

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

**“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE
LABORAN EN LA COMANDANCIA DE LA TERCERA ZONA NAVAL -
AREQUIPA” 2022”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE
EMPRESAS**

AUTOR:

MICHAEL MARIN GUERRA

ORCID: 0000-0002-1742-3419

ASESOR:

MG. LOLI BONILLA CESAR ENRIQUE

ORCID: 0000-0002-8039-3363

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

AREQUIPA, PERÚ.2022

Agradecimiento:

Agradecer a Dios por ser mi guía y acompañarme en todo el momento de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito una de mis metas que más deseaba.

Agradezco a mis amigos, familiares y profesores que siempre nos motivaron a desarrollarme como persona y profesional.

Michael Marin Guerra

Dedicatoria:

La presente tesis está dedicada a Dios por bendecirme, porque nunca perdí las esperanzas y la voluntad de seguir con mi carrera; a mi familia, amigos y en especial a mi esposa e hijo quienes fueron un gran motivo durante el tiempo de mi formación académica.

Michael Marin Guerra.

Resumen

La presente tesis titulada: “**RELACIÓN ENTRE CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE LABORAN EN LA COMANDANCIA DE LA TERCERA ZONA NAVAL - AREQUIPA, 2022**”, Se centra fundamentalmente en determinar la importancia de la gestión de los recursos humanos, y esta a su vez se encargara de poner énfasis en el clima laboral que está relacionado con los medios donde se labora, el impacto que tiene el clima laboral sobre los servidores públicos que laboran en esta comandancia de zona nos permitirá ver su desempeño de cada uno de ellos, teniendo en consideración que hoy en día algunas de las instituciones públicas no consideran el Clima Laboral como una incidencia en el Desempeño Laboral para muchos de los servidores públicos

En el capítulo I, se ha desarrollado el problema de investigación, planeamiento del problema, problema general, problemas específicos, objetivos de la investigación, objetivo general, objetivos específicos, justificación e importancia, limitaciones.

En el capítulo II, se desarrolla el marco teórico, antecedentes internacionales, nacionales, las bases teóricas y la definición de términos.

En el capítulo III, se desarrolla la metodología de la investigación, el enfoque de la investigación, variables, operación de las variables, hipótesis, hipótesis general, hipótesis específica, tipos de investigación, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el capítulo IV, se desarrolla, los análisis de resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas.

Palabras clave: Desempeño Laboral, Clima Organizacional, Servidores Públicos, Comandancia

ABSTRACT

This thesis entitled: "RELATIONSHIP BETWEEN WORK CLIMATE AND ITS IMPACT ON THE WORK PERFORMANCE OF PUBLIC SERVANTS WORKING IN THE COMMAND OF THE THIRD NAVAL ZONE - AREQUIPA, 2022, focuses primarily on determining the importance of human resource management , and this in turn will be in charge of emphasizing the work environment that is related to the media where they work, the impact that the work environment has on the public servants who work in this zone command will allow us to see their performance of each one of them, considering that today some of the public institutions do not consider the Work Environment as an incidence in the Work Performance for many of the public servants

In chapter I, the research problem, problem planning, general problem, specific problems, research objectives, general objective, specific objectives, justification and importance, limitations have been developed.

In chapter II, the theoretical framework, international and national background, the theoretical bases and the definition of terms are developed.

In chapter III, the research methodology, the research approach, variables, operation of the variables, hypothesis, general hypothesis, specific hypothesis, types of research, research design, population and sample, techniques and instruments of research are developed. data collection.

In chapter IV, the analysis of results, discussion, conclusions, recommendations, bibliographical references are developed.

Keywords: Labor Performance, Organizational Climate, Public Servants, Command

Tabla de Contenidos

Agradecimiento:.....	iii
Dedicatoria:.....	iv
Resumen.....	v
Tabla de Contenidos	vii
Lista de Tablas	x
Lista de Figuras.....	xii
Introducción	1
Capítulo I: Problema de la Investigación.....	2
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	2
1.2. Planteamiento de Problema.....	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas Específicos.....	5
1.3. Objetivos de la Investigación.....	6
1.3.1 Objetivo general.	6
1.3.2 Objetivo específicos.	6
1.4. Justificación e Importancia	6
1.5. Limitaciones.....	7
Capitulo II: Marco Teórico	9
2.1 Antecedentes	9
2.1.1 Internacionales.	9
2.1.2 Nacionales.	10
2.2 Bases Teóricas	12
2.2.1 Decreto Legislativo N° 11377.....	12
2.2.2 Decreto Legislativo N.º 276.....	14
2.2.3. Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS).....	39
2.2.4 Teoría de las relaciones humanas de Elton mayo	44
2.2.5 Enfoque de Factores Grupales.....	45
2.2.6 La teoría de sistemas	45
2.2.7 Teoría de Rensis Likert	46

2.2.8 Clima Laboral.....	46
2.2.9 Compromiso Laboral.....	49
2.2.10 Condiciones de trabajo.....	49
2.2.11 Crecimiento y Desarrollo.....	52
2.2.12 Habilidad Laboral.....	55
¿Cuáles son los tipos de habilidades laborales existentes?	56
2.2.13 Relaciones Interpersonales en el Trabajo.....	58
2.2.14. Beneficio Laboral.....	62
2.3 Definición de Términos Básicos.....	64
Capítulo III: Metodología de la Investigación.....	66
3.1 Enfoque de la investigación.....	66
3.2 Variables.....	66
3.2.1 Operacionalización de las variables.....	66
3.3 Hipótesis.....	71
3.3.1 Hipótesis general.....	71
3.3.2 Hipótesis específicas.....	71
3.4 Tipo de Investigación.....	72
3.4.1 Tipo de Investigación.....	72
3.5 Diseño de Investigación.....	73
3.5.1 Esquema de la Investigación.....	73
3.6 Población y Muestra.....	74
3.6.1 Población.....	74
3.6.2 Muestra.....	74
3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	75
3.7.1 Técnicas de Investigación.....	75
3.7.2 Instrumentos de Investigación.....	76
Capítulo IV: Resultados.....	81
4.1 Análisis de los Resultados.....	81
4.1.1 Prueba de Normalidad.....	109
4.1.2 Comprobación de Hipótesis.....	112
4.2 Discusión.....	119

4.3 Conclusiones	122
Recomendaciones	124
referencias	125
ANEXOS	127

Lista de Tablas

Tabla 1. Condiciones de trabajo y salud.	51
Tabla 2. Esencia al mejorar las relaciones interpersonales,.....	62
Tabla 3. Operacionalización de la Variable: Clima Laboral.....	68
Tabla 4. Operacionalización de la Variable: Desempeño Laboral	70
Tabla 5 Composición de la población de estudio	74
Tabla 6 Ficha técnica del cuestionario para la variable: Clima Laboral.....	75
Tabla 7 Ficha técnica del cuestionario para la variable: Desempeño Laboral.....	76
Tabla 8 Resumen de Veredicto de expertos.....	78
Tabla 9 Calificación de los jueces expertos	79
Tabla 10 Escala: Variable 1: CLIMA LABORAL	81
Tabla 11 Estadística de fiabilidad.....	81
Tabla 12 Escala: Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL	82
Tabla 13 Estadística de fiabilidad.....	82
Tabla 14 Coeficiente de Cronbach.....	83
Tabla 15 Tabla de frecuencia para la pregunta 01 de la variable Clima Laboral	85
Tabla 16 Tabla de frecuencia para la pregunta 02 de la variable Clima Laboral	86
Tabla 17 Tabla de frecuencia para la pregunta 03 de la variable Clima Laboral	87
Tabla 18 Tabla de frecuencia para la pregunta 04 de la variable Clima Laboral	88
Tabla 19 Tabla de frecuencia para la pregunta 05 de la variable Clima Laboral	89
Tabla 20 Tabla de frecuencia para la pregunta 06 de la variable.....	90
Tabla 21 Tabla de frecuencia para la pregunta 07 de la variable.....	91
Tabla 22 Tabla de frecuencia para la pregunta 08 de la variable.....	92
Tabla 23 Tabla de frecuencia para la pregunta 09 de la variable.....	93
Tabla 24 Tabla de frecuencia para la pregunta 10 de la variable.....	94
Tabla 25 Tabla de frecuencia para la pregunta 11 de la variable.....	95
Tabla 26 Tabla de frecuencia para la pregunta 12 de la variable desempeño laboral	96
Tabla 27 Tabla de frecuencia para la pregunta 13 de la variable Clima Laboral	97
Tabla 28 Tabla de frecuencia para la pregunta 14 de la variable desempeño laboral	98
Tabla 29 Tabla de frecuencia para la pregunta 15 de la variable desempeño laboral	99
Tabla 30 Tabla de frecuencia para la pregunta 16 de la variable desempeño laboral	100

Tabla 31 Tabla de frecuencia para la pregunta 17 de la variable desempeño laboral	101
Tabla 32 Tabla de frecuencia para la pregunta 18 de la variable desempeño laboral	102
Tabla 33 Tabla de frecuencia para la pregunta 19 de la variable desempeño laboral	103
Tabla 34 Tabla de frecuencia para la pregunta 20 de la variable desempeño laboral	104
Tabla 35 Tabla de frecuencia para la pregunta 21 de la variable desempeño laboral	105
Tabla 36 Tabla de frecuencia para la pregunta 22 de la variable desempeño laboral	106
Tabla 37 Tabla de frecuencia para la pregunta 23 de la variable desempeño laboral	107
Tabla 38 Tabla de frecuencia para la pregunta 24 de la variable desempeño laboral	108
Tabla 39 Prueba de normalidad para las variables Clima Laboral y Desempeño Laboral	109
Tabla 40 Prueba de correlación de Pearson para las variables Clima Laboral y Desempeño Laboral. V1 y V2	112
Tabla 41 Prueba de correlación de Pearson para el Compromiso Laboral y el Desempeño Laboral. D1 y V2.	114
Tabla 42 Prueba de correlación de Pearson para la Condiciones de Trabajo y el Desempeño Laboral. D2 y V2	115
Tabla 43 Prueba de correlación de Pearson para el Crecimiento y desarrollo y el Desempeño Laboral. D3 y V2	117
Tabla 44 Valores para la interpretación de los coeficientes de correlación de Pearson o correlación de Rho de Spearman se usan los valores de interpretación.	118

Lista de Figuras

Figura 1: Gráfico de barras de la pregunta 01 de la variable Clima Laboral.....	85
Figura 2: Gráfico de barras de la pregunta 02 de la variable Clima Laboral.....	86
Figura 3: Gráfico de barras de la pregunta 03 de la variable Clima Laboral.....	87
Figura 4: Gráfico de barras de la pregunta 04 de la variable Clima Laboral.....	88
Figura 5: Gráfico de barras de la pregunta 05 de la variable Clima Laboral.....	89
Figura 6: Gráfico de barras de la pregunta 06 de la variable Clima Laboral.....	90
Figura 7: Gráfico de barras de la pregunta 07 de la variable Clima Laboral.....	91
Figura 8: Gráfico de barras de la pregunta 08 de la variable Clima Laboral.....	92
Figura 9: Gráfico de barras de la pregunta 09 de la variable Clima Laboral.....	93
Figura 10: Gráfico de barras de la pregunta 10 de la variable Clima Laboral.....	94
Figura 11: Gráfico de barras de la pregunta 11 de la variable Clima Laboral.....	95
Figura 12: Gráfico de barras de la pregunta 12 de la variable Clima Laboral.....	96
Figura 13: Gráfico de barras de la pregunta 13 de la variable Desempeño Laboral.....	97
Figura 14: Gráfico de barras de la pregunta 14 de la variable desempeño laboral.....	98
Figura 15: Gráfico de barras de la pregunta 15 de la variable desempeño laboral.....	99
Figura 16: Gráfico de barras de la pregunta 16 de la variable desempeño laboral.....	100
Figura 17: Gráfico de barras de la pregunta 17 de la variable desempeño laboral.....	101
Figura 18: Gráfico de barras de la pregunta 18 de la variable desempeño laboral.....	102
Figura 19: Gráfico de barras de la pregunta 19 de la variable desempeño laboral.....	103
Figura 20: Gráfico de barras de la pregunta 20 de la variable desempeño laboral.....	104
Figura 21: Gráfico de barras de la pregunta 21 de la variable desempeño laboral.....	105
Figura 22: Gráfico de barras de la pregunta 22 de la variable desempeño laboral.....	106
Figura 23: Gráfico de barras de la pregunta 23 de la variable desempeño laboral.....	107
Figura 24: Gráfico de barras de la pregunta 24 de la variable desempeño laboral.....	108
Figura 25: Gráfico de la variable: Clima Laboral.....	110
Figura 26: Gráfico de la variable: Desempeño Laboral.....	111

Introducción

El desempeño laboral en los últimos años se ha visto afectado por múltiples factores, por mencionar algunos de ellos, el clima laboral u organizacional, la falta de capacitación al personal, la falta de reconocimiento, entre otros múltiples factores que hacen que los servidores públicos que laboran en las entidades del estado peruano en sus diferentes modalidades de contrato, referente a la Comandancia de la Tercera Zona Naval, una institución perteneciente a la Marina de Guerra del Perú, La comandancia de la Tercera Zona Naval tiene su sede en la ciudad de Arequipa. Fue creada mediante un Decreto supremo N° 01 de enero de 1962, iniciando sus actividades en el año 1975 en el cuartel de Mariano Bustamante del Ejército Peruano, ubicado en el distrito de Mariano Melgar, con el nombre de teatro de Operaciones del Sur.

Posteriormente en el año de 1980, por decisión del Alto Mando Naval se traslada a un local propio ubicado en la calle Juan Manuel Polar 111. Vallecito del Cercado de la ciudad de Arequipa, siendo designada como Comandancia de Zona de la Tercera Zona Naval al mando del Contralmirante Ciro SARAVIA Hudson. Por esta razón se describen los siguientes capítulos I descripción de la realidad problemática, planteamiento del problema, objetivos de la investigación, así mismo, se consideró la justificación del presente trabajo y la importancia del mismo, teniendo en cuenta las limitaciones presentadas. En el capítulo II se describe el marco teórico que contiene antecedentes limitaciones que se presentaron, en el capítulo III, presentamos la metodología de nuestra investigación y su enfoque, las variables, hipótesis, tipo de investigación, el diseño, la población, y la muestra. Así mismo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos juntamente con la encuesta, validez y confiabilidad del instrumento de la investigación. En el Capítulo IV realizamos el análisis de resultados, se realizó la discusión con los trabajos de otros autores, Finalmente se agregaron anexos que aportan a la investigación del presente trabajo.

Capítulo I: Problema de la Investigación

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

La comandancia de la Tercera Zona Naval tiene su sede en la ciudad de Arequipa. Fue creada mediante un Decreto supremo N° 01 de enero de 1962, iniciando sus actividades en el año 1975 en el cuartel de Mariano Bustamante del Ejército Peruano, ubicado en el distrito de Mariano Melgar, con el nombre de teatro de Operaciones del Sur.

Posteriormente en el año de 1980, por decisión del Alto Mando Naval se traslada a un local propio ubicado en la calle Juan Manuel Polar 111. Vallecito del Cercado de la ciudad de Arequipa, siendo designada como Comandancia de Zona de la Tercera Zona Naval al mando del Contralmirante Ciro SARAVIA Hudson.

Esta Comandancia de Zona tiene como misión planear, organizar, conducir, y evaluar el desarrollo de las operaciones de las unidades asignadas y de las actividades destinadas a proporcionar el apoyo logístico y seguridad a las unidades y dependencias del área de su jurisdicción, con el fin de contribuir al cumplimiento de las políticas, planes y directivas de la Comandancia General de Operaciones del Pacífico y del Comando Operacional del Sur.

En una permanente, esta comandancia, en el cumplimiento de la misión encomendada, desarrolla diversas actividades de acción cívica y, participa junto con otras acciones, en el área de su jurisdicción, incrementa la presencia naval y deja en alto la imagen de la institución, manteniendo incólume a sus tradiciones y fortaleciendo sus relaciones con la comunidad.

En este sentido, mediante este trabajo de investigación se ha tratado de relacionar el Clima Laboral y su incidencia en el Desempeño Laboral teniendo relación en sus Variables y sus

respectivas Dimensiones, así mismo cabe mencionar que aun en la actualidad en la Marina de Guerra del Perú, se vienen Desempeñando Servidores Públicos en sus diferentes Carreras y Niveles Profesionales, que laboran bajo el Decreto Supremo N° 276, esta ley actualmente viene implementándose con la ley del servicio civil, N° 30057 en todas las entidades públicas.

Se han encontrado los siguientes problemas que afectan el desempeño laboral. A continuación, se describen:

- a) Algunos de los servidores públicos no pueden cumplir con sus actividades laborales por diferentes motivos, entre ellos problemas personales, familiares, etc.
- b) El nivel de compromiso con la institución por parte de los servidores públicos es mínimo.
- c) Alguno de ellos ha comentado buscar otro empleo
- d) Con frecuencia algunos de ellos no todos se ven en la obligación de no cumplir con el horario de trabajo por salir antes del horario e ir a cumplir con alguna eventualidad que le hará generar un poco más de ingresos para costear la canasta familiar.
- e) Por su parte se ha investigado también que existe ausencia de reconocimiento laboral por parte de los jefes hacia los servidores públicos.
- f) En el aspecto del crecimiento profesional se ha visto que muchos de ellos no reciben capacitación profesional para poder cumplir mejor con sus funciones.
- g) En el desempeño laboral, con lo que respecta a las Habilidades laborales, algunos de ellos no encuentran oportunidades de mejora y se les hace poco frecuente comunicar a sus jefes inmediatos. Lo que conlleva a no tener iniciativa propia para solucionar problemas.

- h) En las relaciones interpersonales en el trabajo que conllevan a un rendimiento óptimo y eficaz muchos de ellos no se comunican con los demás en lograr sus objetivos y funciones, pues casi todo en monotonía poco comparten sus aspiraciones personales y profesionales
- i) Con referencia al Beneficio Laboral muchos de ellos se quejan porque no cuentan con el equipo tecnológico actualizado generando brechas en las actividades diarias que se les ha encomendado.
- j) Por lo tanto se ha visto que no recomendarían a otras personas entre ellos familiares y amistades a que laboren en ese centro de trabajo.

Actualmente existen organismos internacionales como la (OIT) Organismo Internacional de Trabajo y nacionales como (MTPE), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, también conocido como Mintra, estas instituciones surgen con el objetivo de valorar los Recursos Humanos, como principal fuente de toda empresa u organización existente, también, por su parte están encargadas de velar los derechos, beneficios que poseen los trabajadores así mismo con sus responsabilidades dentro de una empresa u organización.

Así, el clima laboral es uno de los aspectos a considerar en las organizaciones y se define como el conjunto de condiciones, tanto sociales como psicológicas, y del clima organizacional que afectan a los trabajadores.

Es por esto que es de vital importancia evaluar los factores que crean adversos en las necesidades de las organizaciones, sin duda, el clima laboral es un factor relevante y no aislado de la realidad interna en la relación laboral, ya que en él influyen fenómenos tanto grupales como individuales, así como por el cumplimiento percibido en el lugar de trabajo, por lo tanto, un clima laboral favorable orienta a los trabajadores hacia objetivos

institucionales de la empresa u organización, por otro lado, un mal ambiente de trabajo provoca conflictos laborales y problemas en la organización.

1.2. Planteamiento de Problema

Desde el punto de vista de **Hernández, Fernández y Baptista (1997)**, “los problemas no son más que refinar y estructurar más formalmente las ideas de investigación” (p. 59). Sin embargo, esto dependerá del nivel de familiaridad del investigador con el tema de investigación, la complejidad de las ideas presentadas y el contexto de la investigación, que se requiere para lograr un nivel de claridad, claridad y conocimiento del tema en estudio. Son aspectos preliminares muy importantes que el investigador no debe pasar por alto, así como la dedicación y habilidad de que se disponga.

1.2.1. Problema general.

¿cuál es la relación entre el clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022?

1.2.2. Problemas Específicos.

¿Cuál es la relación del compromiso laboral con el desempeño laboral de los servidores públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022?

¿Cuál es la relación de las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los servidores públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022?

¿Cuál es la relación del crecimiento y desarrollo con el desempeño laboral de los servidores públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general.

Determinar la relación entre el Clima Laboral y su incidencia en el Desempeño Laboral de los servidores públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022.

1.3.2 Objetivo específicos.

1. Establecer la relación entre el Compromiso Laboral y el Desempeño Laboral en los servidores públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022.
2. Evaluar la relación entre las Condiciones de Trabajo y el Desempeño Laboral de los servidores públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022.
3. Analizar la relación entre Beneficio Laboral y el Desempeño Laboral de los servidores públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022.

1.4. Justificación e Importancia

A **nivel teórico** el siguiente trabajo de investigación está constituido por un pequeño aporte para llegar a mejorar el desempeño laboral y su incidencia con el Clima Laboral, en todas las organizaciones públicas del Estado Peruano, en este caso a la Comandancia de la Tercera Zona Naval que está ubicada en el departamento de Arequipa, y esta a su vez pertenece a la Marina de Guerra del Perú y esta al Ministerio de Defensa,

A **nivel práctico** la presente investigación tiene un aporte que servirá como medio para contribuir a resolver problemas dentro de una Organización Pública del Estado en este caso a una institución como es la Comandancia de Zona, que tiene como misión planear, organizar, conducir, y evaluar el desarrollo de las operaciones de las unidades asignadas y de las actividades destinadas a proporcionar el apoyo logístico y seguridad a las unidades y dependencias del área de su jurisdicción, con el fin de contribuir al cumplimiento de las políticas, planes y directivas de la Comandancia General de Operaciones del Pacífico y del Comando Operacional del Sur. Que se puede ahondar en investigaciones futuras.

A **nivel social** la investigación contribuye a entender mejor las variables que repercuten directamente sobre Servidores Públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval Así como también a todos los miembros que la conforman.

Es preciso decir que la investigación presenta viabilidad metodológica suficiente para su desarrollo; además se contó con la participación de los Servidores Públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval, así como también el permiso del jefe de la Oficina de Personal de esta Comandancia de Zona.

1.5. Limitaciones

Las limitaciones que se presentaron en la presente investigación fue al momento de realizar la recolección de los Datos a los Servidores públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022, puesto que actualmente se está viviendo una pandemia que aún se permanece en confinamiento sobre todo para las personas que tienen más de 65 años de edad y a las personas que padecen de alguna enfermedad prescripta como por ejemplo diabetes, obesidad entre otras que permanecen actualmente aisladas realizando trabajo remoto, sin embargo se puedo

solucionar ese inconveniente enviándoles a sus respectivos correos electrónicos e incluso el famoso WhatsApp, para que nos colaboren con el respectivo cuestionario.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacionales.

Vargas (2017) realizó la investigación denominada “El Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de las áreas administrativas de la Procuraduría General del Estado”, el objetivo fundamental es determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos de las áreas administrativas de la procuraduría general del estado. La metodología del estudio es descriptivo correlacional, en una muestra de 74 servidores. Los instrumentos usados fueron la encuesta elaborada de preguntas cerradas, la misma que fue facilitada por la procuraduría del estado y el Formulario eval. 01 del Ministerio de Relaciones Laborales. Se constituye que el clima laboral influye directamente en el desempeño.

Zanz (2017) realizó la investigación denominada “Clima Organización y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2017”. Con el objetivo de describir el Clima Organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa. La metodología de este estudio fue de enfoque cuantitativo con elementos cualitativos de tipo descriptivo – explicativo. La población fue de 88 participantes y la muestra de 59 participantes. Usando como instrumento la evaluación estandarizada de la FAREM. Se concluyó que el Clima

Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por el cual se considera entre medianamente favorable y desfavorable, el mejoramiento del Clima Organizacional incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad.

Báez (2017) elaboró la investigación denominada: “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del despacho de secretaria de la universidad de Carabobo”, esta investigación tuvo como objetivo analizar el Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Despacho de Secretaría de la Universidad de Carabobo, la metodología del estudio fue descriptiva correlacional, en una muestra de 45 servidores, con respecto del instrumento se redactó una escala Likert validado por juicio de expertos. Se concluyo que, si tiene influencia sustancial, pero que más va ligado a términos ergonómicos.

2.1.2 Nacionales.

Zaraza (2017) realizo la siguiente investigación denominada, “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la Compañía de seguridad Prosegur, S.A. – Juliaca 2016” se realizó esta investigación con el objetivo general de determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la compañía de seguridad líder en el mercado peruano Prosegur S.A. – Juliaca, el método que se utilizó para la investigación fue el hipotético deductivo, de tipo no experimental el tamaño de muestra que se utilizo fue el de muestreo aleatorio a 89 trabajadores de la compañía, por otro lado se empleó la técnica de la encuesta para la aplicación de la prueba se usó la escala de Likert, así ,mismo se utilizó la prueba estadística de chi de cuadrado, según los resultados se vio que existe incidencia entre el clima

organizacional con el desempeño laboral a través del compromiso organizacional del personal de la compañía Prosegur S.A – Juliaca, los resultados obtenidos por la prueba estadística chi cuadrado es de 113,50 lo cual es mayor que el chi cuadrado tabular con un valor del 21,04, los resultados obtenidos para el objetivo específico 2, muestra que existe un nivel de incidencia entre la capacidad organizacional con el desempeño laboral que se muestra con la aptitud laboral del personal de la compañía de seguridad Prosegur S.A – Juliaca, que los resultados de la prueba estadística chi cuadrado es de 119.81 el cual es mayor que el chi cuadrado tabular con un valor de 21.04

Fernández y Rosales (2017), presento la siguiente investigación denominada, “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de operaciones de la empresa Sedapar S. A – Arequipa 2017”, con el objetivo de poder comprobar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de la gerencia de operaciones de Sedapar S. A – Arequipa 2017, para esta investigación se usó la metodología de tipo descriptiva relacional con un enfoque mixto, en una población de 73 operarios, y como instrumento se hizo la validación de las variables y la fiabilidad, a través de los juicios de expertos que fueron los encargados de verificar este estudio, estos concluyeron que la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de la gerencia de operaciones de la empresa Sedapar S. A – Arequipa 2017 es positiva débil al valor con una significancia de 0.01

Mollo, (2018), presenta en su investigación determinada, “relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las enfermeras del centro quirúrgico de la clínica San Juan de Dios, Arequipa 2017”, que tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las enfermeras del centro quirúrgico, Arequipa. La metodología que se usó para este estudio fue correlacional, no experimental, la población que se

consideró para el estudio fue de 20 enfermeras y se utilizaron los instrumentos escala de clima organizacional (EDCO) para medir el clima organizacional y el cuestionario de evaluación del desempeño laboral (Adaptado de Sotomayor Flor). Se concluyo que la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del centro quirúrgico de la clínica San Juan de Dios es positiva.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Decreto Legislativo N° 11377

Base legal

Decreto Ley N° 11377

Conocido como Decreto Ley del Escalafón y del Servicio Civil. Al respecto Jorge Danós Ordoñez nos explica que este fue el primer dispositivo que abordó la Carrera administrativa como una secuencia de ascensos desde niveles más bajos hacia más altos de las categorías de personal, aunque mantuvo la teoría de que se trataba de un contrato administrativo en vez de una relación laboral. Clasificaba tres categorías de servicio civil: Oficiales, Auxiliares y Ayudantes, con nueve niveles remunerativos.

También se hacía diferencia entre dos tipos de servidores civiles:

En el Escalafón o Carrera Administrativa, con prerrogativas especiales en materia de ascensos, pero en igualdad de remuneraciones y estabilidad.

Y fuera de la Carrera Administrativa donde se podía observar contratados, cargos o funciones temporales, los “adscritos” que desempeñan cargos confianza como asesores o altos funcionarios y los de “personal de servicios” como porteros, portapliegos y otros. Sin

embargo, todos estos servidores podían ingresar a la carrera administrativa si reunían las calificaciones necesarias y concursaban por una plaza disponible.

Constitución 1979: Capítulo VI, Título I: art. 58° al 63°

José Pareja Paz Soldán nos comenta que en la Constitución de 1979 se preveía el Servicio a la Nación, donde ya se especificaba el principio de exclusividad de la Carrera Administrativa y por lo tanto no se permitía más de un cargo público remunerado salvo el de docente. Se estipulaba el ingreso regulado por ley y un sistema único que homologaba remuneraciones y pensiones. El Presidente de la República estaba en la más alta jerarquía y era considerado el primer mandatario.

También apunta que se reconocía expresamente el derecho sindicalización y huelga y ya se consideraba al servidor civil parte de una relación laboral donde el empleador era el Estado, se preveía la presentación de una declaración jurada de bienes y rentas; la responsabilidad funcional se regulaba por ley y se aplicaba el principio de legalidad para el cumplimiento de las funciones públicas, también se estipuló el juramento previo para poder ejercer cargo

La constitución de 1979, por primera vez reconoce el derecho de sindicalización y huelga de los servidores públicos, lo que estaba prohibido en anteriores cartas políticas. Según el artículo 17° de las disposiciones transitorias de la carta de 79, se ratifica el Convenio 151 de la OIT sobre protección del derecho de sindicalización y procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública. Todos estos preceptos constitucionales fueron desarrollados en la creación de una nueva Carrera Administrativa con la dación del Decreto Legislativo N° 276 en marzo de 1984.

Base legal

2.2.2 Decreto Legislativo N.º 276

Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

Fue dictada el 24 de marzo de 1984 en uso de facultades delegadas al Poder Ejecutivo mediante el artículo 56 de la Ley N° 23724 y de conformidad con artículos 59° y 60° de la Constitución de 1979.

Su Reglamento se dictó con los DS 018-85-PCM (inicial) y DS 005-90-PCM.

En términos generales las disposiciones contenidas en el DL 276 son muy similares a las establecidas por el DL 11377 en lo que concierne al ingreso por el nivel más bajo del grupo ocupacional, se recrean los principios de estabilidad, orden de méritos e igualdad de oportunidades.

Para Jorge Danós Ordoñez ya se observa una diferencia importante en el tratamiento de los trabajadores contratados que se encontraban fuera de la carrera. El DL 276 permite el contrato por labores permanentes hasta por tres años, pudiendo ingresar a carrera si se declara plaza vacante, en cuyo caso, se reconoce todo el tiempo de servicios.

El Concepto de Carrera Administrativa previsto en el DL N° 276

Es un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública.

Objeto: Permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público.

Expresión: Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos según calificaciones y méritos.

Ámbito Carrera Administrativa DL N.º 276: Comprende a los servidores públicos que con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública; con excepción de los trabajadores de las Empresas del Estado cualquiera sea su forma jurídica, así como de los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, a quienes en ningún caso les será de aplicación las normas del Decreto Legislativo 276 y su reglamentación.

No comprendidos en la Carrera Administrativa:

No se consideran dentro la Carrera Administrativa a:

- Servidores públicos contratados (según esta clasificación los servidores contratados por el DS 728 no forman parte de la Carrera Administrativa)
- A los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, pero sí son pasibles de la aplicación de las disposiciones de la presente Ley en cuestiones de funciones y responsabilidad funcional.
- Miembros de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales, ni trabajadores de empresas Estado o de sociedades de economía mixta, cualquiera sea su forma jurídica.

Principios de la Carrera Administrativa DL N° 276

- Igualdad de oportunidades. Mediante concurso público de las plazas y cargos públicos.
- Estabilidad. Este régimen posee la mayor estabilidad laboral que puede ofrecer el Estado.
- Garantía del nivel adquirido. Una vez adquirido un nivel dentro del escalafón de la Carrera Administrativa no se pierde incluso se mantiene una bonificación diferencial que equipara los años de servicio como personal de confianza en cargos de responsabilidad.
- Retribución justa y equitativa regulada por un sistema único homologado. Todos los servidores del mismo nivel perciben la misma retribución y esta va aumentando a medida que se escala en la Carrera
- Universidad. Cualquier persona que cumpla con los requisitos tiene derecho a concursar por un cargo o plaza en la carrera administrativa sin distinción alguna.
- Base técnica. Los requisitos previstos para cada plaza y nivel tienen que ser debidamente sustentados.
- Relación directa con la Carrera Administrativa.
- Adecuada compensación económica

Ingreso a la Carrera Administrativa DL N° 276

Se produce el ingreso a la Administración Pública en la condición de servidor de carrera obligatoriamente mediante concurso.

La incorporación a Carrera Administrativa se da por el nivel inicial del grupo ocupacional al cual postuló. Es nulo todo acto administrativo que contravenga este precepto.

Las entidades públicas planifican sus necesidades de personal en función del servicio otorgado y de sus posibilidades presupuestales.

Anualmente, cada entidad estaba obligada a realizar hasta dos concursos para el ascenso y el ingreso, siempre que existan plazas vacantes.

Requisitos:

- Ser ciudadano peruano en ejercicio
- Acreditar buena conducta y salud comprobada
- Reunir los atributos propios del respectivo grupo ocupacional
- Presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión
- Los demás que señale la Ley.

Concurso de Ingreso a la Administración Pública en dos fases:

Fase de convocatoria

Se trata de un requerimiento personal formulado por los órganos correspondientes, con conformidad presupuestal, y publicación del aviso de convocatoria, la divulgación de bases concurso, y la verificación documentaria e inscripción del postulante.

Fase de selección

Comprende de calificación curricular, prueba de aptitud y/o conocimiento, entrevista personal, publicación cuadro de méritos y nombramiento o contratación correspondiente.

Nombramiento en el DL N.º 276

Los ganadores del Concurso son incorporados a la carrera mediante resolución de nombramiento e inscritos en el Escalafón respectivo.

Al servidor que se incorpora a la Carrera se le proporciona, previamente al desempeño de sus funciones, la orientación e información pertinente.

Mediante la asignación el servidor es destinado a un cargo compatible con su nivel de Carrera.

Cabe resaltar que la estabilidad laboral se adquiere a partir del nombramiento y que no existe período de prueba.

Contratados fuera de la Carrera Administrativa según el DL N° 276

Las Entidades de la Administración Pública sólo podían contratar personal para funciones temporales o accidentales:

- Trabajos para obra o actividad determinada.
- Labores en proyectos de inversión y proyectos especiales, cualquiera sea su duración, o
- Labores de reemplazo de personal permanente impedido de prestar servicios, siempre y cuando sea de duración determinada.

Esta forma de contratación no requiere necesariamente de concurso y la relación contractual concluye al término del mismo. Los servicios prestados en esta condición no generan derecho de ninguna clase para efectos de la Carrera Administrativa.

Ley N° 24041: Se mejoró la estabilidad de los Contratados para labores permanentes, con más de 1 año ininterrumpido, ya no podían ser cesados ni destituidos sino por causas y procedimiento regido por el DL 276. No comprendidos en esta norma aquellos contratados para desempeñar:

- Trabajos para obra determinada.
- Labores en proyectos de inversión, proyectos especiales, en programas y actividades técnicas, administrativas y ocupacionales, siempre y cuando sean de duración determinada.
- Labores eventuales o accidentales de corta duración
- Funciones políticas o de confianza.

Estructura de la Carrera Administrativa en el DL N° 276

Se preveía una estructura de grupos ocupacionales y niveles. A cada nivel le corresponde conjunto de cargos y los atributos de cada nivel son inherentes al servidor que lo alcanza.

Cada Nivel de Carrera tiene como atributos los siguientes:

- Un nivel de remuneraciones.
- Reconocimiento formal del nivel alcanzado.
- Desempeño de cargos compatibles con el nivel y oportunidades de capacitación.

- El nivel de carrera alcanzado por el servidor se garantiza mediante su reconocimiento formal, la incorporación nominal en el escalafón de la administración pública y el desempeño de funciones asignadas por la entidad.

Los grupos ocupacionales de la Carrera Administrativa son Profesional, Técnico y Auxiliar:

- **Grupo Profesional:** Servidores con título profesional o grado académico reconocido por la Ley Universitaria.
- Servidores con formación superior o universitaria incompleta o capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida.
- **Grupo Auxiliar:** Servidores tienen instrucción secundaria y experiencia o calificación para realizar labores de apoyo.

Sin embargo, la tenencia de un título, la capacitación o experiencia no implicaba pertenencia al Grupo Profesional o Técnico, pues se debía postular al Grupo Profesional o Técnico, mediante concurso público y se accedía por nombramiento mediante un acto administrativo.

Para la progresión sucesiva en los niveles se tomarán en cuenta los factores siguientes:

- Estudios de formación general y de capacitación específica o experiencia reconocida
- Méritos individuales, adecuadamente evaluados, y
- Tiempo de permanencia en el nivel.

Gustavo Bacacorzo apunta que los momentos más importantes en toda carrera pueden concretarse en tres:

- **Ingreso:** En Igualdad de posibilidades democráticas. Pues se realiza una selección mediante concurso
- **Ascenso:** Elevación del nivel jerárquico, estrictamente inmediato, basado en la evaluación
- **Término de la carrera:** Puede provenir de diferentes motivaciones; voluntariamente, legalmente, o por hecho natural.

Deberes y Obligaciones del Servidor Público del DL N° 276

En el Decreto Legislativo N° 275 se establecieron los deberes y obligaciones que cumple todo servidor público y que han sido de alguna forma, homologados en los otros regímenes de contratación laboral de los que hoy dispone el Estado:

- Cumplir personal y con diligencia deberes.
- Salvaguardar intereses Estado, austeridad uso de recursos públicos.
- Concurrir puntualmente y observar horario.
- Conocer labores cargo y capacitarse para mejor desempeño.
- Observar buen trato y lealtad hacia el público, superiores y compañeros.
- Absoluta reserva, aún después cese en cargo.
- Informar a superioridad actos delictivos o inmorales en ejercicio de la función pública;
- Declaración jurada bienes y rentas quienes administran fondos públicos y casos previstos ley.

- Las demás que le señalen las leyes o el reglamento.

Prohibiciones del Servidor Público en el DL N° 276

Incurrir en alguna de estas prohibiciones supone el inicio del procedimiento sancionador en la Carrera Administrativa.

- Realizar actividades distintas a su cargo durante el horario normal de trabajo, salvo labor docente universitaria.
- Percibir retribución para realizar u omitir actos servicio.
- Realizar actividad política partidaria durante cumplimiento de las labores.
- Emitir opinión en medios comunicación social, sobre asuntos Estado, salvo autorización expresa de autoridad competente.
- Celebrar por sí o por otras personas, directa o indirectamente, en contratos con su entidad en los que tenga interés, o su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado consanguinidad o el segundo grado de afinidad.
- Realizar actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia.
- Los demás que señale la Ley.

Derechos del Servidor Público del DL N° 276

- Hacer carrera pública en base al mérito, sin discriminación de ninguna índole.
- Gozar de estabilidad. No existe el cese ni destitución salvo por causa y procedimiento previsto en Ley.
- Percibir remuneración y beneficios que corresponden a su nivel.

- Gozar anualmente 30 días vacaciones remuneradas, salvo acumulación convencional hasta de dos períodos;
- Hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales, conforme al reglamento.
- Obtener préstamos administrativos, de acuerdo a las normas pertinentes.
- Reincorporarse carrera pública al término desempeño de cargos electivos en los casos previstos en Ley.
- Ejercer la docencia universitaria, sin ausentarse más de 6 horas semanales.
- Recibir menciones, distinciones y condecoraciones por méritos logrados.
- Reclamar las decisiones que afecten sus derechos.
- Acumular a su tiempo de servicios hasta cuatro años de estudios universitarios a los profesionales con título reconocido por la Ley Universitaria, después de quince años de servicios efectivos, siempre que no sean simultáneos.
- No ser trasladado a entidad distinta sin su consentimiento.
- Constituir sindicatos con arreglo a ley, hacer uso de la huelga, en forma que ley determine.
- Gozar al término de la carrera de una pensión dentro del régimen que le corresponde.
- Los demás que señalen las leyes o el reglamento.

Los derechos reconocidos por la Ley a los servidores públicos son irrenunciables. Toda estipulación en contrario es nula, lo que coincide perfectamente con el carácter de irrenunciabilidad otorgado a los derechos laborales en la Constitución vigente.

- **Asignación 25 y 30 años servicios:** Dos remuneraciones al cumplir 25 años y 3 remuneraciones al cumplir 30 años, por única vez cada caso.
- **Aguinaldos:** En Fiestas Patrias y Navidad por el monto que se fije por Decreto Supremo cada año.
- **Bonificación Diferencial:** Que se otorga a los servidores que han ejercido cargos de responsabilidad objetiva luego que han retornado a su plaza. Al respecto tanto el Tribunal Constitucional como SERVIR han reconocido recientemente que el otorgamiento de esta bonificación debe aplicarse conforme a la función objetivamente realizada por el servidor más allá de que se acceda al cargo de responsabilidad bajo la denominación de “encargo” o “designación” y que debe tomarse como base para su cálculo la Remuneración Total Permanente y no la denominada como haber básico o mera remuneración.
- **Compensación por Tiempo de Servicios:** Se otorga al personal nombrado al momento del cese por el importe del 50% de su remuneración principal para servidores con menos de 20 años de servicios o de una remuneración principal para los servidores con 20 o más años de servicios por cada año completo o fracción mayor de 6 meses y hasta por un máximo de 30 años de servicios.

En caso de cese y posterior reingreso, la cantidad pagada surte efecto cancelatorio del tiempo de servicios anterior para este beneficio".

Permisos

Se prevén casos de permisos o suspensión perfecta e imperfecta de labores

- En casos excepcionales fundamentados, para ausentarse por horas durante jornada de trabajo.
- Docencia universitaria hasta 6 horas semanales, que debe compensarse- Similar derecho a servidores para estudios superiores con éxito.
- En período post - natal 1 hora diaria por lactancia hasta que hijo cumpla 1 año de edad
- El uso del derecho de licencia se inicia a petición de parte y está condicionado a la conformidad institucional. La licencia se formaliza con la resolución correspondiente

Licencias

Permisos específicos que pueden ser suspensiones imperfectas o perfectas de las obligaciones laborales, o que pueden ser a cuenta del periodo vacacional.

Con goce de remuneraciones:

- Por enfermedad
- Por gravidez
- Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos
- Por capacitación oficializada
- Por citación expresa: judicial, militar o policial
- Por función edil

Sin goce de Remuneraciones:

- Por motivos particulares

- Por capacitación no oficializada

A cuenta del período vacacional:

- Por matrimonio
- Por enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos.

Responsabilidades y sanciones de los Servidores Públicos

Los servidores públicos son responsables civil, penal y administrativamente por el cumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público, sin perjuicio de las sanciones de carácter disciplinario por las faltas que cometan.

El servidor público que incurra en falta de carácter disciplinario, cuya gravedad pudiera ser causal de cese temporal o destitución, será sometido a proceso administrativo disciplinario escrito y sumario, a cargo de una Comisión de carácter permanente y cuyos integrantes son designados por resolución del titular de la entidad. Derecho a la defensa y debido proceso

Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- Amonestación verbal o escrita
- Suspensión sin goce de remuneraciones hasta por 30 días
- Cese temporal sin goce de remuneraciones hasta por 12 meses
- Destitución.

Los grados de sanción corresponden a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad.

Sin embargo, su aplicación no será necesariamente correlativa ni automática, debe contemplar en cada caso, no sólo naturaleza infracción sino también antecedentes del servidor, constituyendo la reincidencia serio agravante. En este aspecto se observa la mayor estabilidad laboral de los regímenes laborales del Estado. En los otros regímenes por los que el Estado contrata personal existen métodos más expeditivos de sanción y despido.

Por otro lado, se estipula la intensidad de la falta asociada al nivel o jerarquía del servidor dentro del Escalafón. Una falta será tanto más grave cuanto más elevado sea el nivel del servidor que la ha cometido.

Este nivel de estabilidad era lógico si se tiene en cuenta el esfuerzo realizado por el Estado para la selección de su personal y la designación en los cargos vacantes. La inversión realizada por el Estado para contar con personal calificado con vocación de servicio y que había concursado por una plaza no podía desperdiciarse facilitando el despido de ese personal. Sin embargo, políticas institucionales internas permitieron que personal no adecuado adquiriera esta estabilidad, y su poca productividad aunada a la escasez presupuestal durante épocas de severas crisis económicas fueron excusa suficiente para desmantelar el sistema de la Carrera Pública del DL N° 276.

Término de la Carrera Administrativa

- Fallecimiento.
- Renuncia.
- Destitución.
- Cese definitivo.

- Causas justificadas para cese definitivo de un servidor:
- Límite de 70 años de edad
- Pérdida de la Nacionalidad
- Incapacidad permanente física o menta
- Ineficiencia o ineptitud comprobada para el desempeño del cargo.

Sistemas de Pensiones

Así como la carrera administrativa ha pasado por varios estadios, los sistemas de pensión de los servidores públicos han ido modificándose con el paso de los años.

- Ley de Goces de 1850: Estatuto Pensionario servidores públicos
- Decreto Supremo del 11.07.62: Incorpora a Seguro de Pensiones a empleados públicos nombrados con posterioridad a esa fecha. Se unifica el régimen pensiones de empleados particulares y públicos, cierra régimen Ley Goces que quedó sólo para trabajadores nombrados hasta el once de julio de 1962.
- La dación del Decreto Ley 20530, del 27.02.74, reguló régimen de pensiones y compensaciones del Estado de servicios de carácter civil prestados por los trabajadores del Sector Público Nacional, no comprendidos en el Decreto Ley 19990. (STC 02681-2005-PA/TC)

Sistema pensionario del Decreto Ley 20530

Hoy es de Carácter cerrado, la adquisición al derecho de una pensión era para los hombres luego de quince años de servicios reales y remunerados mientras que de doce años y medio para las mujeres.

Como en el sistema español recientemente reformado se regulaba las pensiones en base al ciclo laboral máximo de 30 años (personal masculino) y de 25 años (personal femenino).

Existía la prohibición acumular servicios al sector público con servicios en el sector que no lo fuera, así como acumular servicios prestados al sector público, bajo el régimen laboral de la actividad pública, con los prestados al mismo sector, bajo el régimen laboral de la actividad privada.

Como en el sistema mexicano y español se trataba de un Derecho a pensión nivelable o cédula viva y pensión renovable. Sin embargo, constaba de una pensión principal renovable y una complementaria no renovable. Esta disposición fue derogada por Ley 28449 (STC 02681-2005-PA/TC), como ocurrió el año pasado en España y en otros países europeos.

La 8ª Disposición General y Transitoria de la Constitución de 1979 determinó que las pensiones de los cesantes de la administración pública con más de veinte años de servicios, no sometidas al régimen del Seguro Social del Perú o a otros regímenes especiales, se nivelaban con los haberes de los servidores públicos en actividad de las respectivas categorías. Es decir, modifica las condiciones establecidas en el DL 20530, para nivelar las pensiones de aquellos trabajadores que no hubiesen completado el ciclo laboral máximo, derogado requisitos de las pensiones renovables y la posibilidad de imponer topes a las pensiones. (STC 02681-2005-PA/TC)

La Ley N° 23495 del 20.11.82, y su reglamento dado por Decreto Supremo DS 015-83-PCM, después derogado por Ley N° 28449, desarrolla la nivelación progresiva de las

pensiones de los cesantes con más de veinte años de servicios y de los jubilados de la administración pública no sometidos al régimen del Seguro Social o a otros regímenes especiales, señalando que se efectúa con los haberes de los servidores públicos en actividad de las respectivas categorías (STC 02681-2005-PA/TC)

La Constitución Política de 1993 declaró, en su Primera Disposición Final y Transitoria, vigente hasta el 18.11.2004, que los nuevos regímenes sociales obligatorios que sobre materia de trabajadores públicos se establecieran, no afectaban los derechos legalmente obtenidos, en particular el correspondiente a los regímenes de los decretos leyes 19990 y 20530 y sus modificatorias (STC 02681-2005-PA/TC)

La Primera Disposición y Transitoria de la Constitución, fue modificada por Ley N° 28389, publicada el diecisiete de noviembre de 2004, declarando cerrado definitivamente el régimen pensionario del Decreto Ley N° 20530

El artículo 4 de la Ley 28449, publicada el 30 de diciembre de 2004, que fija las nuevas reglas del régimen de pensiones del Decreto Ley 20530, prohíbe la nivelación de pensiones con las remuneraciones y con cualquier ingreso previsto para los empleados o funcionarios públicos en actividad.

Sentencia del Tribunal Constitucional 0050-2004-AI (acumulados), TC El Tribunal Constitucional consideró que no se vulnera derecho fundamental a la pensión, dado que la nivelación no forma parte de su contenido esencial.

Asimismo, en otra sentencia el mismo Tribunal STC 1417-2005-PA, especificó que en los casos en que se hubiera producido vulneración de los derechos legales del pensionista durante la vigencia de las normas que regularon la nivelación, el asunto

controvertido se deberá dilucidar en el proceso contencioso-administrativo (STC 02681-2005-PA/TC).

Situación actual de la Carrera Administrativa Regulada en el DL N° 276

Jorge Danós Ordoñez nos explica que “(2018) en el período 1985 -1990 el empleo en el sector público creció nuevamente, pero a través de la figura de trabajadores contratados y funcionarios de confianza, mecanismos utilizados para prescindir de la obligación de convocar a concurso público.”

Paralelamente, los preceptos del DL 276, referidos al ingreso de la carrera administrativa y ascensos, aspectos claves de todo régimen de carrera administrativa, fueron suspendidos por normas con fines de austeridad fiscal. Sin embargo, luego eran objeto de contradicciones por normas que establecían excepciones, permitiendo la ilimitada contratación de empleados públicos prescindiendo de los concursos públicos. Por otro lado, haciendo un análisis a nivel constitucional, Pedro Patrón Faura y Pedro Patrón Bedoya hacen notar que la Constitución de 1993, a diferencia de la Constitución de 1979, no considera un Sistema Único que Homologue las remuneraciones, “piedra angular de la estructura de la llamada función pública cerrada o carrera administrativa”. Así, desde la dación de la Ley 11377 y el DL 276, se optó por un régimen administrativo laboral basado en la trayectoria sustentada en el sistema de méritos con ingreso y ascensos por concurso en función a niveles de carrera, de cargos y remuneraciones, todos ellos sistematizados y compatibles con el Presupuesto del Estado.

Nos recuerda Danós Ordoñez que a pesar “(2018) que el DL 276 que regula formalmente el régimen de la carrera administrativa de los trabajadores públicos

continua vigente, la experiencia de las dos décadas pasadas demuestra que muchos de sus preceptos tienen escasa aplicación actual debido a prácticas administrativas consolidadas durante muchos años y a la existencia de ámbitos importantes de la actividad administrativa cuyo personal no está sujeto al citado régimen”. A lo que habrían de sumarse los procesos de traslado masivo hacia el régimen de contratación privada por el que atravesaron muchos servidores de carrera en la década de los noventa, cuando no de los ceses colectivos masivos fundamentados en austeridad presupuestal.

Para Pedro Patrón Faura y Pedro Patrón Bedoya, la carrera administrativa propiamente dicha, tal como fue concebida y aplicada por más de cuarenta años ha perdido vigor, y ha dado paso a un sistema de trabajo más flexible, que en teoría prioriza la productividad y el servicio a la comunidad con criterio gerencial y moderno en tecnología y procedimientos, sin menoscabo de los derechos laborales y con énfasis en las relaciones colectivas que hagan posible una participación más activa y dinámica en la gestión pública”. Aunque considero que en realidad supone un sistema mucho más precario que ha disminuido en la práctica derechos laborales ganados, la vocación de servicio y que ha generado una disparidad escandalosa en las remuneraciones y obligaciones entre las distintas entidades públicas, pues se ha perdido toda homologación. Por otro lado, la precariedad en la que se ha incurrido con los años ha supuesto la extinción de muchos sindicatos y la pérdida efectiva de la capacidad de convocatoria y negociación de los que aún persisten.

Juan Carlos Morón considera que para un desarrollo futuro de la carrera administrativa debería incorporarse elementos de la estructura abierta de la organización del servicio

público, de modo que, permanezca la competitividad de los nuevos regímenes, esté presente la vocación por servicio de la Carrera Administrativa del DL N° 276 y se estipule el mérito como elemento diferenciador en la asignación de méritos, reconocimientos, progresión y mantenimiento en la carrera.

En estos días se viene discutiendo la promulgación de un Proyecto de Ley que busca unificar progresivamente los distintos regímenes de contratación laboral del Estado, y que pretende regresar a la homologación perdida corrigiendo disparidades escandalosas entre los distintos regímenes y entidades públicas, aunque también existen quienes opinan que se podrían ver afectados ciertos derechos laborales como derechos adquiridos y la relevancia de la negociación colectiva.

Tipos de Contratos en el Estado Peruano

Los siete tipos de Contrataciones del Estado Peruano

El Perú cuenta hoy en día con un reglamento detallado sobre cuáles son los tipos de contrataciones del Estado, los cuales son pieza clave para la gestión y ejecución de programas nacionales, políticas públicas y grandes proyectos.

Conocer cada método de contratación del Estado peruano es fundamental para garantizar un gasto público eficiente, acorde a las necesidades de la población. Por eso, en este artículo, revisaremos cada una de dichas disposiciones.

¿En qué consisten las contrataciones con el Estado?

Antes de empezar a describir los tipos de contrataciones del Estado, debemos tener claro en qué consiste una contratación estatal y cuál es su principal objetivo.

Las contrataciones con el Estado son todos aquellos vínculos que las entidades públicas establecen con una persona natural o jurídica para abastecerse de bienes, servicios y obras.

Los organismos estatales llevan a cabo estas contrataciones a la hora de gestionar y ejecutar obras y proyectos nacionales que atiendan las necesidades de la ciudadanía, eligiendo para ello a los proveedores más adecuados.

¿Qué normativa regula la contratación estatal en el Perú?

Actualmente, nuestro país cuenta con todo un marco normativo con relación a los procesos de contratación pública, los cuales aparecen detallados en la Ley de Contrataciones con el Estado (Ley N° 30225).

El principal objetivo de este reglamento es asegurar que todos los procedimientos de adquisición pública de bienes, servicios y obras, así como su respectiva ejecución, se realicen de manera transparente y eficaz.

Para ello, la norma establece una serie de mecanismos para optimizar u los tipos de contrataciones del Estado, los cuales incluyen, por ejemplo, la eliminación de barreras burocráticas y la lucha frontal contra la corrupción.

¿Quién controla los tipos de contratos del estado?

El OSCE u Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado es una entidad especializada del Ministerio de Economía y Finanzas que se encarga de supervisar cada una de las contrataciones con el Estado.

Es, en pocas palabras, la institución responsable de garantizar que la Ley de Contrataciones con el Estado se cumpla en todos los organismos públicos del territorio nacional.

Entre sus principales atribuciones se encuentran promover contrataciones efectivas y transparentes, resolver dudas y controversias en torno a cada contratación y supervisar que todos los proveedores del Estado estén correctamente inscritos.

“Los organismos estatales llevan a cabo estas contrataciones a la hora de gestionar y ejecutar obras y proyectos nacionales”.

Tipos de contrataciones del Estado

El Reglamento de la Ley de Contrataciones con el Estado (Ley N° 30225) ha establecido siete mecanismos para la contratación estatal de bienes, servicios y obras.

Cada uno de estos tipos de contrataciones del Estado varían dependiendo del valor total del contrato y de su objetivo:

Licitación de concurso público

La licitación pública se produce cuando el Estado contrata bienes y obras, mientras que el concurso público ocurre cuando se contratan servicios.

Otra diferencia entre ambas modalidades es el valor estimado o referencial de las contrataciones. En el caso de la licitación, este debe ser igual o mayor a 400 000 soles. En cambio, con los concursos, dicho valor debe superar los 1 800 000 soles.

Según la normativa vigente, estos dos tipos de contrataciones del Estado deben contar con la presencia de notario público o juez de paz.

Licitación pública con precalificación

Este es un tipo especial de contratación con el Estado que se produce cuando el valor estimado o referencial del contrato supera los 20 millones de soles.

Bajo esta modalidad, el Estado debe convocar a una **licitación** pública para preseleccionar a proveedores con las calificaciones suficientes para poder ejecutar dicho contrato.

“La licitación pública se produce cuando el Estado contrata bienes y obras, mientras que el concurso público ocurre cuando se contratan servicios”.

Adjudicación Simplificada

A diferencia de los contratos anteriores, la adjudicación simplificada se aplica en contrataciones que manejan un menor presupuesto.

En el caso de bienes y servicios, la adjudicación oscila entre 8 UIT (32 500 soles) y 400 000 soles; mientras que, en el caso de obras, esta no debe superar la cifra de 1 800 000 soles.

Si bien este tipo de contrato sigue las mismas reglas que un concurso público, maneja plazos más cortos. En el mismo sentido, para simplificar el proceso, las ofertas pueden presentarse durante actos privados.

Contratación de Consultores Individuales

Los organismos estatales acuden a esta modalidad de contratación para adquirir servicios de consultoría que no requieren de un personal o equipo de profesionales.

En este caso, son las experiencias y calificaciones de postulantes individuales, esto es, personas naturales las que resultan ser centrales para la contratación.

Al igual que la adjudicación simplificada, el presupuesto de la contratación debe ser mayor a los 8 UIT (32 500 soles) y menor a los 400 000 soles. Cabe mencionar que esta figura no aplica para las consultorías de obras.

Comparación de Precios

Esta modalidad se presenta en contrataciones de bienes y servicios de disponibilidad inmediata, que sean fáciles de obtener y que tengan un estándar establecido en el mercado.

Esta vez, el **presupuesto** referencial debe ser mayor a 8 UIT (32 500 soles), pero menor a los 60 750 soles, lo cual representa la décima parte del límite mínimo establecido por la Ley de Presupuesto del Sector Público.

Subasta Inversa Electrónica

Esta es una modalidad de contratación sencilla que se emplea para la adquisición de bienes y servicios que cuentan con una ficha técnica y figuran en el Listado de Bienes y Servicios Comunes del Estado.

En esta oportunidad, el valor referencial o estimado de la contratación superar las 8 UIT (35 200 soles).

Contratación Directa

Por último, tenemos la contratación directa, la cual constituye un método de contratación excepcional según la legislación peruana.

Se trata así de un mecanismo aplicable solo en situaciones de emergencia por catástrofes, desabastecimientos, contrataciones militares de carácter secreto, servicios especializados de asesoría legal, entre otros.

Base legal

2.2.3. Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS)

Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios

DECRETO LEGISLATIVO N° 1057

CONCORDANCIAS:

D.S. N° 075-2008-PCM (REGLAMENTO)

R. N° 125-2008-SUNAT (Utilización del PDT Planilla Electrónica)

D.S. N° 017-2008-SA, Art. 89

D.S. N° 026-2008-AG, Sexta Disp. Complemen. Final (Alcance de la responsabilidad por incumplimiento de las obligaciones de celeridad para la tramitación de los procedimientos)

LEY N° 29289, Art. 9, num. 9.1 y 9.2

LEY N° 29289, Única Disp. Derogatoria

R.M. N° 417-2008-PCM (Aprueban Modelo de Contrato Administrativo de Servicios)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República mediante Ley N° 29157 ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar, por un plazo de ciento ochenta (180) días calendario, sobre diversas materias relacionadas con la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú - Estados Unidos y su Protocolo de Enmienda, y el apoyo a la competitividad económica

para su aprovechamiento; entre las que se encuentran las destinadas al fortalecimiento institucional y a la modernización del Estado;

De conformidad con lo establecido en el artículo 104 de la Constitución Política del Perú; Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y Con cargo a dar cuenta al Congreso de la República; Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS

Artículo 1.- Finalidad La presente norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación El régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado.

Artículo 3.- Definición del contrato administrativo de servicios

El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. La presente norma no se aplica a los contratos de prestación de servicios de consultoría o de

asesoría, siempre que se desarrollen de forma autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad.

Artículo 4.- Requisitos para su celebración Son requisitos para la celebración del contrato administrativo de servicios:

Requerimiento realizado por la dependencia usuaria.

Existencia de disponibilidad presupuestaria, determinada por la oficina de presupuesto de la entidad o quien haga sus veces.

Artículo 5.- Duración El contrato administrativo de servicios se celebra a plazo determinado y es renovable.

Artículo 6.- Contenido El contrato administrativo de servicios comprende únicamente lo siguiente:

Un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana.

Descanso de veinticuatro (24) horas continuas por semana.

Descanso de quince (15) días calendario continuos por año cumplido.

Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD. A estos efectos, la contribución tiene como base máxima el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado. CONCORDANCIAS: D.S. N° 075-2008-PCM, Art. 9, num.

9.1, Segundo Párrafo

La afiliación a un régimen de pensiones es opcional para quienes ya vienen prestando servicios a favor del Estado y son contratados bajo el presente régimen; y, obligatoria para las personas que sean contratadas bajo este régimen a partir de su entrada en vigencia. A estos efectos, la persona debe elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones.

Artículo 7.- Responsabilidad administrativa y civil Los funcionarios o servidores públicos que efectúen contratación de personas que presten servicios no autónomos fuera de las reglas del presente régimen, incurrir en falta administrativa y, en consecuencia, son responsables civiles por los daños y perjuicios que le originen al Estado.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. - Las referencias normativas a la contratación de servicios no personales se entienden realizadas a la contratación administrativa de servicios.

SEGUNDA. - Las prohibiciones de contratación de servicios no personales reguladas en las normas de presupuesto son aplicables a la contratación administrativa de servicios a que se refiere la presente norma.

TERCERA. - Queda prohibido a las entidades del Sector Público cubrir cargos de naturaleza permanente a través de empresas de servicios especiales o de servicios temporales o de cooperativas de trabajadores. Sólo se autoriza la contratación de personal a través de empresas o cooperativas intermediarias de mano de obra cuando se trate de labores complementarias, expresamente calificadas como tales, o para cubrir la ausencia temporal de un servidor permanente, sin que tal cobertura pueda sobrepasar de tres meses.

CUARTA. - Las entidades comprendidas en la presente norma quedan prohibidas en lo sucesivo de suscribir o prorrogar contratos de servicios no personales o de cualquier modalidad contractual para la prestación de servicios no autónomos. Las partes están facultadas para sustituirlos antes de su vencimiento, por contratos celebrados con arreglo a la presente norma.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA. - Las entidades a que se refiere la presente norma que tengan celebrados contratos sujetos a sus alcances deberán proceder a los registros pertinentes en ESSALUD, en un plazo no mayor de 30 días calendario contados a partir de su entrada en vigencia.
CONCORDANCIAS: D.S. N° 075-2008-PCM, Tercera Disp. Complem. Final (Aportes a ESSALUD)

SEGUNDA. - El período de carencia regulado en el artículo 10 de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, no es exigible a los contratos administrativos de servicios vigentes a la entrada en vigencia de la presente norma.

TERCERA. - En caso una persona, una vez afiliado en un sistema pensionario, voluntariamente acepte efectuar aportes por un período de servicios anterior a la presente norma, el mismo se efectuará sin intereses, moras ni recargo alguno, en un plazo en meses igual al doble del número de cotizaciones que efectúe. Los aportes serán registrados por la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o por la Administradora de Fondos de Pensiones elegida por aquél, como efectuados en el mes en que se abonan.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 075-2008-PCM, Art. 10, num. 10.3, inc. c) y Art. 10, inc. f)

CUARTA. - El presente Decreto Legislativo entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”, salvo por el numeral 6.4 del artículo 6 de la presente norma hasta que se apruebe el financiamiento correspondiente. En ningún caso reconoce o genera derechos con carácter retroactivo.

QUINTA. - Mediante decreto supremo refrendado por el presidente del Consejo de ministros, se aprobará el Reglamento del presente Decreto Legislativo, dentro de un plazo de sesenta (60) días calendario de su publicación.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República. Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintisiete días del mes de junio del año dos mil ocho.

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ

Presidente del Consejo de ministros

MARIO PASCO COSMÓPOLIS

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

2.2.4 Teoría de las relaciones humanas de Elton mayo

Esta teoría considera a los trabajadores como el eje más relevante en las organizaciones, así mismo como ocuparse de las relaciones sociales que surgen de el mismo, se propone iniciar el desarrollo de estrategias organizacionales para construir escenarios para que satisfagan a sus empleados, permitiéndoles así alcanzar su mayor potencial y demostrar su capacidad para hacerlo, la importancia de los empleados en el desarrollo de una empresa (mayo, 1930).

Partiendo de la comprensión del empleado como parte de la empresa y no solo un recurso, son como el clima laboral y la evaluación de desempeño depende de las satisfacciones de sus necesidades básicas, que es, ahora es parte de cualquier plan estratégico interno. Así, el dominio no es solo un acercamiento teórico, sino promover el

reconocimiento de los trabajadores efectivos y funcionales; con especificaciones no define a los trabajadores solo desde el punto de vista ejecutivo, pero muestra su importancia desde una perspectiva estratégica.

2.2.5 Enfoque de Factores Grupales

Brito (2010) define la conciencia colectiva como una manifestación de una visión compartida, donde la satisfacción del trabajador se correlacionará con las expectativas de grupo social. De esta manera, este enfoque intenta comprender los elementos del conjunto, tales como cosas que promueven el crecimiento personal y la madurez, como resultado de la cooperación y apoyo mutuo, así como intereses y objetivos. El creciente consenso interno (Cequea, Monroy bottini, 2011). Las vistas de grupo incluyen tanto la regulación como los trabajadores, al trabajar en sinergia y confianza entre sus miembros; reafirmar que el proceso de desarrollo de la organización dependerá de la estructura de los grupos organizados y su adaptación. Además de satisfacer sus necesidades prioritarias en un miembro.

2.2.6 La teoría de sistemas

Es una organización, todos estos agentes los que están formados y conectados a ellos son parte de un conjunto social altamente relacionado. Por ende, las organizaciones es un sistema social, que incluye las percepciones personales relacionadas con sus creencias y valores, los trabajadores (Martin, 2010); sus relaciones, motivos y supervisores, dependientes y directivos, así como el cumulo de influencias sociales que estos son capaces de recibir.

La teoría de sistemas enfatiza la interacción como base, el éxito profesional como mera subjetividad (Torres, 2013); porque no es independiente, es parte de una sociedad laboral donde cada persona no lo admite, le afecta a él y viceversa. Donde nos demuestra el significado del sistema, una organización que prioriza el valor sobre el desempeño individual, además de reconocer que el éxito depende de la calidad del sistema humano. Conformado en sí mismo.

2.2.7 Teoría de Rensis Likert

La teoría del clima organizacional de Likert trata sobre el medio ambiente, las condiciones en que se realiza el trabajo son el enfoque que adopta la empresa o el lugar de trabajo para ejercerlo, y afecta el comportamiento y desempeño de los empleados (Martínez & Granada, 2001).

Se puede concluir que existen patrones ambientales que inciden en el trabajo humano. El empleado como parámetro relacionado con el contexto de la organización. La tecnología para la disponibilidad y estructuración de sistemas organizacionales (Chiang, 2010).

Luego, Likert contribuyó a una nueva forma de evaluación organizacional. Disfrutando de un gran reconocimiento en la investigación moderna, un aporte innegable a la psicometría, este método que acuñó, hoy se conoce como: su nombre está tratando de lidiar con percepciones, actitudes y calificaciones en cuanto a las variables de estudio.

2.2.8 Clima Laboral

El clima laboral y la motivación de las personas se influyen y realimentan entre sí. (Chiavenato, 2009) Por otro lado, del concepto de moral también se deriva el de clima

laboral. El clima laboral es el ambiente psicológico y social de una organización, y condiciona el comportamiento de sus miembros. Una moral elevada genera un clima receptivo, amistoso, cálido y agradable, mientras que la moral baja conduce a un clima negativo, inamistoso, frío y desagradable.

Cornell (1950), viene a definir el clima como el conjunto de las percepciones de las personas que integran la organización. Aunque este constructo, como tal no se elaboró hasta la década de los 60.

Los orígenes de la preocupación por el clima organizacional se sitúan en los principios de la corriente cognitiva en psicología, en el sentido de que el agotamiento de las explicaciones del comportamiento humano desde la perspectiva conductista produjo una reconciliación de la caja negra en que se había convertido a la persona. Ello plantea razonar acerca de la medida en que la percepción influye en la realidad misma. Esta idea comenzó a moverse por todos los campos en los que la psicología tenía su papel, entre los que se halla, por supuesto, el campo del clima laboral (Fernández y Sánchez 1996).

a) Importancia del Clima Laboral

En la opinión de Forehand y B. Gilmer (1964), quienes lograron introducir este término la definieron como un conjunto de prácticas que describen una organización y la distinguen de otras organizaciones o compañías, que son relativamente duraderas en el tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en las empresas u organizaciones, a nivel general, los autores lo han descrito como una imagen que refleja el funcionamiento de la empresa.

El primer estudio para medir el clima laboral fue llevado a cabo por Benjamín Schneider (1973), quien centro en la opinión de los clientes para explicar el nivel

en las organizaciones crean un atmosfera cálida y amistosa para ellos, posteriormente, Schneider y sus compañeros aumentaron la amplitud del término incluyendo la percepción de los empleados.

b) Características del Clima Laboral

solarte (2009), de acuerdo con lo mencionado por el autor nos menciona algunas características principales a la hora de englobar el clima laboral por así mencionarlas estas son algunas:

el clima organizacional es la situación y el lugar donde se desenvuelven los miembros de una organización, así mismo se relaciona las variables que están relacionadas con el ambiente y el desempeño de los trabajadores.

c) Tipos de Clima Laboral

- **Autoritario:** Los gerentes no valoran mucho los puntos de vista u opiniones de los subordinados, imponiendo sus ideas de manera autoritaria en toda la organización y garantizar que plenamente se respete (Jesús, 2016).

- **Consultivo:**

La dirección es la encargada de brindar confianza a los trabajadores e son capaces de dejar que ellos sean los mismos en tomar sus propias decisiones a la hora de realizar alguna actividad, embargo siempre están a la vanguardia de alguna novedad, así mismo estos directivos premian la iniciativa pues para posteriormente reconocer el cumplimiento de los objetivos trazados por la organización. (Jesús, 2016).

- **Participativo:**

En este tipo de clima laboral los directivos tienen confianza plenamente en sus trabajadores que conforman la organización, sin embargo, las relaciones interpersonales en el trabajo están en todo momento esto hará que las metas y el clima laboral mejore en todas sus dimensiones, tanto directivos como trabajadores cumplen con la planificación dada, (Jesús, 2016).

2.2.9 Compromiso Laboral

Para Meyer y Allen (1991), *el compromiso laboral*, está constituido por tres componentes separables, y cada uno de ellos refleja un estado psicológico único y subyacente. El compromiso afectivo se refiere a la asociación emocional de un empleado con la organización, de manera que éste continúa en el empleo porque así lo desea. El compromiso de seguimiento o de continuidad se refiere a la conciencia de los costos asociados a dejar la organización, de manera que los empleados permanecen porque consideran que necesitan el empleo. Finalmente, el compromiso normativo se asocia con el sentimiento de obligación, debido a lo cual los empleados sienten que deben permanecer en la organización. Los autores sugieren que los individuos pueden experimentar cualquiera de estos tres componentes del compromiso, en grados variables.

2.2.10 Condiciones de trabajo

Henao Robledo, F. (2009). *Condiciones de trabajo y salud...* Ecoe Ediciones. La naturaleza y la característica de los ambientes de trabajo pueden originar problemas de salud en el trabajador. Por un lado, la presencia de determinadas condiciones en el medio ambiente de trabajo, tales como sustancias, insumos, maquinarias, etc, que se traducen

en ruido, contaminantes, etc., se constituyen en agente de riesgo dentro del mundo en que vive cotidianamente el trabajador. De otra parte, las características sicosociales y las expectativas individuales crean una serie de presiones y responsabilidades en el trabajador, determinadas por su ubicación en el medio biosicosocial.

Pero no olvidemos que este trabajador pertenece también a una familia y a una comunidad, lo cual relaciona directamente en salud con bienestar de la comunidad misma en donde se ubica la industria, así las comunidades suman a sus propios problemas los nuevos ocasionados por las empresas que en su interior se organizan. Las condiciones de trabajo son consustanciales con el proceso de trabajo y hacen referencia al conjunto de factores que actúan sobre el individuo en relación de trabajo, determinando su actividad y provocando una serie de consecuencias tanto para el propio individuo, como para la empresa. Estos factores, que constituyen las condiciones y el ambiente de trabajo, le son impuestos al trabajador en y por su trabajo, así:

- Los objetivos del trabajo: lo que debe hacer.
- Las condiciones de ejecución: cómo, con qué y en qué condiciones lo debe hacer.
- La naturaleza y el objeto del trabajo: las propiedades físicas, químicas y bio- lógicas de los elementos que son convertidos en objetos de trabajo.
- Los niveles de producción y la intensidad del trabajo: determinan el consumo de la fuerza de trabajo que implican formas de desgaste del trabajador.

No se incluyen en el concepto de condiciones de trabajo: la actividad o conducta de trabajo del trabajador, pues depende de caracteres individuales como personalidad, inteligencia, formación, etc. Tampoco se incluyen otros factores ajenos al trabajo como transporte y vivienda. Sin embargo, es un hecho que unos y otros representen en las condiciones del trabajador y en su trabajo, actuando como elementos moduladores.

Las condiciones de trabajo más sobresalientes se pueden resumir así:

Tabla 1.

Condiciones de trabajo y salud.

INTRINSECAS	Del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Naturaleza y tipo • Intensidad • Materias primas y estándares de producción • Contenido e Integridad
	Del Individuo	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de desarrollo personal • Interés Intelectual • Responsabilidad y estatus que implica
	Factores Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones higiene y seguridad • Bienestar físico-ambiental • Bienestar científico-operacional • Ubicación, espacio, etc.
EXTRÍNSECAS	Factores Organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de la empresa • Horarios de trabajo • Salario • Estabilidad de empleo
	Factores Sicosociales	<ul style="list-style-type: none"> • Características del trabajo (valores y actitudes)

		<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones Interpersonales dentro de la jerarquía. • Características de mando, información y canales de comunicación.
--	--	--

Fuente: Henao Robledo, F. (2009). *Condiciones de trabajo y salud.. Ecoe Ediciones.*

2.2.11 Crecimiento y Desarrollo

Hilario Gómez, S. (2019). *Desarrollo del talento y la creatividad en el puesto de trabajo.* Ediciones de la U. La creatividad es una cualidad inherente al ser humano. Los niños no pueden evitar ser creativos. Observan, exploran, curiosean, se mueven, buscan información, preguntan, no se detienen ante un fracaso y se reponen de inmediato para volver a la exploración creativa de su entorno. A nivel actitudinal, la creatividad adulta se parece mucho a la creatividad infantil. Cualitativamente, la creatividad adulta es superior, ya que incorpora criterios de atención a las exigencias del entorno en el que tiene lugar, siendo menos egocéntrica y más flexible que la infantil. Entre las dos etapas creativas existe un puente, un periodo crítico que no todos salvan y en el que muchos fracasan. Para la mayoría, el periodo más creativo de la vida sucede en torno a los cinco años. De adultos podremos ser creativos si conservamos parte de las pautas afectivas de la creatividad infantil y conseguimos pasar el periodo evolutivo «crítico» de la creatividad con un balance positivo. En este punto, los responsables directos son el entorno familiar y el educativo. En este periodo, se conquista la adecuación, con el objetivo de que la creatividad no se diluya en extravagancia o excentricidad. En esta etapa se aprenden pautas de pensamiento que facilitan o dificultan la creatividad, y se perfilan características de personalidad y estrategias para gestionar la propia vida emocional, que

harán incrementar la creatividad anterior o extinguirla. La creatividad es fuente de bienestar y felicidad, y puede convertirse en un vehículo para el desarrollo personal y una vía de intervención para la prevención y promoción de salud personal y laboral.

En el estudio se determinaron siete rasgos distintivos en las personas con capacidades creativas. Entre las características, eran identificables un mayor desempeño en la faceta académica o laboral, pero fue una sorpresa encontrar rasgos que sugerían carencias en algunos aspectos de la persona, como en las relaciones interpersonales.

Orientación asociativa o inteligencia conectiva. Las personas creativas tienen una gran imaginación, riqueza de ideas y alta capacidad de compromiso en el desarrollo de las mismas, pero deambulan entre realidad y ficción.

Originalidad. Los individuos creativos se resisten a las reglas y convenciones, pues su naturaleza les lleva a rechazar clichés sociales, convenciones y normas. Se muestran rebeldes y sienten necesidad de actuar de forma personal según sus propios criterios.

Compromiso y motivación. Los sujetos creativos disfrutan llevando a cabo sus planes y retos, sienten la necesidad de enfrentarse a tareas difíciles y situaciones complicadas hasta que resuelven sus metas, con una actitud innovadora, teniendo capacidad de permanecer en estado Coll

Ambición. Son personas que necesitan influir en los demás, ser el centro de atención y obtener reconocimiento y prestigio social, y eso los motiva a superarse y querer demostrar su valía.

Flexibilidad y holismo. Los sujetos creativos tienen capacidad de entender los diferentes aspectos de los problemas o situaciones, encontrando soluciones opcionales, creativas e

ingeniosas. No son de pensamiento cerrado, sino que logran combinar con éxito distintas técnicas, habilidades y conocimientos, siendo capaces de crear herramientas o piezas artísticas de gran valor.

Inestabilidad emocional. Son individuos que experimentan emociones negativas cambiantes y fluctuaciones en sus estados de ánimo. Suelen relacionarse estos síntomas con problemas de confianza en sí mismos.

Baja sociabilidad. Tienden a comportarse como sumamente críticos y a ser poco considerados con otras personas, obstinados, encuentran fallos y defectos en ideas ajenas y en otras personas. Parece ser que entre todos los rasgos que favorecen el pensamiento creativo, la inteligencia conectiva y asociativa, que se relaciona con el ingenio, y la flexibilidad, asociada a la capacidad de proyección y visión, son las características más determinantes para el desarrollo de la personalidad creativa. Las otras cinco características describen inclinaciones emocionales y factores motivacionales que influyen en la creatividad o que despiertan el interés por la creatividad. Según Mortensen, el problema está en las carencias en el pragmatismo de sus acciones y en la interacción. Las personas creativas parecen estar bastante liberadas de prejuicios y convencionalismos, y no les interesa lo que otras personas piensen de ellos. Tienen poco respeto a las tradiciones y reglas establecidas, y tampoco lo tienen a la autoridad en lo referente a su campo de actividad, por lo que prefieren fiarse de sus propios juicios. Los varones creativos a menudo puntúan alto en los test de «feminidad», lo que indica que tienen mayor sensibilidad y son más conscientes de sí mismos, más abiertos a experimentar las emociones y la intuición que el hombre medio de la cultura occidental. Estos individuos prefieren la complejidad, pero necesitan planear las estrategias hasta

lograr que sus ideas sean aceptadas e impulsadas. Suelen contagiar a otros con sus planes, aunque luego no se comporten de forma adaptativa en el trabajo en equipo.

LA INNOVACIÓN, HERRAMIENTA CREATIVA

Para que la creatividad se convierta en un aporte de valor, es imprescindible que la organización fomente la innovación, es decir, que disponga de la capacidad organizativa para convertir una buena idea en un producto, servicio o proceso. La mayoría de los estudios coinciden, sin embargo, en una serie de cualidades de los entornos organizativos que pueden estimular la innovación de sus miembros: o Autonomía en la gestión de proyectos. o Acceso a recursos suficientes. o Estímulo y reconocimiento mediante una retroalimentación positiva y las recompensas adecuadas. o Concesión de tiempo suficiente para pensar en los problemas. o Abrazar los retos y La ambición de hacer cosas importantes. o Permitir la diversidad de opiniones dentro de La organización. o Tolerar un cierto grado de fracaso (o nadie propondrá ideas arriesgadas). o Favorecer que se comparta el conocimiento.

2.2.12 Habilidad Laboral

Alvares, C., (1999) define la habilidad laboral como la dimensión del contenido que muestra el comportamiento del hombre en una rama del saber propio de la cultura de la humanidad. Es, desde el punto de vista psicológico, el sistema de acciones y operaciones dominado por el sujeto que responde a un objetivo. (Álvarez, C., 1999, p. 71). Esta definición considera la habilidad como parte del contenido y la analiza, desde el punto de vista psicológico en correspondencia con el modo de actuación del sujeto, la autora se adscribe a la definición de C. Álvarez por entender que es más completa, para el trabajo.

Habilidad laboral definición: es el conjunto de competencias, aptitudes y habilidades con las que cuenta cada sujeto y que logra desarrollar a lo largo de su vida; esto le permite plantear, ejecutar y proponer soluciones eficaces a problemas y conflictos, en pro del cumplimiento de las metas empresariales.

Como puedes darte cuenta, las habilidades laborales son el abanico de características que nos identifica en un ambiente laboral y que nos ayuda a cumplir a cabalidad con nuestras obligaciones, no solo desde una participación mecánica, sino que también propositiva que sea funcional para el avance constante de la empresa.

¿Cuáles son los tipos de habilidades laborales existentes?

Las habilidades a revisar que más se tienen en cuenta a la hora de realizar una correspondiente selección de personal, son:

- **Trabajo en equipo:** la piedra angular de toda empresa es la buena comunicación, interacción y relación entre los diferentes sujetos que componen su área de trabajo, ya que, la incapacidad de trabajar en equipo hace que las metas empresariales se vean más lejanas, contribuye al fallo en la secuencia de órdenes y de cumplimiento de tareas y de igual modo afecta al ambiente laboral, haciendo que se respire hostilidad y desconfianza.

Por ello, el tener un candidato que muestre su capacidad de trabajar en sociedad y de manera colaborativa, se convierte en la mejor opción, pues tienden a ser personas aportantes en las empresas.

- **Comunicación asertiva:** va de la mano con el punto anterior. Verás, cuando un equipo de trabajo no logra comunicarse y mucho más importante, entenderse, es cuando inician los problemas. Recordemos que la comunicación es el eje de todas las actividades humanas, es por esta razón que el encontrar a un candidato que sepa darse a entender y que entienda a los otros se convierte en un postulante calificado para la empresa.

Cuando se logra una comunicación fluida entre el equipo de trabajo, se construye un entorno propositivo y creciente que le apunta al cumplimiento de los objetivos empresariales.

- **Resolución de conflictos:** al interior de las empresas siempre se pueden presentar situaciones que por momentos se salen de las manos del equipo de trabajo (ajustes de último momento, falta de tiempo, complicaciones en la producción, un cliente insatisfecho); es aquí cuando una persona que ofrezca soluciones y se caracterice por ser propositiva, se transforma en un sujeto determinante para el avance de la empresa.

El desarrollo, la eficacia y la eficiencia son las claves para el avance positivo y constante.

- **Organización:** el hecho de que un empleado tenga la capacidad de organizar su trabajo, planear y estipular sus tiempos de manera productiva, siempre será bien recibido en los equipos de trabajo.

Planificación y priorización, la dupla que ayuda a los empleados a avanzar en su entorno de trabajo.

- **Análisis e interpretación:** un empelado que puede entender la información que se le ofrece, que analiza su entorno y que es capaz de comprender la información que se le suministra, ayuda considerablemente a plantear, coordinar y liderar soluciones efectivas en la empresa.

2.2.13 Relaciones Interpersonales en el Trabajo

Empleando las palabras de (López Jerez, 2006). “En el ámbito laboral surgen muchas discrepancias, celos, roces; unos verbales, en el contexto de una conversación entre compañeros de trabajo; otros corporales, en la comunicación no verbal”

Las relaciones interpersonales ocupan un lugar especial en la sociedad, debido a que se convive cotidianamente con diversas personas, mismas que conservan puntos de vista, ideas, metas, percepciones o formación diferentes, debido a ello se requiere de una convivencia sana para hablar de calidad de vida.

Denominadas también como relaciones humanas, interrelaciones personales o relaciones interpersonales, son aquellas relaciones que se establecen entre al menos dos personas y son parte esencial de la vida en sociedad, característica del ser humano, en donde en el desarrollo integral de las personas las relaciones interpersonales tienen un papel fundamental, dado que en todo acto en el que intervengan dos o más personas se considera una relación humana.

Esto significa que, en todo espacio sociocultural, un individuo convive con otros individuos, lo que le permite conocer a los demás y conocerse a sí mismo.

La socialización se adquiere a través de experiencias obtenidas en el rol social, así como diversos aprendizajes que se encuentran basados en la creencia de la acción propia contra la reacción del otro.

En el trabajo se requiere establecer comunicación constante con las personas, generando así relaciones interpersonales sanas, aprovechando los medios que se encuentran actualmente, no dejando a un lado la comunicación cara a cara, ya que hoy en día se utiliza la comunicación virtual en mayor medida, en donde el lenguaje no verbal no se percibe, como son los gestos corporales o las emociones, y por lo tanto la interpretación del mensaje puede variar.

Las relaciones interpersonales constituyen un papel crítico en una empresa. Aunque la calidad de las relaciones interpersonales en sí no basta para incrementar la productividad, sí se pueden contribuir significativamente a ella, para bien o para mal.

A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo. En contrapartida, la carencia de estas habilidades puede provocar rechazo, aislamiento y, en definitiva, limitar la calidad de vida.

En los tiempos actuales muchas personas hablan de la calidad de productos, de servicios y de procesos, pero muy pocas personas hablan de calidad humana.

Hablar de calidad humana es hablar de la relación directa que guarda la calidad de las relaciones interpersonales, del resultado de aquellos vínculos que se generan a través del proceso de interacción y comunicación con los demás.

De acuerdo con González García (2002) unas buenas relaciones en el trabajo permitirán:

1. Encontrar satisfacción por nuestro propio trabajo.
2. Aumentar la productividad, disminuyendo el desgaste físico y mental.
3. Incrementar el desarrollo personal, con base en un buen equipo de trabajo.
4. Lograr la integración tanto con el puesto como con la empresa.
5. Con base en una real autovaloración, lograr el reconocimiento de los demás.

Los beneficios de mantener relaciones interpersonales sanas son diversos y esto permitirá contar con una armonía en la organización, además de comunicar la información adecuada en el lugar, momento y con las personas apropiadas.

Las relaciones interpersonales en el trabajo son valoradas positivamente pero también pueden convertirse en un factor de estrés, según Fernández García (2010) las malas relaciones con los compañeros, con los superiores, con los subordinados, o la falta de cohesión del grupo, las presiones y el mal clima de trabajo, llevan a un incremento del estrés entre los miembros de la organización.

Por el contrario, las buenas relaciones interpersonales, las posibilidades de comunicarse y el apoyo social son factores importantes para amortiguar los efectos negativos del estrés laboral sobre la salud y el bienestar psicológico en el trabajo.

Las relaciones humanas en el lugar de trabajo son una parte importante de lo que hace que un negocio funcione. Los empleados a menudo tienen que trabajar juntos en proyectos, comunicar ideas y proporcionar la motivación para hacer las cosas.

Los beneficios de las relaciones con los demás o del apoyo recibido se producen tanto directa como indirectamente. Directamente porque este apoyo proporciona confianza, compañía, ayuda instrumental (dinero, tareas domésticas) y apoyo emocional. Contribuye a mejorar el autoconcepto y la autoestima, y a mantener un lugar de control interno, puesto que aumenta la sensación de control que tiene el sujeto sobre su vida. Pero también indirectamente, ya que protegen al sujeto de los efectos negativos del estrés ayudándole a superar situaciones difíciles.

En resumen, los beneficios son:

- Saber por qué uno actúa como lo hace.
- Entender mucho sobre actos propios que hasta entonces parecían como ajenos a la persona.
- Comprender mejor la conducta de los demás.
- Controlar más los propios impulsos.
- Cambiar algunos de los aspectos de la conducta que resultan inadecuados.
- Ser más tolerante consigo mismo y con los demás.
- Experimentar mayor respeto y empatía por los demás.
- Hacer más fácil y efectiva la comunicación interpersonal.
- Generar la habilidad para socializar más fácilmente.
- Trabajar en equipo.
- Eliminar motivos de conflicto.

- Buscar armonía individual y social.
- Hallar caminos para la propia expresión.
- Lograr espontaneidad y autenticidad.
- Encontrar satisfacción en la relación con los demás.

En esencia al mejorar las relaciones interpersonales, las personas se sentirán mejor consigo mismas, interactuando efectivamente con el sistema al cual pertenece, lo que les permitirá:

Tabla 2.

Esencia al mejorar las relaciones interpersonales,

Si usted...	Los demás percibirán...	Como resultado obtendrá...
Cambia algunas conductas que resultan inadecuadas.	A una persona con una actitud positiva.	Relación favorable con los demás.
Es más justo y tolerante consigo mismo y los demás.	A una persona abierta a la comunicación.	Tolerancia y justicia recíprocas.
Manifiesta mayor respeto por los demás.	A una persona íntegra.	Consideración de los demás hacia usted.
Mejora su capacidad para generar empatía.	A una persona que fomenta una comunicación efectiva.	Mejorar calidad humana y relaciones más efectivas.

Fuente: Henao Robledo, F. (2009). Condiciones de trabajo y salud.. Ecoe Ediciones.

2.2.14. Beneficio Laboral

Nazario (2006) menciona que son todos aquellos beneficios adicionales al pacto inicial laboral, es decir aquellos que no están incluidos en monto dinerario fijo establecido en un contrato de trabajo. Estos beneficios pueden desprenderse de ganancias y utilidades

que la empresa ha obtenido en periodo de tiempo, y que conforme reglamentos y normas imperativas, corresponde al trabajador percibir parte de ellas. Sin embargo, los beneficios que el empleador pueda proporcionarle a sus trabajadores van más allá de los exigidos por la ley, o aquellos de contenido económico, pudiendo fomentar beneficios de desarrollo interno y psicológico.

a) Cambio en las Remuneraciones Lo que percibe un trabajador por sus servicios es lo que denominamos remuneración, sea en dinero o en especie. Así, podemos llamar remuneración a la retribución que este le da a su trabajador por el cumplimiento de las funciones o servicio pactados (Nazario, 2006).

Ser remunerado es un elemento esencial del contrato de trabajo y además constituye un derecho fundamental reconocido por el artículo 24 de la Constitución Política del Perú de 1993. Todo empleador, atribuye un salario oneroso a su empleado, dándole también otros beneficios establecidos por ley. La remuneración es la finalidad de la adquisición de un trabajo (Nazario, 2006, pág. 136); y el cambio en su contenido, puede representar incomodidad para con el trabajador, si es que es disminuido o postergado; sin embargo, ante un incremento puede generar la suficiente satisfacción para un trabajo eficiente.

b) Oportunidades y Tecnología Dentro de los beneficios que un trabajador percibe de su centro de trabajo, pueden desprenderse las vacaciones, viajes pagados, comidas ejecutivas entre otros eventos de distracción (Nazario, 2006, págs. 138-140); estos a su vez representan una oportunidad que el personal adquiere a raíz de un trabajo optimo, y también de su decisión de permanecer en un centro de trabajo y cargo determinado. Así, para alcanzar un objetivo personal de superación o necesidad (Nazario, 2006); el trabajador

otorga cierto grado de expectativa a su trabajo, esto es, aquello que pretende recibir del mismo, oportunidades y condiciones de trabajo, enmarcados en tecnología suficiente, que le permitan alcanzar sus objetivos laborales y personales.

2.3 Definición de Términos Básicos

Clima Laboral es la motivación de las personas se influyen y realimentan entre sí. (Chiavenato, 2009) Por otro lado, del concepto de moral también se deriva el de clima laboral. El clima laboral es el ambiente psicológico y social de una organización, y condiciona el comportamiento de sus miembros. Una moral elevada genera un clima receptivo, amistoso, cálido y agradable, mientras que la moral baja conduce a un clima negativo, inamistoso, frío y desagradable.

Desempeño Laboral Según Toala et al. (2017), "el desempeño laboral se le puede definir como el comportamiento de los empleados para el logro de los objetivos de la compañía, un excelente desempeño laboral es la fortaleza más importante dentro de una organización"(p.48)

Orientación asociativa. es básica a la hora de poder realizar un aprendizaje. Podemos saber y reaccionar a determinados estímulos debido a que somos capaces de vincular acontecimientos. David Hartley y John Stuart y John (2004).

Originalidad. Los individuos creativos se resisten a las reglas y convenciones, pues su naturaleza les lleva a rechazar clichés sociales, convenciones y normas. Se muestran rebeldes y sienten necesidad de actuar de forma personal según sus propios criterios. (reyna, p. 214).

Compromiso. Los sujetos creativos disfrutaban llevando a cabo sus planes y retos, sienten la necesidad de enfrentarse a tareas difíciles y situaciones complicadas hasta que resuelven sus metas, con una actitud innovadora, teniendo capacidad de permanecer en estado Coll. (mowday, 1998:391)

Ambición. Es una gran motivador para crecer y desarrollarse para tener éxito – nadie es exitoso sin ambición. (temple, 2016:56).

Capítulo III: Metodología de la Investigación

3.1 Enfoque de la investigación

De acuerdo con la investigación se tomó en consideración desarrollar la investigación mediante un enfoque cuantitativo, porque se utilizó datos numéricos para llegar a un resultado estadístico.

Según su análisis, de todos los planeamientos cuantitativos se derivan no solo de ideas sino también de teorías por autores que aportaron a encontrar una investigación, y así mismo probarlas.

La metodología cuantitativa es reconocida como el despliegue del método con propósitos empírico-analíticos y la metodología cualitativa como aquella perspectiva que utiliza el método en objetos de naturaleza sociohistórica. Las integraciones de ambas metodologías responden a las aperturas ontológicas derivadas del objeto conocido y su planteamiento (Bericat, 1998).

3.2 Variables

Variable 01: Clima Laboral

Variable 02: Desempeño Laboral

3.2.1 Operacionalización de las variables

clima laboral

El clima laboral y la motivación de las personas se influyen y realimentan entre sí. (Chiavenato, 2009) Por otro lado, del concepto de moral también se deriva el de clima laboral. El clima laboral es el ambiente psicológico y social de una organización, y condiciona el comportamiento de sus miembros. Una moral elevada genera un clima receptivo, amistoso, cálido y agradable, mientras que la moral baja conduce a un clima negativo, inamistoso, frío y desagradable.

Dimensiones de la variable 01:

- compromiso laboral
- condiciones de trabajo
- crecimiento y desarrollo

primera dimensión: compromiso laboral. señalan que se considera como punto de introducción acerca del clima en organizaciones escolares, pero anterior a éste se encuentra el de Kurt Lewin como precursor del interés en el contexto que configura lo social. Para Lewin, el comportamiento está en función de la interacción del ambiente y la persona, como ya se mencionó en el apartado de comportamiento organizacional. Fernández y Sánchez (1996), el estudio de Halpan y Croft (1963)

Segunda Dimensión: condiciones de trabajo. Condiciones de trabajo y salud. La naturaleza y la característica de los ambientes de trabajo pueden originar problemas de salud en el trabajador. Por un lado, la presencia de determinadas condiciones en el medio ambiente de trabajo, tales como sustancias, insumos, maquinarias, etc, que se traducen en ruido, contaminantes, etc, se constituyen en agente de riesgo dentro del mundo en que vive cotidianamente el trabajador. De otra parte, las características sicosociales y las expectativas individuales crean una serie de presiones y responsabilidades en el trabajador, determinadas por su ubicación en el medio biosicosocial. Henao Robledo, F. (2009). Ecoe Ediciones.

Tercera Dimensión: crecimiento y desarrollo. La creatividad es una cualidad inherente al ser humano. Los niños no pueden evitar ser creativos. Observan, exploran, curiosean, se mueven, buscan información, preguntan, no se detienen ante un fracaso y se reponen de

inmediato para volver a la exploración creativa de su entorno. A nivel actitudinal, la creatividad adulta se parece mucho a la creatividad infantil. Cualitativamente, Hilario Gómez, S. (2019). *Desarrollo del talento y la creatividad en el puesto de trabajo*. Ediciones de la U.

Tabla 3.

Operacionalización de la Variable: Clima Laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Compromiso Laboral	Procedimiento	¿Con que frecuencia cumple con todos sus procedimientos laborales durante el día?
	Compromiso	¿Con que frecuencia se siente comprometido con la comandancia?
	Entusiasmo	¿Cuán entusiasmado te sientes al venir a laborar a la comandancia?
	Renuncia	¿Cuán a menudo piensas en renunciar a tu empleo?
Condiciones De Trabajo	Responsabilidad	¿Cuán frecuente Ud. ¿Es responsable de cumplir con el horario de su trabajo?
	Organización	¿Con que frecuencia encuentra un lugar o espacio para organizarse?
	Jornada Laboral	¿Con que frecuencia hace el registro de ingreso y salida de su jornada laboral?
¿Con que frecuencia encuentra facilidades en su jornada laboral?		
Crecimiento Y Desarrollo	Reconocimiento	¿Con que frecuencia me siento reconocido por mis superiores?
	Formación	¿Con que frecuencia demuestra preocupación por su formación profesional y estar actualizado en su ámbito de competencia?
		¿Con que frecuencia la institución le brinda formación profesional?
Crecimiento	¿Con que frecuencia tienes oportunidades de crecer o escalar en tu función que desempeñas?	

Fuente: *Elaboración Propia*

Desempeño Laboral

De acuerdo a Bauzas y Reyes (2019) El desempeño laboral, comprende específicamente el rendimiento que realiza el personal en cumplimiento con sus labores.,

lo definieron como el rendimiento de uno o más trabajadores respecto a las funciones y tareas que realizan en cumplimiento con las metas y objetivos establecidos una empresa, las cuales permiten un mayor crecimiento productivo

Habilidad laboral

la habilidad laboral como la dimensión del contenido que muestra el comportamiento del hombre en una rama del saber propio de la cultura de la humanidad. Es, desde el punto de vista psicológico, el sistema de acciones y operaciones dominado por el sujeto que responde a un objetivo. Esta definición considera la habilidad como parte del contenido y la analiza, desde el punto de vista psicológico en correspondencia con el modo de actuación del sujeto, la autora se adscribe a la definición de C. Álvarez por entender que es más completa, para el trabajo. (Álvarez, C., 1999, p. 71).

Relaciones interpersonales en el trabajo

“En el ámbito laboral surgen muchas discrepancias, celos, roces; unos verbales, en el contexto de una conversación entre compañeros de trabajo; otros corporales, en la comunicación no verbal”

Las relaciones interpersonales ocupan un lugar especial en la sociedad, debido a que se convive cotidianamente con diversas personas, mismas que conservan puntos de vista, ideas, metas, percepciones o formación diferentes, debido a ello se requiere de una convivencia sana para hablar de calidad de vida. (López Jerez, 2006).

Beneficio laboral

son todos aquellos beneficios adicionales al pacto inicial laboral, es decir aquellos que no están incluidos en monto dinerario fijo establecido en un contrato de trabajo. Estos beneficios pueden desprenderse de ganancias y utilidades que la empresa ha obtenido en

periodo de tiempo, y que conforme reglamentos y normas imperativas, corresponde al trabajador percibir parte de ellas. Sin embargo, los beneficios que el empleador pueda proporcionarle a sus trabajadores van más allá de los exigidos por la ley, o aquellos de contenido económico, pudiendo fomentar beneficios de desarrollo interno y psicológico. Nazario (2006).

Tabla 4. Operacionalización de la Variable: Desempeño Laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Habilidad Laboral	Calidad	¿Con que frecuencia la Calidad de su trabajo es la más adecuada a sus funciones
	Comunicación	¿Con que frecuencia identifica oportunidades de mejora y las comunica a su jefe o encargados
	Solución De Problemas	¿Con que frecuencia soluciona problemas por iniciativa propia, sin necesidad que se lo pidan?
	Aprendizaje	¿Con que frecuencia aprende algo nuevo y lo aplica en su ámbito laboral?
Relaciones Interpersonales en el trabajo	Cooperación	¿Con que frecuencia coopera con sus compañeros de trabajo?
	Motivación	¿Con que frecuencia anima y motiva a sus compañeros de trabajo?
	Colaboración	¿Con que frecuencia colabora con sus compañeros de trabajo?
	Control Emocional	¿Con que frecuencia mantiene el control emocional ante situaciones difíciles?
Beneficio Laboral	Satisfacción Personal	¿Con que frecuencia me siento satisfecho con lo que hago en mi centro de labores?
	Remuneración	¿Con que frecuencia alcanza mi remuneración para cubrir mis gastos familiares?
	Oportunidad	¿Con frecuencia siento que tengo mejores oportunidades para realizar bien mi trabajo?
	Recomendación	¿Con que frecuencia recomendarías a tus amigos y familiares para que trabajen en la Comandancia?

Fuente: Elaboración Propia

3.3 Hipótesis

3.3.1 Hipótesis general.

Hi: Existe una relación significativa entre el Clima Laboral y su incidencia en el Desempeño Laboral en los Servidores Públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022

H0: No Existe una relación significativa entre el Clima Laboral y su incidencia en el Desempeño Laboral en los Servidores Públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022

3.3.2 Hipótesis específicas.

H1: Existe relación significativa del del Compromiso Laboral con las Dimensiones del Desempeño Laboral en los Servidores Públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022.

H2: Existe relación significativa de las Condiciones de Trabajo con las Dimensiones del Desempeño Laboral en los Servidores Públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona naval – Arequipa 2022.

H3: Existe relación significativa del crecimiento y desarrollo con las Dimensiones del Desempeño Laboral en los Servidores Públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022.

3.4 Tipo de Investigación

3.4.1 Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo **Explicativa - relacional**, en este tipo de investigación se mide la relación entre dos variables Clima Laboral y Desempeño Laboral y su incidencia que existe entre ellas mismas, su primer paso es la descripción de cada variable, no determina causa, pero aporta indicios de casualidad, sin embargo la característica más importante de la investigación correlacional es que las dos variables tratadas son medidas sin ser manipuladas y los resultados son ciertos independientemente del tipo de variable, (Prince, Jhangiani, & Chiang, 2017), “relación entre el Clima Laboral y su incidencia en el Desempeño Laboral de los servidores públicos que laboran en la comandancia de la tercera zona naval - Arequipa 2022”

Ríos. R, (2017), el nivel de conocimiento involucra el grado de conocimiento sobre el objeto de estudio; la presenta investigación está ubicada en el **nivel Relacional**, porque, busca medir la relación existente entre dos o más variables. (pág. 81), “relación entre el Clima Laboral y su incidencia el Desempeño Laboral de los servidores públicos que laboran en la comandancia de la tercera zona naval - Arequipa 2022”

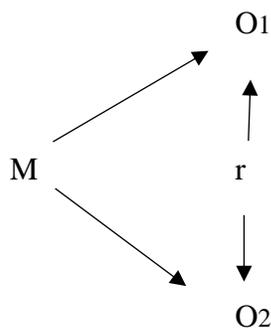
La presente investigación es de **enfoque Cuantitativo**, está inspirada en el positivismo, ha llevado a los investigadores sociales a tomar en cuenta los métodos de las ciencias naturales y aplicarlas al estudio social, valiéndose de la observación directa, de la comprobación y la experiencia. (Monje, 2011; pág. 11), “relación entre el Clima Laboral y su incidencia en el Desempeño Laboral de los servidores públicos que laboran en la comandancia de la tercera zona naval - Arequipa 2022”

3.5 Diseño de Investigación.

El diseño de la investigación utilizado fue **No experimental**, dónde Hernández y otros (2014), indica son “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. Así mismo dentro de los tipos de diseño no experimental es Correlacional, “estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causan efecto(causales)”, “relación entre el Clima Laboral y su incidencia en el Desempeño Laboral de los servidores públicos que laboran en la comandancia de la tercera zona naval - Arequipa 2022”.

3.5.1 Esquema de la Investigación

Siendo su diagrama simbólico:



Donde:

M = Muestra

O1 = Clima Laboral

O2 = Desempeño Laboral

r = Relación de dichas variables

3.6 Población y Muestra

3.6.1 Población

En este proceso de investigación se tuvo como población a 80 Servidores Públicos que labora en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022.

3.6.2 Muestra

Para la muestra de este trabajo de investigación se encuestó a 20 Servidores Públicos que laboran en la comandancia de la tercera zona naval Arequipa - 2022, se aplicó el muestreo probabilístico simple, Al respecto Arias, Villasis, y Miranda (2016 p. 202) nos indican que “es de mucha importancia especificar y elegir la muestra del escenario o estudio que se vaya a elegir porque de esta nos será posible encontrar información para obtener los mejores resultados hacia un estudio de la población o muestra.

Una muestra por beneficio es la que incluye a personas, documentos o situaciones que están accesibles al investigador y pueden brindar la información de manera más rápida y efectiva. (Togar, 2006).

Tabla 5

Composición de la población de estudio

N°	Servidores Públicos	Cantidad
1	Profesionales	25
2	Técnicos	25
3	Auxiliares	30
total		80

Fuente: Elaboración propia.

3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.7.1 Técnicas de Investigación

La técnica que se utilizó, según la naturaleza de las variables son Clima Laboral y su incidencia en el Desempeño Laboral, que se van a tratar por método estadísticos, se usó el instrumento de la Encuesta cuyo objetivo es analizar a través de un Cuestionario de escala de Likert adaptado. Posteriormente estos datos serán analizados en el sistema SPSS-V26.

Tabla 6

Ficha técnica del cuestionario para la variable: Clima Laboral

<i>Ficha técnica del cuestionario para la variable: Clima Laboral</i>	
<i>Variable a medir</i>	<i>Clima Laboral</i>
<i>Número de ítems</i>	<i>12</i>
<i>Tipo de respuesta</i>	<i>Cerrada</i>
<i>Escala</i>	<i>Tipo Likert</i>
<i>Valores de la escala</i>	<i>Nunca (1); casi nunca (2); A veces (3); Casi Siempre (4); Siempre (5)</i>
<i>Dimensiones</i>	<i>3</i>
<i>Unidades de Estudio</i>	<i>20</i>

Fuentes: elaboración propia – spss-V26.

Tabla 7

Ficha técnica del cuestionario para la variable: Desempeño Laboral

Ficha técnica del cuestionario para la variable: Desempeño Laboral

<i>Variable a medir</i>	<i>Desempeño Laboral</i>
<i>Número de ítems</i>	<i>12</i>
<i>Tipo de respuesta</i>	<i>Cerrada</i>
<i>Escala</i>	<i>Tipo Likert</i>
<i>Valores de la escala</i>	<i>Nunca (1); casi nunca (2); A veces (3); Casi Siempre (4); Siempre (5)</i>
<i>Dimensiones</i>	<i>3</i>
<i>Unidades de Estudio</i>	<i>20</i>

Fuentes: elaboración propia – spss-V26

3.7.2 Instrumentos de Investigación

- Nombre** : Escala de relación del Clima Laboral y su incidencia el Desempeño Laboral.
- Autor** : (Arias, J. 2020) adaptado
- Procedencia** : Perú.
- Objetivo** : Evaluar el Clima Laboral y su incidencia el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval - Arequipa 2022.
- Usuarios** : Jóvenes y Adultos.

Escalas : El Clima Laboral cuenta con las siguientes Dimensiones (1) Compromiso Laboral, (2) Condiciones de Trabajo, (3) Crecimiento y Desarrollo, por su parte el Desempeño Laboral sostiene las siguientes Dimensiones (1) Habilidad Laboral, (2) Relaciones Interpersonales en el trabajo (3), Beneficio Laboral.

Forma de Aplicación : individual escrito.

Tiempo de Aplicación : 15 minutos aproximadamente.

Validez de los instrumentos

Cuestionarios físicos

Es un instrumento que siempre se ha utilizado con fines de usarlo para realizar los estudios cuantitativos teniendo en cuenta que los cuestionarios virtuales estos serán de forma presencial para de esta manera conseguir información y comprobar su confiabilidad. (Arias, J. 2020)

Cuestionarios virtuales

Este instrumento de recolección de datos es utilizado en caso se quiera o tenga que aplicar por alguna coyuntura, tiene el mismo propósito que el cuestionario físico (Arias, J. 2020)

Para comprobar los cuestionarios se son viables y confiables se obtuvo la aprobación de tres jueces expertos quienes son de la misma carrera y con conocimientos en investigación, los cuestionarios fueron evaluados y firmados quedando aprobados por ellos mismos, con esto se puede desarrollar la metodología de investigación, para desarrollar nuestra estadística descriptiva.

Tabla 8

Resumen de Veredicto de expertos

<i>experto</i>	<i>Grado académico</i>	<i>Cuestionario evaluado</i>	<i>puntaje</i>	<i>Veredicto Decisión</i>
<i>Veintemilla Sánchez José Luis</i>	<i>Doctor</i>	<i>Clima laboral y Desempeño Laboral</i>	<i>49</i>	<i>Se puede aplicar</i>
<i>Gómez Achocalla Luis</i>	<i>Maestro en administración</i>	<i>Clima laboral y Desempeño Laboral</i>	<i>43</i>	<i>Se puede aplicar</i>
<i>César Enrique Loli Bonilla</i>	<i>Maestro en auditoria</i>	<i>Clima laboral y Desempeño Laboral</i>	<i>46</i>	<i>Se puede aplicar</i>

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 9

Calificación de los jueces expertos

JUECES

CRITERIOS	J1	J2	J3	TOTAL
CLARIDAD	5	4	5	14
OBJETIVIDAD	5	4	5	14
ACTUALIDAD	4	4	4	16
SUFICIENCIA	5	4	5	14
ORGANIZACIÓN	5	4	5	14
INTENCIONALIDAD	5	4	4	13
CONSISTENCIA	5	4	5	14
COHERENCIA	5	5	5	15
METODOLOGÍA	5	5	4	14
PERTINENCIA	5	5	4	14
TOTAL	49	43	46	138

Como se ve en los puntajes evaluados por los expertos están calificados en un intervalo de 43 a 49 puntos, tomando en cuenta los puntajes dado por el equipo de expertos considerado en los cuestionarios.

Para determinar el coeficiente de Validez se aplicó la siguiente fórmula

$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{\text{Sumatoria de valores}}{\text{N}^\circ \text{ C.} * \text{N}^\circ \text{ J.} * \text{Punto máximo de respuesta.}} = \frac{138}{10 * 3 * 5} = 0.92$

Análisis

Aplicando la fórmula del coeficiente de validez del instrumento utilizado fue 92%. Esto significa que el rango de validez es alto, podemos asegurar que el instrumento es viable para la aplicación y recolección de datos para la investigación.

Confiabilidad

Para la confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach. Se procesó los datos y los resultados que arrojó el programa SPSS Statistics versión 26.

Príncipe 2018 (como se citó en Alvarado, 2020). Explica que una medición es confiable cuando después de haber aplicado, un instrumento la prueba de un conjunto de elementos de similares características a la muestra de estudio, arroja resultados parecidos entre una y otra prueba. Y para efectuar dicho ejercicio de medición de confiabilidad existen varios procedimientos técnicos los más usados son confiabilidad de Split o mitades partidas, confiabilidad de formas paralelas y confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach. (p.133).

Capítulo IV: Resultados

4.1 Análisis de los Resultados

Confiabilidad del instrumento

Tabla 10

Escala: Variable 1: CLIMA LABORAL

		Resumen de procesamiento de casos	
		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Nota: se realizó una prueba piloto aplicado a 20 servidores públicos como muestra para el siguiente trabajo de investigación.

Fuente: Elaboración propia, datos sustraídos del sistema SPSS V.26

Tabla 11

Estadística de fiabilidad

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.755	12

Fuente: Elaboración propia, datos sustraídos del sistema SPSS V.26

Nota: se utilizó el alfa de Cronbach obteniendo como resultado 0,755 en el cual se evidencia que el cuestionario aplicado a la variable 1 Clima Laboral nos muestra una confiabilidad alta.

Tabla 12

Escala: Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia, datos sustraídos del sistema SPSS V.28

Tabla 13

Estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.839	12

Fuente: Elaboración propia, datos sustraídos del sistema SPSS V.26

Análisis:

El siguiente instrumento de investigación empleado fue un simulacro realizado a 20 Servidores Públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval - Arequipa, referente a la Variable 1, Clima Laboral y a la Variable 2, Desempeño Laboral, planteados en el cuestionario.

la Confiabilidad que se obtuvo fueron las siguientes:

para los ítems de Clima Laboral se utilizó la varianza del Alpha de Cronbach teniendo como resultado un 0,755 lo que significa que el instrumento tiene confiabilidad Alta.

Por su parte, para los ítems de Desempeño Laboral se utilizó la varianza de Alpha de Cronbach teniendo como resultado un 0,839 lo que significa que el instrumento tiene confiabilidad Alta.

Tabla 14

Coefficiente de Cronbach

<i>Escala</i>	<i>Categoría</i>
$r = 1$	<i>Confiabilidad Perfecta</i>
$0,90 \leq r \leq 0,90$	<i>Confiabilidad muy alta</i>
$0,70 \leq r \leq 0,89$	<i>Confiabilidad alta</i>
$0,60 \leq r \leq 0,69$	<i>Confiabilidad aceptable</i>
$0,40 \leq r \leq 0,59$	<i>Confiabilidad moderada</i>
$0,30 \leq r \leq 0,39$	<i>Confiabilidad baja</i>
$0,10 \leq r \leq 0,29$	<i>Confiabilidad muy baja</i>
$0,01 \leq r \leq 0,09$	<i>Confiabilidad despreciable</i>
$r = 0$	<i>Confiabilidad mala</i>

Fuente: Valderrama (2018).

INCIDENCIA DE VARIABLE 1 SOBRE VARIABLE 2

Medidas de asociación de variable nominal VARIABLE CLIMA Y DESEMPEÑO

LABORAL

Tabla 15 prueba de chi-cuadrado

Incidencia entre la variable Clima Laboral y Desempeño Laboral de los Servidores Públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval Arequipa-2022.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	266,667 ^a	240	,114
Razón de verosimilitud	102,147	240	1,000
Asociación lineal por lineal	12,431	1	,000
N de casos válidos	20		
a. 272 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.			

Fuente: elaboración propia – SPSS v26

Según los datos de la tabla 15, se determina que el nivel de incidencia entre la variable Clima Laboral y Desempeño Laboral, Se Concluye Que La Medida De Asociación Para Nominales Donde La Escala y Significado Es De 0 A 1, Donde 0 = Ausencia De Asociación y 1=Asociación Perfecta por lo tanto no se presupone hipótesis nula.

Variable 01: Clima Laboral

Para realizar en análisis de resultados descriptivos se procedió a trabajar con tablas y gráficos de resumen por cada ítem en la mencionada variable.

Tabla 16

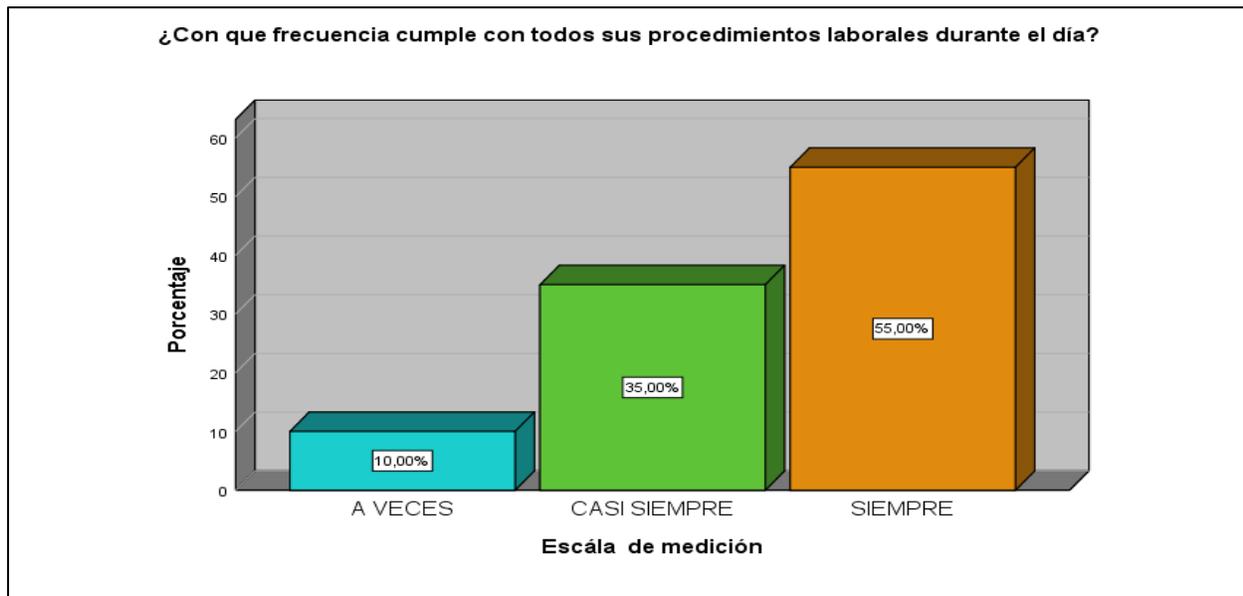
Tabla de frecuencia para la pregunta 01 de la variable Clima Laboral

¿Con que frecuencia cumple con todos sus procedimientos laborales durante el día?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	10,0	10,0	10,0
	CASI SIEMPRE	7	35,0	35,0	45,0
	SIEMPRE	11	55,0	55,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Figura 1: Gráfico de barras de la pregunta 01 de la variable Clima Laboral



Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Se observa en la tabla 15 y en la figura 01, con un total de 20 servidores públicos, 2 marcaron la alternativa a veces, 7 manifestaron casi siempre, 11 manifestaron la alternativa siempre.

Tabla 17

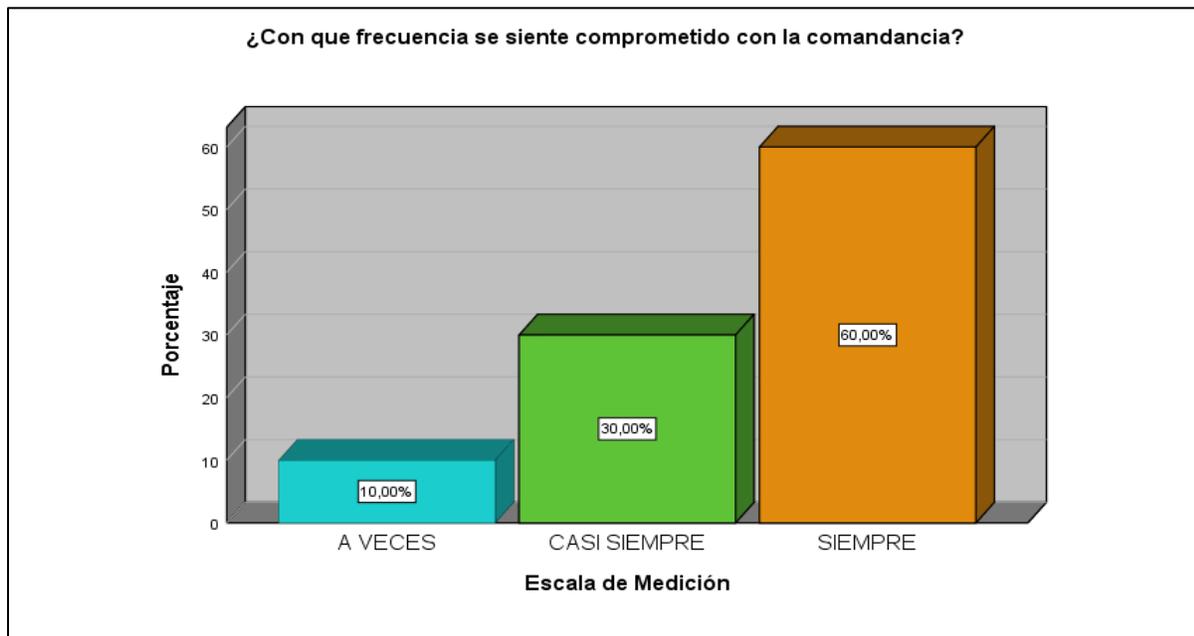
Tabla de frecuencia para la pregunta 02 de la variable Clima Laboral

¿Con que frecuencia se siente comprometido con la comandancia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	10,0	10,0	10,0
	CASI SIEMPRE	6	30,0	30,0	40,0
	SIEMPRE	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Figura 2: Gráfico de barras de la pregunta 02 de la variable Clima Laboral



Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Se observa en la tabla 16 y en la figura 02, con un total de 20 servidores públicos, 2 marcaron la alternativa a veces, 6 manifestaron casi siempre, 12 manifestaron la alternativa siempre.

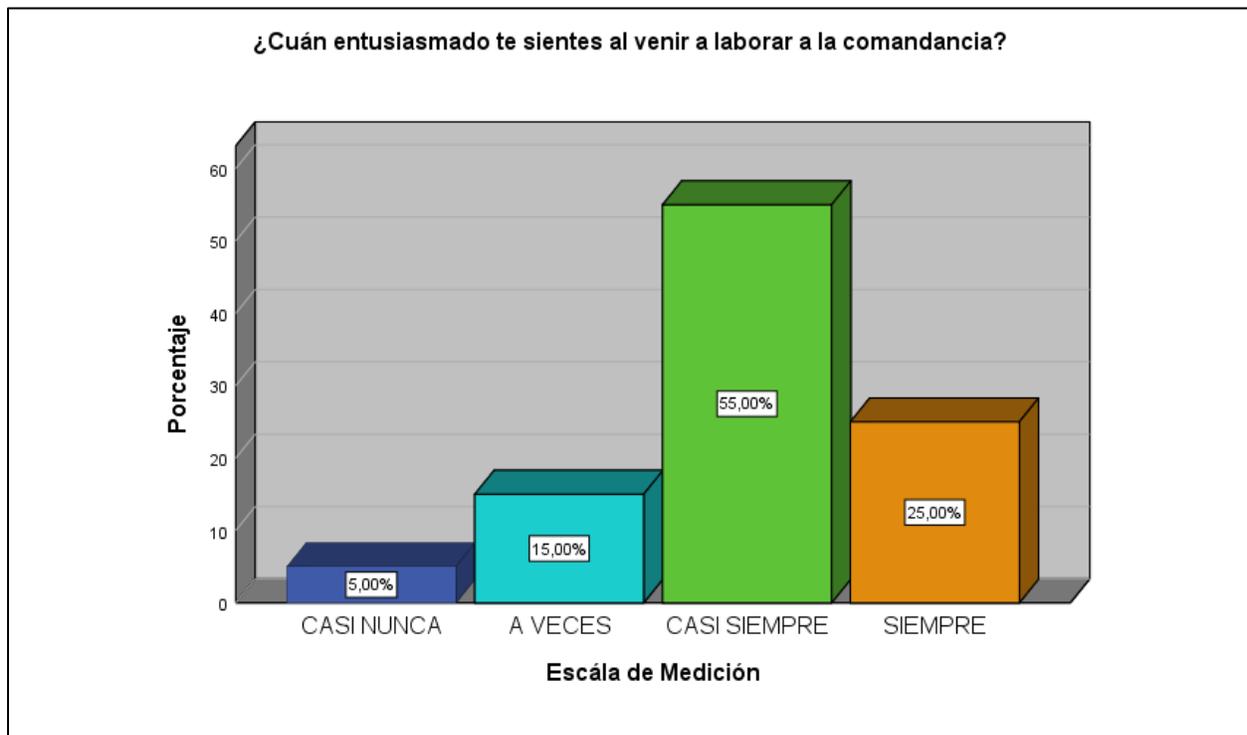
Tabla 18

Tabla de frecuencia para la pregunta 03 de la variable Clima Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	5,0	5,0	5,0
	A VECES	3	15,0	15,0	20,0
	CASI SIEMPRE	11	55,0	55,0	75,0
	SIEMPRE	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Figura 3: Gráfico de barras de la pregunta 03 de la variable Clima Laboral



Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Se observa en la tabla 17 y en la figura 03, con un total de 20 servidores públicos, 1 marcaron la alternativa casi nunca, 3 manifestaron a veces, 11 manifestaron la alternativa casi siempre, 5 manifestaron la alternativa siempre.

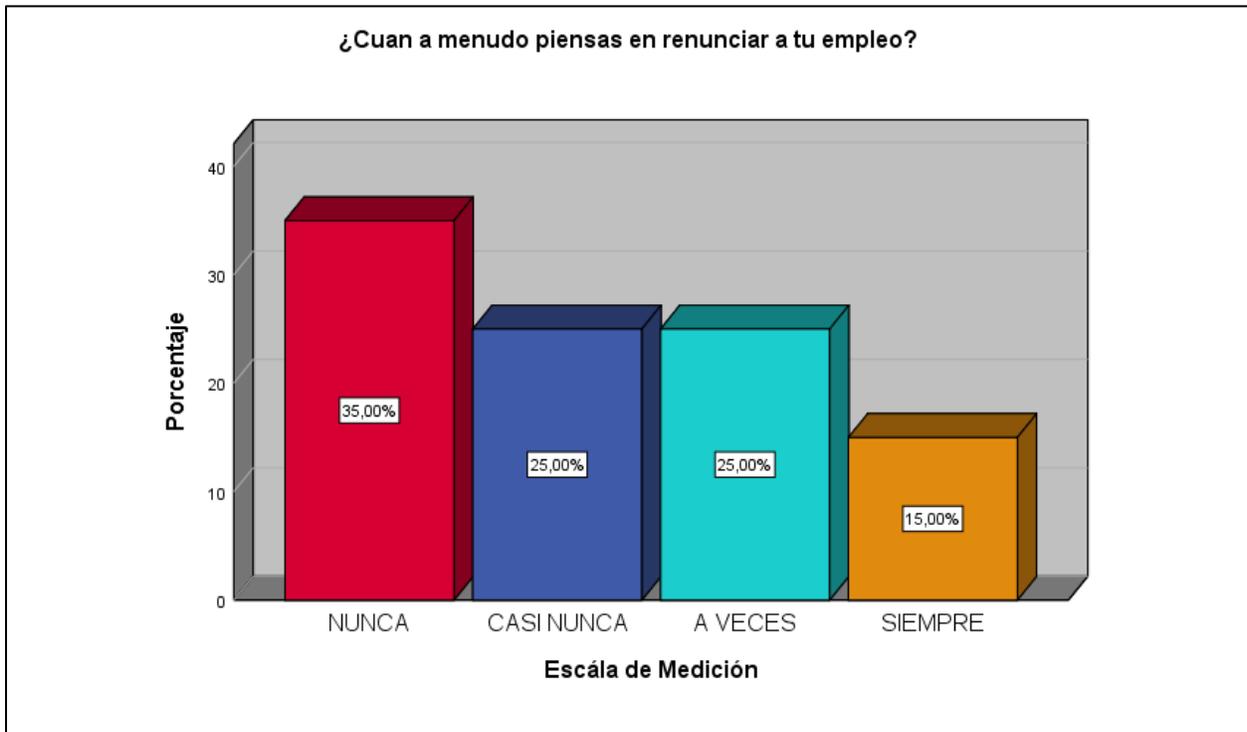
Tabla 19

Tabla de frecuencia para la pregunta 04 de la variable Clima Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	35,0	35,0	35,0
	CASI NUNCA	5	25,0	25,0	60,0
	A VECES	5	25,0	25,0	85,0
	SIEMPRE	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Figura 4: Gráfico de barras de la pregunta 04 de la variable Clima Laboral



Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Se observa en la tabla 18 y en la figura 04, con un total de 20 servidores públicos, 7 marcaron la alternativa nunca, 5 manifestaron casi nunca, 5 manifestaron la alternativa a veces, 3 manifestaron la alternativa siempre.

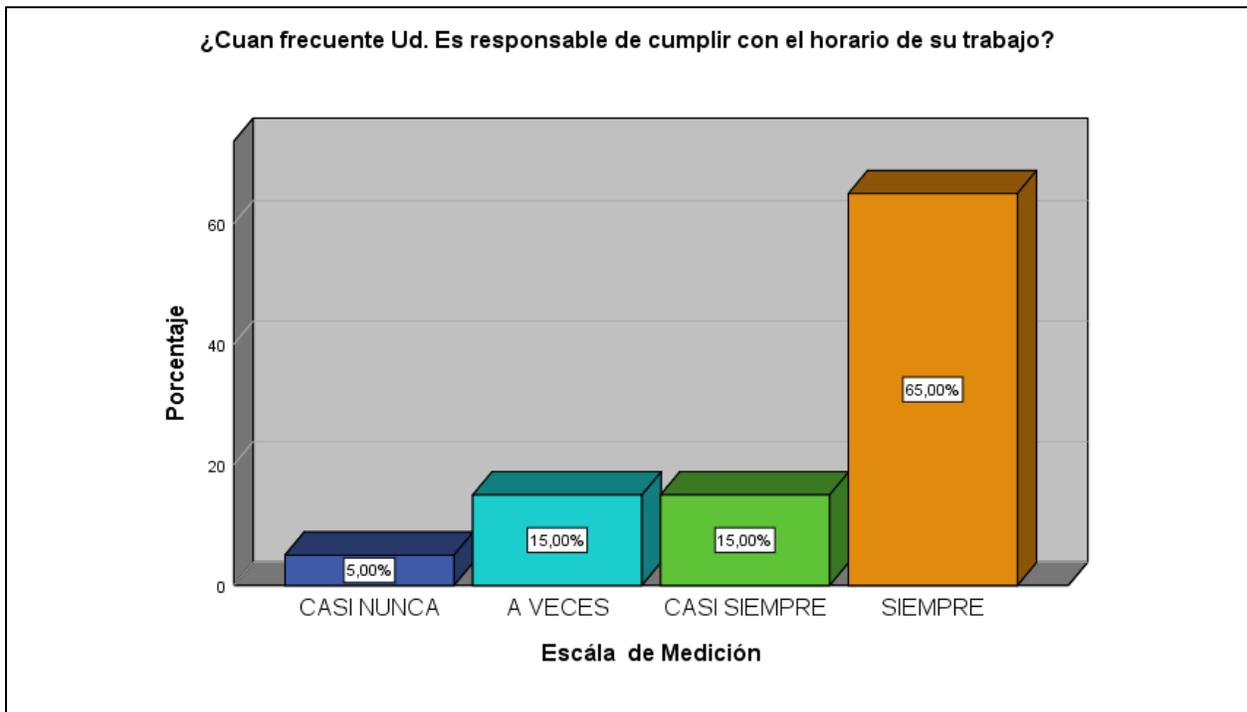
Tabla 20 15 Tabla de frecuencia para la pregunta 05 de la variable Clima Laboral

¿Cuán frecuente Ud. ¿Es responsable de cumplir con el horario de su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	5,0	5,0	5,0
	A VECES	3	15,0	15,0	20,0
	CASI SIEMPRE	3	15,0	15,0	35,0
	SIEMPRE	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Figura 5: Gráfico de barras de la pregunta 05 de la variable Clima Laboral



Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Se observa en la tabla 19 y en la figura 05, con un total de 20 servidores públicos, 1 marcaron la alternativa casi nunca, 2 manifestaron a veces, 3 manifestaron la alternativa casi siempre, 13 manifestaron la alternativa siempre.

Tabla 21

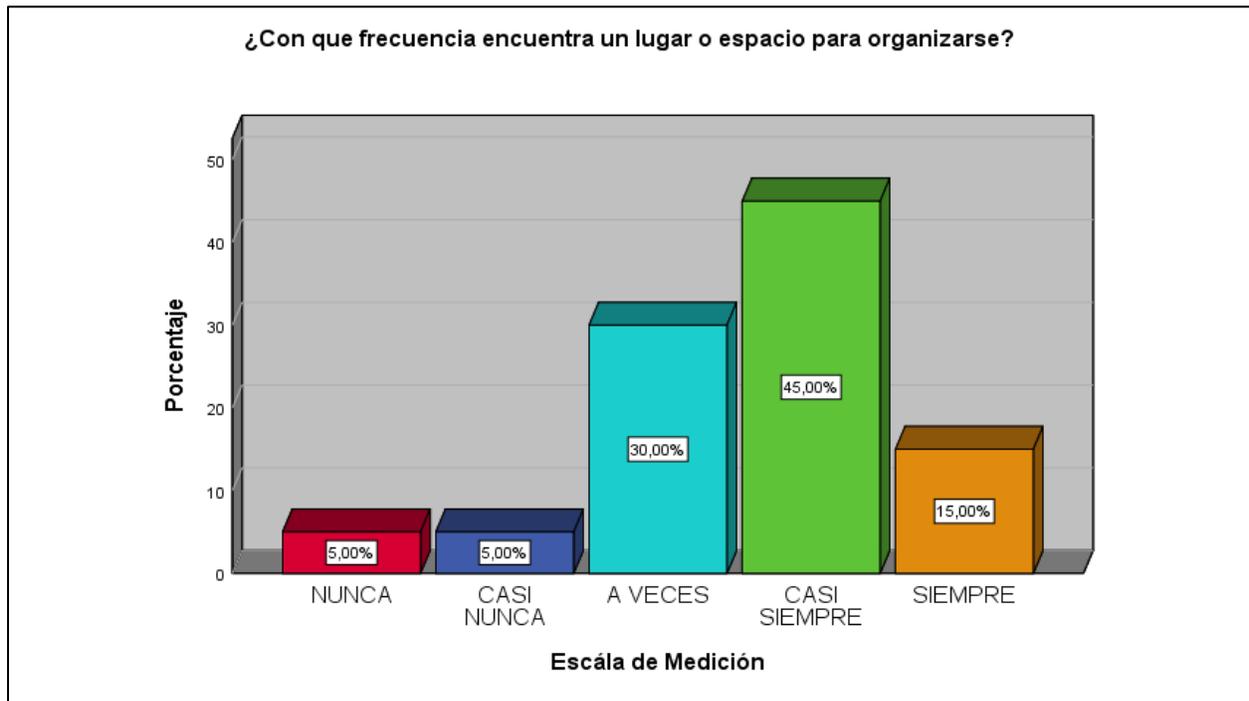
Tabla de frecuencia para la pregunta 06 de la variable

¿Con que frecuencia encuentra un lugar o espacio para organizarse?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	5,0	5,0	5,0
	CASI NUNCA	1	5,0	5,0	10,0
	A VECES	6	30,0	30,0	40,0
	CASI SIEMPRE	9	45,0	45,0	85,0
	SIEMPRE	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Figura 6: Gráfico de barras de la pregunta 06 de la variable Clima Laboral



Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Se observa en la tabla 20 y en la figura 06, con un total de 20 servidores públicos, 1 marcaron la alternativa nunca, 1 manifestaron a casi nunca, 6 manifestaron la alternativa a veces, 9 manifestaron la alternativa casi siempre, 3 manifestaron la alternativa siempre.

Tabla 22

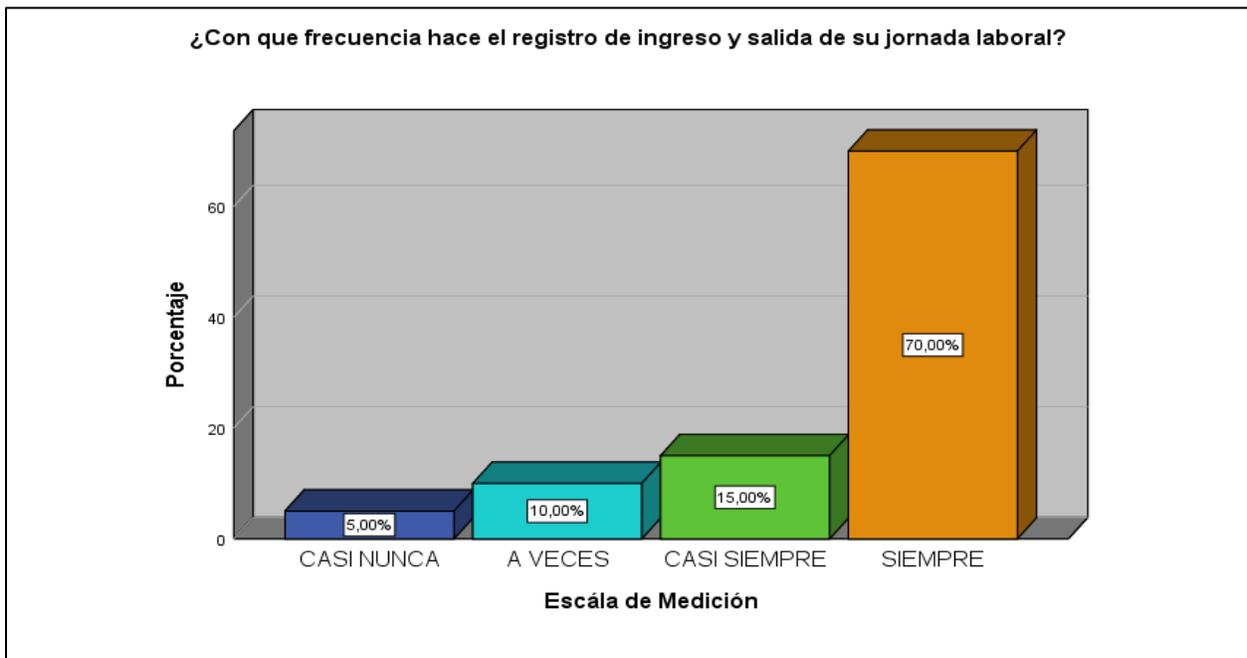
Tabla de frecuencia para la pregunta 07 de la variable

¿Con que frecuencia hace el registro de ingreso y salida de su jornada laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	5,0	5,0	5,0
	A VECES	2	10,0	10,0	15,0
	CASI SIEMPRE	3	15,0	15,0	30,0
	SIEMPRE	14	70,0	70,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Figura 7: Gráfico de barras de la pregunta 07 de la variable Clima Laboral



Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Se observa en la tabla 21 y en la figura 07, con un total de 20 servidores públicos, 1 marcaron la alternativa casi nunca, 2 manifestaron a veces, 3 manifestaron la alternativa casi siempre, 14 manifestaron la alternativa siempre.

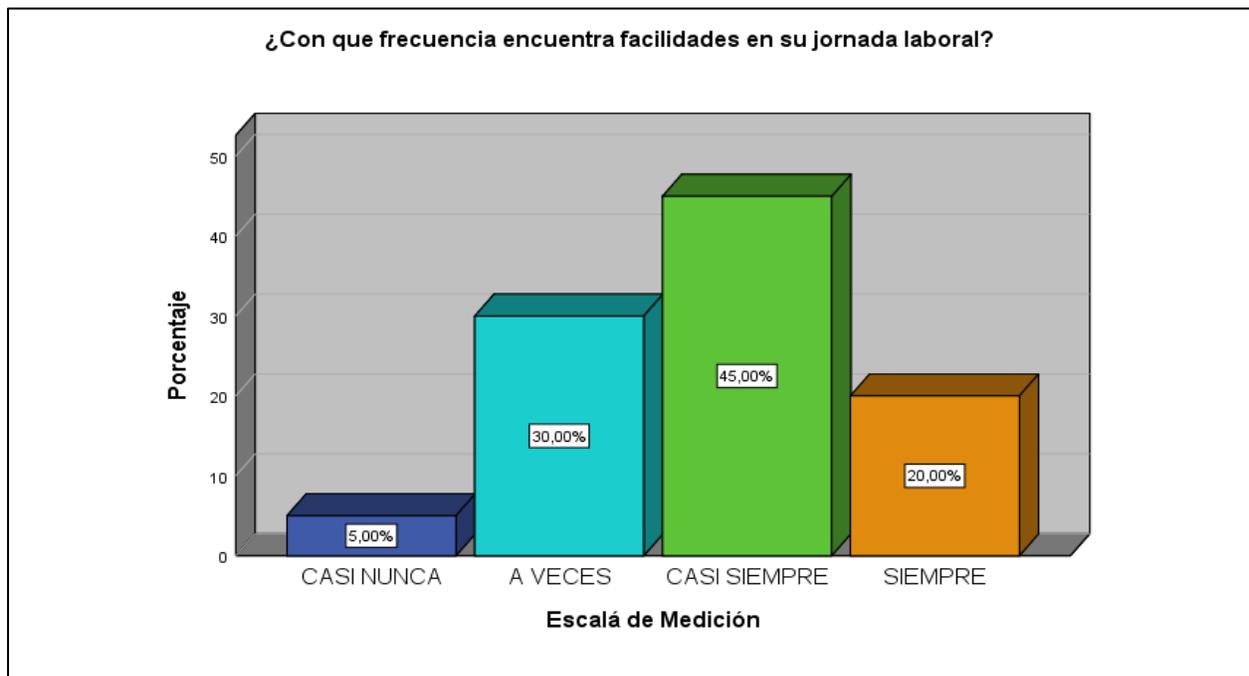
Tabla 23

Tabla de frecuencia para la pregunta 08 de la variable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	5,0	5,0	5,0
	A VECES	6	30,0	30,0	35,0
	CASI SIEMPRE	9	45,0	45,0	80,0
	SIEMPRE	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Figura 8: Gráfico de barras de la pregunta 08 de la variable Clima Laboral



Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Se observa en la tabla 22 y en la figura 08, con un total de 20 servidores públicos, 1 marcaron la alternativa nunca, 6 manifestaron a veces, 9 manifestaron la alternativa casi siempre, 4 manifestaron la alternativa siempre.

Tabla 24

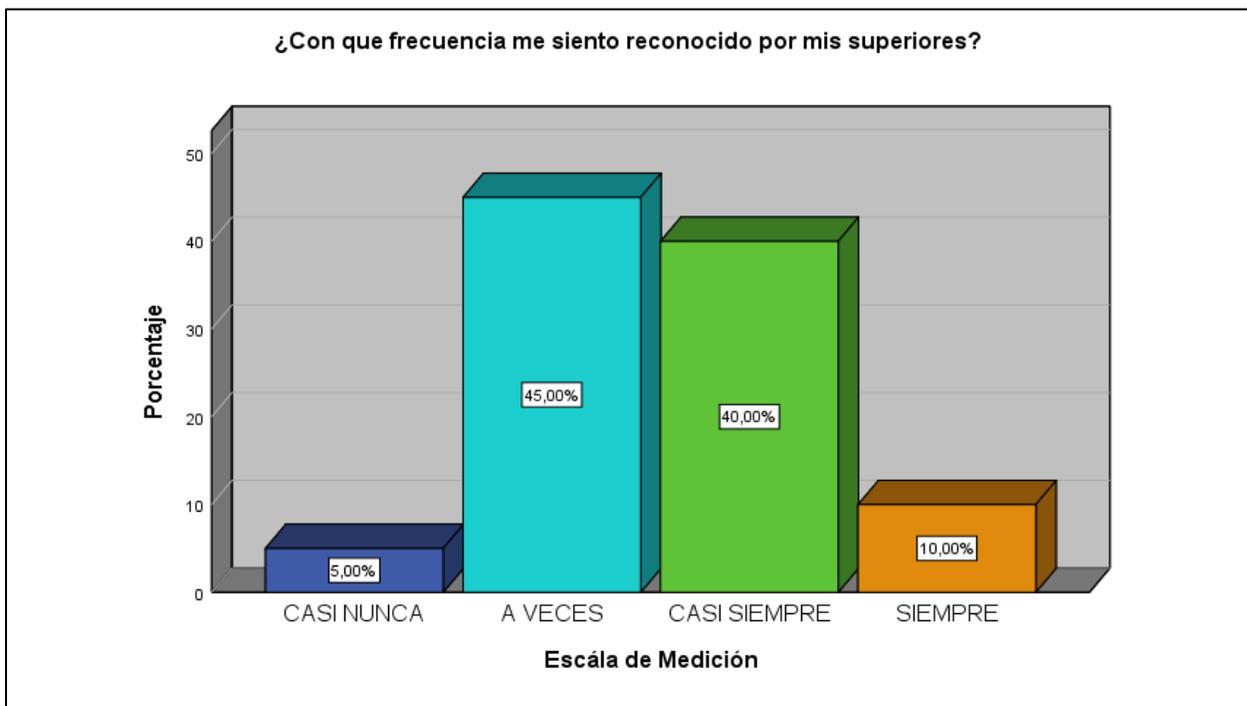
Tabla de frecuencia para la pregunta 09 de la variable

¿Con que frecuencia me siento reconocido por mis superiores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	5,0	5,0	5,0
	A VECES	9	45,0	45,0	50,0
	CASI SIEMPRE	8	40,0	40,0	90,0
	SIEMPRE	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Figura 9: Gráfico de barras de la pregunta 09 de la variable Clima Laboral



Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Se observa en la tabla 23 y en la figura 09, con un total de 20 servidores públicos, 1 marcaron la alternativa casi nunca, 9 manifestaron a veces, 8 manifestaron la alternativa casi siempre, 2 manifestaron la alternativa siempre.

Tabla 25

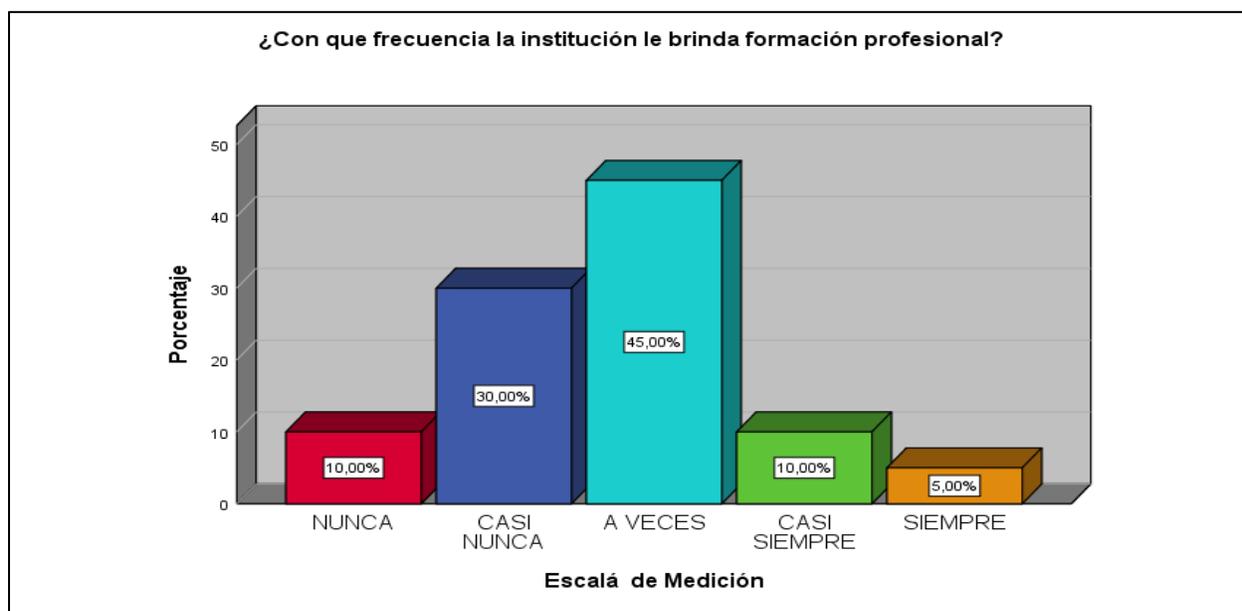
Tabla de frecuencia para la pregunta 10 de la variable

¿Con que frecuencia la institución le brinda formación profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	6	30,0	30,0	40,0
	A VECES	9	45,0	45,0	85,0
	CASI SIEMPRE	2	10,0	10,0	95,0
	SIEMPRE	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Figura 10: Gráfico de barras de la pregunta 10 de la variable Clima Laboral



Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Se observa en la tabla 24 y en la figura 10, con un total de 20 servidores públicos, 2 marcaron la alternativa nunca, 6 manifestaron casi nunca, 9 manifestaron la alternativa a veces, 2 manifestaron la alternativa casi siempre, 1 manifestó la alternativa siempre.

Tabla 26

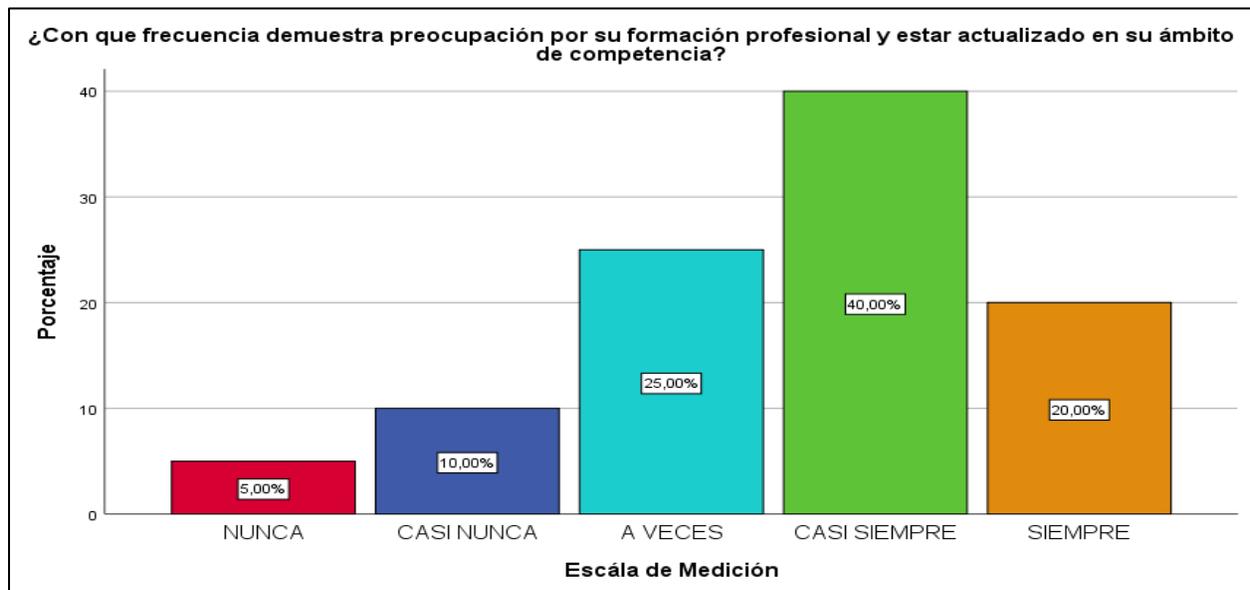
Tabla de frecuencia para la pregunta 11 de la variable

¿Con que frecuencia demuestra preocupación por su formación profesional y estar actualizado en su ámbito de competencia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	5,0	5,0	5,0
	CASI NUNCA	2	10,0	10,0	15,0
	A VECES	5	25,0	25,0	40,0
	CASI SIEMPRE	8	40,0	40,0	80,0
	SIEMPRE	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Figura 11: Gráfico de barras de la pregunta 11 de la variable Clima Laboral



Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Se observa en la tabla 25 y en la figura 11, con un total de 20 servidores públicos, 1 marcaron la alternativa nunca, 2 manifestaron casi nunca, 5 manifestaron la alternativa a veces, 8 manifestaron la alternativa casi siempre, 4 manifestaron la alternativa siempre.

Tabla 27

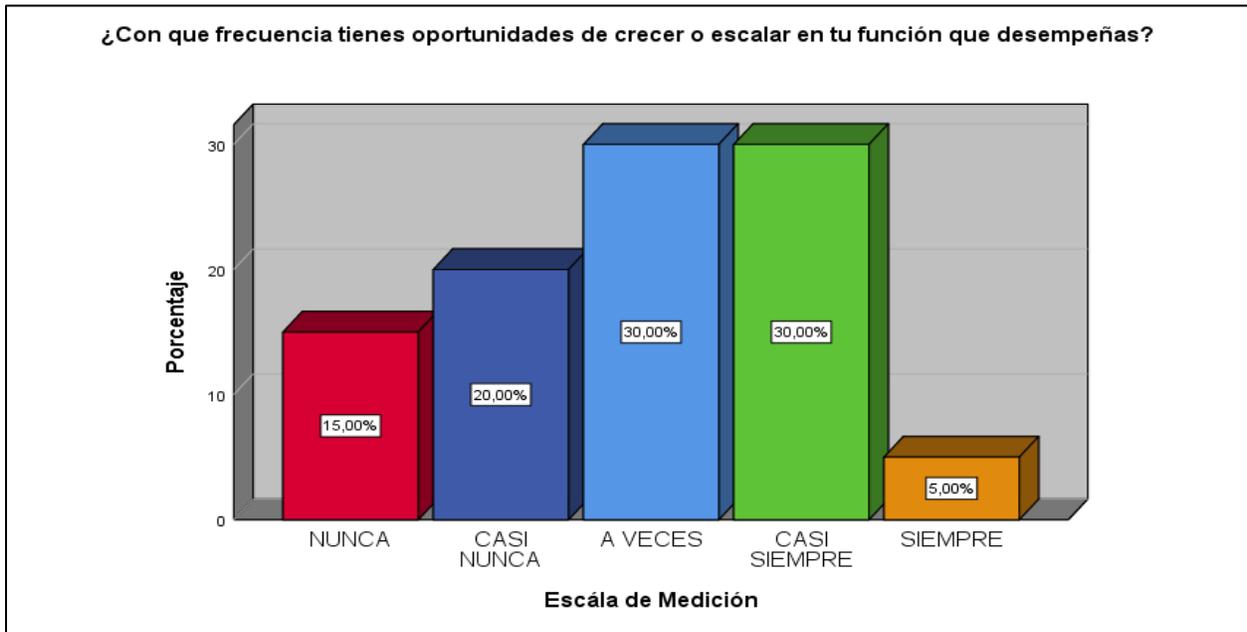
Tabla de frecuencia para la pregunta 12 de la variable desempeño laboral

¿Con que frecuencia tienes oportunidades de crecer o escalar en tu función que desempeñas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	15,0	15,0	15,0
	CASI NUNCA	4	20,0	20,0	35,0
	A VECES	6	30,0	30,0	65,0
	CASI SIEMPRE	6	30,0	30,0	95,0
	SIEMPRE	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Figura 12: Gráfico de barras de la pregunta 12 de la variable Clima Laboral



Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Se observa en la tabla 26 y en la figura 12, con un total de 20 servidores públicos, 3 marcaron la alternativa nunca, 4 manifestaron la alternativa casi nunca, 6 manifestaron la alternativa a veces, 6 manifestaron la alternativa casi siempre, 1 manifesto la alternativa siempre.

Tabla 28

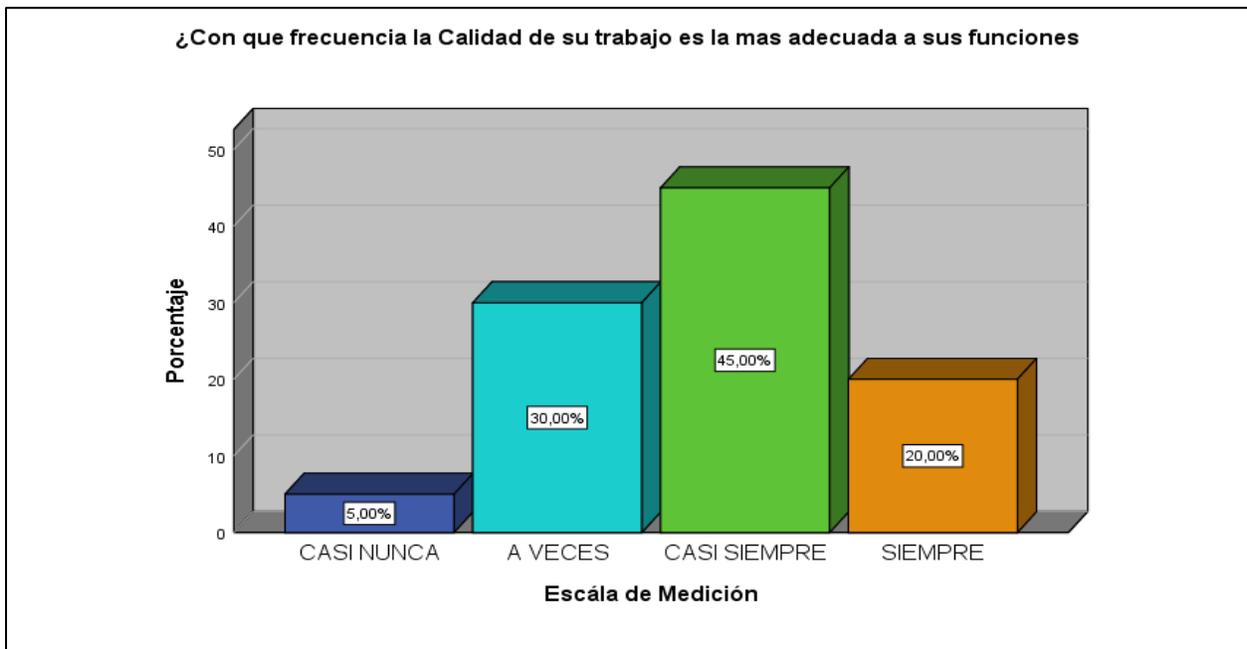
Tabla de frecuencia para la pregunta 13 de la variable Clima Laboral

¿Con que frecuencia la Calidad de su trabajo es la más adecuada a sus funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	5,0	5,0	5,0
	A VECES	6	30,0	30,0	35,0
	CASI SIEMPRE	9	45,0	45,0	80,0
	SIEMPRE	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Figura 13: Gráfico de barras de la pregunta 13 de la variable Desempeño Laboral



Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Se observa en la tabla 27 y en la figura 13, con un total de 20 servidores públicos, 1 marcaron la alternativa casi nunca, 6 manifestaron a veces, 9 manifestaron la alternativa casi siempre, 4 manifestaron la alternativa siempre.

Tabla 29

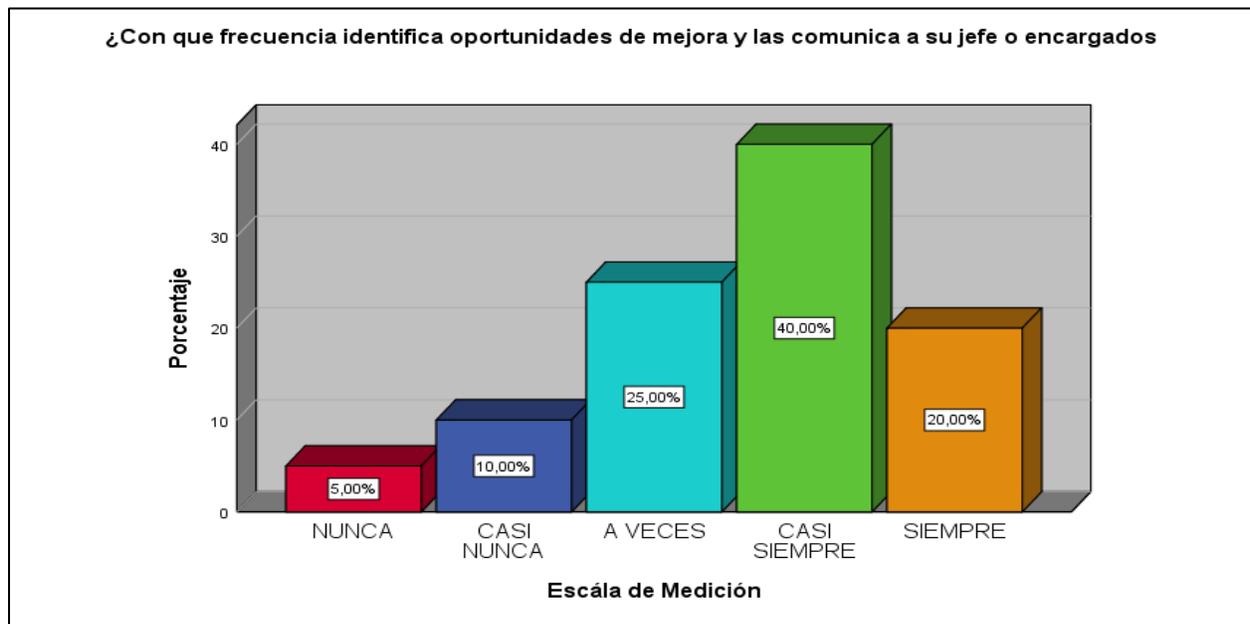
Tabla de frecuencia para la pregunta 14 de la variable desempeño laboral

¿Con que frecuencia identifica oportunidades de mejora y las comunica a su jefe o encargados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	5,0	5,0	5,0
	CASI NUNCA	2	10,0	10,0	15,0
	A VECES	5	25,0	25,0	40,0
	CASI SIEMPRE	8	40,0	40,0	80,0
	SIEMPRE	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Figura 14: Gráfico de barras de la pregunta 14 de la variable desempeño laboral



Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Se observa en la tabla 28 y en la figura 14, con un total de 20 servidores públicos, 1 marcaron la alternativa nunca, 2 manifestaron casi nunca, 5 manifestaron la alternativa a veces, 8 manifestaron la alternativa casi siempre, 4 manifestaron la alternativa siempre.

Tabla 30

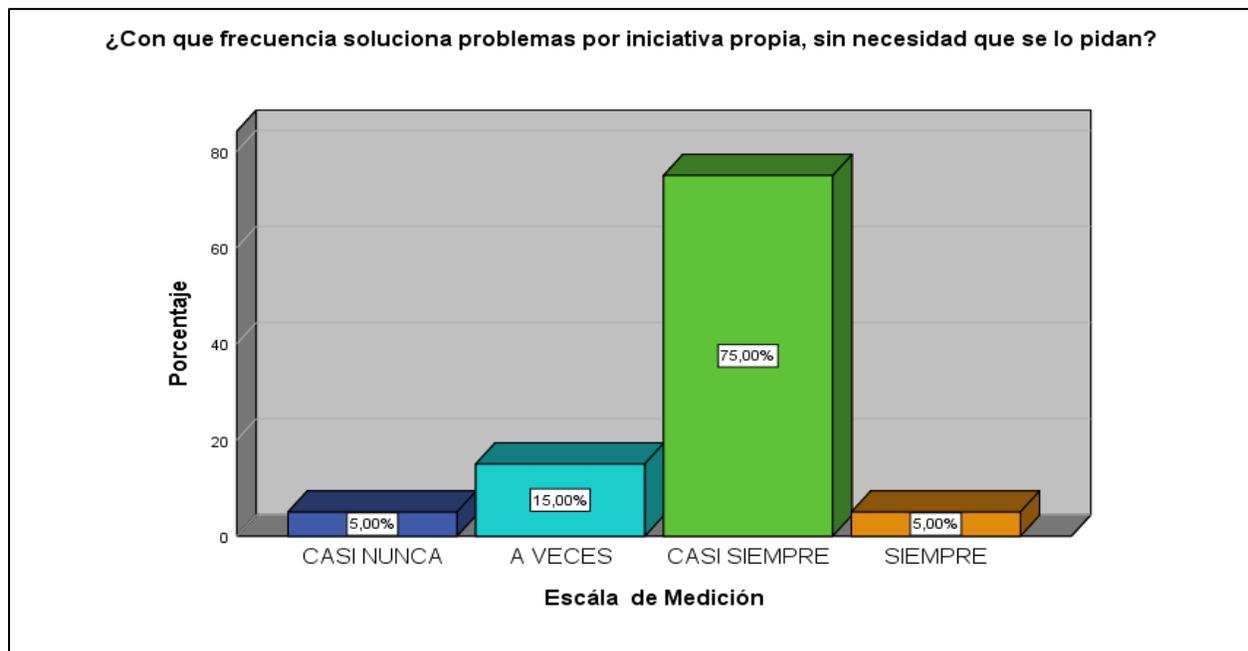
Tabla de frecuencia para la pregunta 15 de la variable desempeño laboral

¿Con que frecuencia soluciona problemas por iniciativa propia, sin necesidad que se lo pidan?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	5,0	5,0	5,0
	A VECES	3	15,0	15,0	20,0
	CASI SIEMPRE	15	75,0	75,0	95,0
	SIEMPRE	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Figura 15: Gráfico de barras de la pregunta 15 de la variable desempeño laboral



Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Se observa en la tabla 29 y en la figura 15, con un total de 20 servidores públicos, 1 marcaron la alternativa casi nunca, 3 manifestaron a veces, 15 manifestaron la alternativa casi siempre, 1 manifestaron la alternativa siempre.

Tabla 31

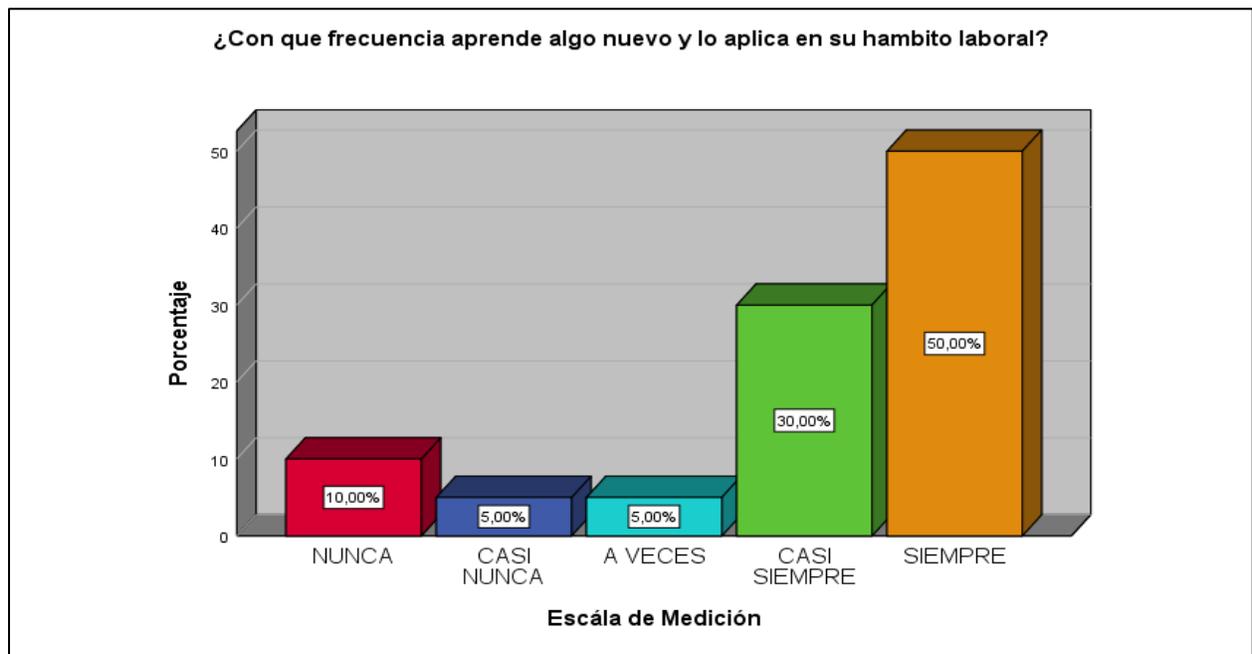
Tabla de frecuencia para la pregunta 16 de la variable desempeño laboral

¿Con que frecuencia aprende algo nuevo y lo aplica en su ámbito laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	1	5,0	5,0	15,0
	A VECES	1	5,0	5,0	20,0
	CASI SIEMPRE	6	30,0	30,0	50,0
	SIEMPRE	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Figura 16: Gráfico de barras de la pregunta 16 de la variable desempeño laboral



Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Se observa en la tabla 30 y en la figura 16, con un total de 20 servidores públicos, 2 marcaron la alternativa nunca, 1 manifestaron la alternativa casi nunca, 1 manifestaron la alternativa a veces, 6 manifestaron la alternativa casi siempre, 10 manifestaron la alternativa siempre

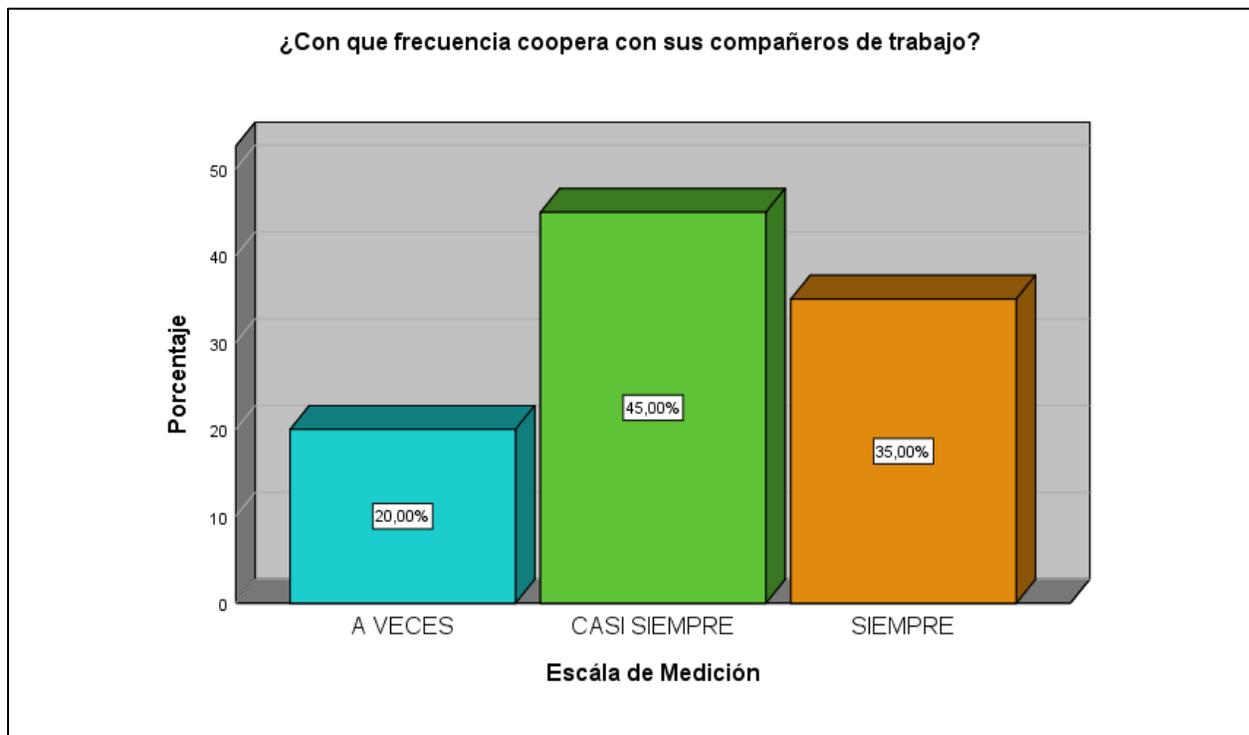
Tabla 32

Tabla de frecuencia para la pregunta 17 de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	4	20,0	20,0	20,0
	CASI SIEMPRE	9	45,0	45,0	65,0
	SIEMPRE	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Figura 17: Gráfico de barras de la pregunta 17 de la variable desempeño laboral



Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Se observa en la tabla 32 y en la figura 17, con un total de 20 servidores públicos, 4 marcaron la alternativa a veces, 9 manifestaron la alternativa casi siempre, 7 manifestaron la alternativa siempre.

Tabla 33

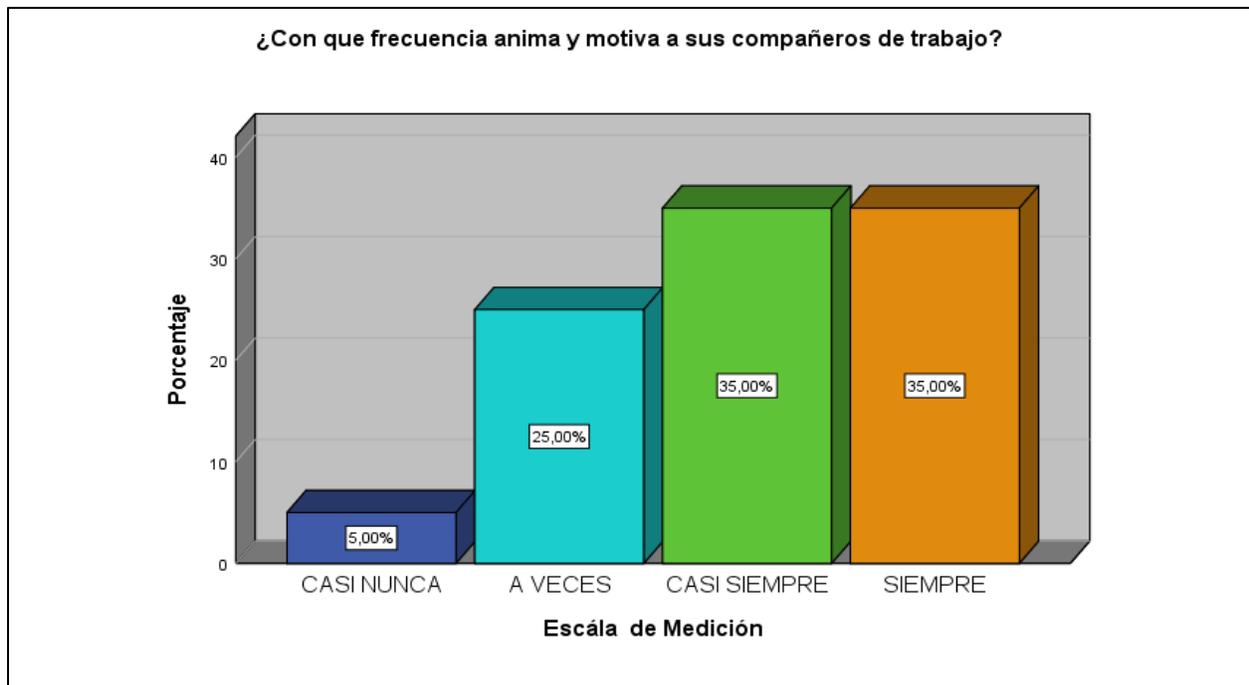
Tabla de frecuencia para la pregunta 18 de la variable desempeño laboral

¿Con que frecuencia anima y motiva a sus compañeros de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	5,0	5,0	5,0
	A VECES	5	25,0	25,0	30,0
	CASI SIEMPRE	7	35,0	35,0	65,0
	SIEMPRE	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Figura 18: Gráfico de barras de la pregunta 18 de la variable desempeño laboral



Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Se observa en la tabla 33 y en la figura 18, con un total de 20 servidores públicos, 1 marcaron la alternativa casi nunca, 5 manifestaron a veces, 7 manifestaron la alternativa casi siempre, 7 manifestaron la alternativa siempre.

Tabla 34

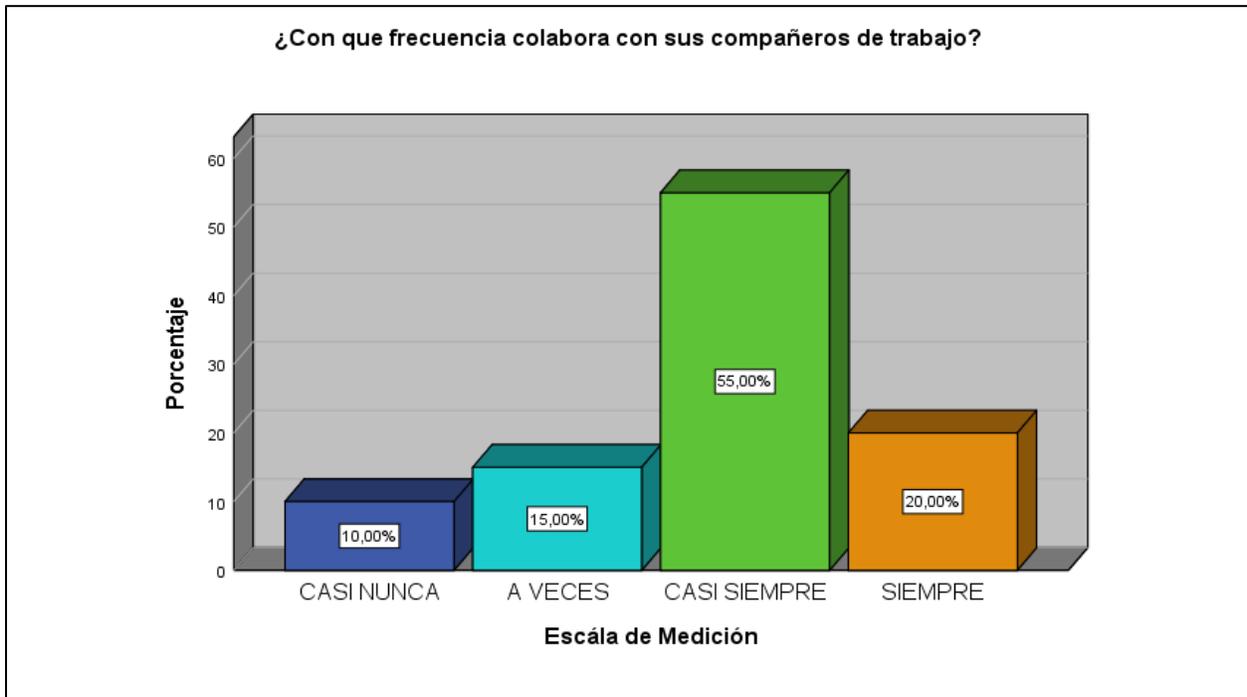
Tabla de frecuencia para la pregunta 19 de la variable desempeño laboral

¿Con que frecuencia colabora con sus compañeros de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	10,0	10,0	10,0
	A VECES	3	15,0	15,0	25,0
	CASI SIEMPRE	11	55,0	55,0	80,0
	SIEMPRE	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Figura 19: Gráfico de barras de la pregunta 19 de la variable desempeño laboral



Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Se observa en la tabla 34 y en la figura 19, con un total de 20 servidores públicos, 2 marcaron la alternativa nunca, 3 manifestaron a veces, 11 manifestaron la alternativa casi siempre, 4 manifestaron la alternativa siempre.

Tabla 35

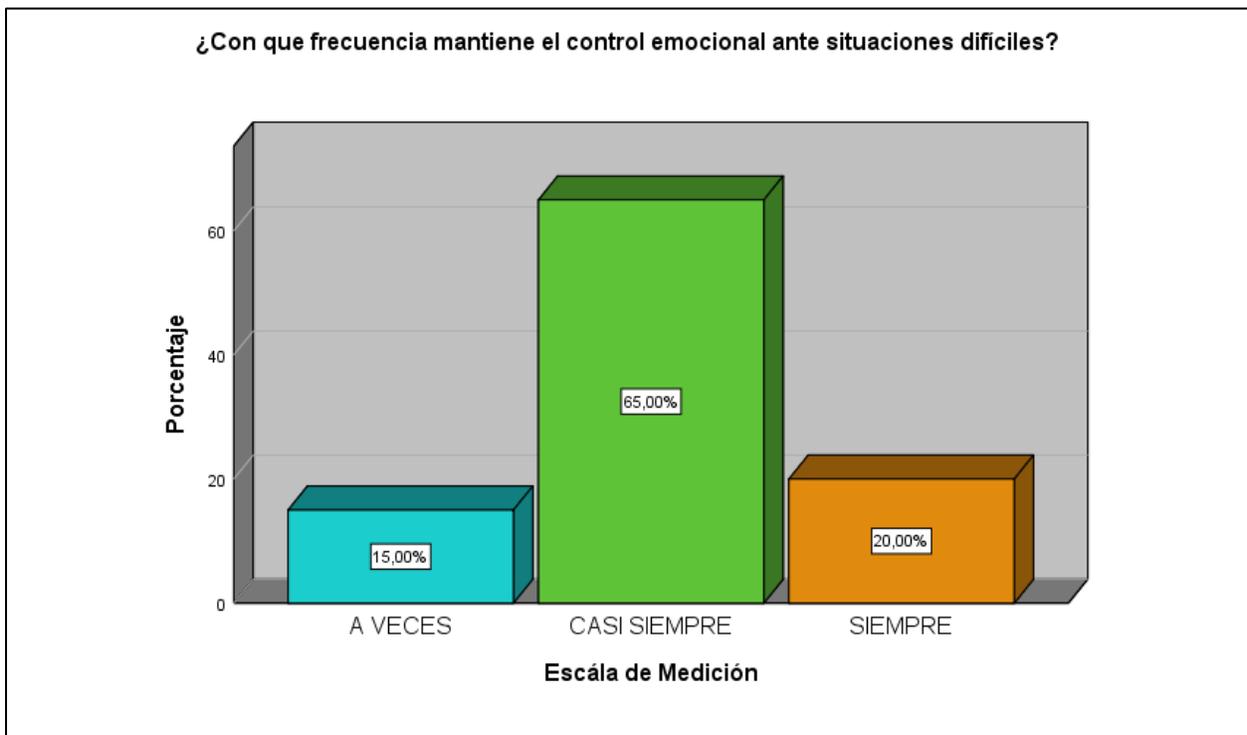
Tabla de frecuencia para la pregunta 20 de la variable desempeño laboral

¿Con que frecuencia mantiene el control emocional ante situaciones difíciles?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	15,0	15,0	15,0
	CASI SIEMPRE	13	65,0	65,0	80,0
	SIEMPRE	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Figura 20: Gráfico de barras de la pregunta 20 de la variable desempeño laboral



Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Se observa en la tabla 35 y en la figura 20, con un total de 20 servidores públicos, 3 marcaron la alternativa a veces, 14 manifestaron la alternativa casi siempre, 4 manifestaron la alternativa siempre.

Tabla 36

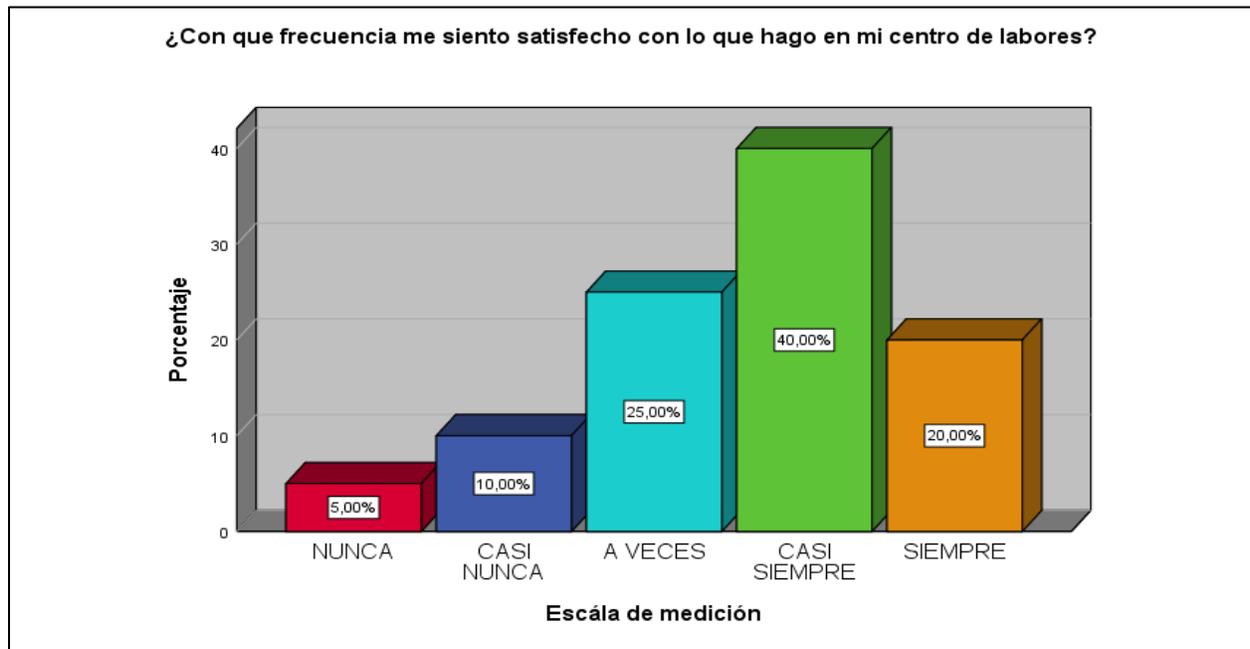
Tabla de frecuencia para la pregunta 21 de la variable desempeño laboral

¿Con que frecuencia me siento satisfecho con lo que hago en mi centro de labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	5,0	5,0	5,0
	CASI NUNCA	2	10,0	10,0	15,0
	A VECES	5	25,0	25,0	40,0
	CASI SIEMPRE	8	40,0	40,0	80,0
	SIEMPRE	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Figura 21: Gráfico de barras de la pregunta 21 de la variable desempeño laboral



Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Se observa en la tabla 36 y en la figura 21, con un total de 20 servidores públicos, 1 marcaron la alternativa nunca, 2 manifestaron la alternativa casi nunca, 5 manifestaron la alternativa a veces, 8 manifestaron la alternativa casi siempre, 4 manifestaron la alternativa siempre.

Tabla 37

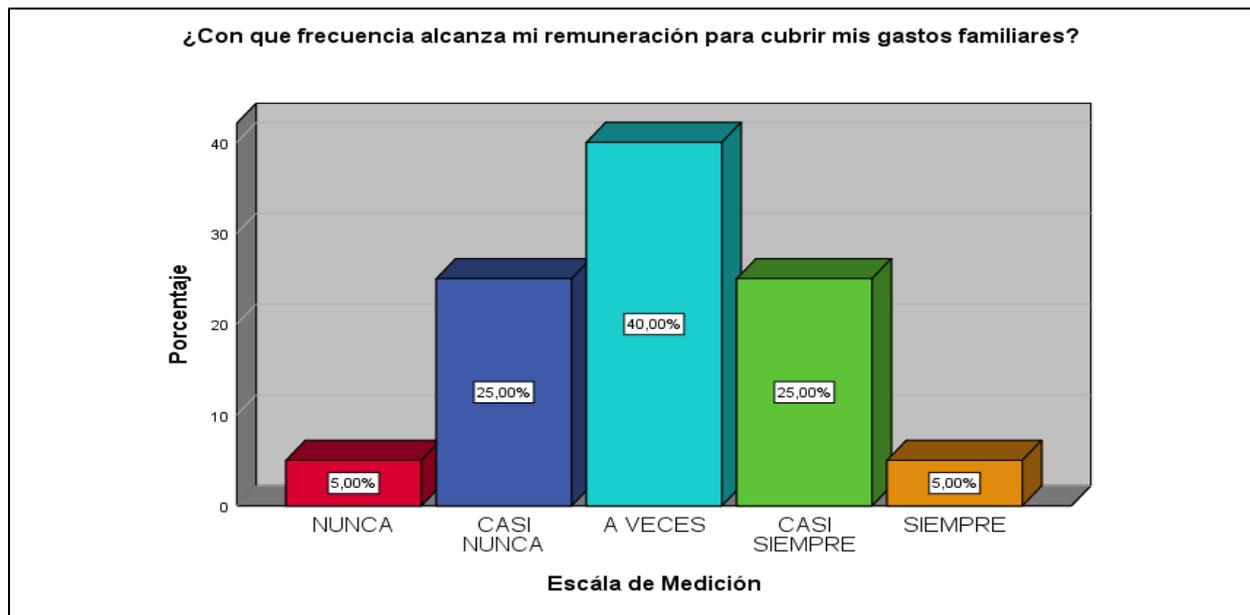
Tabla de frecuencia para la pregunta 22 de la variable desempeño laboral

¿Con que frecuencia alcanza mi remuneración para cubrir mis gastos familiares?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	5,0	5,0	5,0
	CASI NUNCA	5	25,0	25,0	30,0
	A VECES	8	40,0	40,0	70,0
	CASI SIEMPRE	5	25,0	25,0	95,0
	SIEMPRE	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Figura 22: Gráfico de barras de la pregunta 22 de la variable desempeño laboral



Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Se observa en la tabla 37 y en la figura 22, con un total de 20 servidores públicos, 1 marco la alternativa nunca, 5 marcaron la alternativa casi nunca, 8 manifestaron a veces, 5 manifestaron la alternativa casi siempre, 1 manifestaron la alternativa siempre.

Tabla 38

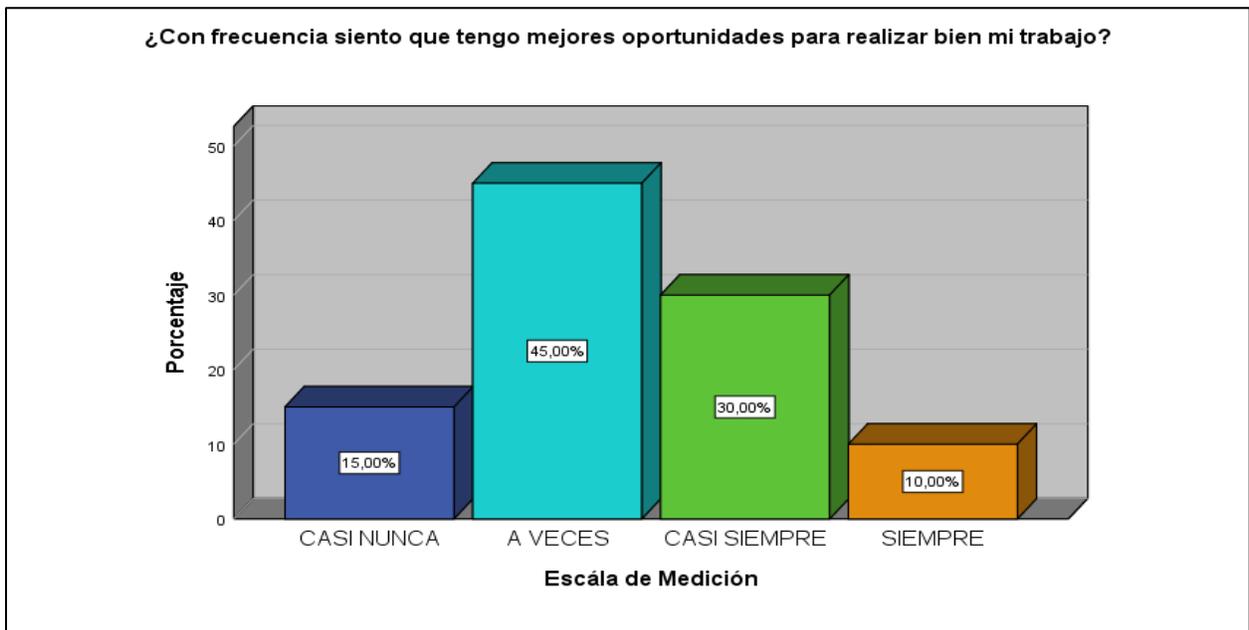
Tabla de frecuencia para la pregunta 23 de la variable desempeño laboral

¿Con frecuencia siento que tengo mejores oportunidades para realizar bien mi trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	15,0	15,0	15,0
	A VECES	9	45,0	45,0	60,0
	CASI SIEMPRE	6	30,0	30,0	90,0
	SIEMPRE	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Figura 23: Gráfico de barras de la pregunta 23 de la variable desempeño laboral



Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Se observa en la tabla 38 y en la figura 23, con un total de 20 servidores públicos, 3 marcaron la alternativa casi nunca, 9 manifestaron a veces, 6 manifestaron la alternativa casi siempre, 2 manifestaron la alternativa siempre.

Tabla 39

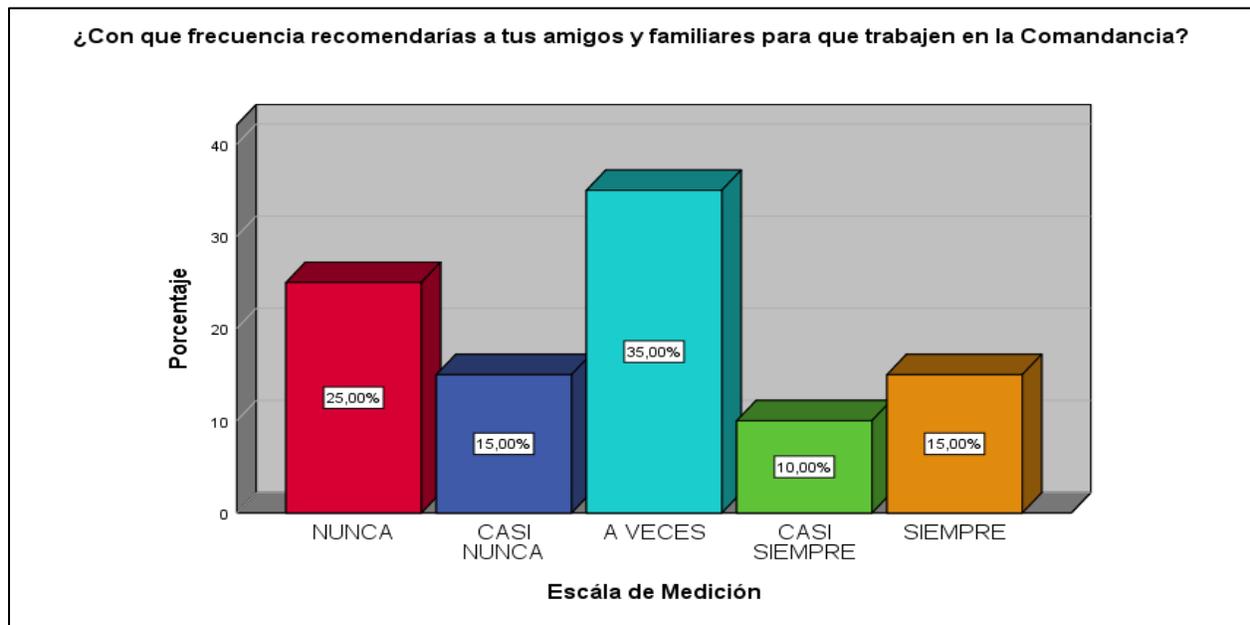
Tabla de frecuencia para la pregunta 24 de la variable desempeño laboral

¿Con que frecuencia recomendarías a tus amigos y familiares para que trabajen en la Comandancia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	25,0	25,0	25,0
	CASI NUNCA	3	15,0	15,0	40,0
	A VECES	7	35,0	35,0	75,0
	CASI SIEMPRE	2	10,0	10,0	85,0
	SIEMPRE	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Figura 24: Gráfico de barras de la pregunta 24 de la variable desempeño laboral



Fuente: elaboración propia - SPSS V26

Se observa en la tabla 39 y en la figura 24, con un total de 20 servidores públicos, 5 manifestaron la alternativa nunca, 3 marcaron la alternativa casi nunca, 7 manifestaron a veces, 2 manifestaron la alternativa casi siempre, 3 manifestaron la alternativa siempre.

4.1.1 Prueba de Normalidad

Antes de proceder a realizar las pruebas de hipótesis se realizó la prueba de normalidad de datos para seleccionar una prueba estadística.

Tabla 40

Prueba de normalidad para las variables Clima Laboral y Desempeño Laboral

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 CLIMA LABORAL	,132	20	,200*	,916	20	,084
V2 DESEMPEÑO LABORAL	,095	20	,200*	,951	20	,383

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

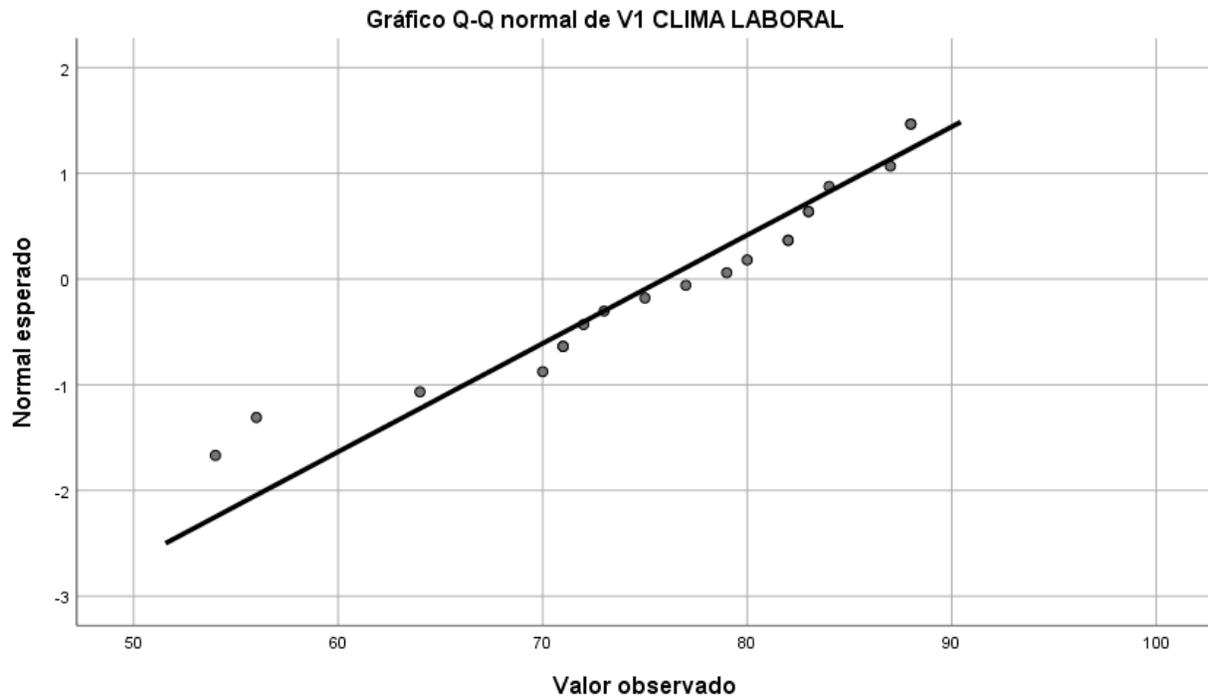
a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia SPSS-V26

Teniendo en cuenta la población para elaborar el trabajo de tesis se encuestó a 20 servidores públicos y se pudo observar que la prueba más adecuada era la de Shapiro - Wilk, y se pudo observar en la variable Clima Laboral y Desempeño Laboral se obtuvo como resultado ,084 y ,0383, respectivamente en ambos casos el nivel de significancia es mayor a 0,05 por lo tanto se aplicó la prueba de correlación de Pearson, por presentar distribución normal en ambos resultados.

Figura 25: Grafico de la variable: Clima Laboral

V1 CLIMA LABORAL

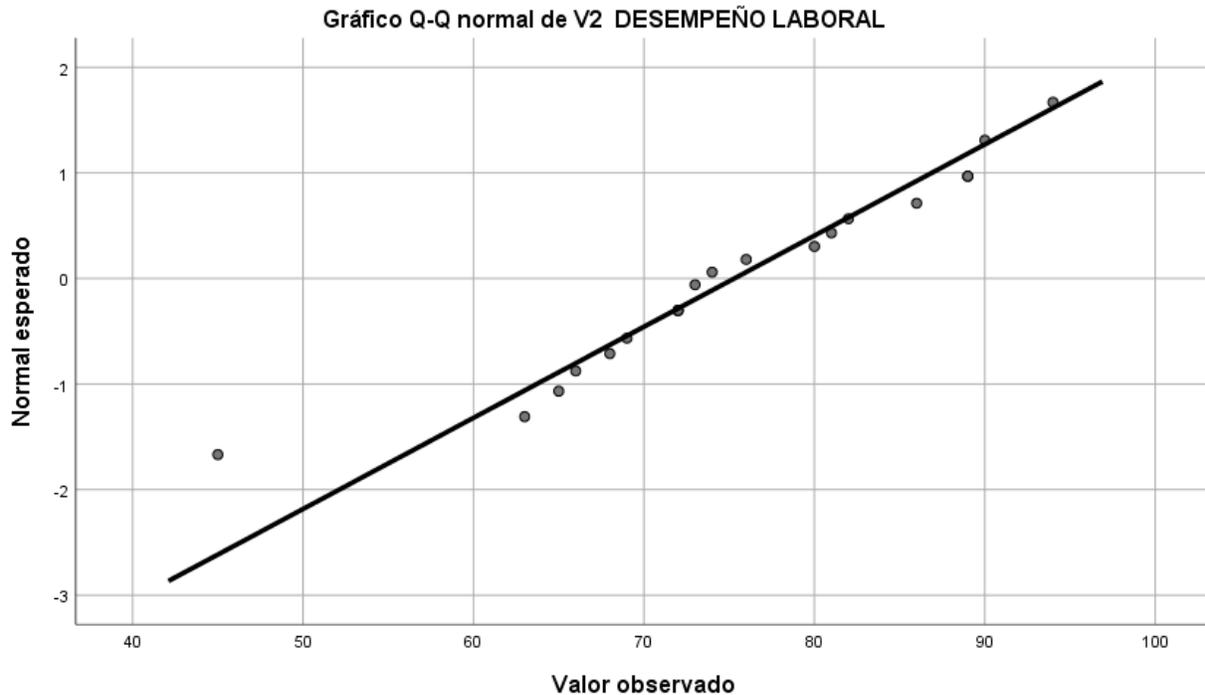


Fuente: elaboración propia – SPSS-26

Como se puede observar en la figura los datos de la variable Clima Laboral tienden a la normalidad (distribución normal), lo que nos demuestra la utilización de una prueba paramétrica que es el caso de la correlación de Pearson.

Figura 26: Gráfico de la variable: Desempeño Laboral

V2 DESEMPEÑO LABORAL



Fuente: elaboración propia – SPSS-26.

Como se puede observar en la figura los datos de la variable Desempeño Laboral tienden a la normalidad (distribución normal), lo que nos demuestra la utilización de una prueba paramétrica que es el caso de la correlación de Pearson.

4.1.2 Comprobación de Hipótesis

Comprobación de la hipótesis general

Hi: Existe una relación significativa entre el Clima Laboral y su incidencia en el Desempeño Laboral en los Servidores Públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022

H0: No Existe una relación significativa entre el Clima Laboral y su incidencia en el Desempeño Laboral en los Servidores Públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022.

Se estableció la significancia del 0,05 para la comprobación de la hipótesis.

Se aplicó la prueba de correlación de Pearson y se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 41

Prueba de correlación de Pearson para las variables Clima Laboral y Desempeño Laboral. V1 y V2

		V1 CLIMA LABORAL	V2 DESEMPEÑO LABORAL
V1 CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson	1	,809**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
V2 DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,809**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

Fuente: elaboración propia SPSS-v26

Se observa que la significancia bilateral 0,000 y a su vez es $<$ al 0,05 establecido como significancia al comprobar que los resultados fueron en esta hipótesis, lo cual nos permite rechazar la hipótesis Nula (H_0).

Se concluye que, con esta evidencia de aplicar estadística basada en un 95% de confianza, se afirma que el Clima Laboral se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022. Se pone en énfasis en el coeficiente de correlación que se demuestra como resultado 0,809; lo cual indica – relación alta entre las variables establecidas.

Comprobación de hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa del Compromiso Laboral con el Desempeño Laboral en los Servidores Públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022.

H0: No Existe relación significativa del Compromiso Laboral con el Desempeño Laboral en los Servidores Públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022.

Se estableció la significancia del 0,05 para la comprobación de la hipótesis.

Se aplicó la prueba de correlación de Pearson y se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 42

Prueba de correlación de Pearson para el Compromiso Laboral y el Desempeño Laboral. D1 y V2.

		Correlaciones	
		D1 COMPROMISO LABORAL	V2 DESEMPEÑO LABORAL
D1 COMPROMISO LABORAL	Correlación de Pearson	1	,612**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	20	20
V2 DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,612**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	20	20

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

Fuente: elaboración propia SPSS-v26

Se observa que la significancia bilateral 0,004 y a su vez es < al 0,05 establecido como significancia al comprobar que los resultados fueron en esta hipótesis, lo cual nos permite rechazar la hipótesis Nula (Ho).

Se concluye que, con esta evidencia de aplicar estadística basada en un 95% de confianza, se afirma que el Compromiso Laboral se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022. Se pone en énfasis en el coeficiente de correlación que se demuestra como resultado 0,612; lo cual indica – relación aceptable entre la variable independiente y la dimensión.

Comprobación de hipótesis específica 2

H2: Existe relación significativa de las Condiciones de Trabajo con las Dimensiones del Desempeño Laboral en los Servidores Públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona naval – Arequipa 2022.

H0: No Existe relación significativa de las Condiciones de Trabajo con las Dimensiones del Desempeño Laboral en los Servidores Públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona naval – Arequipa 2022.

Se estableció la significancia del 0,05 para la comprobación de la hipótesis.

Se aplicó la prueba de correlación de Pearson y se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 43

Prueba de correlación de Pearson para las Condiciones de Trabajo y el Desempeño Laboral. D2 y V2

		D2 CONDICIONES DE TRABAJO	V2 DESEMPEÑO LABORAL
D2 CONDICIONES DE TRABAJO	Correlación de Pearson	1	,727**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
V2 DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,727**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

Fuente: elaboración propia SPSS-v26

Se observa que la significancia bilateral 0,000 y a su vez es $<$ al 0,05 establecido como significancia al comprobar que los resultados fueron en esta hipótesis, lo cual nos permite rechazar la hipótesis Nula (H_0).

Se concluye que, con esta evidencia de aplicar estadística basada en un 95% de confianza, se afirma que se relaciona significativamente las condiciones de trabajo con el Desempeño Laboral en la comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022. Se pone en énfasis en el coeficiente de correlación que se demuestra como resultado 0,727; lo cual indica – relación alta entre la variable independiente y la dimensión.

Comprobación de hipótesis específica 3

H3: Existe relación significativa del crecimiento y desarrollo con las Dimensiones del Desempeño Laboral en los Servidores Públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022.

H0: No Existe relación significativa del crecimiento y desarrollo con las Dimensiones del Desempeño Laboral en los Servidores Públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022.

Se estableció la significancia del 0,05 para la comprobación de la hipótesis.

Se aplicó la prueba de correlación de Pearson y se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 44

Prueba de correlación de Pearson para el Crecimiento y desarrollo y el Desempeño Laboral. D3 y V2

		D3 CRECIMIENTO Y DESARROLLO	V2 DESEMPEÑO LABORAL
D3 CRECIMIENTO Y DESARROLLO	Correlación de Pearson	1	,755**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
V2 DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,755**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

Fuente: elaboración propia SPSS-v26

Se observa que la significancia bilateral 0,000 y a su vez es < al 0,05 establecido como significancia al comprobar que los resultados fueron en esta hipótesis, lo cual nos permite rechazar la hipótesis Nula (Ho).

Se concluye que, con esta evidencia de aplicar estadística basada en un 95% de confianza, se afirma que el crecimiento y desarrollo se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022. Se pone en énfasis en el coeficiente de correlación que se demuestra como resultado 0,755; lo cual indica – relación alta entre la variable independiente y la dimensión.

Tabla 45

Valores para la interpretación de los coeficientes de correlación de Pearson o correlación de Rho de Spearman se usan los valores de interpretación.

Escala	Categoría	Correlación
$r = 1$	<i>Correlación Perfecta</i>	<i>Correlación Directa o positiva</i>
$0,81 \leq r \leq 0,99$	<i>Correlación muy alta</i>	
$0,61 \leq r \leq 0,80$	<i>Correlación alta</i>	
$0,41 \leq r \leq 0,60$	<i>Correlación moderada</i>	
$0,21 \leq r \leq 0,40$	<i>Correlación baja</i>	
$0,01 \leq r \leq 0,20$	<i>Correlación muy baja</i>	
$r=0$	<i>No hay correlación</i>	
Escala	Categoría	Correlación
$r=0$	<i>Correlación perfecta</i>	<i>Correlación Inversa o negativa</i>
$-0,01 \leq r \leq 0,20$	<i>Correlación muy alta</i>	
$0,21 \leq r \leq 0,40$	<i>Correlación alta</i>	
$0,41 \leq r \leq 0,60$	<i>Correlación moderada</i>	
$0,61 \leq r \leq 0,80$	<i>Correlación baja</i>	
$0,81 \leq r \leq 0,99$	<i>Correlación muy baja</i>	
$r=1$	<i>No hay correlación</i>	

Fuente: Valderrama

4.2 Discusión

En la siguiente investigación se llegó a comprobar la hipótesis general que nos demuestra que existe una relación entre el Clima Laboral y el Desempeño Laboral; se comprueba que con el siguiente bilateral obtenido que la significancia bilateral 0,004 y a su vez es $<$ al 0,05 establecido como significancia al comprobar que los resultados fueron en esta hipótesis, lo cual nos permite rechazar la hipótesis Nula (H_0). Se pone en énfasis en el coeficiente de correlación que se demuestra como resultado 0,727; lo cual indica – relación alta entre la variable independiente y la dimensión. Lo que significa que las variables clima laboral y desempeño laboral en la comandancia de la tercera zona naval ubicada en el departamento de Arequipa, se relaciona significativamente.

Vargas (2017) realizó la investigación denominada “El Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de las áreas administrativas de la Procuraduría General del Estado”, el objetivo fundamental es determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos de las áreas administrativas de la procuraduría general del estado. La metodología del estudio es descriptivo correlacional, en una muestra de 74 servidores. Los instrumentos usados fueron la encuesta elaborada de preguntas cerradas, la misma que fue facilitada por la procuraduría del estado y el Formulario eval. 01 del Ministerio de Relaciones Laborales. Se constituye que el clima laboral influye directamente en el desempeño.

De tal manera se llegó a comprobar en la hipótesis específica 1, Se observa que la significancia bilateral 0,004 y a su vez es $<$ al 0,05 establecido como significancia al comprobar que los resultados fueron en esta hipótesis, lo cual nos permite rechazar la hipótesis Nula (H_0).

Se concluye que, con esta evidencia de aplicar estadística basada en un 95% de confianza, se afirma que el Compromiso Laboral se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022. Se pone en énfasis en el coeficiente de correlación que se demuestra como resultado 0,612; lo cual indica – relación aceptable entre la variable independiente y la dimensión.

Zanz (2017) realizó la investigación denominada “Clima Organización y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2017”. Con el objetivo de describir el Clima Organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa. La metodología de este estudio fue de enfoque cuantitativo con elementos cualitativos de tipo descriptivo – explicativo. La población fue de 88 participantes y la muestra de 59 participantes. Usando como instrumento la evacuación estandarizada de la FAREM. Se concluyó que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por el cual se considera entre medianamente favorable y desfavorable, el mejoramiento del Clima Organizacional incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad.

En la siguiente investigación, Se llegó a comprobar en la hipótesis específica 2 que la significancia bilateral 0,000 y a su vez es $<$ al 0,05 establecido como significancia al comprobar que los resultados fueron en esta hipótesis, lo cual nos permite rechazar la hipótesis Nula (H_0). Se concluye que, con esta evidencia de aplicar estadística basada en un 95% de confianza, se afirma que él se relaciona significativamente las condiciones de trabajo con el Desempeño

Laboral en la comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022. Se pone en énfasis en el coeficiente de correlación que se demuestra como resultado 0,727; lo cual indica – relación alta entre la variable independiente y la dimensión.

Fernández y Rosales (2017), presento la siguiente investigación denominada, “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de operaciones de la empresa Sedapar S. A – Arequipa 2017”, con el objetivo de poder comprobar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de la gerencia de operaciones de Sedapar S. A – Arequipa 2017, para esta investigación se usó la metodología de tipo descriptiva relacional con un enfoque mixto, en una población de 73 operarios, y como instrumento se hizo la validación de las variables y la fiabilidad, a través de los juicios de expertos que fueron los encargados de verificar este estudio, estos concluyeron que la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de la gerencia de operaciones de la empresa Sedapar S. A – Arequipa 2017 es positiva débil al valor con una significancia de 0.01.

Se observa que la significancia bilateral 0,000 y a su vez es $<$ al 0,05 establecido como significancia al comprobar que los resultados fueron en esta hipótesis, lo cual nos permite rechazar la hipótesis Nula (H_0).

En la siguiente investigación, Se llego a comprobar en la hipótesis específica 3 que, con esta evidencia de aplicar estadística basada en un 95% de confianza, se afirma que el crecimiento y desarrollo se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022. Se pone en énfasis en el coeficiente de correlación que se demuestra como resultado 0,755; lo cual indica – relación alta entre la variable independiente y la dimensión.

Mollo (2018), presenta en su investigación determinada, “relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las enfermeras del centro quirúrgico de la clínica San Juan de Dios, Arequipa 2017”, que tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las enfermeras del centro quirúrgico, Arequipa. La metodología que se usó para este estudio fue correlacional, no experimental, la población que se consideró para el estudio fue de 20 enfermeras y se utilizaron los instrumentos escala de clima organizacional (EDCO) para medir el clima organizacional y el cuestionario de evaluación del desempeño laboral (Adaptado de Sotomayor Flor). Se concluyó que la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del centro quirúrgico de la clínica San Juan de Dios es positiva.

4.3 Conclusiones

1. Se concluyó que el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral y su incidencia, en la comandancia de la tercera zona naval del departamento de Arequipa 2022, debido a que tiene una relación directa alta de (0,809). Entre la variable clima laboral y desempeño laboral. y su incidencia se concluye que la medida de asociación para nominales donde la escala y significado es de 0 a 1, donde 0 = ausencia de asociación y 1=asociación perfecta por lo tanto no se presupone hipótesis nula.
2. Se concluyó que el compromiso laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la comandancia de la tercera zona naval del departamento de Arequipa 2022, debido a que tiene una relación directa aceptable de (0,612).
3. Se concluyó que las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la comandancia de la tercera zona naval del departamento de Arequipa 2022, debido a que tiene una relación directa alta de (0,727).

4. Se concluyo que el crecimiento y desarrollo laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la comandancia de la tercera zona naval del departamento de Arequipa 2022, debido a que tiene una relación directa alta de (0,755).

Recomendaciones

1. Poner énfasis en el aspecto humano, es decir tomar en cuenta sus opiniones y en caso de que el servidor público presente algún problema mostrar el sentido de solidaridad que se merece el caso.
2. En cuanto a la dimensión condiciones de trabajo que brinda la institución, se deben generar programas de capacitaciones e incentivos con objetivos bien planteados y acordes a las necesidades de los trabajadores.
3. Monitorear a los supervisores de cada área a fin de que brinden una atmosfera de confianza para que los colaboradores puedan alzar su voz y que de esta manera puedan desempeñarse mucho mejor.
4. Reorientar la forma en que trasmite las ideas y orientaciones acerca de los beneficios que brinda la institución, utilizando las nuevas tecnologías como las videoconferencias, en donde mediante videos adecuados, el personal operativo pueda orientarse mejor en sus labores.
5. Brindarle mejores condiciones laborales, así como un adecuado sistema de recompensas, el cual sea establecido en base a las metas alcanzadas por el trabajador en beneficio de la institución.

Referencias bibliográficas

LIBROS

- Chiavenato, I., 2009. “Comportamiento Organizacional”, 2ª ed., Edit. McGraw-Hill. México.
- Chiavenato, I., 2006. “Introducción a la Teoría General de la Administración”, 7ª ed., Edit. McGraw-Hill. México.
- Granell H. (1997). “Éxito Gerencial y Cultura” Caracas. Ed.IESA.
- Guillen Carlos & Guil Rocío. (2000). “Psicología del Trabajo para las Relaciones Laborales” McGraw-Hill/Interamericana.
- Hellriegel, D., Slocum, J. 2009. “Comportamiento Organizacional”, 12ª ed., Edit. Cengage Learning Editores, México.
- Hernández. R (2003). “Metodología de la Investigación”. Editorial Félix Valera. La Habana.
- Koontz, H., Weihrich, H. 1998. “Administración una Perspectiva Global”, 11ª ed., Edit. McGraw-Hill. México.
- LucBrunet (1999). “El Clima en las Organizaciones”. México.

TESIS

- Vargas (2017) realizo la investigación denominada “El Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de las áreas administrativas de la Procuraduría General del Estado Venezuela – caracas 2017.
- Zanz (2017) realizo la investigación denominada “Clima Organización y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2017”.
- Báez (2017) elaboró la investigación denominada: “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del despacho de secretaria de la universidad de Carabobo”
- Zaraza (2017) realizo la siguiente investigación denominada, “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la Compañía de seguridad Prosegur, S.A. – Juliaca 2016”
- Fernández y Rosales (2017), presento la siguiente investigación denominada, “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de operaciones de la empresa Sedapar S. A – Arequipa 2017
- Mollo (2018), presenta en su investigación determinada, “relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las enfermeras del centro quirúrgico de la clínica San Juan de Dios, Arequipa 2017.

ANEXOS

Apéndice 1: MATRIZ DE CONCISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COMANDACIA DE LA TERCERA ZONA NAVAL AREQUIPA-2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>problema general: ¿cuál es la relación entre el clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación del compromiso laboral con el desempeño laboral de los servidores públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación de las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los servidores públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación del crecimiento y desarrollo con el desempeño laboral de los servidores públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022?</p>	<p>objetivo general: Determinar la relación entre el Clima Laboral y su incidencia en el Desempeño Laboral de los servidores públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval –Arequipa 2022.</p> <p>objetivos Específicos:</p> <p>Establecer la relación entre el Compromiso Laboral y el Desempeño Laboral en los servidores públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022.</p> <p>Evaluar la relación entre las Condiciones de Trabajo y el Desempeño Laboral de los servidores públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022.</p> <p>Analizar la relación entre Beneficio Laboral y el Desempeño Laboral de los servidores públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022.</p>	<p>Hipótesis General: Existe una relación significativa entre el Clima Laboral y su incidencia en el Desempeño Laboral en los Servidores Públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022</p> <p>H1: Existe relación significativa del del Compromiso Laboral con las Dimensiones del Desempeño Laboral en los Servidores Públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022.</p> <p>H2: Existe relación significativa de las Condiciones de Trabajo con las Dimensiones del Desempeño Laboral en los Servidores Públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona naval – Arequipa 2022.</p> <p>H3: Existe relación significativa del crecimiento y desarrollo con las Dimensiones del Desempeño Laboral en los Servidores Públicos que laboran en la Comandancia de la Tercera Zona Naval – Arequipa 2022.</p>	Variable 1: ClimaLaboral				<p>1 nunca 2 casi nunca 3 a veces 4 casi nunca 5 casi siempre</p>	
			Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de valores		
			Compromiso Laboral	Procedimiento	1			
				Compromiso	2			
				Entusiasmo	3			
				Renuncia	4			
			Condiciones De Trabajo	Responsabilidad	5			
				Organización	6			
				Jornada Laboral	7			
			Crecimiento Y Desarrollo	Formación	8			
					10			
				Crecimiento	11			
					12			
			Variable 2 : Desempeño Laboral					
			Dimensiones	indicadores	ítems			
			Habilidad Laboral	Calidad	1			
				Comunicación	2			
				Solución De Problemas	3			
				Aprendizaje	4			
			Relaciones Interpersonales en el trabajo	Cooperación	5			
Motivación	6							
Colaboración	7							
Control Emocional	8							
Beneficio Laboral	Satisfacción Personal	9						
	Remuneración	10						
	Oportunidad	11						
	Recomendación	12						



**Cuestionario aplicado a los Servidores Públicos que laboran en la
Comandancia de la Tercera Zona Naval sobre la relación entre el Clima
Laboral y su incidencia en el Desempeño Laboral**

La encuesta tiene el propósito de recolectar datos e información de forma confidencial y anónima, lo cual será utilizado estrictamente para fines académicos, se requiere de la máxima sinceridad del caso.

INSTRUCCIONES

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una (X), solo una alternativa, no hay respuestas ni buenas ni malas.

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Datos Generales

Sexo: Hombre () Mujer ()

Modalidad de Contrato: CAS () Contratado () Nombrado ()

Grupo Ocupacional: Auxiliar () Técnico () Profesional ()

1 CLIMA LABORAL		ESCALA DE MEDICIÓN				
1.1 compromiso laboral		1	2	3	4	5
1	¿Con que frecuencia cumple con todos sus procedimientos laborales durante el día?					
2	¿Con que frecuencia se siente comprometido con la Comandancia?					
3	¿Cuán entusiasmado te sientes al venir a laborar a la Comandancia?					

4	¿Cuán a menudo piensas en renunciar a tu empleo?					
1.2 Condición de Trabajo		1	2	3	4	5
5	¿Cuán frecuente Ud. ¿Es responsable de cumplir con el horario de su trabajo?					
6	¿Con que frecuencia encuentra un lugar o espacio para organizarse?					
7	¿Con que frecuencia hace el registro de ingreso y salida de su jornada laboral?					
8	¿Con que frecuencia encuentra facilidades para salir de su jornada laboral?					
1.3 Crecimiento y Desarrollo		1	2	3	4	5
9	¿Con que frecuencia me siento reconocido por mis superiores?					
10	¿Con que frecuencia demuestra preocupación por su formación profesional y estar actualizado en su ámbito de competencia?					
11	¿Con que frecuencia la institución le brinda formación profesional?					
12	¿Con que frecuencia tienes oportunidades de crecer o escalar en las funciones que desempeñas					
2 DESEMPEÑO LABORAL		ESCALA DE MEDICIÓN				
2.1 Habilidad Laboral		1	2	3	4	5
13	¿Con que frecuencia la Calidad de su trabajo es la más adecuada a sus funciones?					
14	¿Con que frecuencia identifica oportunidades de mejora y las comunica a su jefe o encargados?					

15	¿Con que frecuencia soluciona problemas por iniciativa propia, sin necesidad que se lo pidan?					
16	¿Con que frecuencia aprende algo nuevo y lo aplica en su ámbito laboral?					
2.2 Relaciones Interpersonales en el trabajo		1	2	3	4	5
17	¿Con que frecuencia coopera con sus compañeros de trabajo?					
18	¿Con que frecuencia anima y motiva a sus compañeros de trabajo?					
19	¿Con que frecuencia colabora con sus compañeros de trabajo?					
20	¿Con que frecuencia mantiene el control emocional ante situaciones difíciles?					
2.3 Beneficio Laboral		1	2	3	4	5
21	¿Con que frecuencia me siento satisfecho con lo que hago en mi centro de labores?					
22	¿Con que frecuencia alcanza mi remuneración para cubrir mis gastos familiares?					
23	¿Con que frecuencia siento que tengo mejores oportunidades para realizar bien mi trabajo?					
24	¿Con que frecuencia recomendarías a tus amigos y familiares para que trabajen en la Comandancia?					

OBSERVACIONES:

.....

.....

.....

Apéndice 2 : Validación con juicio de Experto: Cuestionario para Encuesta

TITULO DE TESIS: “RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE LABORAN EN LA COMANDANCIA DE LA TERCERA ZONA NAVAL - AREQUIPA” 2022”

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con aspa “X” dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión para el cuestionario.

1: Muy Malo

2: Malo

3: Regular

4: Bueno

5: Muy Bueno

N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad Permite medir hechos observables					X
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4	Organización Presentación Ordenada					X
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					X
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables indicadores y ítems					X
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10	Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

Apellidos y Nombres del juez experto: José Luis Veintemilla Sánchez

Especialidad del juez experto : Docente / administrativo

Grado del juez experto: Doctor



José Luis Veintemilla Sánchez
Firma y Nombre del Juez experto

Apéndice 3 : Validación con juicio de Experto: Cuestionario para Encuesta

TITULO DE TESIS: “RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE LABORAN EN LA COMANDANCIA DE LA TERCERA ZONA NAVAL - AREQUIPA” 2022”

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con aspa “X” dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión para el cuestionario.

1: Muy Malo

2: Malo

3: Regular

4: Bueno

5: Muy Bueno

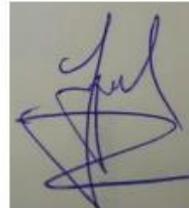
N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible				4	
2	Objetividad Permite medir hechos observables				4	
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				4	
4	Organización Presentación Ordenada				4	
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y claridad				4	
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos				4	
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					5
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables indicadores y ítems					5
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la investigación				4	5
10	Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				4	

¡Muchas Gracias por su respuesta!

Apellidos y Nombres del juez experto: LUIS GOMEZ ACHOCALLA

Especialidad del juez experto ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Grado del juez experto MAESTRIA



Mg. Luis Gómez Achocalla
Firma y Nombre del Juez experto

Apéndice 4 : Validación con juicio de Experto: Cuestionario para Encuesta

TITULO DE TESIS: “RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE LABORAN EN LA COMANDANCIA DE LA TERCERA ZONA NAVAL - AREQUIPA” 2022”

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con aspa “X” dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión para el cuestionario.

1: Muy Malo

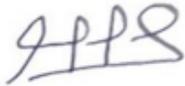
2: Malo

3: Regular

4: Bueno

5: Muy Bueno

Nº	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad Permite medir hechos observables					X
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4	Organización Presentación Ordenada					X
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos				X	
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables indicadores y ítems					X
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10	Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	



DNI 25406615

Apellidos y nombres del Experto: César Enrique Loli Bonilla

Grado del Experto: Maestro

Especialidad: Auditor Contador

Lugar de trabajo Universidad Peruana de la Américas

MARINA DE GUERRA DEL PERÚ
COMANDANCIA DE LA TERCERA ZONA NAVAL
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL"

El que suscribe; jefe de la Oficina de Personal de la Comandancia de la Tercera Zona Naval

CONSTA

Que, el Sr. **MICHAEL MARIN GUERRA**, identificado con DNI. 45214994, quien viene laborando en esta Comandancia de Zona, desde el 05 de enero del 2018, quien solicita aplicar su instrumento de recolección de datos, cuestionario de encuestas al personal civil que labora en esta Comandancia de Zona, para la realización de su Tesis titulada "**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE LABORAN EN LA COMANDANCIA DE LA TERCERA ZONA NAVAL - AREQUIPA 2022**", mostrando disciplina respeto y buena formación profesional.

Arequipa, 06 JUN. 2022

Atentamente.



Capitán de Corbeta
Ricardo GARRIDO Rivera
009 2273

Apéndice 5: OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFICIONES CONCEPTUALES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALOR	ESCALA
Clima Laboral	El clima laboral y la motivación de las personas se influyen y realimentan entre sí. (Chiavenato, 2009) Por otro lado, del concepto de moral también se deriva el de clima laboral. El clima laboral es el ambiente psicológico y social de una organización, y condiciona el comportamiento de sus miembros. Una moral elevada genera un clima receptivo, amistoso, cálido y agradable, mientras que la moral baja conduce a un clima negativo, inamistoso, frío y desagradable.	Compromiso Laboral	Procedimiento	¿Con que frecuencia cumple con todos sus procedimientos laborales durante el día?	Escalas De Likert	1 nunca 2 Casi Nunca 3 A Veces 4 Casi Siempre 5 Siempre
			Compromiso	¿Con que frecuencia se siente comprometido con la comandancia?		
			Entusiasmo	¿Cuán entusiasmado te sientes al venir a laborar a la comandancia?		
			Renuncia	¿Cuán a menudo piensas en renunciar a tu empleo?		
		Condiciones De Trabajo	Responsabilidad	¿Cuán frecuente Ud. ¿Es responsable de cumplir con el horario de su trabajo?		
			Organización	¿Con que frecuencia encuentra un lugar o espacio para organizarse?		
			Jornada Laboral	¿Con que frecuencia hace el registro de ingreso y salida de su jornada laboral?		
		¿Con que frecuencia encuentra facilidades en su jornada laboral?				
		Crecimiento Y Desarrollo	Reconocimiento	¿Con que frecuencia me siento reconocido por mis superiores?		
			Formación	¿Con que frecuencia demuestra preocupación por su formación profesional y estar actualizado en su ámbito de competencia?		
¿Con que frecuencia la institución le brinda formación profesional?						
Crecimiento	¿Con que frecuencia tienes oportunidades de crecer o escalar en tu función que desempeñas?					
Desempeño Laboral	De acuerdo a Bauzas y Reyes (2019) El desempeño laboral, comprende específicamente el rendimiento que realiza el personal en cumplimiento con sus labores., lo definieron como el rendimiento de uno o más trabajadores respecto a las funciones y tareas que realizan en cumplimiento con las metas y objetivos establecidos una empresa, las cuales permiten un mayor crecimiento productivo	Habilidad Laboral	Calidad	¿Con que frecuencia la Calidad de su trabajo es la más adecuada a sus funciones	Escalas De Likert	1 nunca 2 Casi Nunca 3 A Veces 4 Casi Siempre 5 Siempre
			Comunicación	¿Con que frecuencia identifica oportunidades de mejora y las comunica a su jefe o encargados		
			Solución De Problemas	¿Con que frecuencia soluciona problemas por iniciativa propia, sin necesidad que se lo pidan?		
			Aprendizaje	¿Con que frecuencia aprende algo nuevo y lo aplica en su ámbito laboral?		
		Relaciones Interpersonales en el trabajo	Cooperación	¿Con que frecuencia coopera con sus compañeros de trabajo?		
			Motivación	¿Con que frecuencia anima y motiva a sus compañeros de trabajo?		
			Colaboración	¿Con que frecuencia colabora con sus compañeros de trabajo?		
			Control Emocional	¿Con que frecuencia mantiene el control emocional ante situaciones difíciles?		
		Beneficio Laboral	Satisfacción Personal	¿Con que frecuencia me siento satisfecho con lo que hago en mi centro de labores?		
			Remuneración	¿Con que frecuencia alcanza mi remuneración para cubrir mis gastos familiares?		
			Oportunidad	¿Con que frecuencia siento que tengo mejores oportunidades para realizar bien mi trabajo?		
			Recomendación	¿Con que frecuencia recomendarías a tus amigos y familiares para que trabajen en la Comandancia?		