realizan en una empresa para aprovechar a su personal de manera eficaz. Posteriormente se observa a la gestión de recursos humanos, con esto nos referimos al proceso administrativo de planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una estructura. Por último, pero no por eso menos importante está la motivación, factor de la cual dependerá en gran medida el tipo de clima laboral dentro de una empresa.

Características del clima organizacional

Según (Torrecilla, 2009, pág. 8), Las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional.

Un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización. Entre las consecuencias positivas, podemos nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, etc. Entre las consecuencias negativas, podemos señalar las siguientes: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad, etc.

Serán factores decisivos en la satisfacción y por lo tanto en la productividad de cada individuo, así mismo, (Torrecilla, 2009), menciona que:

“Si bien el estudio del clima organizacional se encuentra enfocado a la comprensión de las variables ambientales internas que afectan al comportamiento de los individuos en la organización, su aproximación a estas variables es mediante las percepciones que los individuos tienen de ellas”.

Así mismo, la presente investigación, también se basa en, (Torrecilla, 2009), puesto que, se buscó analizar las variables ambientales internas.

Evaluación del clima organizacional

Según (Torrecilla, 2009, pág. 4), las dimensiones consideradas en el concepto de clima organizacional son:

- Variables del ambiente físico, tales como espacio físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinas, etc.
- Variables estructurales, tales como tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, etc.
- Variables del ambiente social, tales como compañerismo, conflictos entre personas o entre departamentos, comunicaciones, etc.
- Variables personales, tales como aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas, etc.
- Variables propias del comportamiento organizacional, tales como productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y stress, etc.

Ambiente físico

Espacio físico. - esta dimensión hace referencia al lugar en el cual el colaborador desempeñara sus funciones. entre los principales factores que intervienen en esta dimensión tenemos:

Condiciones de ruido. - para que el colaborador se desempeñe de una manera óptima, debe de estar en un lugar apacible, en el cual la distracción ocasionada por ciertos ruidos sea mínima.

Calor y contaminación. - otro de los factores que intervienen en el espacio físico es la sensación de calor o ausencia de la misma, sea por el reducido espacio o por la cantidad de personas en un mismo lugar; este problema se soluciona fácilmente con la instalación de aires acondicionados o ventiladores que disipen el calor y la contaminación de un ambiente.

Instalaciones. - una instalación hace referencia a una estructura que puede variar en tamaño y que es dispuesta para cumplir un objetivo específico, estamos hablando de la infraestructura, la misma que debe de ir acorde con el crecimiento de la empresa, de otro modo generará ciertos disgustos en los trabajadores, al sentir que no existe tanta fluidez para recorrer las instalaciones.

Máquinas. - son el conjunto de herramientas y sistemas utilizados para el cumplimiento de una tarea o función, en tal sentido, estas máquinas deben de estar acorde al avance de la tecnología, para facilitar la realización de una labor.

Estructura

Tamaño de la organización. - está referido a la dimensión de una organización en cuanto a la cantidad de trabajadores posee. esto afecta al clima organizacional de una manera increíble, puesto que al haber más personas laborando en un lugar, el mismo que no cuenta o no tiene el tamaño suficiente

para albergar a tanta gente, provocara que estas personas se sientan incomodas y creara un clima hostil.

Estructura formal. - al hablar de estructura formal, se habla del organigrama, la misma que es la representación gráfica de la estructura de una organización, que sirve de base para que los integrantes de dicha organización sepan lo que deben hacer y a quien responder, de esta manera se identifican con su trabajo y no sienten perdidos.

Ambiente social

Compañerismo. - la unión existente y el apoyo que se brindan unos trabajadores con otros, genera un ambiente cálido y fraternal, el mismo que es positivo para la consecución de las metas y los objetivos.

Conflictos interpersonales o interdepartamentales. - si en una organización existen conflictos entre sus individuos, genera un ambiente hostil que perjudicara a la empresa.

Comunicaciones. - el pilar para un buen clima organizacional es la comunicación, ya que de esta manera todos los individuos de la organización se irán relacionando incrementando así su nivel de confianza, esta comunicación puede ser formal o informal.

Personales

Aptitudes. - es la capacidad que tiene una persona para realizar ciertas tareas o actividades con éxito, que es capaz de desarrollarse con los conocimientos y la práctica. esto genera un clima competitivo, que induce al deseo de superación.

Actitudes. - cada persona es mundo distinto a otro, es por eso que la suma de comportamientos de todos los individuos, genera múltiples escenarios dentro de

la empresa. es por esto que, para analizar el clima organizacional, se debe partir primero por estudiar el comportamiento de cada una de las personas con las que se trabaja.

Motivaciones. - el ser humano por naturaleza, se mueve en base a necesidades que lo motivan a buscar medios para satisfacer dichas necesidades. dentro de una organización, mediante una buena planeación se debe implantar formas para motivar al personal no solo a cumplir con sus metas, sino también a identificarse con la empresa y relacionarse con los demás trabajadores.

Expectativas. - se deben generar expectativas en los individuos para que estos tengan una mira hacia el futuro y se guíen en base a esto.

Comportamiento organizacional

Productividad. - si existe un buen clima organizacional, deberá de existir un buen comportamiento organizacional y por ende la productividad deberá de ser eficiente.

Ausentismo. - este es un factor negativo, que se trata de erradicar en gran medida en una organización, ya que genera conflictos internos relacionados a la participación dentro de la empresa.

Rotación (externa) de personal. - si existe una frecuente rotación de personal, provocara un clima de incertidumbre respecto a la estabilidad en el trabajo, **trayendo consigo hostilidad entre los trabajadores.**

Tensiones y estrés. - nace a partir de que el trabajador siente demasiada presión en su trabajo, que su esfuerzo no está siendo reconocido debidamente, etc.; lo que genera un clima negativo no solo para la persona sino también para sus compañeros y la organización en general.

A su vez, la presente investigación esta fundamentada en lo mencionado por, (Torrecilla, 2009, pág. 4), puesto que las dimensiones consideradas en el concepto de clima organizacional, tales como; variables del ambiente físico, variables estructurales, variables del ambiente social, variables personales, y Variables propias del comportamiento organizacional, fueron estudiadas en la presente investigación.

Evaluación del talento humano

Según la publicación de (Evaluación del desempeño, 2010) menciona que, según Chiavenato (2002):

La evaluación de desempeño es la identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones. La identificación se apoya en el análisis de cargos y busca determinar las áreas de trabajo que se deben examinar cuando se mide el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y busca determinar cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos. La administración es el punto clave de todo sistema de evaluación, más que una actividad orientada hacia el pasado; la evaluación se debe orientar hacia el futuro para disponer de todo el potencial humano.

Así mismo la presente investigación se fundamenta en lo que comenta (Chiavenato 2002), según la publicación de (Evaluación del desempeño, 2010), por lo que, en la presente investigación, se evalúa el talento humano.

Evaluación de efectividad de funciones

Según (Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden, & Plinio, 2002, pág. 118), mencionan que la evaluación de la efectividad de las funciones de una organización no es tarea fácil. Dado que:

Definimos la efectividad en términos de hasta qué punto una persona está cumpliendo las funciones encomendadas, el primer punto en la evaluación de la efectividad de funciones es identificar las metas, propósitos, misión, visión entre otros, desde una perspectiva práctica, la evaluación de la efectividad de las funciones realizadas por una persona dentro de la organización requiere una cierta comprensión de sus responsabilidades encomendadas o establecidas para su cumplimiento, a medida que uno se va familiarizando con la persona o grupo de personas que se estudia, las principales funciones se hacen palpables en varios documentos de la organización, como los MOF.

Según, la (administraciondorganizacional, 2009, pág. 1), sostiene que:

La efectividad de funciones es uno de esos términos sobre los cuales no hay demasiado consenso alrededor de su significado cabal, situación que empeora, puesto que un buen número de términos han sido empleados como substitutos, muchas veces forzando la equivalencia por las cañerías del sentido común y las analogías. desempeño, éxito, habilidad, eficiencia, mejoramiento, calidad, productividad, e incluso la responsabilidad, han sido utilizadas para este propósito, entre estos modelos existe un cierto grado de complementariedad que no obliga a que se seleccione uno de ellos y se desechen los otros. el modelo de toma de decisiones permite calibrar mejor los procesos dinámicos en el tiempo y diferenciar los impactos en el futuro a

corto, mediano y largo plazo. existen tres enfoques determinantes para conocer o determinar la efectividad de funciones.

En el presente trabajo de investigación se tomará el enfoque de metas u objetivos, ya que se adaptan de manera directa al interés de la investigación, es decir se medirá como lo sostiene (administraciondorganizacional, 2009) la efectividad de funciones en base a la forma del cumplimiento de las funciones en función a la eficiencia y eficacia.

Cumplimiento de funciones

Es cuando el trabajador realiza sus actividades tal cual fue estipulado por su superior, utilizando los medios y recursos que él crea conveniente sea el costo mayor o no, en conclusión; realizado el análisis de la información se aprecia que: para que un trabajador desarrolle sus actividades o funciones de manera efectiva es necesario que cumpla con estas características a fin de obtener resultados positivos.

Compromiso organizacional

(Robbins & Judge, 2009, pág. 79), define como el grado en el que un empleado se identifica con el desarrollo de sus funciones dentro de la organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. por tanto, significa identificarse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del trabajador con la organización.

La presente investigación, está fundamentada en parte también, con lo expuesto por (Robbins & Judge, 2009, pág. 79), en el sentido que, se podrá evaluar el compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo.

Valores

Según (Robbins & Judge, 2009, pág. 116), mencionan que, los valores representan convicciones fundamentales acerca de que, a nivel personal y social, cierto modo de conducta o estado final de la existencia es preferible a otro opuesto o inverso, contienen un elemento de criterio que incluye ideas personales sobre lo que es correcto, bueno o deseable dentro del marco de cumplimiento de las funciones.

1.3 Definición de términos básicos

Clima Organizacional

Según (Aguilar, Pereyra, & Miguel, 2003, pág. 3): “el clima organizacional es la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la dirección a lo que pertenecen y que incide directamente en la efectividad de las funciones de los trabajadores”.

Según (Caligiore & Díaz, 2003, pág. 645); “Todos los elementos conforman un clima particular que influye en el comportamiento de los individuos en el trabajo”.

Según (Palma, 2004): “El clima organizacional es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales”.

Funciones

(Jimenez & Puerto, 2014, pág. 17), sostiene que:

Se deben incluir brevemente cada una de las funciones y responsabilidades básicas que describa adecuadamente los límites y la esencia del cargo. es importante al describir las funciones y responsabilidades de forma tal que el jefe de dicho empleado pueda tener una forma objetiva de medir el grado de cumplimiento de cada una de las funciones al momento de la evaluación periódica del trabajador; de este modo poder tener un método sencillo de control de gestión sobre el cargo, ya que al final de cada periodo se pueda evaluar su desempeño lo más objetivamente posible.

Efectividad

Según (Heras & Huaman, 2018, pág. 32), efectivo es todo aquello que produce los efectos que se esperan; consecuentemente, efectividad es el grado en que se producen esos efectos esperados. de acuerdo con esto, las organizaciones difieren entre sí por su capacidad de logro, las hay más efectivas, como también menos efectivas. una institución más efectiva es aquella que produce los efectos que se esperan y, por tanto, una menos efectiva es la que no produce todos ellos.

Eficiencia

Según (Chiavenato I. , 2007, págs. 24-25), la eficiencia es una relación entre costos y beneficios. Asimismo, la eficiencia se refiere a la mejor forma de hacer o realizar (método) las cosas, a fin de que los recursos (personas, máquinas, materias primas) se apliquen de la forma más racional posible. La eficiencia se preocupa de los medios, métodos y procedimientos más indicados que sean debidamente planeados y organizados, a fin de asegurar la utilización óptima de

los recursos disponibles. La eficiencia no se preocupa de los fines, simplemente de los medios. El alcance de los objetivos previstos no entra en la esfera de competencia de la eficiencia. En la medida en que el administrador se preocupa por hacer correctamente las cosas, está ocupándose de la eficiencia (la mejor utilización de los recursos disponibles). Cuando utiliza instrumentos para evaluar el alcance de los resultados, es decir, para verificar si las cosas bien hechas son las que realmente se deben hacer, se está ocupando de la eficacia (el logro de los objetivos mediante los recursos disponibles). A pesar de todo, la eficacia y la eficiencia no siempre van de la mano. Una organización puede ser eficiente en sus operaciones y no ser eficaz, o viceversa. También puede no ser eficiente ni eficaz. Lo ideal sería una empresa que sea eficiente y eficaz.

Cumplimiento de funciones con menor tiempo: El trabajador encargado de realizar las operaciones dentro de la institución, cumple en su totalidad de su trabajo en un tiempo corto, permitiendo iniciar otras nuevas.

Cumplimiento de funciones con menor recurso: El cumplimiento de las actividades por un trabajador es con un recurso bajo en relación a los otros, siendo estos dos primeros los trabajadores más usuales dentro de las grandes organizaciones.

Cumplimiento de funciones con menores riesgos: Esta clasificación dentro de las empresas es muy importante porque permite cumplir las funciones sin la preocupación de una respuesta o daño colateral en función a las tareas realizadas.

Eficacia

Eficacia es una medida normativa del logro de resultados. La literatura sobre eficacia organizacional es abundante y generalmente comprende indicadores

contables en términos de utilidad, ventas, facturación, gastos o de criterios parecidos. Puede comprender también otros indicadores financieros como costo por unidad, porcentaje de utilidad sobre ventas, crecimiento del valor en almacén, utilización de la fábrica y del equipo, relación entre capital y facturación, capital y utilidades, etc. Son, en general, unidades de medición bastante simples que no reflejan todo; además, se refieren al pasado y no se ocupan del presente o del futuro de la organización. Y lo peor es que se enfocan en los activos tangibles y no consideran los activos intangibles de la organización. (Chiavenato I. , 2007, págs. 24-25).

CAPITULO II PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN

En el presente trabajo de investigación, se consideró la teoría de (Torrecilla, 2009), quien sostiene que, las dimensiones consideradas de clima organizacional son Ambiente físico, Estructura, Ambiente social, Comportamiento organizacional, las mismas que se han formulado para el estudio, en la Dirección Territorial de Policía de Huancayo.

También en el presente trabajo de investigación se tomó el enfoque de metas u objetivos, ya que se adaptan de manera directa al interés de la investigación, es decir se midió como lo sostiene (Robbins & Judge, 2009) la efectividad de funciones en base a la forma del cumplimiento de las funciones en función a la eficiencia y eficacia.

En esta concepción se plantea el presente Trabajo de investigación, la viabilidad de su desarrollo, estuvo asegurada por el hecho que el investigador cuenta con los recursos necesarios para su financiamiento y por la posibilidad de recoger información de las unidades de investigación, por pertenecer el investigador a la institución que es el ámbito organizacional de investigación.

La técnica que se utilizó, fue la encuesta.

Los instrumentos que se utilizaron fueron 2 cuestionarios:

- Un cuestionario de Clima Organizacional, que se aplicó a los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo.
- Un cuestionario de Desempeño Laboral, que se aplicó a los jefes de área, en el marco de la efectividad de funciones, de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo.

La información que se recopiló de las unidades de investigación, fueron procesadas utilizando el software estadístico SPSSv24.

Entre las técnicas estadísticas que se utilizaron, para el procesamiento y análisis de datos, en el desarrollo del presente trabajo de investigación, son las técnicas de organización, análisis descriptivos, y de presentación de resultados.

Adicionalmente, se utilizó las técnicas de análisis inferencial estadístico para determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, mediante el uso de estadísticos de relación entre variables; para cumplir con los objetivos del presente trabajo de investigación.

El tipo de variables utilizadas para el recojo de información, sus dimensiones e indicadores fueron variables ordinales, cualitativas, al recopilarse la información.

De la información recopilada, utilizando la técnica estadística de promedios, se determinó los promedios de los indicadores, dimensiones y de las variables teóricas. Es decir, los valores ordinales del 1 al 10 fueron transformados en valores cuantitativos continuos, válidos para un análisis estadístico de variables continuas cuantitativas, permitiendo efectuar los análisis de correlación, de Pearson. Esto mismo se explica en el acápite 3.4 del presente informe de investigación.

El procedimiento realizado en el tratamiento de las variables coinciden con, (O'Donnell, Deaton, Durand, Halpern, & Layard, 2014) y (Schnettler at el., 2014), en el tratamiento de variables ordinales convirtiéndolas en variables cuantitativas continuas para sus respectivos análisis estadísticos, por lo que se ha efectuado el tratamiento estadístico considerando las investigaciones efectuadas por los estudiosos (O'Donnell, Deaton, Durand, Halpern, & Layard, 2014) en 9 países del mundo y (Schnettler at el., 2014), en Chile, sobre satisfacción.

Es viable el presente trabajo de investigación, por la posibilidad de contar con información del clima organizacional y de desempeño laboral, por cuanto el investigador labora en el ámbito organizacional materia de estudio, de la localidad de Huancayo.

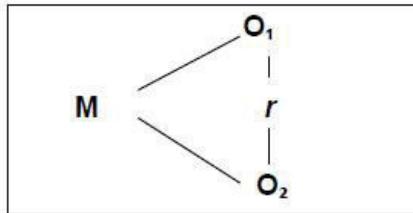
No se encontraron limitaciones para realizar dicho estudio, porque se contó con la autorización de las autoridades de la Dirección Territorial Policía de Huancayo.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

El presente trabajo de investigación es de tipo no experimental porque, se refiere a que no hay manipulación de alguna variable.

El diseño de la investigación es correlacional y se representa de la siguiente forma:



donde:

M = Muestra.

O₁ = Variable 1. Clima organizacional

O₂ = Variable 2. Desempeño Laboral

r = Relación de las variables de estudio.

- **Enfoque:** Cuantitativo

3.2 Diseño muestral

3.2.1 Población y muestra

Población

La población para la variable dependiente de la Diterpol Huancayo estuvo compuesta de 38 trabajadores.

Muestra:

La muestra que se utilizó para el desarrollo en el presente trabajo de investigación estuvo conformada por toda la población, por lo que la muestra es de carácter poblacional, por ser la población de tamaño pequeño.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Se utilizó la técnica de encuesta, recolectando así, la información a través de un cuestionario (Anexo 4), que se aplicó a los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo para los indicadores del clima organizacional, utilizando una variable ordinal para las respuestas que dieron los trabajadores, en una escala de Likert de la siguiente manera:

Muy Inadecuada		Inadecuada		Regular		Adecuada		Muy Adecuada	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Así mismo, para la recolección de datos del desempeño laboral, se aplicó otro cuestionario (Anexo 5), a los jefes de área, de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo, utilizando una variable ordinal para las respuestas que dieron jefes de área, en una escala de Likert de la siguiente manera:

Nunca		A Veces		Muchas Veces		Casi Siempre		Siempre	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3.4 Técnicas de gestión y estadísticas para el procesamiento de la información

Se utilizó técnicas de gestión y estadísticas, para el procesamiento de información, siguientes:

- La información recopilada fue sistematizada y analizada, utilizando el software estadístico SPSS v24.
- Las técnicas estadísticas descriptivas de las variables y las dimensiones de las variables de estudio, tales como:
 - o Organización de los indicadores, dimensiones y variables, en una base de datos sav del SPSS, registrando en esta base de datos, la información recopilada de los cuestionarios

- Determinación de los promedios de cada uno de los indicadores por cada dimensión de las variables clima organizacional y desempeño laboral.
- Descripción de los promedios de los indicadores, dimensiones y variables a través de la presentación en tablas y gráficos de los estadísticos provenientes de la muestra estudiada
- Las técnicas inferenciales para establecer la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral, fueron las siguientes:
 - Técnica de cálculo de correlación de Pearson, por tratarse de valores cuantitativos continuos, entre los promedios de las dimensiones del clima organizacional tales como: Ambiente físico, estructura organizacional, ambiente social, dimensiones personales y comportamiento organizacional; y los promedios del desempeño laboral.
 - Técnica de cálculo de correlación de Pearson, por tratarse de valores cuantitativos continuos, entre los promedios del clima organizacional y los promedios del desempeño laboral.

3.5 Aspectos éticos

Se respetó la información proporcionada por los trabajadores guardando la reserva de sus identidades y de los datos, en la aplicación de los instrumentos.

CAPITULO IV RESULTADOS

4.1 Descripción de las variables en estudio

A continuación, se presentan los resultados del comportamiento de las variables de estudio en el presente trabajo de investigación: El clima organizacional y el desempeño laboral. Primeramente, se presenta la descripción de todos los indicadores que corresponden a las dimensiones de clima organizacional: Estas dimensiones del clima organizacional son: ambiente físico, estructura organizacional, ambiente social, interés personal y comportamiento organizacional.

4.1.1 El clima organizacional por dimensiones

Seguidamente, en la descripción del clima organizacional, se presenta la descripción del ambiente físico, estructura organizacional, ambiente social, interés personal y comportamiento organizacional, donde se muestran los resultados promedios de los indicadores proporcionados.

4.1.1.1 Descripción del ambiente físico

A continuación, en la tabla 1 se presentan los resultados promedios de los indicadores correspondientes: iluminación, temperatura, y espacio donde se realizan las tareas de los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018.

Tabla 1 Promedios de los indicadores del ambiente físico

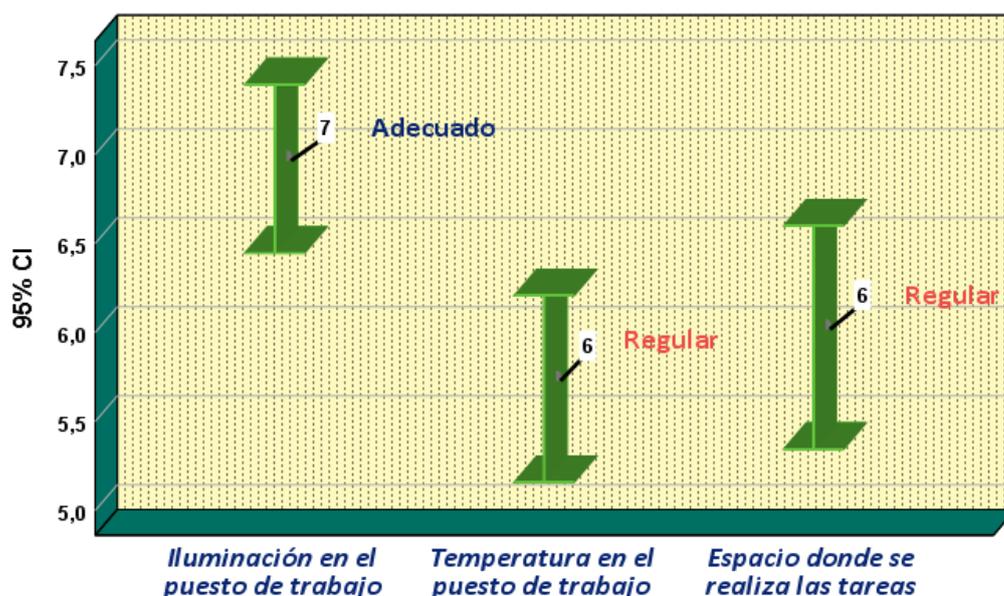
	N	Mínimo	Máximo	Media	Valor cualitativo
Iluminación en el puesto de trabajo	38	3	9	6,92	Adecuado
Temperatura en el puesto de trabajo	38	1	9	5,68	Regular
Espacio donde se realiza las tareas	38	1	10	5,97	Regular

Fuente: Cuestionario aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018.
Elaboración: Propia

En la tabla 1, se observa que, de acuerdo a la información recopilada de los trabajadores, la iluminación en el puesto de trabajo es adecuada, mientras que, la temperatura y los espacio donde se realizan las tareas es regular.

Los resultados promedios, de los indicadores del ambiente físico obtenidos en la tabla 1, también pueden ser observados mediante representación gráfica, donde se muestran los promedios obtenidos de la recolección de datos.

Gráfico 1 Promedios de los indicadores del ambiente físico



Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018.
Elaboración: Propia

4.1.1.2 Descripción de la estructura organizacional

En la tabla 2 se muestran los resultados promedios de los indicadores correspondientes: La estructura, funciones y asignación de responsabilidad, de los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018.

Tabla 2 Promedios de los indicadores de la estructura organizacional

	N	Mínimo	Máximo	Media	Valor cualitativo
La estructura organizacional es	38	2	9	6,26	Regular
Se cumplen las funciones y se asigna responsabilidad de forma	38	1	9	6,50	Adecuado

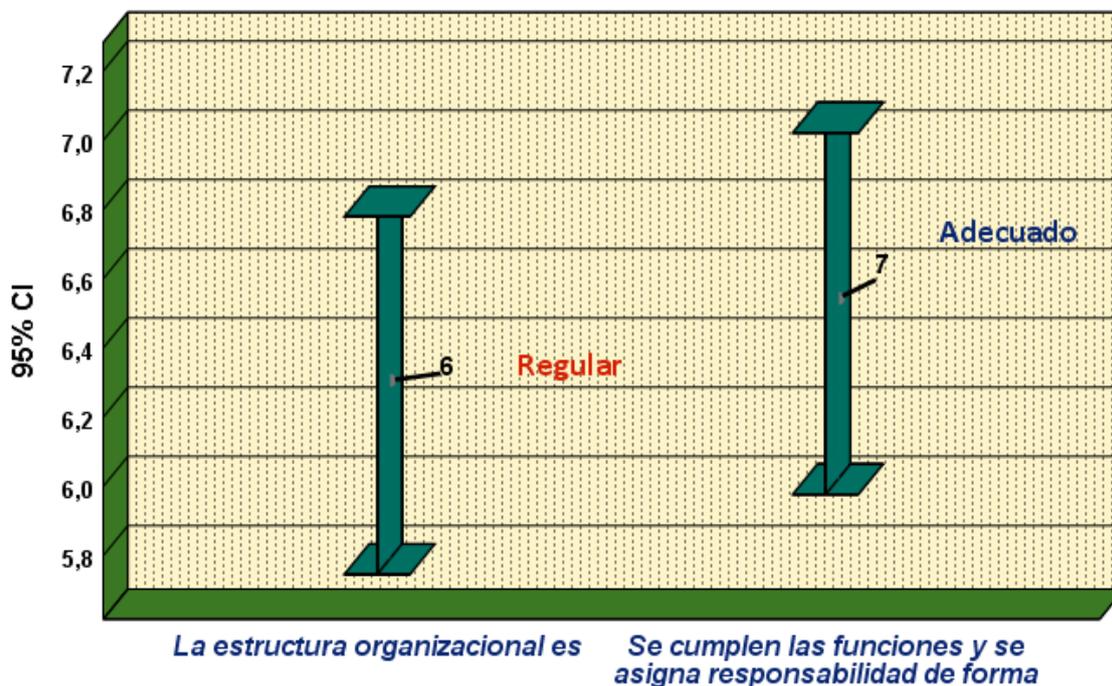
Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018.

Elaboración: Propia

En la tabla 2, se observa que, de acuerdo a la información recopilada de los trabajadores, la estructura en el puesto de trabajo es regular, mientras que las funciones y la asignación de responsabilidad, donde se realizan las tareas es adecuada.

Los resultados promedios, de los indicadores de la estructura organizacional obtenidos en la tabla 2, también pueden ser observados en la gráfica 2, donde se muestran los promedios obtenidos de la recopilación de datos.

Gráfico 2 Promedios de los indicadores de la estructura organizacional



Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018.
Elaboración: Propia

4.1.1.3 Descripción de ambiente social

En la tabla 3 se presentan de los resultados promedios de los indicadores de ambiente social: ayuda entre colegas, trabajo en equipo e información al personal, de los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018.

Tabla 3 Promedio de los indicadores del ambiente social

	N	Mínimo	Máximo	Media	Valor cualitativo
Se cuenta con la ayuda de mis colegas de forma	38	1	9	7,08	Adecuada
En esta institución se trabaja en equipo, en forma	38	1	9	7,00	Adecuada
Se nos mantiene informados de forma	38	1	9	6,50	Adecuada

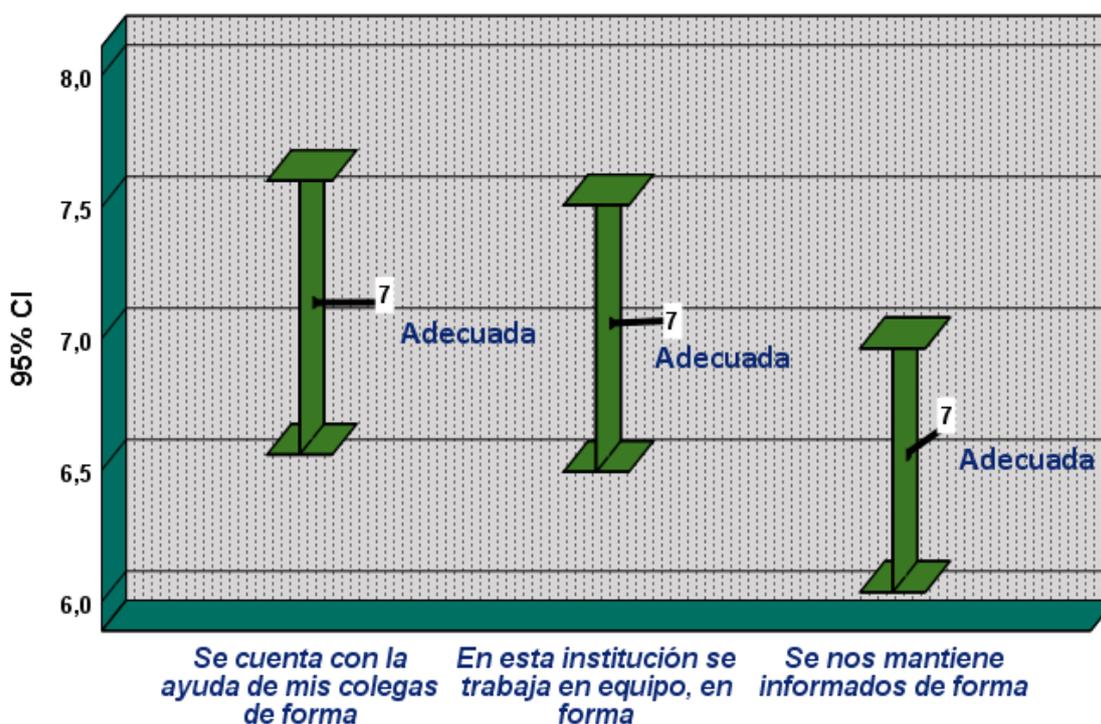
Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018.

Elaboración: Propia

De acuerdo a la información recopilada de los trabajadores, la ayuda entre colegas, el trabajo en equipo en la institución y la información a los trabajadores tienen un valor cualitativo adecuado.

Los resultados promedios, de los indicadores del ambiente social obtenidos en la tabla 3, también pueden ser visualizados en la gráfica 3, donde se exhiben mediante barras los promedios alcanzados en la recolección de datos.

Gráfico 3 promedio de indicadores del ambiente social



Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018

Elaboración: Propia

4.1.1.4 Descripción de Interés personal y posibilidades de ascenso.

En la tabla 4 se presentan los resultados promedios de los indicadores correspondientes: Interés del personal, y las posibilidades de ascenso en la institución, de los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018.

Tabla 4 promedio de los indicadores del interés personal y posibilidad de ascenso

	N	Mínimo	Máximo	Media	Valor Cualitativo
El interés del personal es	38	1	9	6,71	Adecuado
En esta institución las posibilidades de ascenso, se presentan de forma	38	2	9	6,47	Regular

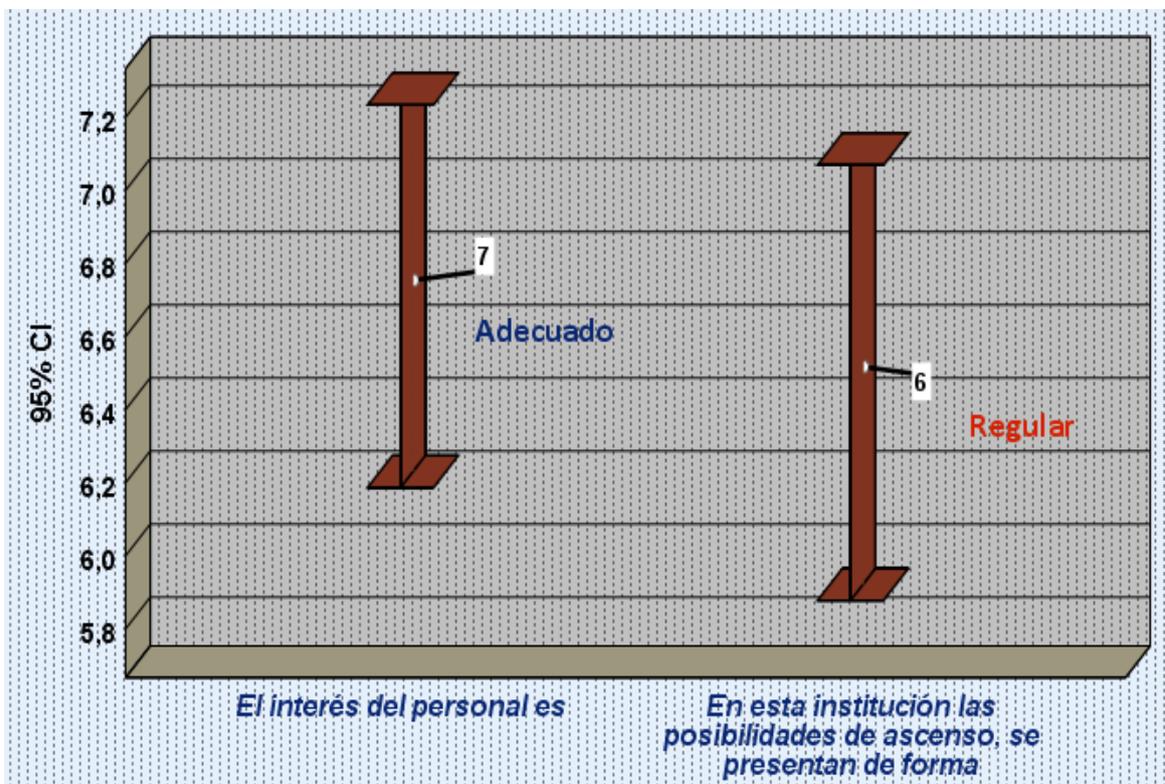
Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018

Elaboración: Propia

En la tabla 4, se observa que, de acuerdo a la información recopilada de los trabajadores, el interés del personal es adecuado, mientras que en la institución la posibilidad de ascenso es regular.

Los resultados promedios, de los indicadores del Interés personal y posibilidades de ascenso, obtenidos en la tabla 4, también pueden ser observados en la gráfica 4, donde se presentan los promedios obtenidos de la recolección de datos.

Gráfico 4 Promedio de los indicadores de interés personal y posibilidades de ascenso



Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018

Elaboración: Propia

4.1.1.5 Descripción del comportamiento institucional

Finalmente, se presenta el último resultado descriptivo, de la variable del clima organizacional, donde se muestra la descripción de la dimensión del comportamiento institucional. En la tabla 5 se presentan los promedios de los indicadores correspondientes: ideas que aporta el trabajador, y si en la institución se llega a acuerdos, en la dirección territorial de policía de Huancayo 2018.

Tabla 5 Promedio del comportamiento institucional

	N	Mínimo	Máximo	Media	Valor Cualitativo
Aquí cualquier trabajador puede presentar ideas y las toman en cuenta, de forma	38	1	9	6,42	Regular
En esta institución se llega a acuerdos de forma	38	3	9	6,58	Adecuada

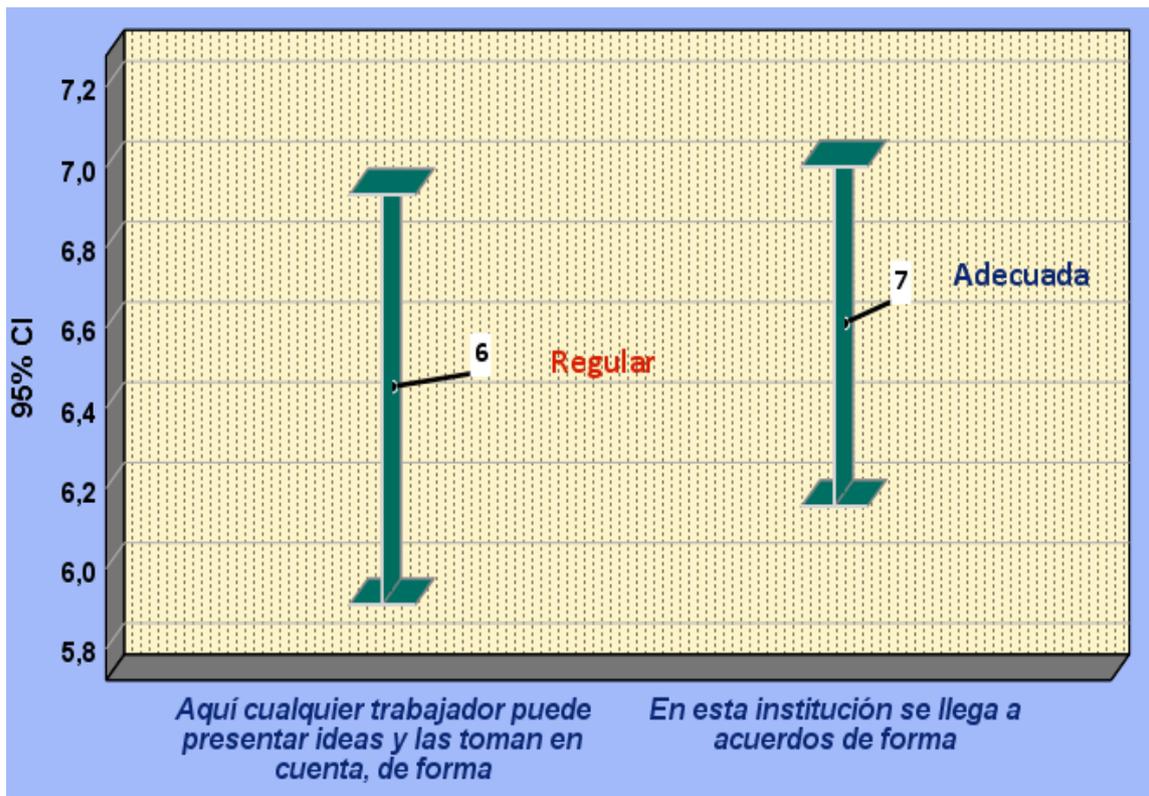
Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018.

Elaboración: Propia

En la tabla 5, se presenta que, de acuerdo a la información recopilada de los trabajadores, respecto a: las ideas presentadas por los trabajadores, tienen un valor cualitativo regular, mientras que en la institución se llegan a acuerdos de forma adecuada.

Los resultados promedios, de los indicadores del comportamiento institucional, obtenidos en la tabla 5, también pueden se pueden apreciar en la gráfica 5, donde se presentan los promedios obtenidos de la recolección de datos.

Gráfico 5 Promedio del comportamiento institucional



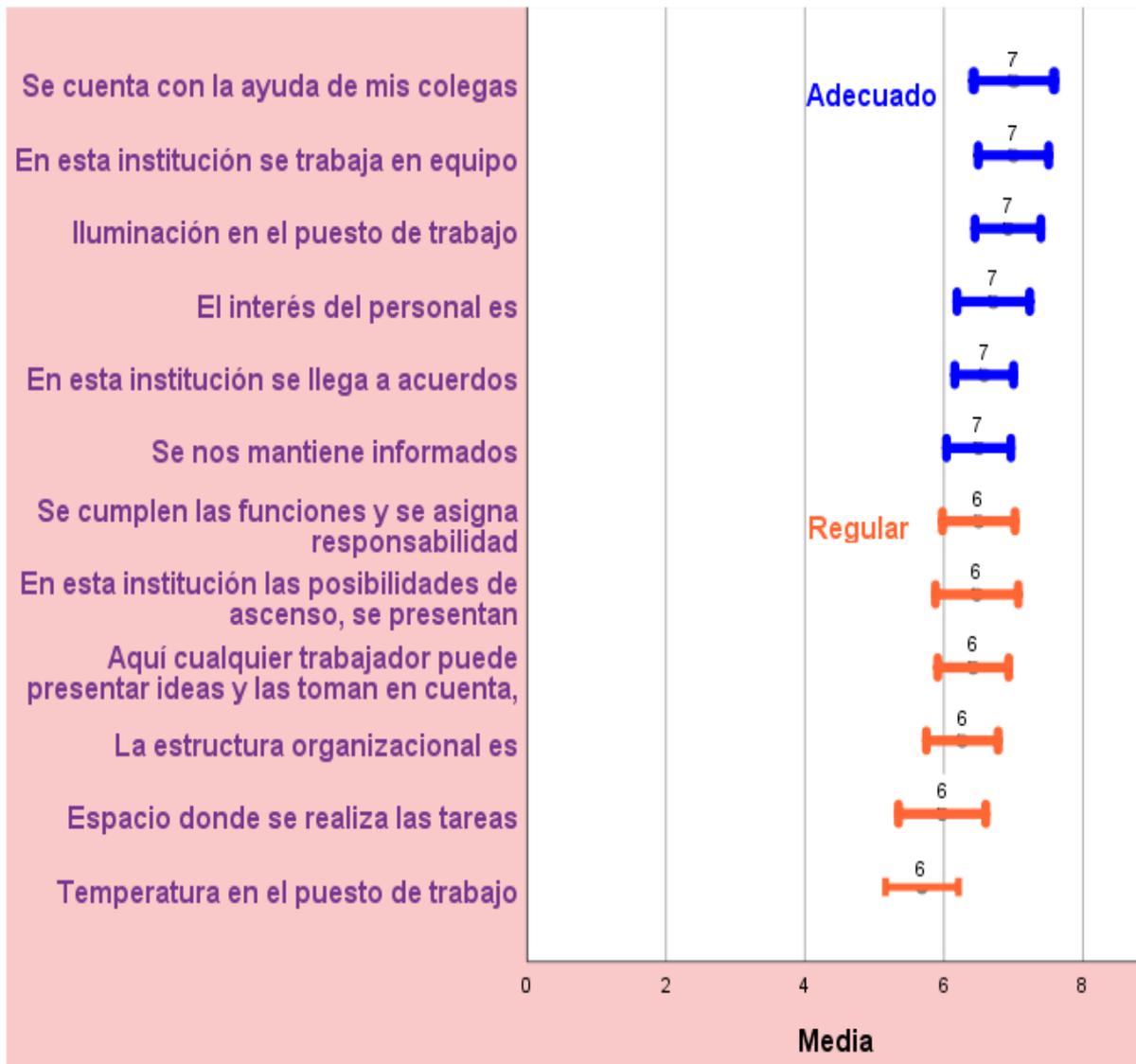
Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018.

Elaboración: Propia

4.1.2 El clima organizacional en general

El clima organizacional en general se puede apreciar en la gráfica 6, donde se presentan los promedios obtenidos de la recolección de datos sobre el clima organizacional, indicando que, en cuanto al trabajo en equipo, la iluminación del área laboral el interés del personal, la información recibida y los acuerdos que realizan en la institución son adecuados, mientras que para, cumplir las funciones y asignar responsabilidad, las posibilidades de ascenso, para presentar ideas, el espacio donde realizan sus actividades, la estructura organizacional y la temperatura en la institución es regular.

Gráfico 6 - Descripción del clima organizacional en general



Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018.

Elaboración: Propia

4.1.3 El desempeño laboral por dimensiones

A continuación, en el desempeño laboral se presenta la descripción de la eficiencia, y la descripción de la eficacia, donde se muestran los resultados promedios de los indicadores proporcionados.

4.1.2.1 Descripción de la eficiencia

A continuación, en la tabla 6 se presentan los resultados promedios de los indicadores correspondientes a eficiencia: metas y tareas en tiempo solicitado, vehículos, uniformes y materiales reduciendo costos para cumplir con sus labores, y realización de funciones sin exponer riesgos a compañeros y a la institución, de los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018.

Tabla 6 Promedio de la eficiencia

	N	Mínimo	Máximo	Media	Valor cualitativo
¿Cumple sus metas y tareas en el tiempo solicitado?	38	3	10	7,47	Casi siempre
¿Utiliza vehículos, uniformes y materiales, reduciendo costos para cumplir con sus labores?	38	1	10	7,16	Casi siempre
¿Realiza sus funciones sin exponer a riesgos a sus compañeros y a la institución?	38	4	10	7,58	Casi siempre

Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018.

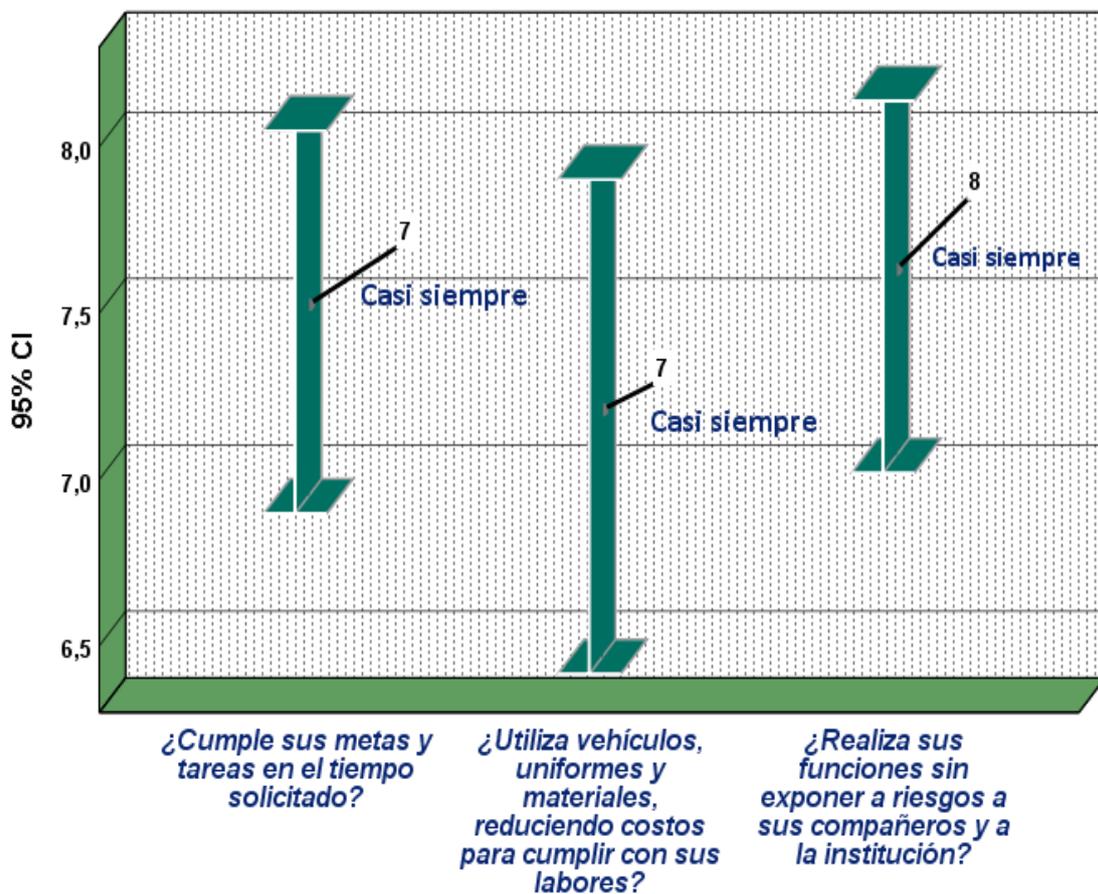
Elaboración: Propia

En la tabla 6, se muestra que, de acuerdo a la información recolectada de la evaluación de los jefes inmediatos, del cumplimiento de metas y tareas en el tiempo solicitado, vehículos, uniformes y materiales reduciendo costos para

cumplir con sus labores, y realización de funciones sin exponer riesgos a compañeros y a la institución tienen un valor cualitativo de casi siempre.

Los resultados promedios de los indicadores de la eficiencia, obtenidos en la tabla 6, también pueden se pueden apreciar en la gráfica 6, donde se presentan los promedios adquiridos en la recolección de datos.

Gráfico 7 Promedio de la eficiencia



Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018

Elaboración: Propia

4.1.2.2 Descripción de la eficacia

En la tabla 7 se muestran los resultados promedios de los indicadores correspondientes a la eficacia: metas y tareas que se establecen, cumplimiento adicional de tareas encargadas, y proactividad en el cumplimiento de metas y tareas, de los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018.

Tabla 7 Promedio de la eficacia

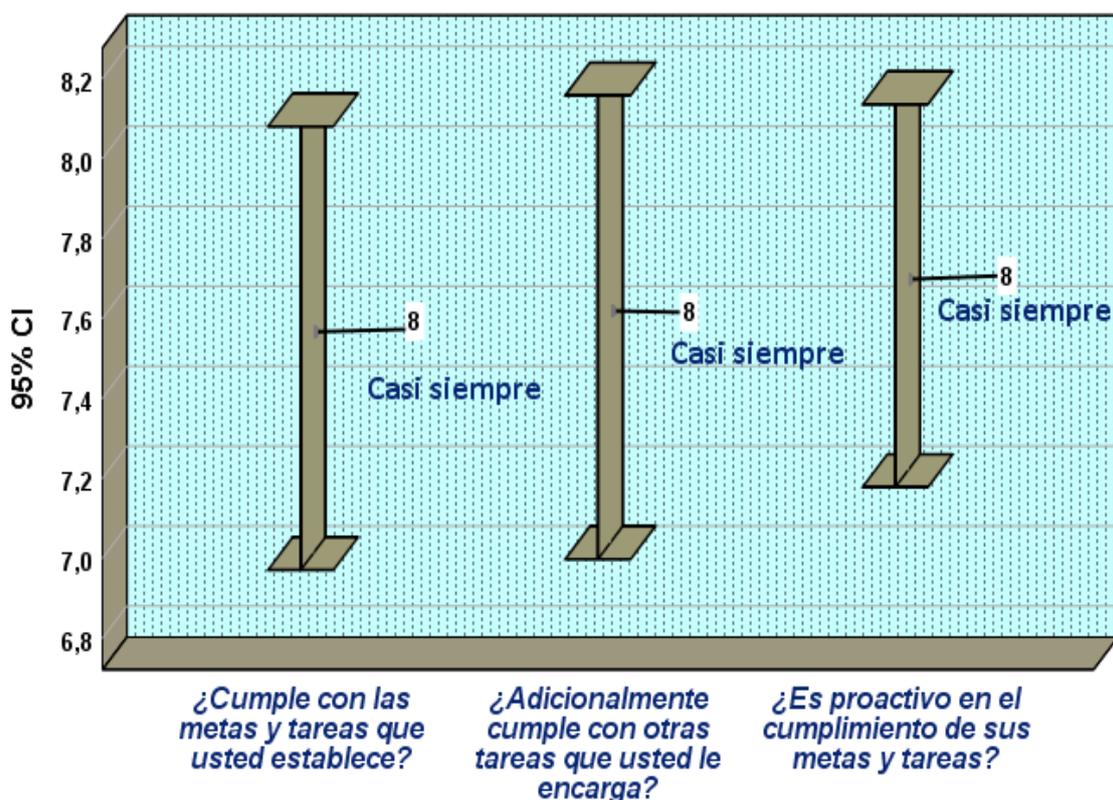
	N	Mínimo	Máximo	Media	Valor cualitativo
¿Cumple con las metas y tareas que usted establece?	38	3	10	7,53	Casi siempre
¿Adicionalmente cumple con otras tareas que usted le encarga?	38	3	10	7,58	Casi siempre
¿Es proactivo en el cumplimiento de sus metas y tareas?	38	4	10	7,66	Casi siempre

Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018
Elaboración: Propia

En la tabla 7, se puede observar que, de acuerdo a la información recolectada de la evaluación de los trabajadores por parte de sus jefes inmediatos, mediante el cuestionario de desempeño laboral, los indicadores: el cumplimiento de las metas y tareas que se establecen, cumplimiento adicional de tareas encargadas, y la proactividad en el cumplimiento de metas y tareas, tiene un resultado promedio de casi siempre.

Los resultados promedios de los indicadores de la eficacia, obtenidos en la tabla 7, también pueden ser apreciados en la gráfica 7, donde se presentan los promedios obtenidos en la recolección de información.

Gráfico 8 Promedio de la eficacia

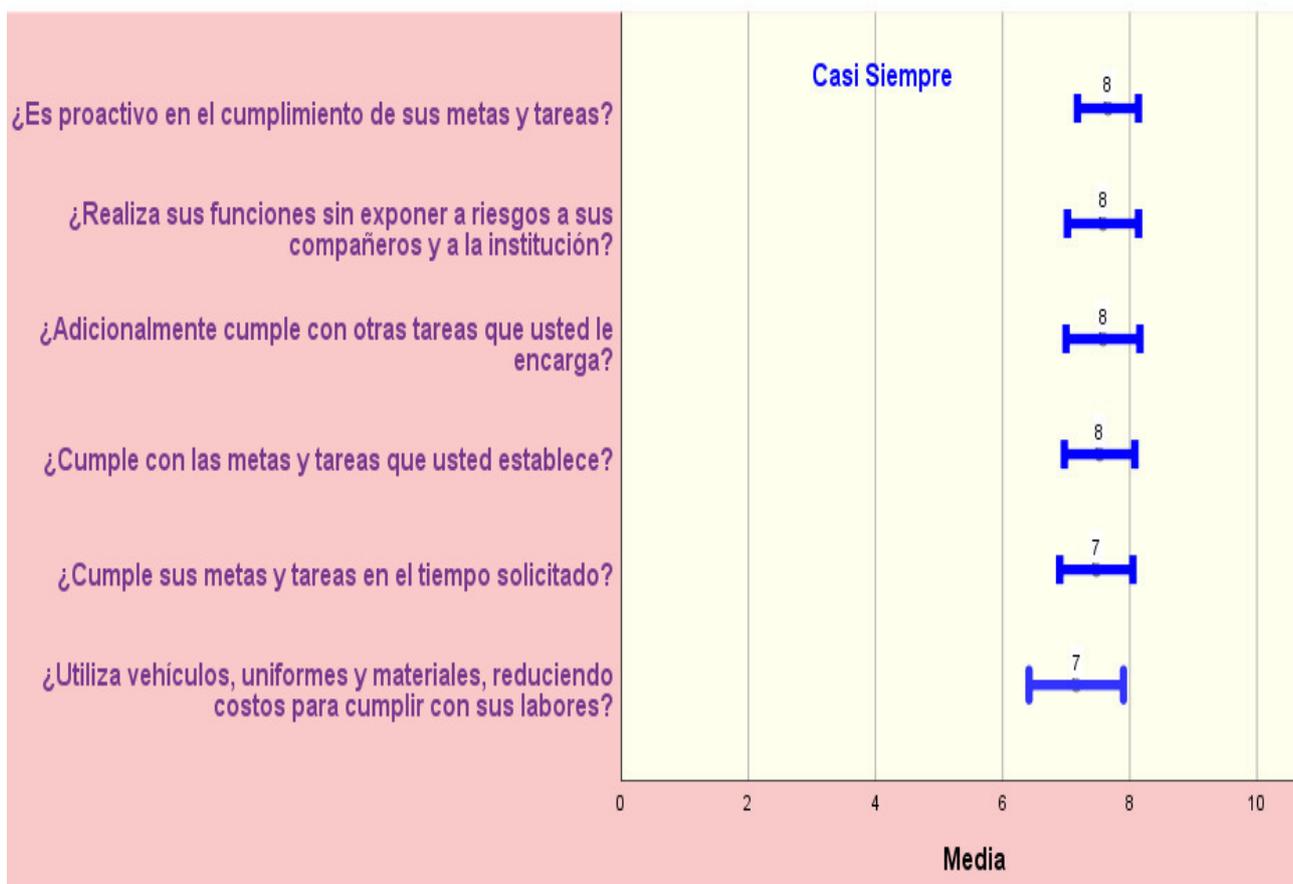


Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018
 Elaboración: Propia

4.1.4 El desempeño laboral en general

En la gráfica 9, se muestra el desempeño laboral en general, donde se puede apreciar que, los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo, casi siempre tienen un buen desempeño laboral.

Gráfico 9 - Descripción del desempeño laboral en general



Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018

Elaboración: Propia

4.2 Relación entre las dimensiones de clima organizacional y el desempeño laboral.

A continuación, se presenta los resultados de la relación entre las dimensiones de clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de la policía de Huancayo 2018, de la siguiente manera:

- Determinación de la forma como el ambiente físico se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018.

- Explicación de cómo la estructura organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018.
- Precisión de qué modo el ambiente social se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018.
- Exposición de cómo se relaciona las dimensiones personales con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018.
- Demostración de cómo el comportamiento Organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018.

4.2.1 Determinación de la forma como el ambiente físico [se relaciona con](#) el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018.

Seguidamente, en la tabla 8 se muestra los resultados promedios de los indicadores correspondientes a la dimensión de ambiente físico: iluminación, temperatura y espacio, manifestado por los trabajadores; con respecto al desempeño laboral, expresado por sus jefes inmediatos, de la dirección territorial de la policía de Huancayo 2018.

Tabla 8 Promedios de Ambiente físico y promedios de desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de la policía de Huancayo 2018

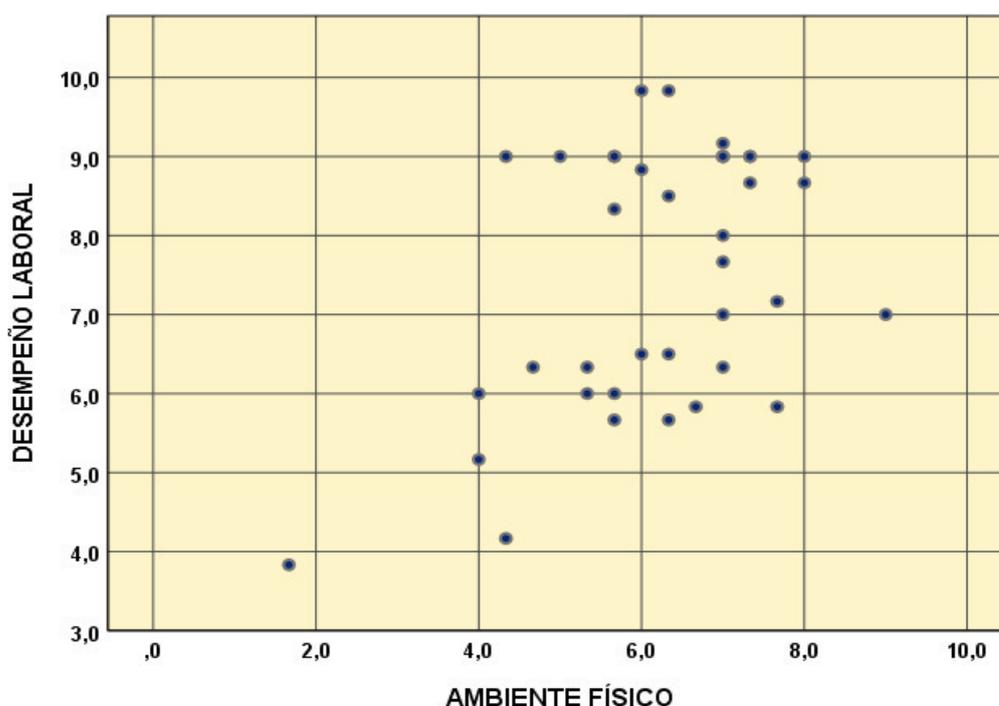
	Iluminación en el puesto de trabajo	Temperatura en el puesto de trabajo	Espacio donde se realiza las tareas	Ambiente Físico	Desempeño Laboral
1	Adecuado	Regular	Muy adecuada	7,7	5,8
2	Adecuado	Regular	Adecuado	7,0	6,3
3	Muy adecuada	Regular	Adecuado	7,0	7,0
4	Adecuado	Adecuado	Adecuado	7,3	8,7
5	Muy adecuada	Adecuado	Muy adecuada	9,0	7,0
6	Regular	Regular	Adecuado	5,7	8,3
7	Adecuado	Adecuado	Regular	7,3	9,0
8	Adecuado	Regular	Regular	6,0	8,8
9	Muy adecuada	Muy adecuada	Regular	8,0	8,7
10	Adecuado	Regular	Regular	5,7	9,0
11	Adecuado	Regular	Adecuado	6,3	9,8
12	Regular	Regular	Inadecuada	5,0	9,0
13	Adecuado	Regular	Adecuado	7,3	9,0
14	Regular	Adecuado	Adecuado	6,3	8,5
15	Adecuado	Regular	Regular	5,7	9,0
16	Adecuado	Regular	Regular	6,0	9,8
17	Inadecuada	Inadecuada	Regular	4,3	9,0
18	Adecuado	Adecuado	Regular	7,0	8,0
19	Adecuado	Regular	Regular	6,3	5,7
20	Adecuado	Regular	Adecuado	6,7	5,8
21	Adecuado	Adecuado	Adecuado	8,0	9,0
22	Adecuado	Adecuado	Regular	7,0	9,2
23	Regular	Regular	Regular	6,0	6,5
24	Adecuado	Regular	Inadecuada	5,7	5,7
25	Adecuado	Adecuado	Regular	7,0	7,7
26	Adecuado	Regular	Regular	6,3	6,5
27	Adecuado	Inadecuada	Regular	5,3	6,3
28	Adecuado	Regular	Adecuado	7,0	9,0
29	Regular	Inadecuada	Inadecuada	4,0	6,0
30	Adecuado	Regular	Adecuado	7,0	9,0
31	Regular	Inadecuada	Inadecuada	4,3	4,2
32	Adecuado	Adecuado	Inadecuada	5,7	6,0
33	Inadecuada	Muy inadecuada	Muy inadecuada	1,7	3,8
34	Adecuado	Adecuado	Adecuado	7,7	7,2
35	Regular	Inadecuada	Adecuado	5,3	6,0
36	Regular	Regular	Inadecuada	4,7	6,3
37	Regular	Inadecuada	Inadecuada	4,0	5,2
38	Adecuado	Adecuado	Adecuado	7,0	9,0

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018

Elaboración: Propia

Los resultados promedios de los indicadores de ambiente físico podrían estar relacionados con el desempeño laboral de los trabajadores, de la dirección territorial de la policía de Huancayo, obtenidos en la tabla 8. Para lo cual se ha elaborado un diagrama de dispersión, que podría dar una idea más completa de esta relación, como se puede apreciar en la gráfica 8, donde se visualiza la correlación de 0,459, entre el ambiente físico y el desempeño laboral.

Gráfico 10 Promedios de Ambiente físico y promedios de desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de la policía de Huancayo 2018



Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018.

Elaboración: Propia

Una manera de contrastar la correlación significativa, entre el ambiente físico y el desempeño laboral de los trabajadores, es calculando el p-valor, el mismo que se presenta en la tabla 9.

Tabla 9 Medida de la relación entre el ambiente físico y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de Huancayo.

		Promedio del Ambiente físico del trabajador	Promedio del Desempeño laboral del trabajador
Promedio del Ambiente físico del trabajador	Correlación de Pearson	1	,459**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	38	38
Promedio del Desempeño laboral del trabajador	Correlación de Pearson	,459**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	38	38

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

Como se puede apreciar en la tabla 9, la correlación es de 0,459, con p-valor=0,004< α =0,05, lo que resulta ser muy significativa, al 95% de confianza, la relación entre el ambiente físico y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Huancayo.

4.2.2 Explicación de cómo la estructura organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018.

A continuación, en la tabla 10 se presenta los resultados promedios de los indicadores correspondientes a la dimensión estructura, es decir: estructura organizacional, se cumplen las funciones y la asignación de responsabilidad, según los trabajadores; con relación al desempeño laboral, evaluado por sus jefes inmediatos.

Tabla 10 Promedios de estructura y promedios de desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de la policía de Huancayo 2018

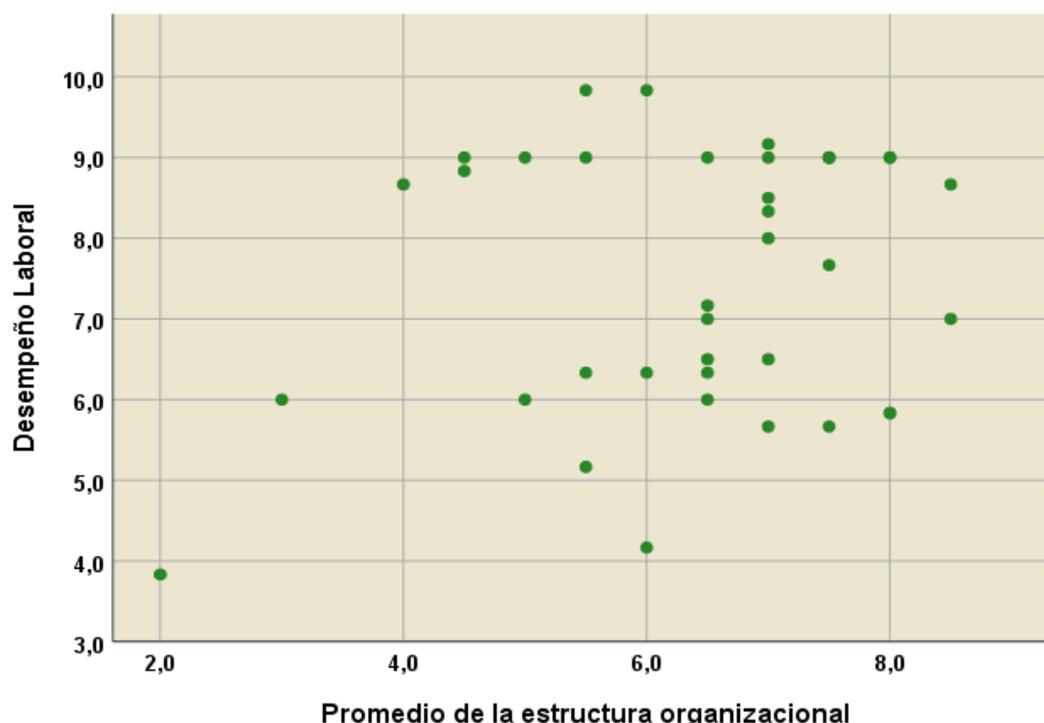
	La estructura organizacional	Se cumplen las funciones y se asigna responsabilidad de forma	Promedio de la estructura organizacional	Promedio del Desempeño laboral del trabajador
1	Adecuado	Adecuado	8,0	5,8
2	Regular	Regular	5,5	6,3
3	Regular	Adecuado	6,5	7,0
4	Inadecuada	Regular	4,0	8,7
5	Adecuado	Muy adecuada	8,5	7,0
6	Adecuado	Adecuado	7,0	8,3
7	Adecuado	Adecuado	7,5	9,0
8	Regular	Inadecuada	4,5	8,8
9	Muy adecuada	Adecuado	8,5	8,7
10	Adecuado	Adecuado	8,0	9,0
11	Regular	Regular	6,0	9,8
12	Regular	Regular	5,5	9,0
13	Adecuado	Adecuado	8,0	9,0
14	Adecuado	Adecuado	7,0	8,5
15	Regular	Regular	5,0	9,0
16	Regular	Regular	5,5	9,8
17	Regular	Inadecuada	4,5	9,0
18	Adecuado	Adecuado	7,0	8,0
19	Adecuado	Adecuado	7,5	5,7
20	Adecuado	Adecuado	8,0	5,8
21	Adecuado	Adecuado	7,5	9,0
22	Regular	Adecuado	7,0	9,2
23	Adecuado	Adecuado	7,0	6,5
24	Adecuado	Adecuado	7,0	5,7
25	Adecuado	Adecuado	7,5	7,7
26	Adecuado	Regular	6,5	6,5
27	Regular	Regular	6,0	6,3
28	Adecuado	Adecuado	7,5	9,0
29	Muy inadecuada	Inadecuada	3,0	6,0
30	Regular	Adecuado	6,5	9,0
31	Regular	Adecuado	6,0	4,2
32	Regular	Regular	5,0	6,0
33	Inadecuada	Muy inadecuada	2,0	3,8
34	Adecuado	Regular	6,5	7,2
35	Regular	Adecuado	6,5	6,0
36	Regular	Adecuado	6,5	6,3
37	Regular	Regular	5,5	5,2
38	Adecuado	Adecuado	7,0	9,0

Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018

Elaboración: Propia

Los resultados promedios de los indicadores de la estructura, no podrían estar relacionados con el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de la policía de Huancayo, obtenidos en la tabla 10. Para la determinación de esta relación, se ha elaborado un diagrama que podría dar una idea más completa de esta relación, como se puede apreciar en la gráfica 9, donde se visualiza la correlación de 0,21, entre estructura y el desempeño laboral.

Gráfico 11 Promedios de estructura y promedios de desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de la policía de Huancayo 2018.



Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018

Elaboración: Propia

La correlación, entre estructura y el desempeño laboral de los trabajadores, se encontró con el p-valor, el mismo que se presenta en la tabla 11.

Tabla 11 Medida de la relación entre estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de Huancayo.

		Promedio de la estructura organizacional	Promedio del Desempeño laboral del trabajador
Promedio de la estructura organizacional	Correlación de Pearson	1	,214
	Sig. (bilateral)		,197
	N	38	38
Promedio del Desempeño laboral del trabajador	Correlación de Pearson	,214	1
	Sig. (bilateral)	,197	
	N	38	38

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018

Elaboración: Propia

Como se puede apreciar en la tabla 11, la correlación es de 0,214, con $p\text{-valor}=0,197 > \alpha=0,05$, lo que resulta no ser significativa, por lo tanto, la dimensión estructura del clima organizacional, no está relacionada al 95 % de confianza, en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Huancayo.

4.2.3. Precisión de qué modo el ambiente social *se relaciona* con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018. En la tabla 12 se muestra los resultados promedios de los indicadores correspondientes a la dimensión ambiente social, es decir: ayuda de colegas, trabajo en equipo, y mantener informados, expresado por los trabajadores; en relación al desempeño laboral, evaluado por sus jefes inmediatos, de la dirección territorial de la policía de Huancayo.

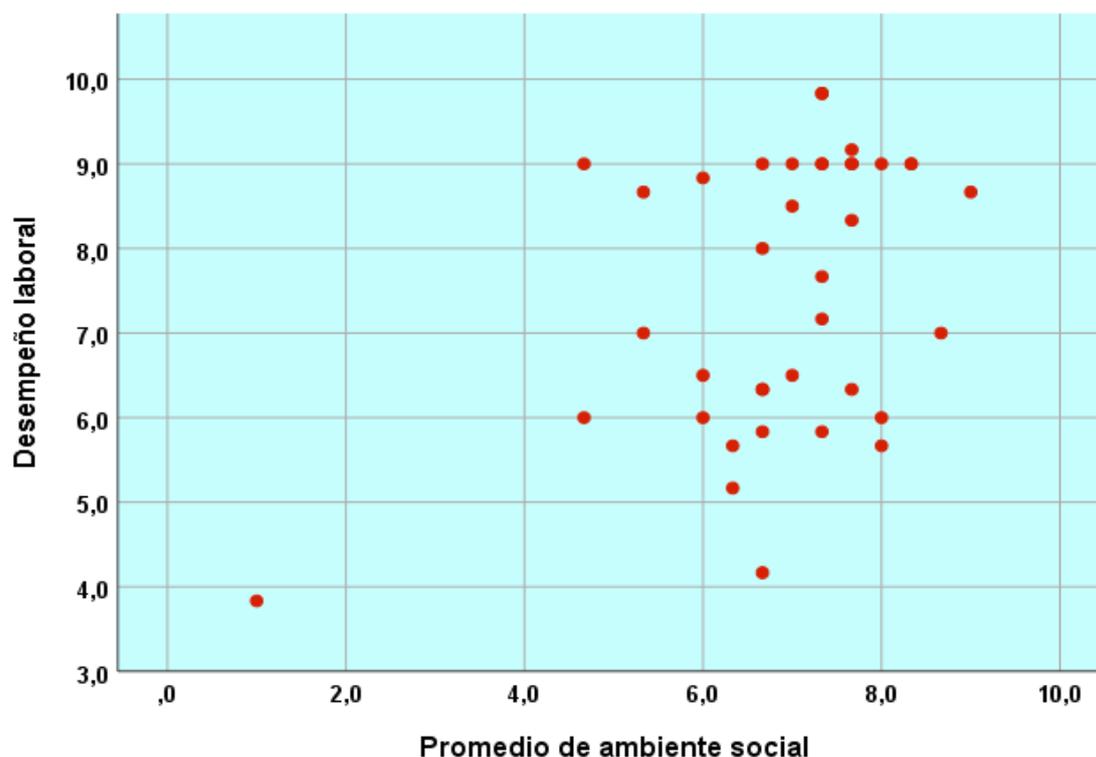
Tabla 12 Promedios de Ambiente social y promedios de desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de la policía de Huancayo 2018

	Se cuenta con la ayuda de mis colegas de forma	En esta institución se trabaja en equipo, en forma	Se nos mantiene informados de forma	Promedio del Desempeño laboral del trabajador	Promedio de ambiente social
1	Regular	Adecuado	Adecuado	5,8	6,7
2	Adecuado	Adecuado	Adecuado	6,3	7,7
3	Adecuado	Inadecuada	Regular	7,0	5,3
4	Inadecuada	Adecuado	Regular	8,7	5,3
5	Muy adecuada	Muy adecuada	Adecuado	7,0	8,7
6	Adecuado	Adecuado	Adecuado	8,3	7,7
7	Muy adecuada	Muy adecuada	Adecuado	9,0	8,3
8	Regular	Regular	Regular	8,8	6,0
9	Muy adecuada	Muy adecuada	Muy adecuada	8,7	9,0
10	Adecuado	Adecuado	Regular	9,0	7,3
11	Adecuado	Adecuado	Adecuado	9,8	7,3
12	Adecuado	Adecuado	Regular	9,0	6,7
13	Adecuado	Adecuado	Adecuado	9,0	7,7
14	Adecuado	Adecuado	Adecuado	8,5	7,0
15	Adecuado	Adecuado	Adecuado	9,0	7,0
16	Adecuado	Adecuado	Adecuado	9,8	7,3
17	Inadecuada	Regular	Regular	9,0	4,7
18	Adecuado	Regular	Regular	8,0	6,7
19	Adecuado	Adecuado	Adecuado	5,7	8,0
20	Adecuado	Adecuado	Regular	5,8	7,3
21	Adecuado	Adecuado	Adecuado	9,0	7,7
22	Adecuado	Adecuado	Adecuado	9,2	7,7
23	Adecuado	Adecuado	Adecuado	6,5	7,0
24	Adecuado	Regular	Regular	5,7	6,3
25	Adecuado	Adecuado	Adecuado	7,7	7,3
26	Regular	Regular	Regular	6,5	6,0
27	Adecuado	Regular	Adecuado	6,3	6,7
28	Adecuado	Adecuado	Adecuado	9,0	8,0
29	Regular	Regular	Inadecuada	6,0	4,7
30	Adecuado	Adecuado	Adecuado	9,0	7,3
31	Adecuado	Adecuado	Regular	4,2	6,7
32	Regular	Regular	Regular	6,0	6,0
33	Muy inadecuada	Muy inadecuada	Muy inadecuada	3,8	1,0
34	Adecuado	Adecuado	Adecuado	7,2	7,3
35	Muy adecuada	Muy adecuada	Regular	6,0	8,0
36	Adecuado	Adecuado	Regular	6,3	6,7
37	Adecuado	Adecuado	Regular	5,2	6,3
38	Muy adecuada	Muy adecuada	Adecuado	9,0	8,3

Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018 Elaboración: Propia

Los resultados promedios de los indicadores de la dimensión ambiente social, y el desempeño laboral de la dirección territorial de la policía de Huancayo, se presentan en la tabla 12, los mismos que, también se pueden apreciar en la gráfica 10. Se ha elaborado una representación gráfica, de dispersión, que podría dar una idea más completa de esta relación, como se puede apreciar en la gráfica 10, donde se visualiza la correlación de 0,41, entre ambiente social y el desempeño laboral.

Gráfico 12 Promedios de Ambiente social y promedios de desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de la policía de Huancayo 2018.



Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018

Elaboración: Propia

La correlación, entre ambiente social y el desempeño laboral de los trabajadores, se determinó, calculando el p-valor, el mismo que se presenta en la tabla 13.

Tabla 13 Medida de la relación entre ambiente social y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de Huancayo.

		Promedio de ambiente social	Promedio del Desempeño laboral del trabajador
Promedio de ambiente social	Correlación de Pearson	1	,415**
	Sig. (bilateral)		,010
	N	38	38
Promedio del Desempeño laboral del trabajador	Correlación de Pearson	,415**	1
	Sig. (bilateral)	,010	
	N	38	38

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

Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018

Elaboración: Propia

Como se puede observar en la tabla 13, la correlación es de 0,415, con p-valor=0,010< α =0.05, lo que resulta ser significativa, al 95% de confianza, la relación entre el ambiente social, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Huancayo.

4.2.4 Exposición de cómo [se relaciona](#) las dimensiones personales con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018.

A continuación, en la tabla 14 se observa los resultados promedios de los indicadores correspondientes a la dimensión personales: el interés del personal, y la posibilidad de ascenso en la institución, mostrado por los trabajadores; con respecto al desempeño laboral, evaluado por sus jefes inmediatos, de la dirección territorial de la policía de Huancayo 2018.

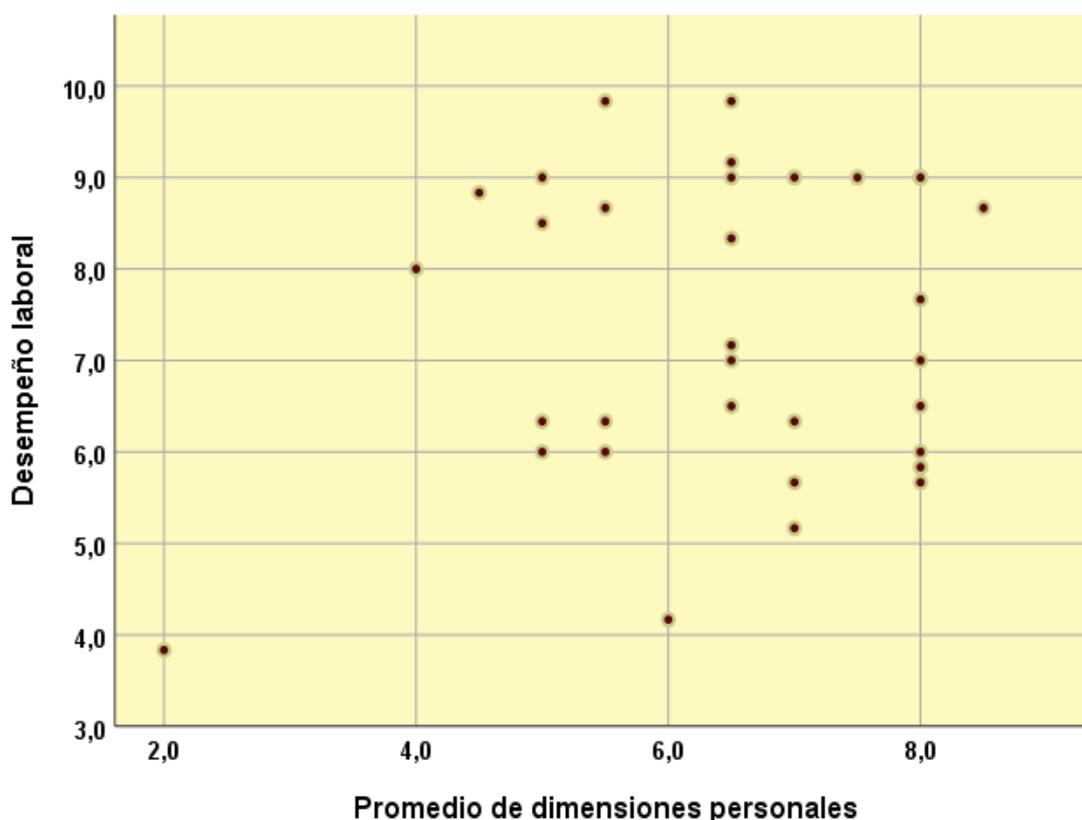
Tabla 14 Promedios de dimensión personales y promedios de desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de la policía de Huancayo 2018

	El interés del personal es	En esta institución las posibilidades de ascenso, se presentan de forma	Promedio del interés personal	Promedio del Desempeño laboral del trabajador
1	Muy adecuada	Adecuado	8,0	5,8
2	Adecuado	Inadecuada	5,0	6,3
3	Regular	Adecuado	6,5	7,0
4	Inadecuada	Adecuado	5,5	8,7
5	Muy adecuada	Adecuado	8,0	7,0
6	Regular	Adecuado	6,5	8,3
7	Adecuado	Adecuado	7,0	9,0
8	Adecuado	Muy inadecuada	4,5	8,8
9	Muy adecuada	Adecuado	8,5	8,7
10	Adecuado	Adecuado	7,5	9,0
11	Regular	Regular	5,5	9,8
12	Adecuado	Regular	6,5	9,0
13	Adecuado	Adecuado	8,0	9,0
14	Adecuado	Inadecuada	5,0	8,5
15	Adecuado	Adecuado	7,5	9,0
16	Adecuado	Regular	6,5	9,8
17	Regular	Regular	5,0	9,0
18	Inadecuada	Inadecuada	4,0	8,0
19	Adecuado	Adecuado	8,0	5,7
20	Adecuado	Adecuado	8,0	5,8
21	Adecuado	Adecuado	8,0	9,0
22	Regular	Adecuado	6,5	9,2
23	Adecuado	Adecuado	8,0	6,5
24	Adecuado	Adecuado	7,0	5,7
25	Adecuado	Muy adecuada	8,0	7,7
26	Adecuado	Regular	6,5	6,5
27	Adecuado	Inadecuada	5,5	6,3
28	Adecuado	Adecuado	8,0	9,0
29	Inadecuada	Adecuado	5,5	6,0
30	Adecuado	Adecuado	7,0	9,0
31	Regular	Regular	6,0	4,2
32	Regular	Inadecuada	5,0	6,0
33	Muy inadecuada	Inadecuada	2,0	3,8
34	Regular	Adecuado	6,5	7,2
35	Adecuado	Adecuado	8,0	6,0
36	Adecuado	Regular	7,0	6,3
37	Adecuado	Adecuado	7,0	5,2
38	Adecuado	Muy adecuada	8,0	9,0

Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018
Elaboración: Propia

Los resultados promedios de los indicadores de la dimensión personal, podrían estar relacionados con el desempeño laboral de los trabajadores, obtenidos en la tabla 14. Para lo cual se elaboró un diagrama de dispersión, que podría dar una idea más completa de esta relación, como se puede apreciar en la gráfica 11, donde se visualiza la correlación de 0,172, entre la dimensión personales y el desempeño laboral.

Gráfico 13 Promedios de dimensión personales y promedios de desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de la policía de Huancayo 2018.



Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018
Elaboración: Propia

La correlación, entre la dimensión personales y el desempeño laboral de los trabajadores, se calculó con el p-valor, el mismo que se presenta en la tabla 15.

Tabla 15 Medida de la relación entre dimensión personales y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de Huancayo

		Promedio del interés personal	Promedio del Desempeño laboral del trabajador
Promedio del interés personal	Correlación de Pearson	1	,172
	Sig. (bilateral)		,301
	N	38	38
Promedio del Desempeño laboral del trabajador	Correlación de Pearson	,172	1
	Sig. (bilateral)	,301	
	N	38	38

Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018.

Elaboración: Propia

Como se puede observar en la tabla 15, la correlación es de 0,172, con $p\text{-valor}=0,301 > \alpha=0,05$, lo que resulta no ser significativa, por lo tanto, la dimensión personal, no está relacionada al 95% de confianza, con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Huancayo.

4.2.5. Demostración de cómo el comportamiento Organizacional [se relaciona](#) con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018.

Finalmente, se presenta los últimos resultados donde en la tabla 16 donde se muestran los promedios de los indicadores correspondientes a la dimensión comportamiento organizacional, es decir: el interés del personal, y la posibilidad de ascenso en la institución, manifestado por los trabajadores; con respecto al desempeño laboral, evaluado por sus jefes inmediatos, de la dirección territorial de la policía de Huancayo.

Tabla 16 Promedios de dimensión comportamiento organizacional y promedios de desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de la policía de Huancayo 2018

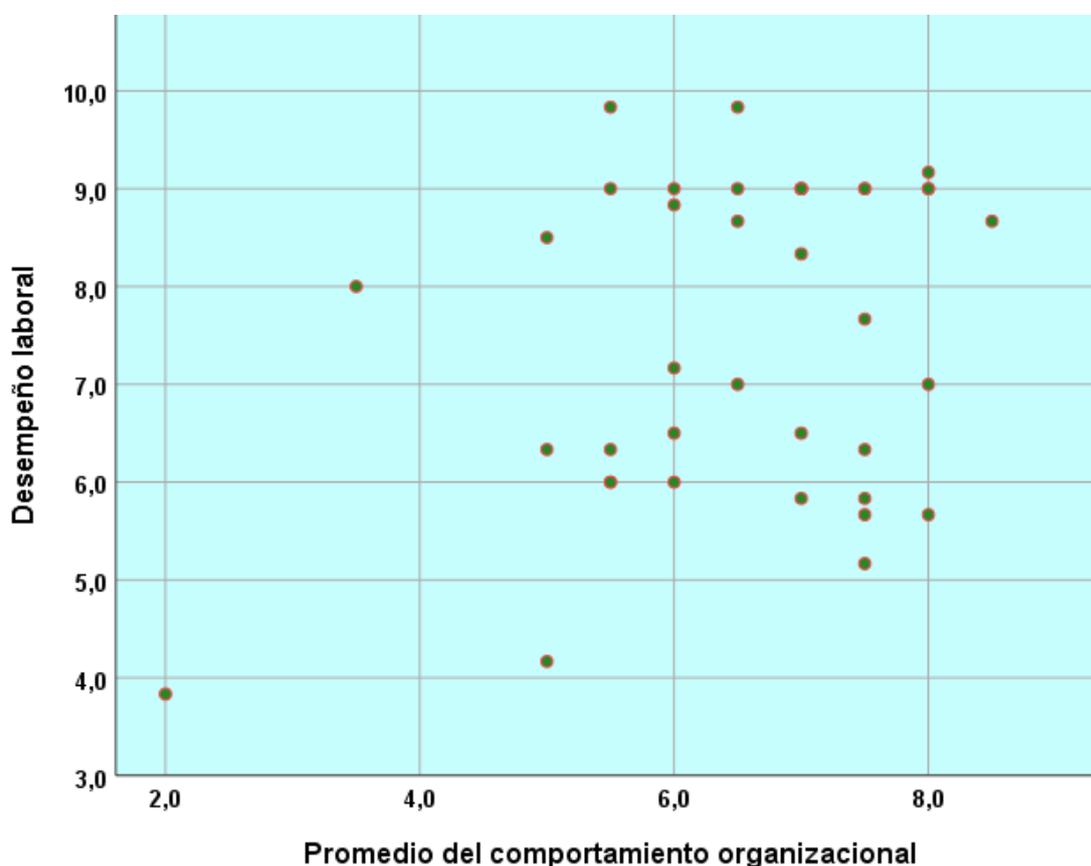
	Aquí cualquier trabajador puede presentar ideas y las toman en cuenta, de forma	En esta institución se llega a acuerdos de forma	Promedio del comportamiento institucional	Promedio del Desempeño laboral del trabajador
1	Adecuado	Adecuado	7,0	5,8
2	Inadecuada	Regular	5,0	6,3
3	Adecuado	Regular	6,5	7,0
4	Regular	Adecuado	6,5	8,7
5	Adecuado	Adecuado	8,0	7,0
6	Adecuado	Adecuado	7,0	8,3
7	Muy adecuada	Regular	7,5	9,0
8	Regular	Regular	6,0	8,8
9	Adecuado	Muy adecuada	8,5	8,7
10	Adecuado	Adecuado	8,0	9,0
11	Regular	Adecuado	6,5	9,8
12	Regular	Regular	6,0	9,0
13	Adecuado	Adecuado	8,0	9,0
14	Regular	Regular	5,0	8,5
15	Adecuado	Regular	6,5	9,0
16	Regular	Regular	5,5	9,8
17	Regular	Regular	5,5	9,0
18	Inadecuada	Inadecuada	3,5	8,0
19	Adecuado	Adecuado	7,5	5,7
20	Adecuado	Adecuado	7,5	5,8
21	Adecuado	Adecuado	7,0	9,0
22	Adecuado	Adecuado	8,0	9,2
23	Adecuado	Regular	7,0	6,5
24	Adecuado	Adecuado	8,0	5,7
25	Adecuado	Adecuado	7,5	7,7
26	Regular	Regular	6,0	6,5
27	Regular	Regular	5,5	6,3
28	Adecuado	Adecuado	7,0	9,0
29	Regular	Regular	5,5	6,0
30	Adecuado	Adecuado	7,5	9,0
31	Regular	Regular	5,0	4,2
32	Regular	Regular	5,5	6,0
33	Muy inadecuada	Inadecuada	2,0	3,8
34	Regular	Regular	6,0	7,2
35	Regular	Regular	6,0	6,0
36	Adecuado	Adecuado	7,5	6,3
37	Adecuado	Adecuado	7,5	5,2
38	Adecuado	Adecuado	7,0	9,0

Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018

Elaboración: Propia

Los resultados promedios de los indicadores de la dimensión comportamiento organizacional, podrían estar relacionados con el desempeño laboral de los trabajadores, de la dirección territorial de la policía de Huancayo, obtenidos en la tabla 16. Para lo cual se ha confeccionado un diagrama de dispersión, que podría dar una idea más completa de esta relación, como se puede apreciar en la gráfica 12, donde se visualiza la correlación de 0,29, entre la dimensión comportamiento institucional y el desempeño laboral.

Gráfico 14 Comportamiento organizacional influyente con el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de la policía de Huancayo 2018.



Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018
Elaboración: Propia

La correlación, entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, se calculó con el p-valor, el mismo que se presenta en la tabla 17.

Tabla 17 Medida de la relación entre ambiente social y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de Huancayo

		Promedio del comportamiento institucional	Promedio del Desempeño laboral del trabajador
Promedio del comportamiento de institucional	Correlación de Pearson	1	,297
	Sig. (bilateral)		,070
	N	38	38
Promedio del Desempeño laboral del trabajador	Correlación de Pearson	,297	1
	Sig. (bilateral)	,070	
	N	38	38

Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018
Elaboración: Propia

En la tabla 17, se ha estimado la correlación que resultó ser 0,297, con p-valor=0,070> α =0,05, lo que resulta no ser significativa, al 95% de confianza, la relación entre ambiente social, y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Huancayo.

4.3 Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

A continuación, en la tabla 18, se presenta los resultados promedios alcanzados, de clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, de la dirección territorial de la policía de Huancayo 2018.

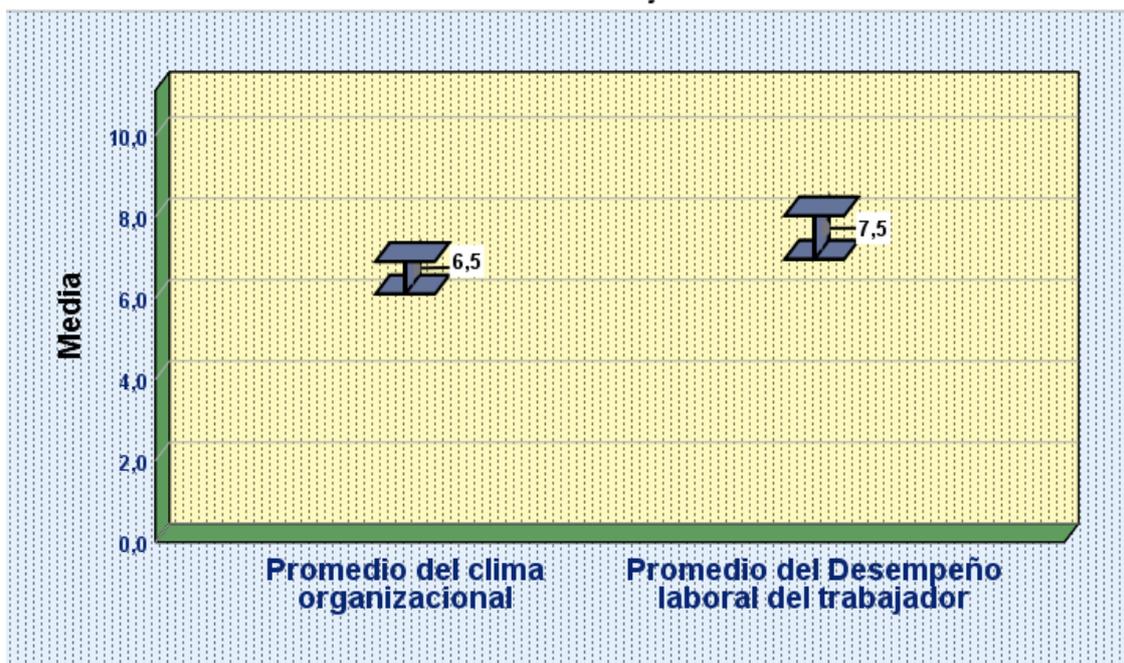
Tabla 18 Promedios en la relación entre clima organizacional y desempeño

	Promedio del clima organizacional	Promedio del Desempeño laboral del trabajador
1	7,4	5,8
2	6,3	6,3
3	6,3	7,0
4	5,8	8,7
5	8,5	7,0
6	6,8	8,3
7	7,6	9,0
8	5,5	8,8
9	8,5	8,7
10	7,2	9,0
11	6,4	9,8
12	5,9	9,0
13	7,8	9,0
14	6,2	8,5
15	6,3	9,0
16	6,3	9,8
17	4,8	9,0
18	5,8	8,0
19	7,4	5,7
20	7,4	5,8
21	7,7	9,0
22	7,3	9,2
23	6,9	6,5
24	6,7	5,7
25	7,4	7,7
26	6,3	6,5
27	5,8	6,3
28	7,5	9,0
29	4,5	6,0
30	7,1	9,0
31	5,6	4,2
32	5,5	6,0
33	1,7	3,8
34	6,9	7,2
35	6,8	6,0
36	6,3	6,3
37	5,9	5,2
38	7,5	9,0
Total	38	38
	6,509	7,496

Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018

Elaboración: Propia

Gráfico 15 Promedios en la relación entre clima organizacional y desempeño laboral



Barras de error: 95% CI

Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018
Elaboración: Propia

Los resultados promedios, de la relación entre clima organizacional con promedio 6,5 y desempeño laboral con promedio 7,5, de la dirección territorial de la policía de Huancayo, reflejados en el gráfico 13, podrían indicar que existe una relación entre las dos variables más importantes de la presente investigación, al encontrar cualitativamente resultados coherentes con el marco teórico adoptado en la presente investigación, es decir, el clima organizacional es adecuado y el desempeño laboral, evaluado por sus superiores inmediatos tuvo como resultado coherente: casi siempre los trabajadores cumplen sus tareas.

Para establecer la relación estadística, entre estas dos grandes variables se ha elaborado un diagrama de dispersión, que podría dar una idea más completa de

Tabla 19 Medida de relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de Huancayo

		Promedio del clima organizacional	Promedio del Desempeño laboral del trabajador
Promedio del clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,381*
	Sig. (bilateral)		,018
	N	38	38
Promedio del Desempeño laboral del trabajador	Correlación de Pearson	,381*	1
	Sig. (bilateral)	,018	
	N	38	38

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

Fuentes: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018
Elaboración: Propia

Se puede apreciar en la tabla 19, la correlación de 0,381, con p-valor=0,018< α =0,05, lo que resulta ser significativa, al 95% de confianza, por lo tanto, el clima organizacional, está relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Huancayo.

CAPITULO V DISCUSIÓN

A continuación, se presenta la discusión de resultados, referidos al clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018.

Los resultados promedios de los indicadores correspondientes al ambiente físico laboral: iluminación, temperatura, y espacio donde se realizan las tareas de los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018, para los trabajadores, fueron:

La iluminación en el puesto de trabajo es adecuada, mientras que, la temperatura y los espacio donde se realizan las tareas es regular.

Los resultados promedios, de los indicadores del ambiente físico obtenidos se inclinan a ser regular.

Estos resultados coinciden con, (Figuroa, Sosa, Ruiz, & Rivera, 2015), quienes en su artículo “Modelo para la Evaluación de la Satisfacción Laboral en una Organización Policial”, de la revista Dirección y Organización, en España, sostienen que:

“Estas preguntas se diseñaron con una escala de valores que se distribuye entre muy satisfecho (valor 4) hasta muy insatisfecho (valor 1), la satisfacción promedio en lo que respecta al ambiente institucional en la organización fue de 2,59. Esto demuestra que la mayoría de los encuestados están satisfechos con esta área, aunque el promedio se encuentra muy cercano a la media”

Los resultados promedios de los indicadores de ambiente social: ayuda entre colegas, trabajo en equipo e información al personal, de los trabajadores de la

dirección territorial de policía de Huancayo 2018, de acuerdo a la información recopilada de los trabajadores, tienen un valor cualitativo adecuado.

De los resultados obtenidos se coincide con los de, (Rodríguez, 2014), en su tesis “Imagen institucional de la división de familia de la Policía Nacional del Perú-Huancayo”, indica que:

“Con respecto al trabajo en equipo de cada sección de esta dependencia policial, más del sesenta por ciento refiere que sí existe y que se debe a que se apoyan, se sienten más unidos y existe empatía y respeto entre ellos. Mientras que casi un cuarenta por ciento refiere que no existe trabajo en equipo porque el individualismo y la autosuficiencia mostrada por sus compañeros de trabajo impiden mejorar sus relaciones y crear un ambiente de trabajo más eficaz”.

Los resultados promedios de los indicadores correspondientes: Interés del personal, y las posibilidades de ascenso en la institución, de los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018, se observa que, para los trabajadores, es regular.

Coincide con los resultados de, (Pérez & Rivera, 2015), en su Tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013”, indica que:

“El 86% de la población estudiada indican que existen oportunidades de progresar en la Organización de manera regular”.

En los resultados, respecto a las ideas presentadas por los trabajadores, tienen un valor cualitativo regular, mientras que, manifestaron que, en la institución se

llegan a acuerdos de forma adecuada. Lo que difiere de (Alva, 2012, pág. 1), en su tesis Doctoral de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, titulada “Relación del clima organizacional con el desempeño de los comisarios, comisarías tipo “A” de la VII DIRTEPOL - año 2012”, en Lima, en sus resultados encontró que:

“El 10,3% del personal de comisarios encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo que el apoyo de los Comisarios en el desarrollo de nueva ideas se da con facilidad y es reconocido por el comando policial, el 51.3% de los encuestados están de acuerdo que el apoyo de los Comisarios en el desarrollo de nueva ideas se da con facilidad y es reconocido por el comando policial, mientras que el 38,4% del personal de comisarios encuestados perciben un total desacuerdo y desacuerdo con tal afirmación”.

Los resultados promedios de los indicadores correspondientes a eficiencia: metas y tareas en tiempo solicitado, vehículos, uniformes y materiales reduciendo costos para cumplir con sus labores, y realización de funciones sin exponer riesgos a compañeros y a la institución, de los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018, muestran que, de acuerdo a la información recolectada de la evaluación de los jefes inmediatos, tienen un valor cualitativo de casi siempre cumplen sus labores. Los resultados obtenidos tienen coincidencia con de (Alva, 2012, pág. 1), quien, en su tesis Doctoral de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, titulada “Relación del clima organizacional con el desempeño de los comisarios, comisarías tipo “A” de la VII DIRTEPOL - año 2012”, encontró que:

“El 64.1% de los encuestados están totalmente de acuerdo que los comisarios hacen esfuerzos especiales en el desarrollo de sus tareas, mientras que el 35,9% manifiestan estar de acuerdo, evidenciándose que la principal meta de los comisarios es cumplir con el trabajo asignado”.

La evaluación de los trabajadores por parte de sus jefes inmediatos, mediante el cuestionario de desempeño laboral, dio como resultado que, el cumplimiento de las metas y tareas que se establecen, cumplimiento adicional de tareas encargadas, y la proactividad en el cumplimiento de metas y tareas, tiene un resultado promedio de casi siempre. Lo que coincide con, (Alva, 2012, pág. 1), en su tesis Doctoral de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, titulada “Relación del clima organizacional con el desempeño de los comisarios, comisarías tipo “A” de la VII DIRTEPOL - año 2012”, explica lo siguiente:

“El 64.1% de los encuestados están totalmente de acuerdo que los comisarios hacen esfuerzos especiales en el desarrollo de sus tareas, mientras que el 35,9% manifiestan estar de acuerdo, evidenciándose que la principal meta de los comisarios es cumplir con el trabajo asignado”.

CONCLUSIONES

De los resultados obtenidos en la presente investigación, se concluye lo siguiente:

PRIMERA: Sobre el clima organizacional: el trabajo en equipo, la iluminación del área laboral el interés del personal, la información recibida y los acuerdos que realizan en la institución son adecuados, mientras que para, cumplir las funciones y asignar responsabilidad, las posibilidades de ascenso, para presentar ideas, el espacio donde realizan sus actividades, la estructura organizacional y la temperatura en la institución son regulares.

SEGUNDA: Los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo, casi siempre tienen un buen desempeño laboral.

TERCERA: El ambiente físico podría estar relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores, por haberse encontrado una correlación de 0,459, entre el ambiente físico y el desempeño laboral. Por lo tanto, se ha encontrado una correlación positiva entre el ambiente físico, y el desempeño laboral, al 95 % de confianza.

CUARTA: La estructura organizacional, no podría estar relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de la policía de Huancayo, por haberse encontrado la correlación de 0,21, entre estructura organizacional y el desempeño laboral, por lo tanto, la dimensión estructura organizacional del clima organizacional, no está relacionada al 95 % de confianza, con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Huancayo.

- QUINTA:** El ambiente social, y el desempeño laboral de la dirección territorial de la policía de Huancayo, tiene una correlación de 0,41, es regular pero muy significativa, por lo tanto, se ha encontrado una correlación positiva entre la dimensión ambiente social, y desempeño laboral.
- SEXTA:** La dimensión personal, del clima organizacional no podría estar relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores, por cuanto se encontró la correlación de 0,172, baja, y no significativa, por lo tanto, la dimensión personal no está relacionada al 95% de confianza, con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Huancayo.
- SEPTIMA:** El comportamiento organizacional, no podría estar relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores, por haberse determinado la correlación de 0,29, lo que resulta ser no significativa, por lo tanto el comportamiento organizacional no está relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores al 95% de confianza.
- OCTAVA:** Entre el clima organizacional y el desempeño laboral se observó la correlación de 0,381, con $p\text{-valor}=0,018 < \alpha=0,05$, lo que resulta ser muy significativa, al 95% de confianza, por lo tanto el clima organizacional está relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Huancayo.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda mejorar las siguientes características del ambiente físico, de la Dirección Territorial de la Policía Huancayo, para un mejor clima organizacional, y por lo tanto para una mejor gestión pública:

- El espacio donde realizan las actividades
- La estructura organizacional
- La temperatura en el área laboral

SEGUNDA: Reformular y ejecutar planes participativos, para mejorar las posibilidades de ascenso, por haberse encontrado que tienen un buen desempeño laboral y se tomen en cuenta las ideas del trabajador.

TERCERA: Mejorar la gestión pública de seguimiento, y monitoreo en los departamentos, procurando un mejor ambiente físico, diariamente, en la dirección territorial de policía Huancayo, con la finalidad de que cumplan las funciones y la asignación de responsabilidades sea de manera efectiva.

CUARTA: Se recomienda mantener la estructura organizacional por cuanto esta no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Huancayo.

QUINTA: Se recomienda mejorar el ambiente social de la Dirección Territorial de la Policía de Huancayo, mediante el mejoramiento del trabajo en equipo y la ayuda entre colegas, lo que permitirá mejorar el desempeño laboral.

- SEXTA:** Se recomienda mejorar las posibilidades de ascenso al personal, por cuanto estos, manifestaron que no son buenas.
- SEPTIMA:** Se recomienda que, cualquier trabajador pueda presentar ideas y tomarlas en cuenta, de forma adecuada, por cuanto se ha concluido que el comportamiento organizacional tiene una relación significativa con el desempeño laboral.
- OCTAVA:** Difundir los resultados de la presente investigación entre las autoridades de, la dirección territorial de policía de Huancayo a fin de mejorar la gestión pública en cuanto se refiere al clima organizacional, en todas sus dimensiones e indicadores estudiados en la presente investigación para lograr mejor desempeño laboral. Por cuanto existe una relación significativa entre estas dos grandes variables.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- administraciondorganizacional. (2009). *administraciondorganizacional*.
Obtenido de
http://administraciondorganizacional.blogspot.com/2009/04/disenio-organizacional_16.html
- Aguilar, M., Pereyra, L., & Miguel, F. (2003). *Clima, Cultura y Cambio Organizacional*. Caracas, Venezuela. Obtenido de
<http://cursoampliacion.una.edu.ve/desarrollorganizacional/paginas/lectura9climacultura.pdf>
- Aguirre, J. (2014). *La Policía Nacional del Perú*. Recuperado el 01 de Setiembre de 2017, de <http://usxc.blogspot.pe/2014/06/policia-nacional-del-peru.html>
- Alva, R. (2012). *Relación del clima organizacional con el desempeño de los comisarios, comisarías tipo "A" de la VII DIRTEPOL - año 2012*. Universidad nacional mayor de san marcos. Recuperado el 19 de julio de 2017, de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5814>
- Caligiore, I., & Díaz, J. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29002408>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>
- Duran, D., & Medrano, K. (2013). *Clima organizacional en la comisaría pnp de huánuco - 2013*. Huánuco. Recuperado el 01 de setiembre de 2017, de <http://automatisoft.pe/documentation/1ARESUMENTEINVESTIGACIONENLAPNP.pdf>
- Evaluación del desempeño. (2010). *Evaluación de desempeño Psicología organizacional*. Obtenido de evaluaciondeldesempenopsicologiaorg:
https://evaluaciondeldesempenopsicologiaorg.blogspot.com/2010_05_30_archive.html
- Figuroa, C., Sosa, J., Ruiz, J., & Rivera, F. (Diciembre de 2015). Modelo para la Evaluación de la Satisfacción Laboral en una Organización Policial.

- Dirección y Organización*(57), 42-62. Recuperado el 19 de julio de 2017, de <http://ww.revistadyo.com/index.php/dyo/article/view/480/502>
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Universidad del Valle Sede San Fernando, Cali-Colombia, Cali. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/2250/225014900004/>
- Heras, F., & Huaman, M. (2018). *EFECTIVIDAD DEL ERP “SIGA-MEF” APLICADO A LAS DECISIONES FINANCIERAS EN LA DRE CAJAMARCA, 2016*. Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/551/INFORME%20DE%20TESIS-SIGA-MEF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jimenez, M., & Puerto, L. (2014). *Diseño de un manual de funciones de la empresa fundación Ser como estrategia para el mejoramiento de los procesos y Procedimientos administrativos*. UNIVERSIDAD DE CARTAGENA, Cartagena. Obtenido de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/2191/1/DISE%C3%91O%20DEL%20MANUAL%20DE%20FUNCIONES%20PARA%20FUNDACION%20SER%20.pdf>
- Lusthaus, C., Adrien, M., Anderson, G., Carden, F., & Plinio, G. (2002). *Evaluación organizacional*. Washington DC: IDB Bookstore. Obtenido de http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/pos/E/CO/AM/01/Evaluacion_organizacional.pdf
- O'Donnell, G., Deaton, A., Durand, M., Halpern, D., & Layard, R. (2014). *Bienestar y Política*. The Legatum Institute .
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral*. Lima, Perú. Obtenido de http://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SP_C_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Pérez, N., & Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la amazonía peruana, período 2013*. Universidad Nacional De La Amazonía Peruana, Iquitos – Perú, Iquitos. Recuperado el 20 de Julio de 2017, de <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/3810>
- Policia Nacional del Perú (PNP). (2017). *Policia Nacional del Perú (PNP)*. Obtenido de <https://www.policia.gob.pe/>: <https://www.policia.gob.pe/>

- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Obtenido de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez, G. (2014). *Imagen institucional de la división de familia de la Policía Nacional del Perú-Huancayo*. Universidad nacional mayor de san marcos, huancayo. Recuperado el 19 de julio de 2017, de <http://200.62.146.130/handle/cybertesis/3623>
- Romero, J. (2012). *Propuesta para el mejoramiento del clima organizacional del personal policial de la Seccional de Tránsito y Transporte del departamento de Santander, Colombia*. Universidad EAN Facultad de Estudios en Ambientes virtuales , Santander- Colombia. Recuperado el 20 de julio de 2017, de <http://hdl.handle.net/10882/4065>
- Schnettler at el. (2014). *Variables que influyen en la satisfacción con la vida de personas de distinto nivel socioeconómico en el sur de Chile*. Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Publicado por Elsevier España, S.L.U, Chile. Obtenido de https://ac.els-cdn.com/S0121438114700074/1-s2.0-S0121438114700074-main.pdf?_tid=b7777a9d-e68f-470f-bd21-38e986665030&acdnat=1525881201_c06f9026cb58a616b9248d1cf0e37a63
- Torrecilla, O. (2009). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral*. Obtenido de <https://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional.pdf>

ANEXO 1: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

- I. Datos Generales
- Título de la Investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE POLICÍA DE HUANCAYO 2017"
 - Apellidos y Nombres del experto: PEREZ MAITA PEPE JOSE
 - Grado Académico: CONTADOR PUBLICO
 - Institución en la que trabaja el experto: VI MACREPOL HUANCAYO PNP
 - Cargo que desempeña: INTEGRADOR CONTABLE
 - Instrumento motivo de evaluación: Guía de observación
 - Autor de instrumento: Iván Porfirio Rojas Canchan
- II. ASPECTOS DE VALIDACION
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.				X	
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				X	
SUBTOTAL					12	35
TOTAL					47	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.7 Excelente

Lima, diciembre del 2017



FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 20721522

ANEXO 2: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS (Cont.)

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

II. Datos Generales

- Título de la Investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE POLICÍA DE HUANCAYO 2017"
- Apellidos y Nombres del experto: MAYHUA PALOMINO JULIA
- Grado Académico: LICENCIADA EN ADMINISTRACION
- Institución en la que trabaja el experto: VI MACREPOL HUANCAYO PNP
- Cargo que desempeña: PROGRAMACION OEC
- Instrumento motivo de evaluación: Guía de observación
- Autor de instrumento: Ivan Porfirio Rojas Canchan

III. ASPECTOS DE VALIDACION

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				x	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					x
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					x
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				x	
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					x
SUBTOTAL					16	25
TOTAL					41	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.1 Buena

Lima, diciembre del 2017


 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 45641890

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

- III. Datos Generales
- Título de la Investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE POLICÍA DE HUANCAYO 2017"
 - Apellidos y Nombres del experto: POMA MATA JUAN CARLOS
 - Grado Académico: CONTADOR PUBLICO
 - Institución en la que trabaja el experto: VI MACREPOL HUANCAYO
 - Cargo que desempeña: JEFE DE ACTOS CONTRACTUALES
 - Instrumento motivo de evaluación: Guía de observación
 - Autor de instrumento: Iván Porfirio Rojas Canchan
- IV. ASPECTOS DE VALIDACION
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					x	
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.				x		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X	
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					x	
SUBTOTAL						8	40
TOTAL						48	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.8 Excelente

Lima, diciembre del 2017



FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 43395197

ANEXO 4: CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Presentación. Este cuestionario tiene como objetivo determinar cómo es el Clima Organizacional de la Dirección Territorial de la Policía de Huancayo, desde el punto de vista de las personas que trabajan en ella. Agradeceré responder con la mayor honestidad posible, a fin que la institución le brinde un mejor ambiente, sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial

UD. encontrará una serie de afirmaciones acerca de la institución en la que trabaja. Para cada una de ellas tendrá 10 alternativas de respuestas:

Muy Inadecuada		Inadecuada		Regular		Adecuada		Muy Adecuada	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Marcar con una (X) en uno de los casilleros NUMÉRICOS que aparecen debajo de cada afirmación.

DIMENSIÓN 1: AMBIENTE FÍSICO

1. La iluminación en mi puesto de trabajo es

Muy Inadecuada		Inadecuada		Regular		Adecuada		Muy Adecuada	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. La temperatura en mi puesto de trabajo es

Muy Inadecuada		Inadecuada		Regular		Adecuada		Muy Adecuada	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. El espacio donde realizo mis tareas es

Muy Inadecuado		Inadecuado		Regular		Adecuado		Muy Adecuado	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

DIMENSIÓN 2: ESTRUCTURA

4. La estructura organizacional es

Muy Inadecuada		Inadecuada		Regular		Adecuada		Muy Adecuada	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Se cumplen las funciones y se asigna responsabilidad de forma

Muy Inadecuada		Inadecuada		Regular		Adecuada		Muy Adecuada	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

DIMENSIÓN 3: AMBIENTE SOCIAL

6. Se cuenta con la ayuda de mis colegas de forma.

Muy Inadecuada		Inadecuada		Regular		Adecuada		Muy Adecuada	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. En esta institución se trabaja en equipo, en forma.

Muy Inadecuada		Inadecuada		Regular		Adecuada		Muy Adecuada	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Se nos mantiene informados de forma

Muy Inadecuada		Inadecuada		Regular		Adecuada		Muy Adecuada	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

DIMENSIÓN 4: PERSONALES

9. El interés del personal es

Muy Inadecuado		Inadecuado		Regular		Adecuado		Muy Adecuado	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. En esta institución las posibilidades de ascenso, se presentan de forma

Muy Inadecuada		Inadecuada		Regular		Adecuada		Muy Adecuada	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

DIMENSIÓN 5: COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL

11. Aquí cualquier trabajador puede presentar ideas y las toman en cuenta, de forma

Muy Inadecuada		Inadecuada		Regular		Adecuada		Muy Adecuada	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. En esta institución se llega a acuerdos de forma

Muy Inadecuada		Inadecuada		Regular		Adecuada		Muy Adecuada	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ANEXO 5: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Presentación: El presente cuestionario tiene como objetivo determinar la Efectividad de cumplimiento de labores, de los trabajadores de la Dirección Territorial de la Policía de Huancayo, a través de los Jefes de Áreas sobre las personas que trabajan en ella. Favor responder con la mayor honestidad posible.

UD. encontrará una serie de preguntas acerca del desempeño referido a eficiencia y eficacia de sus subordinados. Para cada una de ellas tendrá 10

Nunca		A Veces		Muchas Veces		Casi Siempre		Siempre	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

alternativas de respuestas:

Su tarea consistirá en marcar con una (X) en uno de los casilleros.

Apellidos y Nombres del trabajador evaluado:

Cargo: **Área:**

PREGUNTAS EN FUNCIÓN A LA EFICIENCIA:

1. ¿Cumple sus metas y tareas en el tiempo solicitado?

Nunca		A Veces		Muchas Veces		Casi Siempre		Siempre	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. ¿Utiliza vehículos, uniformes y materiales, reduciendo costos para cumplir con sus labores?

Nunca		A Veces		Muchas Veces		Casi Siempre		Siempre	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. ¿Realiza sus funciones sin exponer a riesgos a sus compañeros y a la institución?

Nunca		A Veces		Muchas Veces		Casi Siempre		Siempre	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

PREGUNTAS EN FUNCIÓN A LA EFICACIA:

4. ¿Cumple con las metas y tareas que usted establece?

Nunca		A Veces		Muchas Veces		Casi Siempre		Siempre	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. ¿Adicionalmente cumple con otras tareas que usted le encarga?

Nunca		A Veces		Muchas Veces		Casi Siempre		Siempre	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. ¿Es proactivo en el cumplimiento de sus metas y tareas?

Nunca		A Veces		Muchas Veces		Casi Siempre		Siempre	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Muchas Gracias.

ANEXO 6: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

SOLITA: "AUTORIZACION PARA
DESARROLLO DE TRABAJO DE
INVESTIGACION"

Sr. CRNEL S. PNP ANA MARIA JIMENEZ CARDENAS
JEFE DE OFICINA DE ADMINISTRACION DE LA UE 010 VIII DIRTEPOL HUANCAYO

Yo, **ROJAS CANCHAN IVAN PORIFRIO**
identificado con D.N.I N° 20098000, Domiciliado
en Jr. Los Cedros N° 126 Distrito de Huancayo,
provincia de Huancayo y Departamento de Junín,
con el debido respeto me presento y digo:

Que, en mi condición de egresado de estudios Post Grado – Maestría en
Gobernabilidad y Gestión Pública del Instituto de Gobierno y Gestión Pública de la
Universidad San Martín de Porres de Lima, el suscrito ha presentado un Plan de trabajo
de Investigación Titulado **"INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE
POLICÍA DE HUANCAYO 2017"** para obtener el grado académico de Maestro en
Gobernabilidad y Gestión Pública, el mismo cuenta con aprobación según **Resolución N° 091-
2017**, por lo cual recorro a su autoridad para SOLICITAR AUTORIZACION PARA EL
DESARROLLO DEL PRESENTE TRABAJO DE INVESTIGACION EN MENCION.

POR LO EXPUESTO:

Esperando acceder a mi petición por ser derecho de
ley, me suscribo sin antes de deseárselo mi estima personal.

Adjunto:
Constancia de EGRESADO

Huancayo, 08 de Enero del 2018

U.E. - 010 - VIII-DIRTEPOL - HYD.
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
MESA DE PARTES

09 ENE 2018

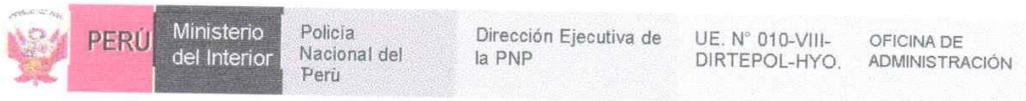
Hora: 15:20 Recep: STB ASJ

N° Registro: Folios:

Atentamente


Iván Porfirio ROJAS CANCHAN
D.N.I. N° 20098000

ANEXO 7: CARTA DE AUTORIZACIÓN



Huancayo, 09 de Enero del 2018.

OFICIO N° 015-2018-U.E. N°010-VIII DIRTEPOL-HYO/OFAD-SEC.

Señor : Iván Porfirio ROJAS CANCHAN
Jr. Los Cedros N° 126
HUANCAYO.

Asunto : Comunica autorización para el desarrollo del trabajo de investigación.

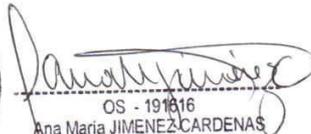
Tengo el agrado de dirigirme a Ud., con la finalidad de hacer de su conocimiento que esta Jefatura ha **AUTORIZADO** la solicitud presentada por su persona, relacionado al desarrollo del trabajo de investigación titulado "INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN DE POLICÍA DE HUANCAYO 2017"; para lo cual deberá cõrdinar con la Capitán SPNP Noemí VILCA INGA, Encargada de Personal de la UE. N° 010 VIII DIRTEPOL Huancayo, a fin de cumplir con los objetivos de vuestra investigación.

Aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y deferente estima personal.

Dios guarde a Ud.

AMJC/crq.
Reg. N°




OS - 191816
Ana Maria JIMENEZ CARDENAS
CORONEL SPNP
JEFE DE OFAD - U.E. N° 010 - VIII DIRTEPOL - HYO

ANEXO 8: BASE DE DATOS

*LISTA_ENCUESTADOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

47:

	ILU	TE	ES	EST	FUN	AY	EQ	INF	INT	AS	IDE	AC	ME	CO	RIE	TAR	AD	PR	E	E	D	A	E	A	F	C	C
	M	P		C	U	U			C	U	U	T	S	S		C	O	FI	FC	S	B	T	B	R	M	M	
1	8	6	9	8	8	6	7	7	9	7	7	7	6	6	6	5	6	6	6,0	5,7	5,8	7,7	8,0	6,7	8,0	7,0	7,4
2	8	5	8	6	5	8	8	7	7	3	4	6	6	6	6	6	7	7	6,0	6,7	6,3	7,0	5,5	7,7	5,0	5,0	6,3
3	9	5	7	5	8	7	4	5	5	8	7	6	7	7	7	7	7	7	7,0	7,0	7,0	7,0	6,5	5,3	6,5	6,5	6,3
4	8	7	7	3	5	4	7	5	4	7	6	7	9	8	8	9	9	9	8,3	9,0	8,7	7,3	4,0	5,3	5,5	6,5	5,8
5	9	8	10	8	9	9	9	8	9	7	8	8	7	7	7	7	7	7	7,0	7,0	7,0	9,0	8,5	8,7	8,0	8,0	8,5
6	5	5	7	7	7	8	8	7	6	7	7	7	8	9	9	8	8	8	8,7	8,0	8,3	5,7	7,0	7,7	6,5	7,0	6,8
7	8	8	6	8	7	9	9	7	7	7	9	6	9	9	9	9	10	8	9,0	9,0	9,0	7,3	7,5	8,3	7,0	7,5	7,6
8	7	6	5	5	4	6	6	6	7	2	6	6	9	9	9	9	8	8	9,0	8,7	8,8	6,0	4,5	6,0	4,5	6,0	5,5
9	9	9	6	9	8	9	9	9	9	8	8	9	9	9	9	9	8	8	9,0	8,3	8,7	8,0	8,5	9,0	8,5	8,5	8,5
10	7	5	5	8	8	8	8	6	7	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9,0	9,0	9,0	5,7	8,0	7,3	7,5	8,0	7,2
11	7	5	7	6	6	8	7	7	6	5	6	7	10	10	10	9	10	10	10,0	9,7	9,8	6,3	6,0	7,3	5,5	6,5	6,4
12	6	5	4	5	6	7	7	6	7	6	6	6	9	9	9	9	9	9	9,0	9,0	9,0	5,0	5,5	6,7	6,5	6,0	5,9
13	8	6	8	8	8	8	8	7	8	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9,0	9,0	9,0	7,3	8,0	7,7	8,0	8,0	7,8
14	5	7	7	7	7	7	7	7	7	3	5	5	9	9	9	8	8	8	9,0	8,0	8,5	6,3	7,0	7,0	5,0	5,0	6,2
15	7	5	5	5	5	7	7	7	7	8	7	6	9	9	9	9	9	9	9,0	9,0	9,0	5,7	5,0	7,0	7,5	6,5	6,3
16	7	6	5	6	5	7	7	8	7	6	6	5	10	10	10	10	10	9	10,0	9,7	9,8	6,0	5,5	7,3	6,5	5,5	6,3
17	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	6	9	9	9	9	9	9	9,0	9,0	9,0	4,3	4,5	4,7	5,0	5,5	4,8
18	7	8	6	7	7	8	6	6	4	4	3	4	8	8	8	8	8	8	8,0	8,0	8,0	7,0	7,0	6,7	4,0	3,5	5,8
19	8	6	5	7	8	8	8	8	8	8	7	8	5	5	6	5	6	7	5,3	6,0	5,7	6,3	7,5	8,0	8,0	7,5	7,4
20	7	5	8	8	8	8	8	6	8	8	7	8	5	5	6	6	6	7	5,3	6,3	5,8	6,7	8,0	7,3	8,0	7,5	7,4
21	8	8	8	8	7	8	7	8	8	8	7	7	9	9	9	9	9	9	9,0	9,0	9,0	8,0	7,5	7,7	8,0	7,0	7,7
22	8	7	6	6	8	8	7	8	6	7	8	8	9	9	9	9	10	9	9,0	9,3	9,2	7,0	7,0	7,7	6,5	8,0	7,3
23	6	6	6	7	7	7	7	7	8	8	8	6	7	4	9	8	4	7	6,7	6,3	6,5	6,0	7,0	7,0	8,0	7,0	6,9
24	8	5	4	7	7	7	6	6	7	7	8	8	6	5	5	6	6	6	5,3	6,0	5,7	5,7	7,0	6,3	7,0	8,0	6,7
25	8	7	6	7	8	7	7	8	7	9	7	8	7	7	7	8	8	9	7,0	8,3	7,7	7,0	7,5	7,3	8,0	7,5	7,4
26	7	6	6	7	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	7	7	7	6,0	7,0	6,5	6,3	6,5	6,0	6,5	6,0	6,3

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 8: BASE DE DATOS (CONT.)

*LISTA_ENCUESTADOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

47 :

	ILU	TE	ES	EST	FUN	AY	EQ	INF	INT	AS	IDE	AC	ME	CO	RIE	TAR	AD	PR	E	E	D	A	E	A	F	C	C	
	M	P		C	U	U				C	U	T	S	S		C	O		F	F	E	M	S	M	E	C	L	
																			Cl	C.	S.	B.	T.	B.	R.	M.	M.	
27	7	4	5	6	6	7	6	7	7	4	6	5	7	6	6	6	7	6	6,3	6,3	6,3	5,3	6,0	6,7	5,5	5,5	5,8	
28	8	5	8	8	7	8	8	8	8	8	7	7	9	9	9	9	9	9	9,0	9,0	9,0	7,0	7,5	8,0	8,0	7,0	7,5	
29	5	4	3	2	4	5	5	4	4	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6,0	6,0	6,0	4,0	3,0	4,7	5,5	5,5	4,5	
30	8	5	8	6	7	7	8	7	7	7	7	8	9	9	9	9	9	9	9,0	9,0	9,0	7,0	6,5	7,3	7,0	7,5	7,1	
31	5	4	4	5	7	7	7	6	6	6	5	5	3	7	4	4	3	4	4,7	3,7	4,2	4,3	6,0	6,7	6,0	5,0	5,6	
32	7	7	3	5	5	6	6	6	6	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6,0	6,0	6,0	5,7	5,0	6,0	5,0	5,5	5,5	
33	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	4	4	4	3	4	4	4,0	3,7	3,8	1,7	2,0	1,0	2,0	2,0	1,7	
34	8	7	8	7	6	7	8	7	6	7	6	6	6	6	7	7	8	9	6,3	8,0	7,2	7,7	6,5	7,3	6,5	6,0	6,9	
35	5	4	7	5	8	9	9	6	8	8	6	6	6	6	5	6	6	7	5,7	6,3	6,0	5,3	6,5	8,0	8,0	6,0	6,8	
36	5	5	4	6	7	7	7	6	8	6	7	8	7	1	8	8	7	7	5,3	7,3	6,3	4,7	6,5	6,7	7,0	7,5	6,3	
37	6	3	3	5	6	7	7	5	7	7	8	7	6	1	6	6	6	6	4,3	6,0	5,2	4,0	5,5	6,3	7,0	7,5	5,9	
38	7	7	7	7	7	9	9	7	7	9	7	7	9	9	9	9	9	9	9,0	9,0	9,0	7,0	7,0	8,3	8,0	7,0	7,5	
39																												
40																												
41																												
42																												
43																												
44																												
45																												
46																												
47																												
48																												
49																												
50																												
51																												
52																												

Vista de datos Vista de variables