



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN

**PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA DIRECCIÓN CONTRA LA CORRUPCIÓN, DISTRITO DE TUMBES,
2026**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA

AUTOR
AMAYA GARCIA, ADALENE PRISCILA
ORCID:0000-0002-0482-6630

ASESOR
PELÁEZ VALDIVIESO, JOSÉ VÍCTOR
ORCID:0000-0002-2186-0398

CHIMBOTE-PERÚ
2026



FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0064-061-2026 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **21:13** horas del día **15** de **Agosto** del **2026** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

ESTRADA DÍAZ ELIDA ADELIA Presidente
MUÑOZ AGUILAR ESTUARDO Miembro
LLENQUE TUME SANTOS FELIPE Miembro
Dr. PELÁEZ VALDIVIESO JOSÉ VÍCTOR Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN CONTRA LA CORRUPCIÓN, DISTRITO DE TUMBES, 2026**

Presentada Por :
(2520092009) **AMAYA GARCIA ADALENE PRISCILA**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TÍTULO PROFESIONAL de **Licenciada en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

ESTRADA DÍAZ ELIDA ADELIA
Presidente

MUÑOZ AGUILAR ESTUARDO
Miembro

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Miembro

Dr. PELÁEZ VALDIVIESO JOSÉ VÍCTOR
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN CONTRA LA CORRUPCIÓN, DISTRITO DE TUMBES, 2026 Del (de la) estudiante AMAYA GARCIA ADALENE PRISCILA, asesorado por PELÁEZ VALDIVIESO JOSÉ VÍCTOR se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 13 de Octubre del 2026




Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Dedicatoria

A Dios, por la salud, la vida y la oportunidad de adquirir el conocimiento requerido para concluir de manera satisfactoria esta investigación.

Quiero expresar mi gratitud a mi amada familia, por su constante apoyo y su inspiración, para mis padres y mis hermanos, por apoyar siempre mis proyectos, dándome motivación en los momentos más difíciles de mi vida.

Agradecimiento

Gracias, Dios Padre creador eterno, por darme la vida y por protegerme siempre. A mis amados profesores de la universidad, por su instrucción y por compartir sus vivencias.

A mis progenitores, quienes constituyen el motivo fundamental por el cual me empeño tanto en la vida para proporcionarles lo mejor posible.

Índice General

Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.....	V
Índice General.....	VI
Lista de Tablas.....	VII
Lista de Figuras	VIII
Resumen	IX
Abstract.....	X
I. Planteamiento del problema.....	1
II. Marco teórico.....	9
2.1.Antecedentes	9
2.2 Bases teóricas	19
2.3.Hipótesis.....	41
III. Metodología.....	42
3.1. Tipo, Nivel y Diseño de investigación.....	42
3.2. Población	44
3.3. Operacionalización de las variables	46
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	43
3.5. Método de análisis de datos	43
3.6. Aspectos Éticos.....	44
IV. Resultados.....	51
V.Discusión.....	82
VI.Conclusiones.....	133
VII.Recomendaciones.....	137
Referencias bibliográficas.....	139
Anexo 1. Carta de recojo de datos	150
Anexo 2. Documento de autorización para el desarrollo de la investigación (Ley N° 29733).....	151
Anexo 3. Declaración Jurada de Integridad Científica y Conflictos de Interés.....	152
Anexo 4. Formato de consentimiento informado.....	153
Anexo 5. Matriz de consistencia y operacionalización.....	154
Anexo 6. Ficha de Identificación del Experto	156

Lista de Tablas

Tabla 1. Características de las relaciones interpersonales en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.....	51
Tabla 2. Características del reconocimiento y valoración en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.....	53
Tabla 3. Características del trabajo en equipo en la dirección contra la corrupción, distrito de Tumbes, 2026.....	55
Tabla 4. Características de la estabilidad laboral en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.....	57
Tabla 5. Características de los factores actitudinales en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.....	59
Tabla 6. Características de la eficiencia en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.	61
Tabla 7. Características del logro de objetivos institucional en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.....	63
Tabla 8. Propuesta de un plan de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.....	65

Lista de Figuras

Figura 1 Características de las relaciones interpersonales en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.....	52
Figura 2 Características del reconocimiento y valoración en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.....	54
Figura 3 Características del trabajo en equipo en la dirección contra la corrupción, distrito de Tumbes, 2026.....	56
Figura 4 Características de la estabilidad laboral en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.	58
Figura 5 Características de los factores actitudinales en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.	60
Figura 6 Características de la eficiencia en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026..	62
Figura 7 Características del logro de objetivos institucional en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.....	64

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general: Establecer una propuesta de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral en la Dirección Contra la Corrupción, Distrito de Tumbes, 2026. La metodología fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo de propuesta y diseño no experimental, transversal. La población estuvo conformada por 45 efectivos y la muestra fue la misma, lo que significó usar un muestreo censal. Para el recojo de información se utilizó la técnica de la encuesta y un instrumento cuestionario conformado por 20 ítems de los cuales; 12 ítems fueron para el clima organizacional y 8 ítems para el desempeño laboral en escala ordinal de tipo Likert. Los resultados fueron los siguientes; el 60.00% de los efectivos mencionan que casi nunca perciben que hay respeto entre compañeros en la Dirección contra la Corrupción en Tumbes, el 48.89% de los efectivos policiales mencionan que casi nunca la resolución de conflictos se maneja de forma adecuada entre el personal en la Dirección contra la Corrupción. El 53.33% de los efectivos mencionan que casi nunca utilizan la actitud cooperativa para trabajar con sus colegas. Se concluye que, el fortalecimiento del clima organizacional constituye un factor clave para mejorar el desempeño laboral y, en consecuencia, optimizar el desempeño institucional de la Dirección contra la Corrupción. La propuesta de mejora permitirá avanzar hacia mayores niveles de eficiencia, calidad del servicio y excelencia en la gestión policiaca, en concordancia con los lineamientos del estado mayor y las demandas de la comunidad fronteriza.

Palabras clave: actitud, comportamiento, motivación, relaciones laborales

Abstract

The overall objective of this study was to develop a proposal to improve the organizational climate to enhance work performance at the Anti-Corruption Directorate in the District of Tumbes in 2026. The methodology was applied in nature, with a quantitative approach, a descriptive-propositional level, and a non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 35 staff members, and the sample was the same, which meant using a census sampling method. Data were collected using a survey technique and a questionnaire comprising 20 items, of which 12 items were for variable 1 and 8 items for variable 2, all on an ordinal Likert scale. The results were as follows: regarding the organizational climate variable, 60.00% of the officers stated that they almost never perceive mutual respect among colleagues at the Anti-Corruption Directorate in Tumbes, and 48.89% of the police officers stated that conflict resolution is almost never handled appropriately among staff at the Anti-Corruption Directorate. Regarding the work performance variable, 53.33% of officers stated that they almost never adopt a cooperative attitude when working with their colleagues at the Anti-Corruption Directorate. It is concluded that strengthening the organizational climate is a key factor in improving work performance and, consequently, optimizing the institutional performance of the Anti-Corruption Directorate. The proposed plan will enable progress toward higher levels of efficiency, service quality, and excellence in police management, in accordance with the guidelines of the General Staff and the needs of the border community.

Keywords: attitude, behavior, motivation, labor relations

I. Planteamiento del problema

La gestión del clima organizacional se ha consolidado como un factor estratégico para sostener el desempeño laboral en instituciones públicas y privadas, especialmente en contextos donde predominan exigencias de control, presión operativa y alta demanda de coordinación interna. En la India, un estudio sobre empleados públicos reportó que 76% manifestó un desempeño sobresaliente en su trabajo, 70% estuvo dispuesto a asumir trabajo adicional y 68% se identificó con la misión institucional, lo que evidencia que la percepción del entorno organizacional incide directamente en la disposición y compromiso del personal. Sin embargo, la misma evidencia muestra problemas en el apoyo a la gestión de la organización, lo que señala una diferencia entre la identidad de la institución y las condiciones de trabajo internas. Esto afecta la motivación y la retención del talento público. En consecuencia, cuando el clima no favorece la comunicación, el reconocimiento y el respaldo directivo, se reduce el desempeño laboral y se debilita la capacidad institucional para cumplir sus objetivos, deteriorando el clima organizacional de la entidad (Hajam & Sundar, 2022).

Un estudio en el sector público de Francia reportó asociaciones positivas entre empoderamiento, responsabilidad, recompensa y desarrollo de carrera con el desempeño laboral, mostrando que las condiciones organizacionales explican una parte relevante del bienestar del trabajador, la literatura reciente confirma que el clima organizacional no solo influye en el desempeño laboral, sino también en variables asociadas a productividad y rotación. De igual forma, investigaciones en organizaciones públicas de la región evidencian que la ausencia de liderazgo efectivo, incentivos y relaciones interpersonales sólidas genera descontento, desmotivación y menor compromiso institucional. Por ello, en entidades con funciones sensibles, como las vinculadas al control y lucha contra la corrupción, la calidad del clima organizacional se vuelve un determinante para evitar desgaste emocional y mejorar la percepción del trabajo (Padilla et al., 2025).

A nivel internacional, también se observa en España que el problema persiste en organizaciones de servicios, donde el clima organizacional deficiente se traduce en bajo rendimiento, bajo involucramiento y debilidad en la atención al usuario interno y externo. La evidencia empírica señala que cuando la estructura organizacional no promueve relaciones laborales sanas, reconocimiento y claridad de funciones, el desempeño disminuye y se afecta el

rendimiento colectivo. En términos porcentuales, estudios recientes han mostrado niveles de clima favorable cercanos al 44% y desempeño laboral alto de 52%, lo que implica que una proporción importante del personal todavía percibe condiciones mejorables en su entorno laboral. Así, el conocimiento existente sugiere que una propuesta de mejora debe centrarse en liderazgo, comunicación interna, condiciones físicas y reconocimiento, ya que estos componentes explican buena parte del desempeño laboral de la empresa y la importancia que juega en el desempeño de sus colaboradores (Tueros & Salazar, 2025a).

En el contexto latinoamericano, En Chile, se encontró que el clima organizacional y el desempeño laboral en funcionarios de atención primaria del sector público están vinculados íntimamente, lo que confirma que el bienestar profesional depende de la forma en la que la organización estructura sus relaciones, un poco más del 60% confirma la tendencia en sentirse mejor en un clima laboral saludable que incluso percibiendo mayor remuneración; además los procesos y apoyo interno contribuyen a la problemática y adquieren mayor relevancia en instituciones públicas por la rigidez administrativa, la presión sobre el personal y la limitada cultura de reconocimiento. (Chávez, 2023).

Del mismo modo, en Colombia se han reportado relaciones significativas entre clima y desempeño laboral, con énfasis en condiciones de trabajo, comunicación, liderazgo y bienestar emocional, evidenciando que el entorno interno influye en la actitud del trabajador frente a sus tareas. Estas investigaciones coinciden en que la mejora del clima organizacional se asocia con mayor compromiso, menor rotación y mejor disposición al servicio debido a la identificación con los valores y cultura organizacional de la empresa(Tueros & Salazar, 2025b).

En América Latina, además, en Ecuador, se reconoce que las deficiencias del clima organizacional se expresan en sobrecarga, relaciones tensas, escaso reconocimiento y baja estabilidad percibida, lo que repercute en el desempeño del personal. Estudios recientes muestran correlaciones altas entre clima organizacional y desempeño laboral en servidores administrativos del sector público y logístico, lo que evidencia la magnitud del vínculo entre ambas variables. Asimismo, la literatura regional advierte que cuando los trabajadores no perciben apoyo institucional ni equilibrio entre demanda y recursos, se incrementa el riesgo de desmotivación y rotación. En consecuencia, la evidencia latinoamericana respalda que intervenir el clima organizacional es una vía válida para elevar el desempeño laboral y fortalecer el desempeño institucional (Chávez, 2023).

En el ámbito nacional, se ha prestado más atención al estudio del clima organizacional y el desempeño laboral en instituciones públicas y de salud. Los resultados son claros y muestran una relación positiva entre estas dos áreas. En la Municipalidad Provincial de San Martín, se obtuvo una relación positiva baja entre clima organizacional y desempeño laboral, lo que confirma un vínculo estadísticamente significativo, aunque aún con debilidades en la percepción del entorno laboral. En el área policial de Huancavelica, el clima organizacional y el desempeño laboral mostraron un vínculo absoluto, señalando que mejorar el trabajo en equipo, la comunicación, la igualdad, las condiciones físicas, el liderazgo y la motivación impacta favorablemente en el desempeño. Estos hallazgos son especialmente relevantes para instituciones policiales y de control, donde la disciplina, la presión operativa y la jerarquía pueden afectar la percepción del ambiente de trabajo (Oyola & Valverde, 2024).

En el Perú la institución policial se encuentra en crisis por algunos aspectos que son necesarios describir: por un lado, se encuentran las condiciones en que la Policía desarrolla sus funciones y el control del comportamiento de sus efectivos, aspectos evidenciados por salarios insuficientes para cubrir sus necesidades, condiciones físicas incómodas para trabajar, falta de equipos tecnológicos de calidad en buen estado y escasez de personal para satisfacer las exigencias de la gente; y también, los hechos de corrupción que tienen que ver con motivos que están relacionados con aspectos éticos, educativos, políticas de prevención y represión. La Policía Nacional del Perú se expresa en varios aspectos que influyen en su desempeño y en la opinión pública. Uno de los principales problemas es la falta de recursos logísticos y económicos, que limita la capacidad de respuesta ante emergencias y afecta la calidad del servicio que se presta a la ciudadanía. Esta situación despierta desconfianza entre la población, creando un ambiente de inseguridad que, a su vez, afecta negativamente la moral y el desempeño de los policías (Peñañiel, 2023).

A nivel nacional, las investigaciones también muestran que el desempeño laboral se relaciona con fallas en la comunicación interna, el reconocimiento, la autonomía y las condiciones físicas del trabajo. En servidores del sector público peruano se hallaron correlaciones directas entre clima organizacional, comunicación interpersonal, motivación laboral y condiciones físicas, evidenciando una asociación consistente entre la calidad del clima y el bienestar laboral. Además, estudios recientes reportan que el clima organizacional favorable suele ubicarse entre 44% y 48.8%, mientras que el desempeño laboral alto oscila entre 32.6% y

52%, lo que indica que existe un margen considerable de mejora institucional. En este contexto, la evidencia a nivel nacional muestra que todavía hay factores organizacionales que afectan el rendimiento laboral y justifican propuestas de mejora en las entidades públicas (Morales Rojas et al., 2022).

En el Perú se lleva intentando desde hace tiempo mejorar las condiciones laborales de las colaboradoras, con la finalidad de empoderarlas y así mejorar los logros de la organización a través de jornadas de trabajo en servicio, capacitaciones y pasantías. Así, el Ministerio del Interior insiste en la necesidad de que las organizaciones presten debida atención al clima laboral para optimizar el desempeño del personal. Esto se logra mediante evaluaciones permanentes y planes de mejora continuos, que permitan el logro de los objetivos institucionales. El ente rector es el responsable de estos procesos. Se menciona, además, que el desempeño está condicionado por la percepción que presenta el personal en relación con la labor que realiza diariamente, lo que genera habitualmente estrés, cansancio o frustración. A pesar de la dedicación y el compromiso con la institución, es crucial analizar el contexto en que se desarrolla el personal para mejorar las condiciones laborales internas (Ministerio del Interior del Perú, 2022).

En Chiclayo, el clima y el desempeño laboral son dos conceptos que se han convertido en importantes factores para la búsqueda de competitividad en las organizaciones, comprobándose en diversos estudios sus resultados positivos para el empleado, la acción, el cliente y la sociedad, pese a haber encontrado opiniones negativas entre los trabajadores administrativos sobre aspectos clave del clima organizacional. Sin embargo, es un desafío arduo lograr un nivel de desempeño donde los empleados se sientan conformes con su ambiente laboral. En el ámbito regional, la realidad evidencia situaciones similares en instituciones públicas y de servicios, donde el clima organizacional afecta el desempeño del personal. En Huancavelica, el estudio del área policial de orden público y seguridad mostró una relación positiva sólida entre clima organizacional y desempeño laboral, destacando que el liderazgo, la comunicación y las condiciones físicas son determinantes. Asimismo, en entidades públicas de otras regiones del país se reporta una aprobación de entre 40% y 55% sobre la relación entre clima y desempeño laboral (64.5% y 74.5% en servidores públicos administrativos de comisarías y comunas andinas). Esto confirma que las fallas en el entorno laboral tienen efectos concretos sobre la percepción del trabajo y refuerza la necesidad de intervenir el clima en organizaciones con alta exigencia funcional (Oyola & Valverde, 2024).

En la región norte del país, y particularmente en instituciones con estructura jerárquica, la problemática se expresa en limitaciones de comunicación interna, escaso reconocimiento, relaciones formales rígidas y percepción insuficiente de apoyo institucional. La investigación disponible en entidades públicas peruanas muestra que cuando el clima organizacional es solo medianamente favorable, el desempeño laboral tiende a ubicarse en niveles intermedios o bajos, lo que afecta el compromiso del trabajador. Esta situación es preocupante porque en organizaciones de control y fiscalización, como las vinculadas a la lucha contra la corrupción, la motivación y el desempeño del personal son esenciales para sostener la ética, la coordinación y la efectividad operativa. Por ello, el contexto regional exige estrategias concretas de mejora centradas en liderazgo, comunicación y bienestar laboral (Reporte de Corrupción en Áncash, (2025).

La Dirccor de Tumbes enfrenta problemas internos relacionados con el clima organizacional y el desempeño laboral, evidenciados en deficiencias en la gestión del talento humano, como falta de respeto entre compañeros, compromiso con el trabajo, trabajo colaborativo deficiente, falta de reconocimiento y destaque, confianza en las labores desplegadas, eficiencia en los procesos de tareas y servicios al ciudadano, procesos de trabajo cooperativo por la investigación de redes de corrupción en obras públicas y el gobierno regional. Esto genera presión sobre el personal y evidencia la necesidad urgente de implementar estrategias de mejora en gestión del talento humano, clima organizacional y desempeño laboral para optimizar el funcionamiento institucional y el cumplimiento de metas en la lucha contra la corrupción.

A continuación, y luego de redactar la presente realidad problemática, formulamos el siguiente problema general: ¿Cuál es la propuesta de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026? también se propusieron siguientes problemas específicos para la primera variable Clima organizacional: ¿Cuáles son las características de las relaciones interpersonales en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026? ¿Cuáles son las características del reconocimiento y valoración en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026? ¿Cuáles son las características del trabajo en equipo en la dirección contra la corrupción, distrito de Tumbes, 2026? ¿Cuáles son las características de la estabilidad laboral en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026? además se promulgaron los problemas específicos para

la segunda variable Desempeño laboral: ¿Cuál es la característica de los factores actitudinales en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026? ¿Cuáles son las características de la eficiencia en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026? ¿Cuáles son las características del logro de objetivos en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026? ¿Cuál es la propuesta de un plan de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026?

Para desarrollar la presente investigación y resolver el problema se formuló el siguiente objetivo general: Establecer una propuesta de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026, para lograr este objetivo general se establecieron los siguientes objetivos específicos para la variable 1: Describir las características de las relaciones interpersonales en la dirección contra la corrupción, distrito de Tumbes, 2026, identificar las características del reconocimiento y valoración en la dirección contra la corrupción, distrito de Tumbes, 2026, definir las características del trabajo en equipo en la dirección contra la corrupción, distrito de Tumbes, 2026, determinar las características de la estabilidad laboral en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026 y para la variable 2: Describir las características de los factores actitudinales en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026, identificar las características de la eficiencia en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026, definir las características del logro de objetivos en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026, elaborar una propuesta de un plan de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.

La justificación teórica para la investigación se basó en el imperativo de profundizar en los conceptos y modelos que explican el clima organizacional y el desempeño laboral. Esto permitió una comprensión más precisa del comportamiento de estas variables en la Dirección contra la Corrupción. La presente investigación se sustentó en la teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer, la teoría de Likert y el modelo de Schneider, debido a que permiten explicar cómo la estructura, la comunicación, el liderazgo, la participación y el apoyo institucional influyen en la percepción del clima laboral. Asimismo, se consideró la teoría del desempeño laboral, ya que facilita el análisis del rendimiento del personal en función de factores motivacionales, organizacionales y de supervisión. Estas teorías son importantes porque brindan

un soporte conceptual sólido para interpretar la relación entre ambas variables y orientar propuestas de mejora en la institución

La investigación práctica permitió identificar los principales problemas en la Dirección Contra la Corrupción de Tumbes y sugirió estrategias que, al aplicarse, contribuyeron a mejorar el bajo desempeño laboral mediante la elaboración de una propuesta de plan de mejora basada en los resultados obtenidos. En la Dircocor Tumbes se encontraron deficiencias en el clima organizacional, donde la mayoría de los efectivos reportó falta de respeto, carencia de apoyo entre compañeros, ausencia de metas claras y limitado reconocimiento al desempeño. Asimismo, se evidenciaron problemas en el desempeño laboral, caracterizados por baja actitud cooperativa, limitada capacidad de resolución de problemas y débil compromiso institucional. Las causas principales fueron la ausencia de políticas de convivencia, comunicación ineficaz, falta de capacitación en habilidades socioemocionales, liderazgo deficiente, cultura organizacional centrada en errores, estructuras en silos y recursos presupuestarios insuficientes. La propuesta de mejora incluyó programas de formación en habilidades socioemocionales y resolución de conflictos, protocolos de convivencia y respeto, sistemas de gestión por objetivos con metas alineadas al POI, políticas de reconocimiento al desempeño, capacitación a mandos intermedios, espacios de coordinación interáreas e incentivos no monetarios. Los planes de acción contemplaron talleres de comunicación asertiva, reuniones de coordinación, programas de compañero de apoyo rotativo, sesiones informativas, actividades de integración, comités mixtos para revisar casos pendientes y articulación con instrumentos de gestión institucional, con un presupuesto asignado a cargo del director, jefes de línea y personal de retén, para consolidar el compromiso organizacional, optimizar el desempeño y elevar la calidad del servicio mediante mejora continua y sostenibilidad.

La investigación tiene justificación metodológica, ya que el estudio fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo de propuesta y diseño no experimental de corte transversal; la población muestral estuvo conformada por 45 efectivos policiales de la entidad en estudio; para recopilar los datos se empleó la técnica de la encuesta y, como instrumento, se utilizaron dos cuestionarios estructurados con escala ordinal de tipo Likert de cinco categorías para medir las dimensiones e indicadores del clima organizacional y del desempeño laboral en los efectivos de la Dirección contra la corrupción, Tumbes; así mismo se realizó la validación a través de juicio de tres expertos, en tal sentido estos tres profesionales, Licenciados en

Administración, dos con grado de maestría en administración y uno con grado de Doctor en Administración, analizaron y aprobaron los cuestionarios para su aplicación; asimismo, se evaluó el grado de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo que para la variable clima organizacional se obtuvo un valor de 0.9754 y para la variable desempeño laboral un valor de 0.9434, lo que evidenció un excelente nivel de alta confiabilidad en ambos instrumentos; además, los instrumentos quedarán disponibles como modelo para futuras investigaciones interesadas en medir y evaluar el clima organizacional y el desempeño laboral en entidades de la PNP.

II. Marco teórico

2.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Variable 1. Clima organizacional

Bohórquez (2025), en su tesis para optar al grado académico de Doctor en Economía y Empresa en la Universidad Nacional de Educación a Distancia, titulada *Clima organizacional y satisfacción laboral durante la postpandemia COVID-19 en la Universidad Estatal Península de Santa Elena*, cuyo objetivo general fue analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, desarrollada en la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), España, para optar al grado de doctor en Administración y Dirección de Empresas, empleó una metodología de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y correlacional, con diseño no experimental y corte transversal; la muestra probabilística estuvo conformada por 222 colaboradores de la universidad, a quienes se aplicaron dos cuestionarios validados para medir clima organizacional y satisfacción laboral, obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,97; los resultados mostraron un clima organizacional favorable en 64% de los encuestados y una satisfacción laboral favorable en 62%, identificándose oportunidades de mejora en dimensiones como reconocimiento y recompensa, innovación, conformidad por el trabajo y equidad. En conclusión, por lo tanto, se determinó que el clima organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral.

Criollo y Olalla (2023) en su tesis para optar el grado académico de licenciados en Gestión de la Información Gerencial, en la Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador, titulado: *el clima organizacional en el Departamento Investigativo de la Policía Nacional del Cantón Latacunga durante el periodo 2022-2023*. Se planteó el siguiente objetivo principal: “Evaluar el clima organizacional en el Departamento Investigativo de la Policía Nacional del Cantón Latacunga, periodo 2022 –2023”. Para su elaboración se empleó una metodología de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de diseño no experimental, de corte transversal, que refleja las características de una población y facilita la generación de datos, y como instrumento se utilizó el cuestionario creado por Litwin y Stringer, que mide la efectividad del Clima Organizacional el cual está conformado por 53 ítems con una escala de valoración del 1 al 4. El cuestionario mide 9 dimensiones que son: estructura, identidad. El cuestionario fue aplicado a una población

de 50 encuestados de la institución. Con los resultados obtenidos, se puede observar que la institución cumple con un buen clima laboral pero no todos los colaboradores se sienten conformes. Para subsanar la disconformidad del personal en parte se procedió a la elaboración de estrategias que pueden ayudar a mejorar la percepción de los empleados en su ambiente laboral. Se analizan diversas dimensiones del ambiente laboral, revelando que un 42% de los colaboradores perciben un clima amistoso, mientras que un 40% considera que la organización no cumple con una estructura adecuada para el desarrollo de sus actividades. Además, se identifican áreas de mejora, como la comunicación asertiva y la integración de actividades que fortalezcan el trabajo en equipo. Se concluye proponer estrategias específicas para abordar estos desafíos y mejorar la satisfacción y el desempeño de los empleados, destacando la importancia de evaluar periódicamente el clima laboral para implementar cambios efectivos.

Méndez (2023) en su artículo científico publicado en la revista CIEG titulado “*Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral, un estudio de caso*”. El autor tuvo como afiliación a la Universidad Mesoamericana y la Autónoma Benito Juárez de Oaxaca, México, cuyo objetivo general fue “analizar cuantitativamente, a través de cuatro variables principales de acuerdo con las teorías de contenido, la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral”, investigación que se desarrolló con la finalidad de identificar los cambios organizacionales que conducen a aumentar la satisfacción laboral en trabajadores mexicanos; el estudio se realizó en una revista científica de Venezuela. La metodología fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental, de corte transversal; la población estuvo conformada por trabajadores del Súper Comercial San Miguel S.A. de C.V., y la muestra se trabajó como censo con 99 respuestas. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento, un cuestionario estructurado de 32 ítems, organizado en cinco dimensiones: habilidades, vinculación, cohesión, satisfacción laboral y autonomía. Los resultados más relevantes evidenciaron que las teorías de contenido permiten explicar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en un 51% de los encuestados, destacando especialmente las dimensiones de habilidades, vinculación, cohesión y autonomía, aunque el análisis mostró que las características intrínsecas del trabajador tuvieron mayor peso en la satisfacción que el entorno laboral; en conclusión, el estudio determinó que, en este caso, el clima organizacional

no explicó de manera decisiva la satisfacción laboral, porque esta estuvo más asociada a necesidades y motivaciones internas del personal.

Arévalo (2024) en su artículo científico publicado en la revista *International Journal of Research Studies in Education* por la Lyceum of the Philippines University - Batangas, Filipinas, titulado “*Clima organizacional, compromiso y buena gobernanza entre el personal de la policía nacional filipina*”, cuyo objetivo general fue “describir y analizar el clima organizacional, el compromiso del personal y el buen gobierno entre los integrantes de la Philippine National Police, y proponer un marco para la excelencia administrativa”; la investigación se desarrolló con la finalidad de diagnosticar el ambiente laboral y las prácticas de gestión en la institución policial para fortalecer su desempeño y orientar mejoras administrativas, La metodología fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, con diseño no experimental, de corte transversal; la población estuvo conformada por 112,747 efectivos de la PNP entre oficiales comisionados, no comisionados y personal no uniformado, y la muestra fue de 398 participantes, determinada mediante la fórmula de Slovin. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento consistió en un cuestionario estructurado y adaptado de escalas estandarizadas, organizado en secciones para clima organizacional, compromiso y buen gobierno, con un total de ítems distribuidos en varias dimensiones, entre ellas claridad de rol, trabajo en equipo y apoyo, desarrollo de carrera y planificación y toma de decisiones; compromiso afectivo, de continuidad y normativo; e igualdad e inclusión, participación, consenso, estado de derecho, eficacia y eficiencia. Los resultados más relevantes evidenciaron una alta valoración del clima organizacional, especialmente en claridad de rol y trabajo en equipo y apoyo, mientras que el compromiso y algunas dimensiones del buen gobierno recibieron valoraciones moderadas, destacando como dimensiones más vinculadas con la variable estudiada la claridad de rol, el trabajo en equipo y apoyo, y el estado de derecho. En conclusión, la investigación determinó que un clima organizacional favorable se relaciona con mayores niveles de compromiso y con prácticas de buen gobierno, por lo que se propone un marco de mejora continua orientado a la excelencia administrativa.

Variable 2. Desempeño laboral

Chacón (2021) en su tesis para optar el grado académico de Licenciado en Psicología, Facultad de Artes y Humanidades de la Universidad Tecnológica Israel, Ecuador, titulado *"El estrés laboral y el desempeño de los servidores policiales pertenecientes a la dirección de educación de la policía nacional del Ecuador"* el objetivo general de "determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño de los servidores policiales". Se utilizó una metodología con enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo, un diseño no experimental, un corte transversal. La población estuvo compuesta por servidores policiales, de los cuales se tomó una muestra de 50 participantes. La técnica empleada fue la encuesta, utilizando un cuestionario como instrumento que contenía 22 ítems. Los resultados más relevantes indican que el estrés laboral tiene un impacto significativo en el desempeño de los policías, se observó que un 32% se siente "Algo Satisfecho" con el entorno físico y espacio de trabajo, mientras que un 8% se siente "Bastante Insatisfecho". Esto sugiere que, aunque hay una mayoría que se siente satisfecha, existe un porcentaje significativo que no lo está, lo que podría indicar áreas de mejora en el entorno laboral, destacando dimensiones como la carga de trabajo y la falta de apoyo institucional, que se vinculan altamente con la variable investigada. En conclusión, la investigación resalta que el manejo adecuado del estrés laboral es crucial para mejorar el rendimiento del desempeño laboral de los servidores policiales en Ecuador.

Alviana y Sutarmin (2025) en su artículo científico publicado en la revista Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan, titulado *¿La satisfacción laboral media el efecto del desempeño del supervisor y el entorno laboral en el desempeño del personal en el departamento de policía?*, se desarrolló con el objetivo de determinar la influencia del rendimiento del supervisor y el entorno laboral en la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la Unidad de Investigación Criminal de la Policía de Surabaya, Indonesia, donde ambos autores están afiliados a la Universidad de Soetomo. La investigación se clasifica como un estudio de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal, que abarcó una población de 82 empleados de la mencionada unidad policial. Se utilizó un muestreo saturado, incluyendo a toda la población, y se aplicó un cuestionario estructurado que contenía 20 preguntas relacionadas con las variables de estudio: rendimiento del supervisor, entorno laboral, satisfacción laboral y desempeño del personal. Los resultados mostraron que el 85% de

los encuestados reportaron una percepción positiva sobre el rendimiento del supervisor, el 70% consideraron que el entorno laboral es adecuado, el 80% se sintieron satisfechos con su trabajo y el 75% creyeron que su desempeño es alto. En conclusión, la investigación establece que la satisfacción laboral actúa como un mediador significativo entre el rendimiento del supervisor y el desempeño del personal, sugiriendo que mejorar la satisfacción laboral puede conducir a un mejor desempeño en la Unidad de Investigación Criminal de la Policía de Surabaya.

Haro, Navejas & García (2021), en su artículo científico publicado en la revista UDG CUALTOS, titulado *Los derechos humanos de los policías en México, su desempeño laboral e impacto en la criminalidad*, tiene como objetivo general "analizar la situación de los derechos humanos de los policías en México y su relación con el desempeño laboral y la criminalidad". La metodología empleada fue de tipo cuantitativa, con un diseño no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo. La población objeto de estudio estuvo compuesta por policías en activo, de los cuales se tomó una muestra representativa. Se utilizó una técnica de encuesta, aplicando un cuestionario estructurado como instrumento, que constó de 20 ítems. Los resultados más relevantes indican que las dimensiones de salario digno, un 40% de los encuestados considera que su salario es insuficiente; en cuanto a la capacitación un 75% de los policías cumple con los estándares de capacitación requeridos y trato respetuoso son altamente vinculantes con la variable de derechos humanos, el 60% de los encuestados se siente inseguro, esto indica una alta percepción de inseguridad., evidenciando que la falta de estas dimensiones impacta negativamente en el desempeño laboral de los policías, se puede indicar el porcentaje de empleados satisfechos con su trabajo con el hallazgo de que un 55% de los policías se siente satisfecho con su labor. En conclusión, la investigación resalta la necesidad urgente de mejorar las condiciones laborales de los policías para garantizar no solo sus derechos humanos, sino también la eficacia en la seguridad pública.

Antecedentes nacionales

Variable 1. Clima organizacional

Martínez (2021) en su tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología en la Universidad Autónoma del Perú, titulada: *"Relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en el personal de la Dirección de Criminalística de la Policía Nacional del Perú"*, cuyo

objetivo general fue "determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el estrés laboral en el personal de una dirección de criminalística de la Policía Nacional del Perú". La metodología utilizada fue de tipo cuantitativa, con un nivel descriptivo y un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo compuesta por 217 policías, de los cuales se seleccionó una muestra de 150 agentes. Se aplicó una técnica de la encuesta utilizando un cuestionario que contenía 50 preguntas (ítems). Los resultados más relevantes indicaron que existían diferencias significativas en el estrés laboral según variables como el sexo y el grado ocupacional, destacando que los suboficiales experimentan un mayor estrés en comparación con los oficiales. Las dimensiones que resaltan y se vinculan altamente con el estrés laboral incluyen la comunicación y las condiciones laborales. El Clima Organizacional fue percibido en el 55% de los efectivos policiales como moderado, mientras que el 48% de la muestra presentó estrés dentro de su organización. En conclusión, la investigación evidenció que un clima organizacional favorable puede contribuir a la reducción del estrés laboral, sugiriendo la necesidad de implementar mejoras en el ambiente de trabajo para el bienestar de los efectivos.

Garay (2025) en su tesis para optar el grado académico de Maestría en Ciencias Administrativas, con mención en Gestión Pública en la Universidad de Huánuco, titulada: "*Clima organizacional y satisfacción laboral en la V Macropol Huánuco, periodo 2024*", tuvo como objetivo general determinar de qué manera incide el clima organizacional en la satisfacción laboral de los efectivos policiales. La investigación se llevó a cabo mediante una metodología de enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, de nivel descriptivo, de corte transversal, analizando a una población de 36 efectivos del área administrativa. Los resultados revelaron que el 63.9% y 22.2% de los encuestados consideran que los objetivos y procedimientos son claros, mientras que el 52.8% y 22.2% afirmaron que los méritos de la policía generan un nivel de satisfacción significativo. En conclusión, se establece que existe un nivel de incidencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la MACREPOL Huánuco.

Vásquez (2024) en su tesis para optar el grado académico de Maestría en Gestión Pública en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza - Amazona, titulada: "*El clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora N° 304 en Imaza, Amazonas*". El objetivo general del estudio fue establecer lineamientos de gestión que mejoren ambas variables. La metodología tuvo un enfoque

cuantitativo, un diseño no experimental, de nivel descriptivo, corte transversal, se analizó una muestra de 75 trabajadores mediante un cuestionario. Los resultados revelaron que el 89% de los participantes percibe el clima organizacional en un nivel regular, mientras que el 55% considera que su desempeño laboral también es regular. La investigación concluye que existe una relación estadística significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, lo que indica que una mejora en el clima organizacional puede influir positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

Variable 2. Desempeño laboral

Valencia (2022) en su tesis para optar el grado académico de para optar el grado académico de Maestría en ciencias empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, titulada: *Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Policía Nacional de Ica - 2022* tiene como objetivo general determinar de qué manera la gestión del recurso humano se relaciona con el desempeño laboral de los efectivos de la Policía Nacional de Ica. La metodología utilizada en la investigación fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, de diseño no experimental, de corte transversal, empleando encuestas para recopilar datos de una muestra de 90 efectivos policiales. Los resultados revelaron que existe una relación significativa del 77% entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral, así como correlaciones altas con dimensiones como la motivación laboral y el trabajo en equipo. En conclusión, se establece que una gestión eficiente del recurso humano está asociada con un alto desempeño laboral en los trabajadores de la Policía Nacional de Ica.

Romaní (2025) en su tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Derecho con Mención en Familia y Políticas Públicas del Niño y del Adolescente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, titulada: *Violencia psicológica contra la mujer y su incidencia en el desempeño laboral en la Policía Nacional – Lima 2023*, tiene como objetivo general determinar el nivel de incidencia de la violencia psicológica contra la mujer en la Policía y su impacto en el desempeño laboral. La metodología utilizada fue de tipo tractico o de campo, con un diseño no experimental y un enfoque mixto, aplicando una encuesta anónima a una muestra de 86 policías mujeres de Lima Metropolitana. Los resultados mostraron que el 41.9% de las encuestadas no percibe una afectación directa a su dignidad, mientras que un 32.5% sí identifica

un impacto negativo. La conclusión principal es que existe un alto nivel de incidencia de la violencia psicológica, lo que afecta significativamente el desempeño laboral de las mujeres policías, evidenciando la necesidad de implementar políticas que garanticen un entorno laboral seguro y respetuoso.

Tantaquispe (2025) en su tesis para optar el grado académico de Maestría en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, Perú, titulada: *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública en la Región de Ucayali, 2024*, cuyo objetivo general fue "establecer la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los empleados en una institución pública de la región Ucayali, en el año 2024", se desarrolló para aportar evidencia empírica destinada a mejorar la gestión del recurso humano en entidades públicas y; la investigación metodológicamente siguió un enfoque cuantitativo, tipo no experimental, diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptivo, con una población de 400 colaboradores y una muestra de 100 seleccionada mediante muestreo probabilístico aleatorio simple, empleando la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado con escala Likert compuesto por 15 ítems para la variable Clima Organizacional y 15 ítems para la variable Desempeño Laboral (validez por juicio de expertos y confiabilidad, los resultados más relevantes mostraron niveles mayoritariamente medios en ambas variables entre clima organizacional y desempeño laboral destacando además que las dimensiones de Condiciones de trabajo en un 52% estuvieron conformes los encuestados, mientras que las Remuneraciones arrojaron un 48% de satisfacción, Directivos/ Jefes inmediatos y Motivación se vinculan fuertemente con la variable estudiada; la conclusión general indicó que existe una relación significativa y positiva entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en la entidad estudiada, sugiriendo la necesidad de estrategias institucionales para mejorar las dimensiones identificadas y, con ello, incrementar el desempeño de los colaboradores.

Antecedentes regionales y/o locales

Variable 1. Clima organizacional

Peña y Paucar (2021) en su tesis para optar el grado académico para optar el título de Licenciado en Administración en la Universidad Cesar Vallejo, titulada: *Clima organizacional y el*

desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2021, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de dicha institución en Perú. Desarrollada en una universidad no especificada, la metodología utilizada fue cuantitativa, con un enfoque descriptivo y correlacional, y un diseño no experimental, abarcando una población de 32 empleados administrativos, quienes fueron seleccionados como muestra censal. Se aplicó una encuesta como técnica de recolección de datos, utilizando un cuestionario validado y confiable. Los resultados mostraron que el clima organizacional se situó en un 59%, indicando un nivel bajo, mientras que el desempeño laboral alcanzó un 91%, también en un nivel bajo. Estos hallazgos sugieren una insatisfacción generalizada entre el personal administrativo respecto a las condiciones laborales y su rendimiento. En conclusión, la investigación evidenció una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, lo que indica que un clima organizacional deficiente impacta negativamente en el rendimiento del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, resaltando la necesidad de mejorar las condiciones del ambiente laboral para fomentar un mejor desempeño en la institución.

Chavez (2023) en su tesis para optar el grado académico de para optar al título de Magíster en Administración en la Universidad César Vallejo, Filial Tumbes, titulada: *“Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de una entidad estatal en el distrito de Tumbes, 2023”*, con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos de una entidad en Tumbes. La metodología aplicada fue de tipo básico, transversal, descriptiva, no experimental, correlacional. La población fue de 94 y la muestra de 76 servidores públicos seleccionados mediante muestreo aleatorio simple. Se empleó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, que contenía un total de 20 preguntas. Los resultados mostraron que el 30.3% de los encuestados percibieron un alto clima organizacional, mientras que el 26.3% reportó una satisfacción laboral buena. En conclusión, se determinó que existe una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, lo que implica que mejorar el clima organizacional puede llevar a un aumento en la satisfacción laboral de los servidores públicos.

Variable 2. Desempeño laboral

Dioses y Saavedra (2025) en su investigación para optar al grado académico de Licenciado en Administración en la Universidad Nacional de Tumbes, “*Satisfacción y desempeño laborales de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tumbes durante el 2024*”, cuyo objetivo general fue determinar cómo la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Tumbes. La metodología empleada fue de tipo descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental, donde la población estuvo conformada por 347 colaboradores y se utilizó una muestra técnica. Se aplicaron cuestionarios como instrumento de recolección de datos, que contenían un total de 30 preguntas. Los resultados mostraron que el 82,7% de los trabajadores reportó alta satisfacción laboral, mientras que el 17,3% manifestó un nivel medio de satisfacción, lo que indica que la satisfacción laboral tiene un impacto significativo en el desempeño de los colaboradores. En conclusión, la investigación evidencia que una mayor satisfacción laboral está positivamente relacionada con un mejor desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Tumbes.

Romero (2023) en su investigación para optar al grado académico de Magíster en Gestión Pública en la Universidad Nacional de Tumbes, “*Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022*” con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022. La metodología empleada fue cuantitativa, nivel correlacional y diseño no experimental-transversal. La muestra del estudio estuvo formada por 23 trabajadores de contrato administrativo, seleccionados mediante muestreo no probabilístico. El presente estudio, aplicando un cuestionario que constaba de 50 preguntas. Los resultados mostraron que el 79,13% de los encuestados percibieron un clima organizacional positivo, lo que se correlaciona con un desempeño laboral alto, evidenciado por un 73,3% de correlación positiva entre ambas variables. En conclusión, la investigación concluye que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, sugiriendo que un ambiente laboral favorable mejora el rendimiento de los trabajadores.

Izquierdo (2023) en su investigación como requisito para obtener el título de Magíster en Administración y Gestión Empresarial en la Universidad Nacional de Tumbes, "*Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023*", tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, Perú. Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad de Tumbes y se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, con un diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 60 trabajadores administrativos, y se utilizó un cuestionario validado como instrumento de recolección de datos, que contenía 30 preguntas. Los resultados mostraron que el 60.7% del personal percibe un clima organizacional regular, mientras que el 62% considera que su desempeño laboral es medio. En conclusión, se evidenció que existe una correlación positiva alta entre el clima laboral y el desempeño laboral, lo que sugiere que un clima laboral favorable impacta significativamente en el rendimiento de los trabajadores.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Clima organizacional

Miranda et al. (2022) clima organizacional se refiere al conjunto de percepciones compartidas que los individuos y grupos desarrollan acerca de su entorno de trabajo, construidas a partir de la interacción entre los objetivos, ideologías y costumbres de los empleados y las características del contexto organizacional. Esta idea refleja la manera en que los trabajadores interpretan y viven su ambiente laboral, lo cual afecta directamente sus actitudes, comportamientos y desempeño.

Correa (2023) afirma que hay que tener presente el papel fundamental que juega el talento humano dentro de las organizaciones y más importante aún que cada uno de sus integrantes de la misma conforman una cadena ordenada de eslabones para un adecuado funcionamiento, para esto es necesaria la motivación que las organizaciones pueden brindar a sus trabajadores y es aquí donde está el clima organizacional, una de las tendencias es buscar darle el lugar que se merece al ser humano que cada día hace un aporte dentro de los entes económicos para que estos generen muy buenos resultados.

El clima organizacional es un factor fundamental en cualquier empresa, ya que está conformado por diversas dimensiones que influyen directamente en el bienestar de los empleados y, por fin, en el rendimiento de la organización. Algunas de estas dimensiones específicas incluyen la calidad de la comunicación interpersonal, la libertad y autonomía que se brinda a los colaboradores para la toma de decisiones, el nivel de motivación laboral que se fomenta, las condiciones físicas del entorno de trabajo, los beneficios y compensaciones que se ofrecen al personal, así como las políticas administrativas que rigen el funcionamiento de la empresa. Es crucial que se preste atención a cada una de estas áreas para garantizar un clima laboral positivo y productivo. Por lo tanto, se define el clima organizacional como el conjunto de percepciones que tiene el trabajador de la institución en la que labora. Dichas percepciones abarcan elementos como la comunicación, el liderazgo, la motivación, la estructura organizacional, la toma de decisiones, el reconocimiento, entre otros, que influyen de manera directa en el desempeño laboral, el desempeño de los empleados y la efectividad de la organización.

Importancia del clima organizacional

- **Aumentar la percepción de clima organizacional:** El clima organizacional constituye un elemento esencial para toda entidad, dado que ejerce una influencia directa en el desempeño de los subordinados y en su percepción de la entidad. Un servicio de excelencia no solo cumple con las demandas y expectativas de los efectivos policiales, sino que también fomenta la confianza y la fidelidad hacia la marca. Además, una al cliente atención eficaz y profesional puede distinguir a una entidad de sus competidores, generando una ventaja competitiva considerable (Morales & Ramírez, 2022).

- **Incrementar la productividad:** El clima organizacional es fundamental para el éxito y la sostenibilidad de cualquier entidad, ya que impacta en la experiencia del usuario y en la reputación de la organización.

- **Mejora de la calidad de vida laboral:** El empleado adecuado puede mejorar su calidad laboral en un ambiente de noble competencia y sana competitividad.

- **Mejorar la cultura organizacional:** El empleado adecuado puede mejorar el clima organizacional porque los trabajadores seleccionados compartirán los valores y la misión de la

empresa.

- **Incrementar el desempeño del cliente interno:** La dotación de personal adecuada puede aumentar el desempeño del cliente interno porque los empleados seleccionados están mejor equipados para satisfacer las necesidades de los consumidores.

- **Innovar más:** Los colaboradores adecuados pueden mejorar la innovación porque los empleados aportarán nuevas ideas y perspectivas.

- **Reducir los conflictos:** Elegir a los empleados adecuados puede reducir los conflictos porque los empleados estarán mejor preparados para trabajar en equipo.

- **Aumentar la reputación:** El empleado adecuado puede mejorar la reputación de una organización porque el seleccionado refleja sus valores y misión (Campaña & Fernández, 2022).

Objetivo del clima organizacional

Merchán y Villamar (2024) llevaron a cabo un estudio en el que identificaron que el clima organizacional abarca diversas dimensiones fundamentales para el buen funcionamiento de una empresa, tales como la cooperación entre los miembros del equipo, la calidad de las relaciones interpersonales, la motivación de los empleados, la efectividad del liderazgo, la gestión adecuada de conflictos y el mantenimiento de un equilibrio emocional en el ambiente laboral. Muchas condiciones pueden mejorar al clima organizacional, pero pocas coinciden con lo que cada componente de la organización de manera individual añora. Por lo tanto, hacer una sinergia capaz de amalgamar esos elementos, harán que todo funcione de manera idónea.

Dimensión 1. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales aluden al conjunto de elementos físicos, organizativos y contractuales que circundan la ejecución laboral. Estos incluyen factores como el entorno laboral, los horarios, los recursos disponibles y la estructuración laboral dentro de una organización, conforme a los procedimientos internos establecidos por la empresa y su administración general, los cuales influyen de manera directa y constante en la experiencia del empleado en su contexto laboral (Aguirre, 2025).

Las relaciones interpersonales pueden interpretarse también como el contexto en el que se desarrollan las actividades laborales; este contexto engloba elementos materiales, sociales y organizativos que inciden en la manera en que el empleado desempeña sus responsabilidades dentro de la organización, de acuerdo con la estructura interna, las políticas y la planificación

organizacional actual en relación con las condiciones laborales estipuladas en cada área laboral particular de la empresa contemporánea (Pinzón, Muñoz & Pérez, 2022).

Las relaciones interpersonales constituyen un elemento crucial en cualquier entidad organizativa, dado que delinear el contexto laboral y la administración interna de la empresa, conforme a los procedimientos establecidos y las normativas internas en vigor en el actual ambiente laboral interno.

Indicador 1: Nivel de cooperación

La opinión que asumen los empleados sobre la presencia de un brío de colaboración por parte de la dirección del grupo y de los demás trabajadores (Vera & Armijos, 2025). En este caso se da prioridad a una ayuda mutua a nivel multidireccional. Es crucial porque define qué nivel de solidaridad con el compañero de trabajo existe en la organización.

Así lo señala la autora, Correa (2023), la cooperación se basa sobre todo en el apoyo puntual y en la existencia de un sentimiento de equipo que favorece el logro de objetivos grupales.

Además de lo anterior, cabe mencionar que este indicador es de vital importancia dentro del clima organizacional, puesto que mide la facilidad con que los trabajadores pueden trabajar juntos en sus actividades diarias. Para una organización, esta cooperación se refleja en la disposición de los trabajadores a ayudarse entre sí, a compartir información relevante, a coordinar sus acciones y a trabajar de forma integrada, lo cual contribuye a una mayor eficiencia operativa y al desempeño laboral del personal.

Indicador 2: Respeto entre compañeros

Así lo señalan Rodríguez, Saona y Vargas (2024), el respeto es valorar la diversidad de las distintas perspectivas que puede tener una persona y propiciar la creación de un ambiente donde todos se sientan escuchados, mantener una comunicación honesta para fortalecer los lazos y para la creación de un ambiente laboral agradable. El respeto consiste en valorar lo que distingue a una persona, tratando de comprender su modo de pensar, trabajar, comunicarse y actuar; promueve el intercambio de ideas y el bienestar, el desempeño y la productividad de las empresas.

Para Mestanza (2022) las relaciones laborales son fundamentales para el buen funcionamiento de toda organización. Las relaciones basadas en el respeto, la comunicación abierta y la colaboración generan un clima organizacional armonioso que motiva a los empleados a dar lo mejor de sí mismos. Los buenos vínculos entre compañeros y jefes fomentan un sentido de pertenencia y facilitan la resolución de conflictos, lo que ayuda directamente a mejorar la productividad y el clima organizacional.

Por Todo ello, el respeto con los compañeros es un indicador clave del clima organizacional que incide directamente en la calidad de las relaciones laborales y en el desempeño del personal. El presente indicador evalúa en qué medida los trabajadores se tratan con cortesía, considera las opiniones de los demás, respetan los roles asignados, promueven un ambiente de convivencia positiva, donde la cooperación y el trabajo en equipo son esenciales, el respeto mutuo contribuye al bienestar emocional de los trabajadores y una mejor calidad de atención.

Indicador 3: Resolución de conflictos

Para Rodríguez y Yaguachi (2024), la gestión de conflictos es el procedimiento por el cual una entidad gestiona las discrepancias y tensiones que surgen entre sus trabajadores, departamentos o incluso con sus clientes. La meta de la administración de conflictos es resolver los conflictos de manera constructiva, disminuyendo el impacto negativo en el entorno laboral y asegurando que se mantengan la productividad, la colaboración y el respeto mutuo.

Según Ponce, Ruelas y Flores (2022), el conflicto es un fenómeno natural en toda sociedad, es decir, es un hecho social consustancial a la vida en sociedad. Las disputas, además, son una constante histórica, pues se han dado en todas las épocas y en todas las sociedades. En toda organización, donde la interacción es constante y el ritmo de trabajo exigente, se pueden presentar diferencias, una resolución de conflictos efectiva promueve relaciones laborales saludables, mejora la convivencia y contribuye significativamente al bienestar y el desempeño del personal. De hecho, el cambio social que determina toda la dinámica de la vida de los seres humanos es una consecuencia que mayoritariamente, aunque no absolutamente, debe atribuirse al conflicto.

También se puede mencionar que el indicador de resolución de conflictos evalúa la forma en la que los trabajadores enfrentan y manejan los desacuerdos o tensiones interpersonales

dentro del entorno laboral. En toda organización, donde la interacción es constante y el ritmo de trabajo exigente, pueden surgir diferencias, pero una resolución de conflictos efectiva promueve relaciones laborales saludables, mejora la convivencia y contribuye significativamente al bienestar y el desempeño del personal.

Dimensión 2: Reconocimiento y valoración

De acuerdo con Padilla, Fuentes y Vásquez (2025), el propósito del reconocimiento laboral es motivar a los empleados y demostrar su buen desempeño y resultados positivos en las ventas, es una herramienta que se aplica para agradecer, incentivar al personal y afianzar la conducta deseada dentro de la empresa. Por lo tanto, cuando se lleva a cabo un reconocimiento a un trabajador, es importante que sea sincero, debido a que las personas perciben cuando un agradecimiento no es verdadero, debe ser muy específico y remarcar la razón por la cual se está felicitando.

Así, Cahuana (2021) señala que el reconocimiento del desempeño al trabajador es un factor intrínseco ligado a la propia naturaleza de la tarea que desempeña. Por lo tanto, implica emociones y sentimientos internos que están directamente relacionados con la autorrealización personal y la previsión de desarrollo de todas las potencialidades humanas al servicio de su carrera dentro de la organización. Por ello, el reconocimiento es un aspecto de suma importancia que el supervisor o líder en la línea de mando no puede pasar por alto en una organización exitosa. Su no aplicación puede condenar a la unidad de trabajo al fracaso colectivo, o por lo menos, enrarece el clima organizacional, sintiéndose los empleados no tomados en cuenta por el líder.

El indicador de apreciación y valoración mide la percepción de los empleados sobre el reconocimiento recibido por su esfuerzo, dedicación y logros en su trabajo. Este tipo de reconocimiento puede provenir de compañeros, superiores o clientes, y desde la organización se considera clave para elevar el compromiso con la institución, incrementar la motivación del equipo y generar efectos positivos sobre el desempeño laboral de los empleados.

Indicador 1: Frecuencia del reconocimiento

Sin embargo, Ponce, Ruelas y Flores(2022), en su artículo afirman que el desempeño laboral del colaborador en una empresa está condicionado por diversos factores

organizacionales; entre ellos, destacan factores educativos, monetarios y emocionales que inciden en el comportamiento humano para ejercer la tarea encomendada con eficiencia productiva, incluso agregar valor dentro de los procesos de una unidad de producción. El reconocimiento y valoración del desempeño más allá de la evaluación numérica es uno de esos factores que influyen en el comportamiento productivo del colaborador, siempre y cuando se ejecute de forma sistémica y recurrente como política organizacional alineada con la misión y visión corporativa.

Para De la Cruz y Ramírez (2021), menciona que el reconocimiento es el conjunto de estrategias que utilizan las organizaciones para premiar a los colaboradores, con el objetivo de que se sientan reconocidos, muestren actitudes positivas, sientan confianza y sobre todo mejorar resultados y compromiso con la empresa.

Por lo tanto, se puede decir que el indicador frecuencia de reconocimiento hace referencia a la regularidad con la que los trabajadores de una organización perciben que su entorno laboral reconoce sus esfuerzos y logros. El reconocimiento constante y a una frecuencia adecuada ayuda a motivar, potencia conductas positivas y mejora del desempeño laboral. Potencia conductas positivas y mejora del desempeño laboral.

Indicador 2: Equidad en la valoración del trabajo

Para, Chevez, Reinoso y Toscano (2025), el concepto de equidad interna de la compensación se basa en la norma legal que establece que, a igualdad de trabajo, realizado en igual puesto, jornada y condiciones de eficiencia, debe corresponder igual salario y, por tanto, a mayor trabajo, realizado también en igualdad de condiciones de puesto, jornada y condiciones de eficiencia, debe corresponder también mayor salario. De este precepto surge que es indispensable que la empresa pueda medir, por una parte, el tamaño que tiene el trabajo de las personas, lo que técnicamente se conoce como valoración de los puestos y, por la otra, se necesita saber cuáles y cuántos son los resultados que la persona en su puesto aporta a la empresa; es decir, que también tenga la posibilidad de medir el desempeño de su personal.

Para, Chávez (2023), mencionan que hablar de equidad dentro de una institución, significa que cada persona perciba que lo que recibe por su trabajo es justo y acorde al esfuerzo realizado. Esta percepción resulta fundamental para mantener un clima laboral saludable, especialmente en contextos como el hospitalario, donde las tareas suelen ser complejas y de alta

exigencia.

Es importante destacar que este indicador de valorización del trabajo evalúa si los trabajadores sienten que sus esfuerzos y responsabilidades son valorados de forma justa y comparable con los de sus compañeros, donde convergen diversas profesiones y niveles jerárquicos. La percepción de equidad en la valoración del trabajo es clave para mantener un clima organizacional saludable, prevenir conflictos y fortalecer el desempeño laboral del personal.

Indicador 3: Acceso a incentivos

Según Chiavenato, (citado en López, Pérez, & Rodríguez, 2021), además de los incentivos económicos, las empresas deben fomentar incentivos no económicos, ya que son aspectos que las personas buscan en su entorno laboral, y las compensaciones no económicas pueden ser muy beneficiosas. Por ello es necesario, que la gran mayoría de las empresas estén implementando estrategias para que sus trabajadores sean más productivos, por medio de un sistema de compensaciones, tomando en cuenta, que un ingreso financiero constante que satisfaga sus necesidades financieras; podrá tener un impacto positivo en la motivación del trabajador y por consiguiente en su desempeño laboral. (pág. 578)

Para, Mendoza (2024) destaca que la relevancia de los incentivos no radica únicamente en la influencia sobre el desempeño del trabajador con respecto a los objetivos, sino también desde otra perspectiva, un empleado que cuenta con incentivos experimenta el desempeño laboral y, por lo tanto, se siente más motivado para continuar trabajando en una organización. En ese sentido, podemos agregar que el acceso a incentivos se refiere a la oportunidad equitativa que tienen los trabajadores de recibir reconocimientos. Oportunidad o que tienen los trabajadores de recibir reconocimientos o beneficios por su desempeño. Beneficios por su desempeño. Un sistema de incentivos justo y transparente en una organización puede fortalecer el compromiso del personal, mejorar el desempeño laboral y fomentar un clima organizacional saludable.

Dimensión 3: Trabajo en equipo

Este factor es relevante en el clima de una organización y ayuda en la ejecución de las actividades a través del talento humano de los miembros de una organización que buscan

cumplir un objetivo en común Méndez (2023). El trabajo en equipo se trata de hacer las tareas de forma coordinada, organizada y dinámica, creando un apoyo constante mutuo y un sentido de compañerismo. pág. 21)

Las empresas actuales son cambiantes e inseguras, debido a la complejidad y los desafíos que plantean, por lo que necesitan trabajar juntas. La teoría gerencial actual y muchos informantes organizacionales, día a día, dan a conocer, el significado de la organización, en las empresas, para el trabajo en equipo. Así lo que se ha vuelto un elemento básico en las acciones de las personas y las empresas, hoy en día es un argumento de las personas y las empresas, hoy en día es un argumento de la que el trabajo en equipo ha pasado de un estilo de gestión a una cultura de vida. Que el trabajo en equipo ha pasado de un estilo de gestión a una cultura de vida. Mestanza (2022). Por eso, la colaboración grupal en una organización permite el logro de sus objetivos, pero además de esto, es importante contar con un buen clima laboral, ya que todo lo que rodea al empleado en un ambiente laboral, y por lo tanto es importante mostrarse correctamente para que todo el personal se sienta feliz y se desarrolla completamente.

Indicador 1: Coordinación entre áreas

Para, Gilardi y Lazazzara (2025), indica que en la comunicación y la coordinación la organización está interesada en facilitar la comunicación entre jefes, subalternos y personal de otras áreas, logrando como resultado una información adecuada para la ejecución y desarrollo de sus actividades dentro de la misma.

Un nivel alto de coordinación ayuda a mejorar el ambiente laboral, optimizar los procesos internos y aumentar el desempeño de los empleados. Para Rubio & Pineda (2023), la comunicación se basa en redes de comunicación existentes en la organización y la facilidad que tienen los empleados para hacer valer sus quejas a la dirección.

Esta coordinación implica una comunicación efectiva, claridad en las tareas, cooperación entre las diferentes áreas y una disposición para solucionar circunstancias que afectan a más de un sector. Podemos, añadir que es importante trabajar de forma conjunta, sincronizada y con objetivos compartidos. La coordinación implica una comunicación efectiva, claridad en las tareas, cooperación entre las diferentes áreas y una disposición para solucionar circunstancias que afecten a más de un sector. nivel alto de coordinación ayuda a mejorar el ambiente laboral, optimizar los procesos internos y aumentar el desempeño de los empleados.

Indicador 2: Solidaridad entre compañeros

Así lo señala Tinoco (2023) el compañerismo es la relación de afecto que se establece entre las personas, ser buen compañero de trabajo implica la colaboración, el respeto, la comprensión, el apoyo y la ayuda al prójimo sin esperar nada a cambio, el compañerismo es un valor indispensable para el crecimiento profesional y personal de todo trabajador, la cooperación ayuda a descubrir los valores de otras personas, a aprender, a valorar en el otro la diferencia de pensamiento y a respetar diferentes puntos de vista.

La empatía, para Vera & Armijos (2025), es una característica indispensable en el entorno laboral, puesto que facilita la comprensión y valoración de las emociones y necesidades de los demás. Creo que la empatía de los compañeros y las personas que dirigen genera un clima laboral más humano y solidario, que fomenta la confianza y el apoyo mutuo. Esto, no solo mejora la comunicación y reduce los conflictos, sino que impulsa la motivación y el compromiso, ya que se sienten escuchadas y valoradas en su entorno laboral.

Por otra parte, cabe mencionar que la solidaridad se expresa en conductas de ayuda sin esperar nada a cambio, en la empatía, la cooperación y el apoyo emocional o profesional entre compañeros de trabajo, donde el trabajo en equipo y el peso emocional son habituales, por eso la solidaridad entre los trabajadores es un elemento clave para preservar un ambiente de trabajo positivo y un alto desempeño en el trabajo.

Indicador 3: Confianza en los integrantes del equipo

La confianza mutua y la transparencia en la comunicación son pilares fundamentales que fortalecen la relación entre los líderes y los integrantes del equipo, creando un ambiente propicio para el desarrollo de un sentido de compromiso y lealtad. Esta conexión emocional y profesional impulsa la motivación intrínseca de los colaboradores, lo cual se traduce en un aumento significativo de la productividad y la eficacia en la consecución de los objetivos organizacionales Vera & Armijos (2025).

Taípe & Tipanguano (2022), es aquel que se lleva a cabo entre varias personas con el fin de compartir ideas, capacitación y colaborar conjuntamente para enriquecer las tareas que están desempeñando, a fin de obtener resultados óptimos. incluye todas las dinámicas de producción

entre pares o de colaboración masiva, en las que el trabajo de un gran número de individuos se organiza y dirige hacia un fin común.

En este sentido cabe mencionar que es el proceso mediante el cual los miembros de una organización se comunican, comparten ideas, conocimientos y esfuerzos con el propósito de lograr objetivos comunes. Esta interacción no se trata solo de trabajar juntos, sino de un compromiso activo de cada uno en el desarrollo de relaciones laborales positivas, en un ambiente donde el respeto mutuo, la empatía y la disposición para ayudar al otro sean las bases.

Dimensión 4: Estabilidad laboral

Así lo señala, para Vargas (2025), la estabilidad laboral les da certeza y tranquilidad a los empleados, lo que impacta en su calidad de vida personal y en la estabilidad de sus familias, lo que genera compromiso, seguridad y confianza en los colaboradores, las cuales se sienten identificados con la organización.

Para Fernández (2024), es la percepción de estabilidad laboral y de la existencia de medidas de protección frente a riesgos laborales, influyendo en el desempeño laboral al reducir la incertidumbre y el estrés.

Por lo que se manifestara que la estabilidad laboral es el estado en el que los empleados sienten seguridad y continuidad en su trabajo, sin miedo a despidos injustificados ni alteraciones bruscas en sus condiciones de trabajo.

Indicador 1: Percepción de seguridad en el empleo

De acuerdo con Copia (2022), la estabilidad en el clima organizacional se relaciona con la consistencia y la predictibilidad de las prácticas y políticas organizacionales. Un ambiente laboral estable da seguridad y disminuye la incertidumbre de los empleados. La sensación de estabilidad está conectada con la confianza en la gerencia y en la seguridad de empleo. La claridad en las expectativas, políticas y procesos internos genera un clima organizacional estable. Los empleados que pueden anticipar la dirección de las acciones de la organización se sienten más seguros y esto de la organización se sienten más seguros, lo que tiene un efecto positivo sobre el desempeño laboral y su disposición para afrontar los desafíos.

Para Álvarez (2024) tener contratos estables y una protección frente a despidos injustificados fomenta la motivación y mejora el desempeño. Además, un ambiente laboral que garantiza la estabilidad favorece la confianza y el bienestar del equipo, contribuyendo a un

entorno organizacional saludable y productivo. Por tanto, podemos establecer que la percepción de seguridad en el empleo se concibe como el nivel de confianza que posee un trabajador respecto a la continuidad de su relación laboral dentro de la organización.

Esta la percepción no solo está influenciada por el tipo de contrato o la duración del mismo, sino también por factores tales como el reconocimiento de su desempeño, la comunicación institucional sobre la política de contrataciones, y el ambiente laboral en general. La seguridad en el empleo es un elemento crucial para el bienestar de los trabajadores, ya que disminuye el bienestar de los trabajadores, ya que disminuye la inseguridad y el estrés laboral, y aumenta su compromiso con la organización. Inseguridad y el estrés laboral, y aumenta su compromiso con organización.

Indicador 2: Rotación de personal

La rotación de personal es un término que define la fluctuación de integrantes o empleados entre una organización y su entorno y ésta se mide en función del volumen de personas que entran y salen de la organización. La rotación se mide a través de una relación porcentual entre ingresos y separaciones respecto al número promedio de integrantes de la organización, durante un período definido. (Montoya, citado por Chiavenato, 2011)

Allpas (2025) afirma que el clima organizacional tiene un impacto significativo en la retención de talento, las organizaciones que ofrecen un ambiente laboral positivo donde los empleados sientan que se cuida su bienestar tienen más probabilidades de retener a su personal. Si los empleados se sienten valorados y apoyados, no buscarán nuevas oportunidades laborales y esto ayuda a reducir la rotación de personal.

La rotación del personal es un proceso mediante el cual los trabajadores dejan de formar parte de la organización (bien sea por renuncias voluntarias, despidos o retiros) y son reemplazados por nuevos empleados, o bien cambian de puesto dentro de la misma organización. Este fenómeno incluye tanto movimientos externos como internos, y su ritmo es un indicador del grado de estabilidad o inestabilidad en el trabajo.

Indicador 3: Claridad en políticas de contratación

García (2023) denomina de esta manera al conjunto de normas, disposiciones y lineamientos que la organización establece y que son de cumplimiento obligatorio para todos sus trabajadores, incluyendo los pactos institucionales que determinante la conducta

cumplimiento en el ámbito laboral. Para todos sus trabajadores, incluyendo los pactos institucionales que determinan la conducta en el ámbito laboral.

Para Sáenz, S., Palacio, Gonzales & Díaz (2025), para que la empresa tenga una buena funcionalidad es necesario que se tengan establecidas las políticas y normas, además que los trabajadores estén enterados de estas mismas, ya que ellos son los encargados de la parte funcional, es decir, son los que desarrollan las actividades, y para que se den los resultados esperados, deben registrarse por lo establecido. Además, se marcan los pasos a seguir para un desarrollo efectivo de las actividades.

Este, hace referencia a la existencia de procedimientos y criterios bien ordenados y transmitidos con claridad sobre requisitos, fases, condiciones de trabajo y criterios de selección. Esto garantiza equidad de oportunidades, equidad en la promoción y promuévela confianza institucional en empleados y candidatos. En el área de la salud, esta transparencia refuerza la percepción de legitimidad, reduce la rotación y aumenta el desempeño laboral.

Variable 2: Desempeño laboral

Para Salas (2024) el desempeño laboral constituye una variable crítica que afecta directamente el bienestar y la motivación de los trabajadores en cualquier organización. Los trabajadores se sienten valorados, reconocidos y encuentran sentido en sus funciones, su compromiso y productividad, mejoran de manera significativa su rendimiento, no solamente los factores económicos determinan el desempeño y compromiso del colaborador, sino también un entorno laboral positivo, la existencia de oportunidades de crecimiento profesional y el desarrollo de relaciones interpersonales saludables que generen entre los miembros de la organización un ambiente de colaboración, respeto y apoyo mutuo.

Es una de las variables más importantes para las organizaciones, ya que ayuda a entender si el desempeño de esta está siendo eficiente, así mismo ayuda a determinar el compromiso, el desempeño, el ausentismo de los trabajadores y, por último, la alta rotación que puede existir. Otro lado, se plantea que la satisfacción es el reflejo de las emociones del trabajador, es la percepción positiva por la experiencia que viene teniendo en su centro de trabajo, lo que genera que se sienta contento, estable, comprometido con los valores y cultura de la empresa. (Álvarez, citado en Chiang et al., 2021, p. 42).

El espacio laboral se entiende como una experiencia personal y multifactorial que refleja

el grado de acuerdo de los empleados con diversos aspectos de su entorno laboral, tales como las relaciones interpersonales, las condiciones físicas, la organización del trabajo, el reconocimiento y la posibilidad de crecimiento profesional. Esta satisfacción resulta fundamental debido a las altas exigencias físicas y emocionales que conllevan el desempeño profesional, influyendo directamente en el rendimiento, el bienestar del empleado y la calidad del servicio ofrecido.

Beneficios

Según Ríos y Almeida (2022), el desempeño laboral tiene muchos beneficios para los individuos y las organizaciones. Algunos de estos son:

- Alta productividad: Los empleados satisfechos suelen ser más productivos, comprometidos y eficientes en su trabajo.
- Mantener el talento: Los empleados contentos están menos motivados para buscar otras ofertas de trabajo, lo cual disminuye la rotación del personal.
- Mejor clima laboral: Un clima organizacional positivo se construye, en gran medida, con el desempeño laboral de sus empleados, lo que propicia una comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la colaboración.
- Mejor salud y bienestar: El bienestar emocional y físico está muy relacionado con el desempeño laboral. Los empleados que son felices tienden a tener menor estrés y mejor calidad de vida.
- Máximo compromiso: Los empleados que están satisfechos se sienten más comprometidos con la organización y con sus objetivos, lo que se refleja en un mejor desempeño y mayor lealtad.

Importancia del desempeño laboral

De acuerdo con García (2023) el desempeño laboral es fundamental en los establecimientos de salud, puesto que influye en la productividad, en el desempeño tanto del cliente externo como del interno, en el comportamiento de los trabajadores, y también repercute en el grado de involucramiento, participación y compromiso que los empleados adoptan en la organización.

Es de suma importancia valorar el desempeño laboral en comunidades industriales y de

distinta índole de empresas, ya que a través del rendimiento se puede cuantificar el valor de cada trabajador dentro del funcionamiento de las compañías, determinando de manera justa, el aumento de remuneraciones, traslados, ascensos y otros premios acordes con su performance (Salas, 2024).

Se considera al desempeño laboral muy importante para la evolución y sostenibilidad en el tiempo de cada organización, para garantizar su competitividad y participación de mercado, prolongando, su existencia y la manera de escalar dentro del mercado.

Dimensión 1: Factores actitudinales

Para Rodríguez y Yaguachi (2024), la remuneración es el pago o sueldo que recibe el trabajador por su trabajo, mientras que los beneficios son los extras que ofrece la empresa a sus empleados, aparte del sueldo normal. Estos beneficios pueden incluir seguros médicos, bonos, beneficios de jubilación y otras formas de compensación no monetaria que contribuyen a mejorar la calidad de vida de los empleados.

Para Taipe y Tipanguano (2022). los beneficios laborales son compensaciones adicionales al salario que una entidad ofrece a sus empleados, estos beneficios toman un valor importante en atracción y retención sobre talento humano.

Por beneficios laborales y/o remunerativos se entiende la percepción que tienen los empleados de la calidad, cantidad y equidad de las compensaciones económicas y no económicas que reciben por su trabajo. organización, este indicador es especialmente importante debido a las demandas propias de la profesión, y su correcta gestión puede contribuir significativamente a el desempeño laboral y a un clima laboral positivo. En una organización, este indicador es especialmente relevante debido a las exigencias intrínsecas a la profesión, y su adecuada gestión puede contribuir significativamente al desempeño laboral y a un clima organizacional positivo.

Indicador 1: Cooperación

Según Vásquez, Ramírez y Castro (2025), esta dimensión hace referencia a las posibilidades de ascenso y de remuneración. Es la sensación de justicia y equidad en el trabajo desarrollado, es decir, se mide la relación entre el salario o la remuneración obtenida y las tareas laborales realizadas.

En Para Rubio y Pineda (2023), la equidad salarial se concibe como la percepción de los

empleados de que existen dentro de la institución políticas y reglamentos equitativos y claros.

Así, la equidad salarial mide la percepción de los empleados sobre la equidad en la distribución de salarios y recompensas en la organización, que integra profesiones y grados de responsabilidad diversa, y es fundamental para mantener la motivación del personal, mejorar la percepción de equidad organizacional y optimizar el ambiente laboral, elementos que influyen directamente en el desempeño laboral de los empleados.

Indicador 2: Permanencia en el trabajo

Para García (2023), es la percepción y valoración positiva que tienen los empleados con respecto a las remuneraciones y beneficios que reciben por su trabajo dentro de la organización. La remuneración y las prestaciones son aspectos fundamentales para atraer, retener y motivar al personal en una empresa.

Un paquete salarial bien estructurado que combina un salario justo con prestaciones adicionales no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también aumenta su compromiso y fidelidad con la empresa. Al ofrecer una remuneración íntegra que valore tanto el desempeño como el bienestar personal, las empresas crean un entorno laboral más satisfactorio y fomentan el éxito colectivo a largo plazo. (Ponce, Ruelas & Flores, 2022).

Por lo tanto, los beneficios económicos analizan la visión de los trabajadores sobre los incentivos y compensaciones económicas que van más allá del salario base. perspectiva positiva al respecto, eleva una visión favorable sobre este tema, incrementa la satisfacción en el trabajo y fortalece un ambiente laboral más equitativo, estimulante fortalece un ambiente laboral más equitativo, estimulante y eficiente.

Indicador 3: Responsabilidad en la ejecución de funciones

Seminario, Pérez, y Castro (2022), señala que corresponde a las empresas crear una cultura de pago puntual que muestre un verdadero respeto y valoración a todos los trabajadores. Esto significa no solo cumplir con los plazos de pago establecidos, sino también asegurarse de que los pagos se realicen en horarios razonables y accesibles para todos los empleados. Para mantener la confianza y la transparencia en la relación laboral, es esencial implementar sistemas de pago eficientes y comunicar con claridad cualquier cambio o retraso.

Para Sutarmin (2025), considera a la remuneración como pago por el trabajo y estimula

la concepción al incremento del trabajo del pueblo, el salario es el estímulo por el esfuerzo humano en mejorar la coyuntura de estímulos que percibe la satisfacción los trabajadores y elevan su fortaleza física en el trabajo y es confortable la esperanza de mejorar su condición y terminar sus días en paz y esplendor . Transformemos esta cita para que sea más comprensible: Para Sutarmin (2025), la paga por el trabajo se considera una recompensa y fomenta la idea de aumentar la mano de obra popular. El salario es el incentivo para el esfuerzo humano por mejorar las condiciones. Los trabajadores se sienten satisfechos al ver que su fuerza física en el trabajo aumenta, y les resulta reconfortante la esperanza de mejorar su situación y terminar sus días, quizás, en paz y prosperidad.

De este modo, la puntualidad en los pagos se refiere a la percepción de los empleados sobre la regularidad y el cumplimiento de la entrega de sus salarios y beneficios financieros, y es un factor fundamental para garantizar la estabilidad financiera del personal, consolidar la confianza en la institución y fomentar un clima laboral positivo, lo cual incide directamente en el desempeño laboral.

Dimensión 2: Eficiencia

Es el proceso mediante el cual se mejoran las habilidades y conocimientos de los empleados mediante la formación y el aprendizaje continuo. La eficiencia hace al trabajador más competente y lo hace sentir más satisfecho con su trabajo. Rodríguez & Yaguachi (2024).

Por otro lado, es la motivación de alcanzar ciertas metas en cierto tiempo, es decir, el deseo de ser exitoso, hacer o ser algo importante en su vida, en su familia, el deseo de verse a futuro en donde quiere llegar, qué trabajo y puesto de trabajo quiere ocupar. García (2023)

Se puede interpretar que la eficiencia evalúa la percepción de los trabajadores sobre las oportunidades que ofrece la organización para mejorar sus capacidades laborales, recibir educación continua y avanzar en su carrera profesional. Un ambiente laboral que promueva el crecimiento profesional no sólo elevará el desempeño en el trabajo, también impulsará la dedicación institucional y potenciará la calidad de los servicios de la organización.

Indicador 1: Compromiso institucional

Sin embargo, Chiavenato (2021) demuestra que la capacitación de personal es de suma importancia en una empresa ya que garantiza el desarrollo del talento humano para poder maximizar la efectividad en los procedimientos y obtener buenos resultados en el desempeño

de los colaboradores de una empresa. El autor hace énfasis en variables clave del proceso de capacitación y sobre todo en la necesaria optimización de los recursos empleados en este proceso para que se convierta en un espacio real .de transformación y aportación de competencias.

Desde el punto de vista de Para, Correa (2023), la oportunidad de desarrollo está dada desde adentro de la institución hacia sus trabajadores, para desarrollarse y continuar adquiriendo conocimientos y cumplir los objetivos de la organización.

Se puede comprender, que una forma valiosa para reforzar a los equipos de trabajo es mediante programas de capacitación bien estructurados y ejecutados. Estas iniciativas no solo mejoran la productividad y eficiencia de los empleados, sino que también tienen un impacto positivo en su motivación, lealtad y compromiso, haciendo que nos sintamos más valorados y conectados con la institución. Por lo tanto, la capacitación no solo funciona como una inversión en habilidades, sino que también es una herramienta fundamental para reforzar la cultura organizacional y garantizar la estabilidad del equipo en el largo plazo.

Indicador 2: Uso correcto del tiempo

Paucar (2022), manifiesta que todo profesional que ingresa a trabajar a una organización formalmente desea y espera ir escalando puestos o plazas ascendentes de acuerdo con el tiempo y su experiencia, capacitación, capacidad, habilidades, competencias y potencialidades que vaya demostrando en su trabajo diario. Este proceso de crecimiento gradual para ir ocupando puestos más altos y mejores remunerados es una meta común de los colaboradores y las organizaciones deben integrar estas perspectivas en sus programas de capacitación y desarrollo de sus colaboradores, la evaluación es otra herramienta que debe ser ejercida periódicamente como elemento motivador no sancionador. el sector público los ascensos están normados, y se hacen por concurso público y por méritos.

Según Chiavenato (2021) la probabilidad de ascenso se basa en el desempeño actual y en las estimaciones de éxito futuro en las nuevas oportunidades, siendo una fuente poderosa de motivación para los empleados que ven en ella la posibilidad de crecer dentro de la organización.

La oportunidad de una oportunidad de ascenso mide la percepción del personal sobre las posibilidades que tiene la institución de ascender a puestos de mayor rango o responsabilidad. oportunidad está vinculada a la existencia de procesos de promoción interna transparentes y equitativos, cuya adecuada gestión contribuye a crear un ambiente laboral estimulante y a

aumentar el desempeño laboral, al ofrecer perspectivas de futuro y una sensación de desarrollo profesional.

Indicador 3: Capacidad resolutive

Refleja el nivel de apoyo y ayuda que los empleados perciben que reciben de sus pares y de sus superiores (Oyola & Valverde 2024).

De acuerdo con Montero y Merino (2024), el apoyo Institucional, como forma de gestión en el sistema, pasa a ser una importante herramienta de trabajo para mejorar la comunicación y acercamiento entre los gestores y los trabajadores, además del estímulo que ofrece a los profesionales de los equipos para reflexionar sobre sus prácticas y proceso de gestión y trabajo, identificando los nudos críticos.

Un ambiente con un alto grado de respaldo institucional fortalece el ambiente laboral y contribuye de manera significativa a la satisfacción en el trabajo, al promover un sentimiento de seguridad, pertenencia y reconocimiento en el equipo de trabajo. Se refiere al grado en que los empleados perciben el apoyo de la organización en su trabajo cotidiano, a través del suministro de recursos, orientación, acompañamiento y soluciones efectivas frente a los desafíos. Un entorno con un fuerte respaldo institucional, potencia el clima laboral y contribuye de manera significativa al desempeño laboral, al propiciar una sensación de seguridad, pertenencia y reconocimiento en el equipo de trabajo.

Dimensión 3: Logro de objetivos

Es la apreciación y valoración del desempeño y los logros de los objetivos de los trabajadores. El reconocimiento motiva a los empleados y refuerza los comportamientos positivos. (Miranda et al., 2021)

El reconocimiento es el acto de valorar, destacar o premiar los logros, esfuerzos y contribuciones de una persona en un entorno social, académico o laboral. Puede ser verbal, escrita, simbólica o material, y es un factor clave en la motivación y satisfacción de las personas (Merchán & Villamar, 2024).

El reconocimiento institucional es la forma en que los empleados de una organización perciben las acciones que llevan a cabo para apreciar y destacar su esfuerzo, rendimiento y dedicación al trabajo. El reconocimiento, ya sea formal o informal, ayuda a fortalecer el ambiente de trabajo y a aumentar el desempeño profesional, haciendo que los empleados se

sientan valorados, vistos y motivados en su entorno laboral.

Indicador 1: Cumplimiento de objetivos

Según López, Pérez y Rodríguez (2021), se refiere a cómo los asalariados sienten el valor y agradecimiento que la organización les da por sus esfuerzos y resultados. Esto incluye la forma en que la compañía reconoce y celebra tanto los éxitos individuales como los grupales, y el valor que pone en el esfuerzo y la dedicación de sus empleados. La forma en que la entidad valora y exhibe los rendimientos y esfuerzos de sus asalariados influye directamente en su desempeño laboral, ya que contribuye a forjar un ambiente en el que los asalariados se perciban apreciados y valorados.

Cortez (2023) afirma que el reconocimiento es fundamental para motivar a los colaboradores, pues no solo confirma el esfuerzo y la dedicación, sino que también aumenta la autoestima, el sentido de pertenencia y el desempeño laboral. El reconocimiento, a diferencia de los incentivos puramente económicos, tiene un impacto emocional positivo, que puede reforzar el compromiso y la lealtad a la organización. El reconocimiento, cuando es oportuno, sincero y coherente con el desempeño, se convierte en una herramienta poderosa para mejorar el clima organizacional y la productividad.

En consecuencia, puede decirse que la valoración del esfuerzo hace referencia a la percepción del personal sobre el grado en el que la institución reconoce su compromiso, dedicación y desempeño. Esa valoración puede tomar la forma de expresiones de agradecimiento, reconocimientos simbólicos o incentivos formales.

Indicador 2: Participación activa

Por otro lado, hace referencia al reconocimiento público y valoración de los logros, el trabajo y las contribuciones de los colaboradores Loderer y Kock (2025). Es importante porque expresa gratitud por el esfuerzo y desempeño realizado, resaltando sus logros y destacando su compromiso y dedicación en el trabajo, esto promueve un clima organizacional positivo y una cultura de gratitud y aprecio mutuo.

Para Ruiz y Valenzuela (2024), sostiene que los logros y el reconocimiento van de la mano y se relacionan con la autoestima del individuo, ya que cuando la persona percibe que su trabajo le brinda logros positivos, le ayudará a que se sienta motivado y quiera continuar; por ello, en toda empresa es necesario prestar atención a estos factores, ya que juegan un papel

relevante en el desempeño laboral y desarrollo personal. Entonces, el apoyo institucional se refiere al apoyo que la entidad brinda a sus empleados para que puedan desarrollar sus tareas en condiciones adecuadas, seguras y con un seguimiento eficaz. Este respaldo es fundamental para enfrentar las exigencias del ambiente de trabajo saludable y un aumento en el desempeño laboral.

Además, es importante promover la celebración de los logros en equipo, donde todos se motiven y se crean un ambiente cálido, de compañerismo, apoyo mutuo y apoyo institucional el cual se refiere al apoyo que la entidad brinda a sus empleados para que puedan desarrollar sus tareas en condiciones adecuadas, seguras y con un seguimiento eficaz, este respaldo es fundamental para enfrentar las exigencias del ambiente de trabajo saludable y aumento en el desempeño laboral.

Marco conceptual

Cultura: es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes compartidos por los miembros; Ofrece formas definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización. organizaciones de éxito al parecer tienen culturas fuertes que atraen, retienen y recompensan a la gente para desempeñar roles y cumplir las metas. papeles más importantes de la alta administración es moldear cultura, que, con personalidad, tendrá un impacto importante en la filosofía y estilo administrativo (Hajam & Sundar, 2022).

Entorno de trabajo seguro: Son disposiciones, lineamientos y procedimientos establecidos para prevenir riesgos y proteger la integridad física y la salud de los empleados; rigen las condiciones en que se desarrollan las actividades laborales; incluyen estrategias de prevención ante posibles riesgos y emergencias; y son parte del sistema de seguridad y salud laboral (Carrera-Salazar & Rojas-Luján, 2024).

Empatía: Capacidad de entender y compartir los sentimientos y puntos de vista de los demás, propiciando relaciones interpersonales armónicas. Es fundamental para la comunicación efectiva y el bienestar social. Rendimiento laboral también implica la capacidad de reconocer necesidades emocionales en distintos contextos, su desarrollo permite mejorar la cooperación y la resolución de conflictos (Iglesias, Fernández & Torres, 2020).

Planificación organizacional: Se refiere al procedimiento por el cual se definen objetivos, estrategias y acciones para dirigir las operaciones de una entidad; involucra la determinación de prioridades y la distribución de recursos para lograr los objetivos establecidos; abarca la elaboración de planes y la toma de decisiones; y representa una función fundamental para la dirección de las actividades institucionales (Villarroel, 2025).

Compromiso: Se refiere a una forma de gestión en la que un líder contribuye a fijar los objetivos estratégicos de la organización y, al mismo tiempo, motiva a las personas para que desempeñen con éxito sus tareas en función de dichos propósitos. Permite ver el panorama general y entender los procesos o pasos para lograr que ocurran cambios. Así es como se dirigen las personas con el liderazgo organizacional o empresarial hacia el logro de un objetivo corporativo. (Li, Huang & Chen, 2020).

Bienestar laboral: Se refiere al bienestar organizacional o laboral, que abarca la salud física, emocional y mental de los trabajadores de una empresa. entorno laboral seguro y saludable, oportunidades de desarrollo personal y profesional y apoyo emocional. incluye medidas para garantizar un entorno laboral seguro y saludable. De igual manera, implica promover un adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados, así como proporcionarles acceso a recursos para gestionar el estrés y las exigencias del trabajo. (Li et al., 2025).

Motivación intrínseca: Se refiere al compendio de motivaciones internas que impulsan a un individuo a ejecutar una actividad motivada por el interés, la satisfacción o la realización personal; se vincula con el compromiso, la autonomía y la aspiración de lograr objetivos personales; se origina de las necesidades, valores y expectativas individuales que guían la conducta y el esfuerzo; y representa un elemento vinculado con la dedicación y la perseverancia en el trabajo (Del Castillo et al., 2025).

Competitividad: Se refiere a la habilidad de una organización para actuar eficazmente en su contexto y mantener una posición competitiva frente a otras entidades del mismo sector. Incluye la optimización de recursos, la innovación y la capacidad de respuesta a las exigencias del mercado. Esta capacidad está vinculada con la productividad y el rendimiento organizacional, y se encuentra entre los elementos vinculados con la persistencia y el desarrollo institucional (Rojas & Reyes, 2024).

Control interno: Se refiere al compendio de políticas, procedimientos y mecanismos instaurados para supervisar y regular las actividades de una entidad; engloba medidas orientadas a corroborar la adhesión a las normativas y disposiciones preestablecidas; abarca actividades de monitoreo y evaluación de los procesos; y representa un elemento esencial en la administración institucional (Román et al., 2025).

Reconocimiento: Hace referencia al proceso de valorar y resaltar de forma significativa los logros y esfuerzos de los empleados. Un reconocimiento adecuado puede aumentar la motivación, mejorar el ambiente laboral y fomentar el compromiso, contribuyendo así al éxito general de la organización. Por lo tanto, es indispensable que el reconocimiento sea equitativo, personalizado y constante, a fin de optimizar sus ventajas y preservar una cultura organizacional positiva Amasifuen, Cárdenas y Troya (2023).

2.3 Hipótesis

En el estudio: Propuesta de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral en la dirección contra la corrupción, distrito de Tumbes, 2026, no se planteó hipótesis por tratarse de un nivel descriptivo; de acuerdo con Quincho et al. (2022), la investigación descriptiva permite caracterizar una realidad específica a través de la observación de sus componentes esenciales, y no formula hipótesis ya que solo detalla las propiedades del fenómeno sin buscar relaciones causales.

III. Metodología

3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo.

Tipo: Aplicada

La investigación aplicada se caracteriza, según Tarrillo et al. (2024), por tener una orientación hacia la solución de problemas específicos, empleando el conocimiento teórico existente y adaptándolo a contextos reales y operativos, con la finalidad de generar propuestas viables para su implementación directa en el campo de estudio, con resultados tangibles que inciden positivamente en el entorno intervenido. La investigación fue de tipo aplicada, debido a que tuvo como finalidad resolver los problemas identificados en las variables clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección Contra la Corrupción del distrito de Tumbes, durante el año 2026; es por ello que se formularon propuestas de mejora prácticas orientadas a contribuir con la reducción de las deficiencias evidenciadas en la entidad policial.

Enfoque: Cuantitativo

En ese sentido Hadi et al. (2023) señalan es una Investigación que se basa en la recolección y análisis de datos numéricos. Es una herramienta que nos permite describir, explicar y predecir los fenómenos. La investigación fue de enfoque cuantitativo, puesto que se utilizaron instrumentos de medición y evaluación, los cuales se expresaron cuantitativamente en porcentajes y números, y en ese sentido los resultados se presentaron en tablas y figuras, lo que permitió una interpretación objetiva de los hallazgos.

Nivel de investigación

La investigación fue de nivel descriptivo de propuesta

Descriptivo

De acuerdo con Ruiz y Valenzuela (2024) señalan que es un nivel de investigación que se centra en describir las características de un fenómeno o contexto específico, y se basa en la observación y análisis de los datos, sin que se modifiquen las variables. El nivel utilizado fue descriptivo porque se describieron las características que presentan las variables clima organizacional y el desempeño laboral en la dirección contra la corrupción, distrito de Tumbes,

2026.

De propuesta

Según Tarrillo et al. (2024), los estudios de propuesta de mejora representan un compendio de acciones implementadas con el objetivo de identificar y resolver problemas en una organización, proceso o sistema. La investigación se orientó hacia la propuesta, con el objetivo de elaborar una propuesta y un plan de mejora fundamentados en los hallazgos derivados del estudio. La investigación práctica permitió identificar los principales problemas en la Dirección Contra la Corrupción de Tumbes y sugirió estrategias que, al aplicarse, contribuyeron a mejorar el bajo desempeño laboral mediante la elaboración de una propuesta de plan de mejora basada en los resultados obtenidos. En la Dircocor Tumbes se encontraron deficiencias en el clima organizacional, donde la mayoría de los efectivos reportó falta de respeto, carencia de apoyo entre compañeros, ausencia de metas claras y limitado reconocimiento al desempeño. Asimismo, se evidenciaron problemas en el desempeño laboral, caracterizados por baja actitud cooperativa, limitada capacidad de resolución de problemas y débil compromiso institucional. Las causas principales fueron la ausencia de políticas de convivencia, comunicación ineficaz, falta de capacitación en habilidades socioemocionales, liderazgo deficiente, cultura organizacional centrada en errores, estructuras en silos y recursos presupuestarios insuficientes. La propuesta de mejora incluyó programas de formación en habilidades socioemocionales y resolución de conflictos, protocolos de convivencia y respeto, sistemas de gestión por objetivos con metas alineadas al POI, políticas de reconocimiento al desempeño, capacitación a mandos intermedios, espacios de coordinación interáreas e incentivos no monetarios. Los planes de acción contemplaron talleres de comunicación asertiva, reuniones de coordinación, programas de compañero de apoyo rotativo, sesiones informativas, actividades de integración, comités mixtos para revisar casos pendientes y articulación con instrumentos de gestión institucional, con un presupuesto asignado a cargo del director, jefes de línea y personal de retén, para consolidar el compromiso organizacional, optimizar el desempeño y elevar la calidad del servicio mediante mejora continua y sostenibilidad.

Diseño de investigación

Fue de diseño de investigación no experimental – transversal

No experimental

Según Tarrillo et al. (2024), la investigación no experimental es aquella investigación

que se lleva a cabo sin manipular intencionadamente las variables clima organizacional y el desempeño laboral, sino observando básicamente los fenómenos como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos.

Fue no experimental porque no se manipuló deliberadamente a las variables clima organizacional y desempeño laboral, solo se observó conforme a la realidad sin sufrir ningún tipo de modificaciones.

Transversal

De acuerdo con Hadi et al. (2023), los estudios transversales pretenden conocer todos los casos de sujetos que poseen una característica determinada en un momento específico del tiempo, sin importar cómo y cuándo la adquirieron, ni cuánto tiempo la mantuvieron. El estudio que se realizó fue transversal, ya que se desarrolló en un período de tiempo definido con inicio y fin determinados, específicamente durante el año 2026.

3.2. Población

La población estadística o universo es el conjunto o la totalidad de elementos para estudiar, según Hadi et al. (2023), elementos de una población son todos y cada uno de los individuos que la componen, pues todos comparten alguna característica en común, la población estadística puede ser un conjunto de personas, lugares o cosas reales.

El director general de la Dirección contra la Corrupción. La población del estudio estuvo conformada por 45 efectivos de la dirección contra la corrupción del distrito de Tumbes, 2026. variable de clima organizacional como para el desempeño laboral.

Criterios de inclusión

- Efectivos policiales registrados en la base de datos de personal destacado a la dirección contra la corrupción, distrito de Tumbes, 2026
- Efectivos policiales que aceptaron participar y firmaron el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Se excluyó a los efectivos policiales que no acepten participar en la investigación y no deseen firmar el consentimiento informado.

Muestra

De forma similar Hadi et al. (2025), manifestaron que una muestra es entendida como un subconjunto de la población conformado por unidades de análisis.

La muestra estuvo constituida por 45 policías que laboran en la Dirección Contra la Corrupción, Distrito de Tumbes, 2026. Es, es decir, se tomó la totalidad de la población.

Muestreo: Censal

Según Ruiz y Valenzuela (2024), el muestreo censal es un método estadístico que consiste en estudiar a toda una población, y no a una muestra representativa. Se utilizó para este estudio cuando la población se detectó que era pequeña o finita. La investigación utilizó una muestra censal, ya que se tomó como muestra al 100% de la población de efectivos policiales que laboran en la dirección contra la corrupción, distrito de Tumbes, 2026. Esto permitió obtener información completa y precisa sobre las percepciones de clima laboral y el desempeño organizacional de todos los efectivos policiales, de tal manera que los resultados reflejen fielmente la realidad de la población estudiada.

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Categorías o valoración
Clima Organizacional	En la variable calidad del servicio se plantearon cuatro dimensiones. La primera dimensión denominada: Relaciones interpersonales, con sus indicadores: Nivel de cooperación, Respeto entre compañeros y Resolución de conflictos. Dimensión 2: Reconocimiento y valoración: Frecuencia del reconocimiento, Equidad en la valoración del trabajo y Acceso a incentivos. Asimismo, la tercera dimensión: Trabajo en Equipo, con sus indicadores: Coordinación entre áreas, Solidaridad entre compañeros y Confianza en los integrantes del equipo. Finalmente, la cuarta dimensión Estabilidad laboral, con sus indicadores: Percepción de seguridad en el empleo, Rotación de personal y Claridad en políticas de contratación Se elaboró un cuestionario de 12 ítems para la variable clima organizacional (Rubio & Pineda, 2023).	Relaciones interpersonales	Nivel de cooperación Respeto entre compañeros Resolución de conflictos	Ordinal de tipo Likert	Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
		Reconocimiento y valoración	Frecuencia del reconocimiento Equidad en la valoración del trabajo Acceso a incentivos		
		Trabajo en Equipo	Coordinación entre áreas Solidaridad entre compañeros Confianza en los integrantes del equipo		
		Estabilidad laboral	Percepción de seguridad en el empleo Rotación de personal Claridad en políticas de contratación		
		Factores actitudinales	Cooperación Permanencia en el trabajo Responsabilidad en la ejecución de funciones		
			Compromiso institucional Uso correcto del tiempo Capacidad resolutive		
			Cumplimiento de objetivos Participación activa		
		Eficiencia	Compromiso institucional Uso correcto del tiempo Capacidad resolutive		
			Cumplimiento de objetivos Participación activa		
			Cumplimiento de objetivos Participación activa		
Desempeño laboral	En la variable Desempeño laboral se plantearon tres dimensiones. La primera dimensión denominada: Factores actitudinales: Cooperación, Permanencia en el trabajo y responsabilidad en la ejecución de funciones La segunda dimensión: Eficiencia, con sus indicadores: Compromiso institucional, uso correcto del tiempo y capacidad resolutive. Finalmente, la tercera dimensión; Logro de objetivos con sus dimensiones: Cumplimiento de objetivos y participación activa Se elaboró un cuestionario de 8 ítems para la variable desempeño laboral. (Zapata, 2024)	Factores actitudinales	Cooperación Permanencia en el trabajo Responsabilidad en la ejecución de funciones		
		Eficiencia	Compromiso institucional Uso correcto del tiempo Capacidad resolutive		
		Logro de objetivos	Cumplimiento de objetivos Participación activa		

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnica

Ruiz y Valenzuela (2024), entienden la encuesta como un proceso de investigación cuantitativa, que recoge información mediante un cuestionario diseñado previamente, sin alterar el entorno o fenómeno de la recolección. La técnica que utilizó en la investigación fue la encuesta la cual estuvo dirigida hacia los efectivos policiales. Se da información en varios formatos entre ellos texto, gráficos y tablas.

Instrumento

Según Ruiz y Valenzuela (2024), un cuestionario es un documento formado por un conjunto de preguntas que deben redactarse de forma coherente, organizarse, ordenarse y estructurarse según un plan determinado, a fin de que las respuestas contenidas en el mismo nos puedan dar toda la información necesaria. Este estudio utilizó un instrumento de tipo cuestionario formado por 20 ítems, de los cuales 12 corresponden a la variable clima organizacional y los 8 restantes a la variable desempeño laboral. Los cuestionarios, los mismo que fueron validados por 3 expertos; Licenciados en Administración, 1 Magíster en Administración y 2 con Doctorado en Administración. El cuestionario tiene una escala ordinal de tipo Likert para sus 5 alternativas de respuestas, que permitió obtener una base de datos y además medir la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente alfa de Cronbach, el cual tuvo una alta confiabilidad, con los coeficientes de 0.9754 y 0.9434 para las variables clima organizacional y desempeño laboral respectivamente.

3.5. Método de análisis de datos

El análisis de datos descriptivos permitió convertir los datos sin procesar en información procesable, este conjunto de herramientas, tecnologías y procesos orientados a descubrir las tendencias y resolver los problemas encontrados, basándose en datos. un análisis pormenorizado de un conjunto de datos específicos recopilados. Para ello se busca obtener conclusiones valiosas que acompañan a las recomendaciones (Calle, 2023).

. Se usó Microsoft Word el cuál colaboró activamente en la redacción detallada, estructuración minuciosa y cuidadosa edición del extenso informe de investigación en texto escrito, para tabular los datos obtenidos a través del instrumento de recolección de datos y para elaborar las figuras de cada una de estas tablas se utilizó el programa Microsoft Excel donde mediante celdas absolutas y relativas se administró la base de datos producto de la

recolección de datos en la aplicación de los instrumentos, los análisis de los datos obtenidos se utilizaron para el análisis descriptivo de las variables de la investigación, se elaboró tablas de distribución y frecuencias porcentuales absolutas, relativas y datos estadísticos. Además, se usó Adobe Reader XI pudo leer archivos PDF como por ejemplo los antecedentes descargados de los repositorios de pre y posgrado a nivel nacional e internacional. Asimismo, se empleó la herramienta Mendeley para la gestión eficiente y organizada de la extensa bibliografía, como gestor bibliográfico capaz de resolver la organización de las citas y referencias bibliográficas de manera automática de acuerdo con la normativa establecida. También el programa Turnitin para medir la similitud de la investigación, y el uso de la IA el cual no debe superar el 25% y finalmente se defendió el informe final con la ayuda del programa PowerPoint, creando diapositivas en una presentación para sustentar la investigación.

3.6 Aspectos éticos

La presente investigación estuvo regida por los principios de ética que proceden del Reglamento de Integridad Científica en la investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2026), los mismos que son:

Respeto y protección de los derechos de los intervinientes

El anonimato de los efectivos policiales se mantuvo en la presentación de los resultados, no se puso dirección de correo electrónico ni ningún dato que proporcionen los participantes. Asegurándose de que comprendan el propósito, los métodos y los posibles riesgos y beneficios de la investigación.

Cuidado del medio ambiente

Se utilizaron materiales sostenibles para la investigación como el papel reciclado, se usó tecnologías limpias y eficientes como computadoras de baja carga de batería para minimizar el consumo de energía eléctrica y también se utilizó papel reciclado para el cuestionario para evitar la deforestación.

Libre participación por propia voluntad

El investigador obtuvo el consentimiento informado de los efectivos policiales antes de incluirlos en la investigación a fin de que ellos estén enterados de toda su participación en la investigación. El investigador también se aseguró de que los participantes entiendan que pueden abandonar la investigación en cualquier momento sin consecuencias negativas.

De igual manera se dará constancia de que los participantes cuenten con la capacidad de tomar decisiones informadas con respecto a su participación en la investigación.

Beneficencia, no maleficencia:

Beneficencia

Se hizo hincapié a los efectivos sobre la importancia de su participación, ya que permitió identificar aspectos relevantes sobre el clima organizacional y el desempeño laboral; a partir de los resultados obtenidos, se elaboró una propuesta y un plan de mejora organizado por variables; al respecto, para la variable clima organizacional se incluyeron acciones como el fortalecimiento de interrelación jerárquica, implementación de políticas de unión y confraternidad, la estandarización de los procesos laborales y el adecuado mantenimiento de las instalaciones; del mismo modo, para la variable el desempeño laboral se diseñó un proceso sobre la atención al cliente interno, la mejora de los tiempos de respuesta a solicitudes internos y el adecuado mantenimiento de las instalaciones. Estas estrategias del mismo modo se hicieron para la variable el desempeño laboral donde se diseñaron estrategias orientadas a mejorar la experiencia del cliente interno, incrementar la percepción del cumplimiento de expectativas de los colaboradores, reforzar la comunicación directa con los subordinados y establecer mecanismos de retroalimentación continua; por lo tanto, se buscó contribuir a una experiencia más satisfactoria y sostenible para los efectivos y a una mejora continua en la gestión de la institución, orientados a mejorar la experiencia de los oficiales, incrementar la percepción del cumplimiento de expectativas, reforzar la comunicación directa y establecer mecanismos de retroalimentación continua; por lo tanto, se buscó contribuir a una experiencia más satisfactoria y sostenible para los efectivos y a una mejora continua en la gestión policial.

No maleficencia

Se informó a los participantes que su participación no implicó riesgos físicos, psicológicos ni económicos, se resguardó su identidad al evitar el registro de datos que permitieron su identificación directa, la aplicación de los cuestionarios se realizó en momentos apropiados sin generar molestias ni afectó sus actividades personales, con lo cual se resguardó el bienestar de los participantes durante todo el desarrollo del estudio.

Integridad y honestidad

Los datos recabados de los efectivos policiales de la institución policial fueron verídicos y sin modificaciones y se cumplieron con las normas y regulaciones éticas pertinentes. Toda la información que integra la investigación fue respaldada con fuentes fidedignas, a fin de dar mayor credibilidad a la investigación. Los resultados no fueron manipulados ni falsificados, todos fueron reales.

Justicia

La selección de los participantes fue justa y no discriminatoria. Se respetó, además, la autonomía de todos los participantes y su derecho a tomar decisiones informadas y los resultados de la investigación fueron accesibles para todos los participantes y la comunidad en general. Se hizo un solo cuestionario conteniendo los ítems correspondientes a ambas variables para todos los participantes y durante su desarrollo fueron tratados de forma justa y equitativa.

IV. Resultados

Variable 1. Clima organizacional

Objetivo específico 1. Describir las características de las relaciones interpersonales en la dirección contra la corrupción, distrito de Tumbes, 2026.

Tabla 1

Características de las relaciones interpersonales en la dirección contra la corrupción, distrito de Tumbes, 2026.

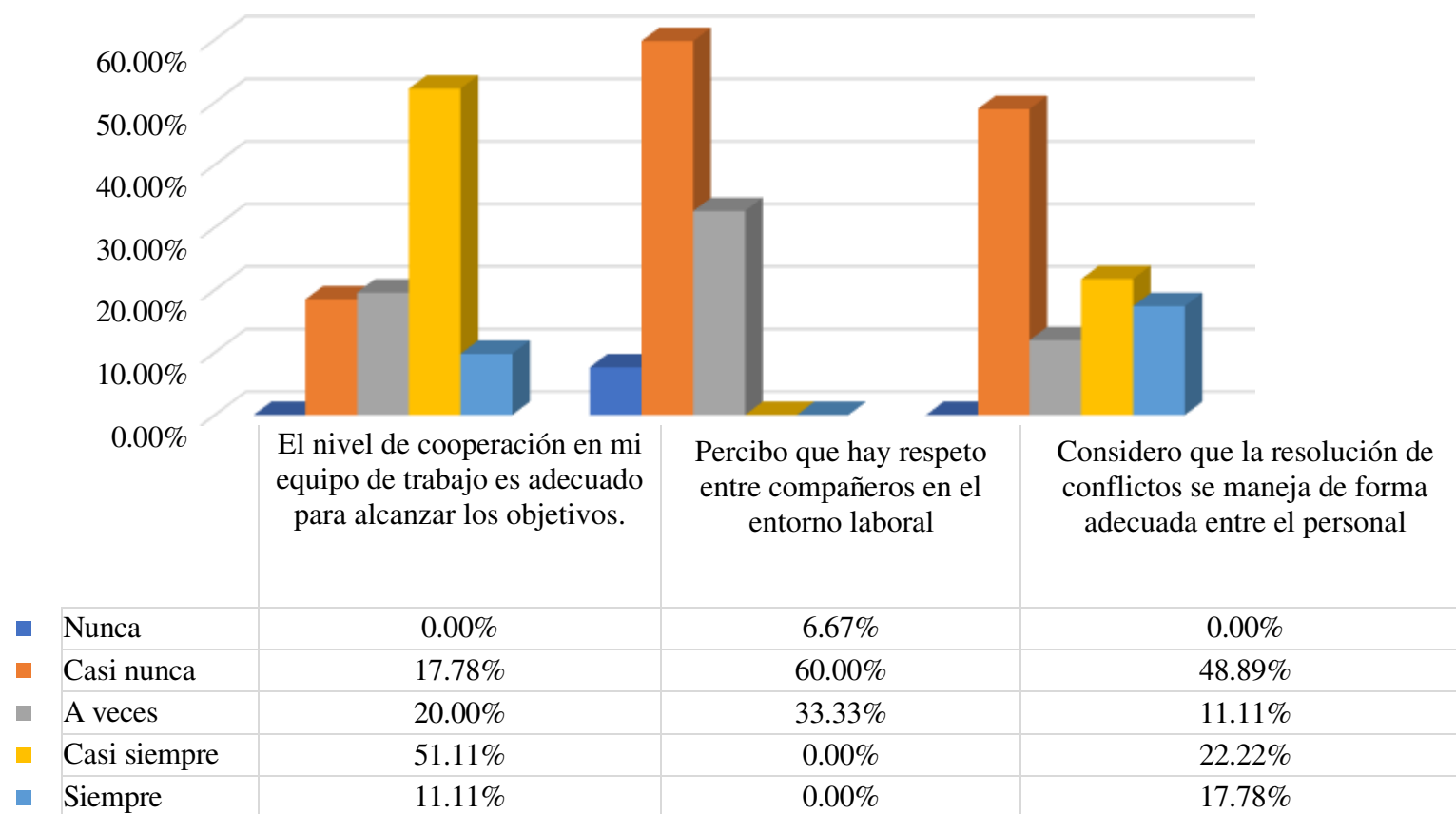
Relaciones interpersonales	N	%
El nivel de cooperación en mi equipo de trabajo es adecuado para alcanzar los objetivos.		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	8	17.78
A veces	9	20.00
Casi siempre	23	51.11
Siempre	5	11.11
Total;	45	100.00
Percibo que hay respeto entre compañeros en el entorno laboral		
Nunca	3	6.67
Casi nunca	27	60.00
A veces	15	33.33
Casi siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	45	100.00
Considero que la resolución de conflictos se maneja de forma adecuada entre el personal		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	22	48.89
A veces	5	11.11
Casi siempre	10	22.22
Siempre	8	17.78
Total	45	100.00

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los efectivos de

la dirección contra la corrupción del distrito de Tumbes, 2026.

Figura 1

Características de las relaciones interpersonales en la dirección contra la corrupción, distrito de Tumbes, 2026.



Nota. La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas acerca de las características de las relaciones interpersonales en la dirección contra la corrupción, distrito de Tumbes, 2026.

Objetivo específico 2. Identificar las características del reconocimiento y valoración en la dirección contra la corrupción del distrito de Tumbes, 2026.

Tabla 2

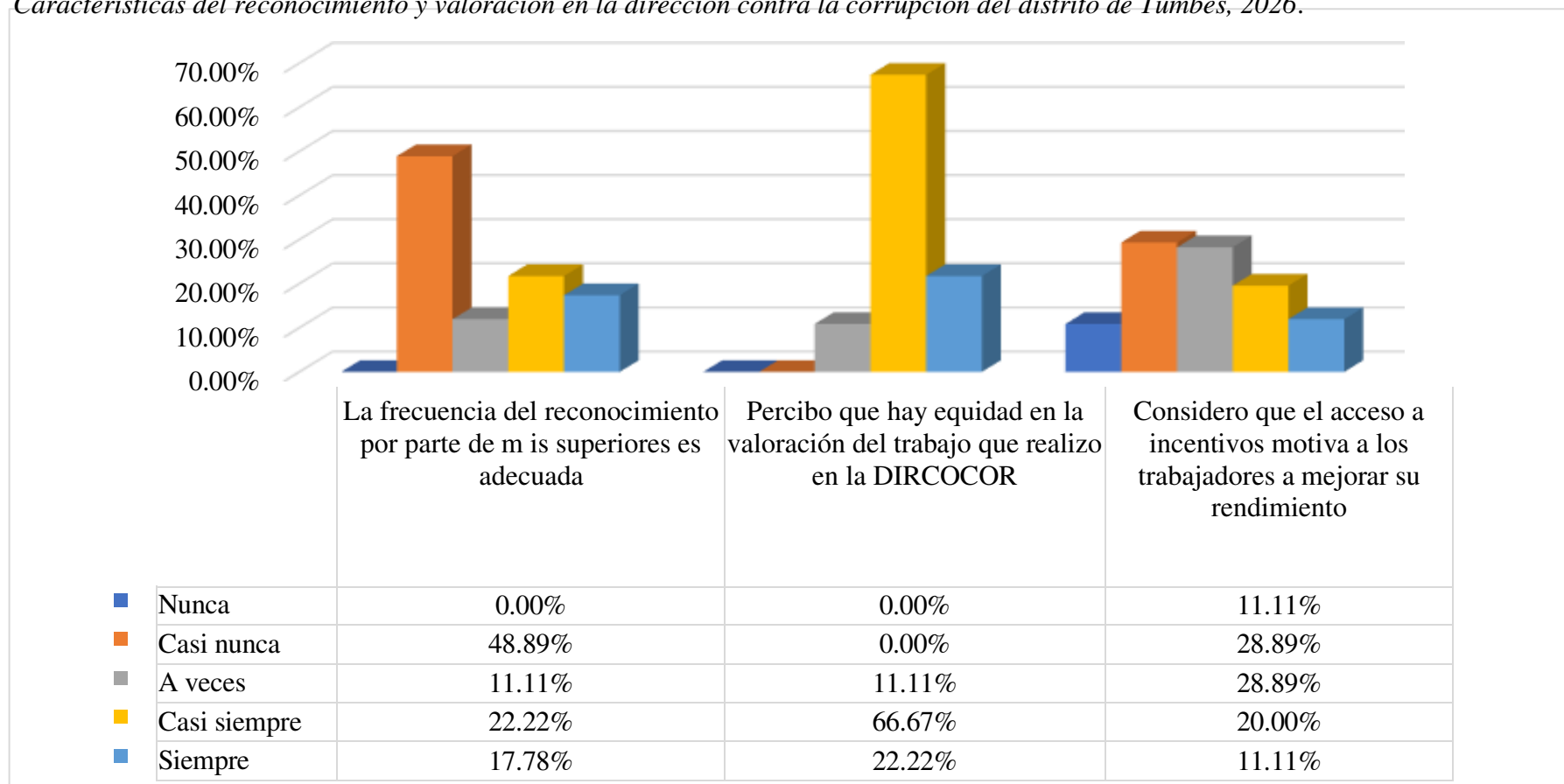
Características del reconocimiento y valoración en la dirección contra la corrupción del distrito de Tumbes, 2026.

Reconocimiento y valoración	N	%
La frecuencia del reconocimiento por parte de mis superiores es adecuada		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	22	48.89
A veces	5	11.11
Casi siempre	10	22.22
Siempre	8	17.78
Total	45	100.00
Percibo que hay equidad en la valoración del trabajo que realizo en la DIRCOCOR		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	5	11.11
Casi siempre	30	66.67
Siempre	10	22.22
Total	45	100.00
Considero que el acceso a incentivos motiva a los trabajadores a mejorar su rendimiento		
Nunca	5	11.11
Casi nunca	13	28.89
A veces	13	28.89
Casi siempre	9	20.00
Siempre	5	11.11
Total	45	100.00

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los efectivos de la Unidad de la dirección contra la corrupción del distrito de Tumbes, 2026.

Figura 2

Características del reconocimiento y valoración en la dirección contra la corrupción del distrito de Tumbes, 2026.



Nota: La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas acerca de las características de la motivación del reconocimiento y valoración en la dirección contra la corrupción del distrito de Tumbes, 2026.

Objetivo específico 3. Definir las características del trabajo en equipo en la dirección contra la corrupción del distrito de Tumbes, 2026.

Tabla 3

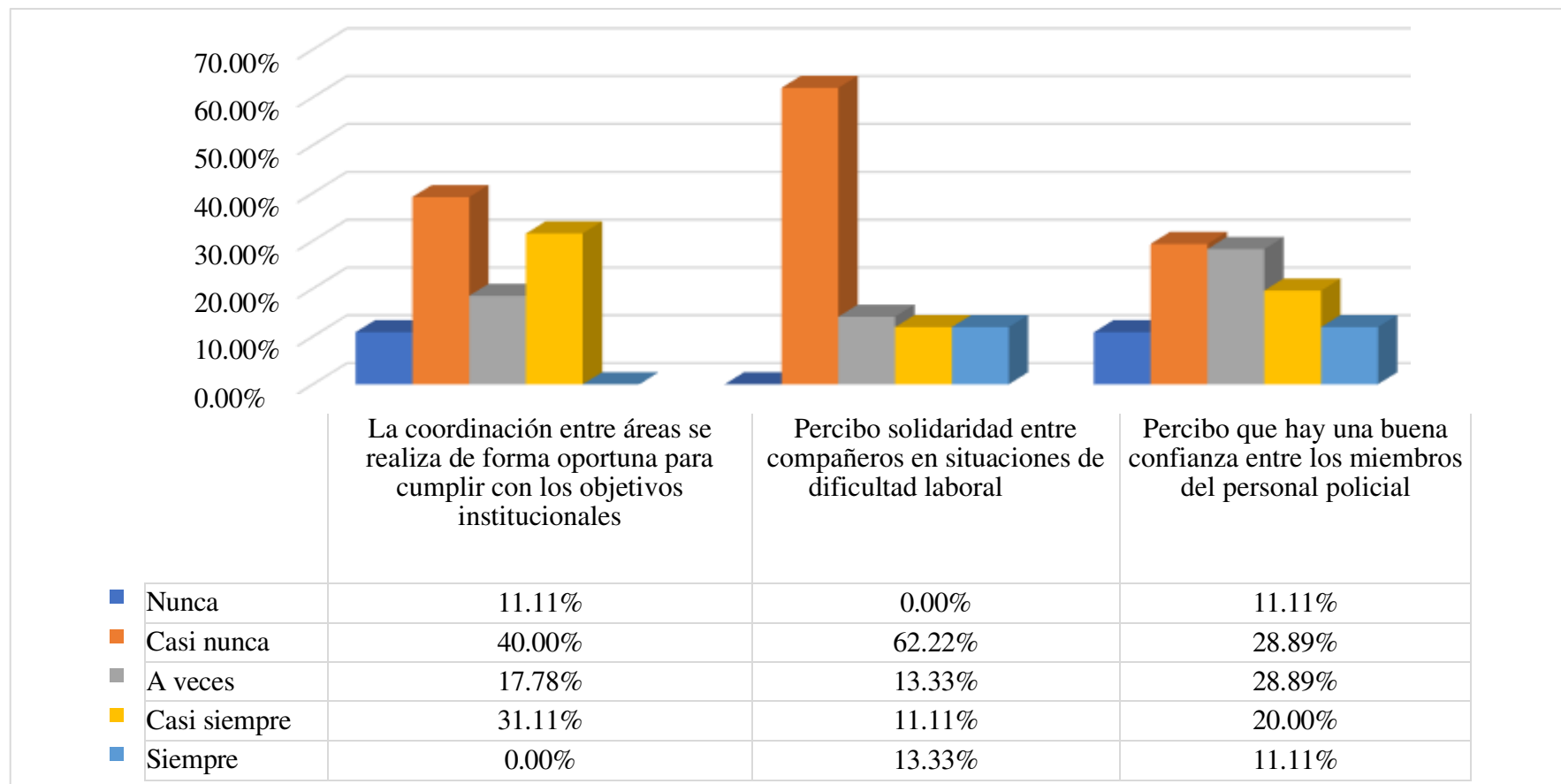
Características del trabajo en equipo en la dirección contra la corrupción del distrito de Tumbes, 2026.

Trabajo en equipo	N	%
La coordinación entre áreas se realiza de forma oportuna para cumplir con los objetivos institucionales		
Nunca	5	11.11
Casi nunca	18	40.00
A veces	8	17.78
Casi siempre	14	31.11
Siempre	0	0.00
Total	45	100.00
Percibo solidaridad entre compañeros en situaciones de dificultad laboral		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	28	62.22
A veces	6	13.33
Casi siempre	5	11.11
Siempre	6	13.33
Total	45	100.00
Percibo que hay una buena confianza en los integrantes del equipo entre los miembros del personal policial		
Nunca	5	11.11
Casi nunca	13	28.89
A veces	13	28.89
Casi siempre	9	20.00
Siempre	5	11.11
Total	45	100.00

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los efectivos de la Unidad de la dirección contra la corrupción del distrito de Tumbes, 2026

Figura 3

Características del trabajo en equipo en la dirección contra la corrupción del distrito de Tumbes, 2026.



Nota: La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas acerca de las características del trabajo en equipo en la dirección contra la corrupción del distrito de Tumbes, 2026.

Objetivo específico 4. Determinar las características de la estabilidad laboral en la dirección contra la corrupción del distrito de Tumbes, 2026.

Tabla 4

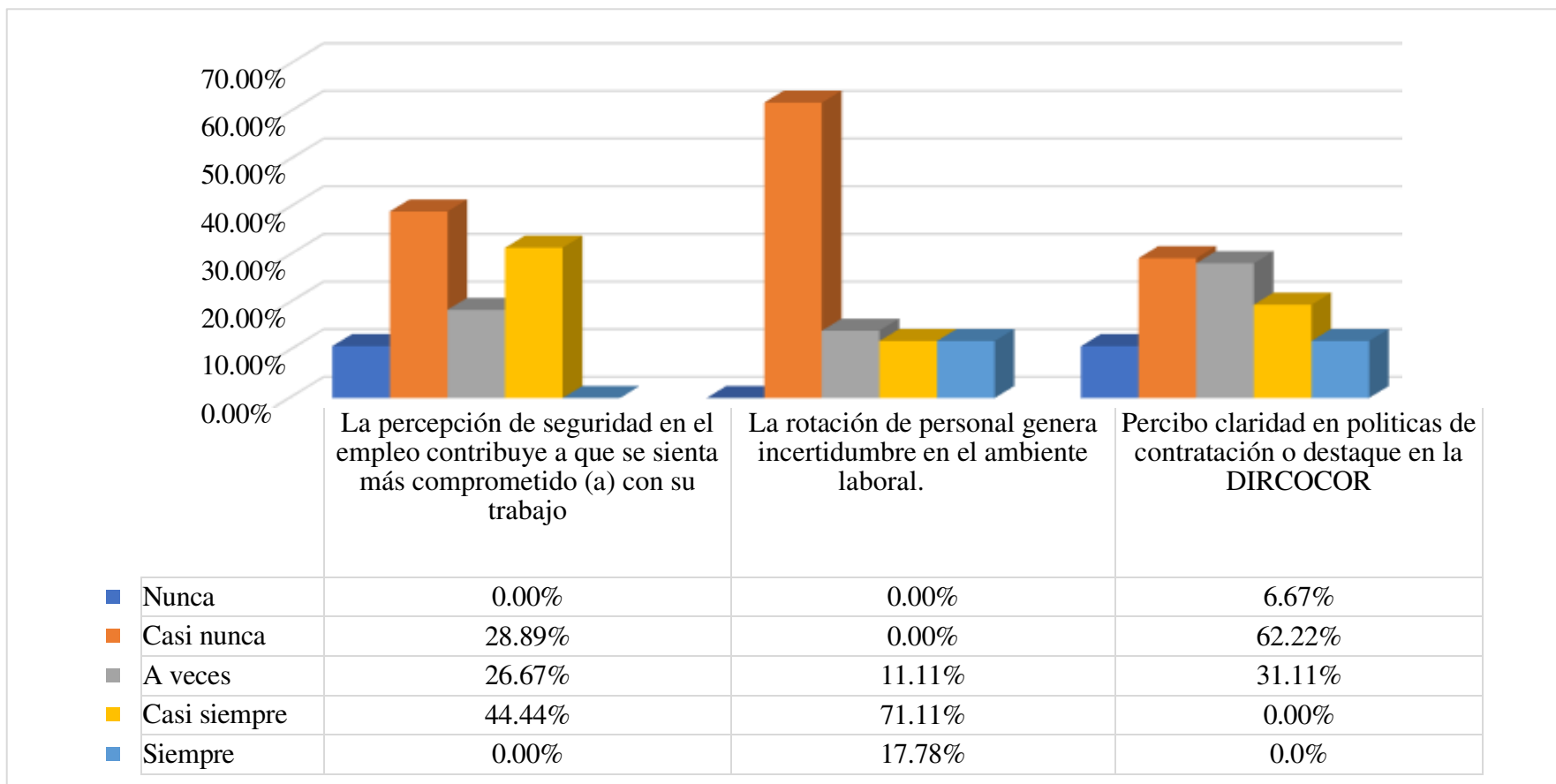
Características de la estabilidad laboral en la dirección contra la corrupción del distrito de Tumbes, 2026.

Estabilidad laboral	N	%
La percepción de seguridad en el empleo contribuye a que se sienta más comprometido (a) con su trabajo		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	13	28.89
A veces	12	26.67
Casi siempre	20	44.44
Siempre	0	0.00
Total	45	100.00
La rotación de personal genera incertidumbre en el ambiente laboral.		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	5	11.11
Casi siempre	32	71.11
Siempre	8	17.78
Total	45	100.00
Percibo claridad en políticas de contratación o destaque en la DIRCOCOR		
Nunca	3	6.67
Casi nunca	28	62.22
A veces	14	31.11
Casi siempre	0	00.00
Siempre	0	00.00
Total	45	100.00

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los efectivos de la Unidad de la dirección contra la corrupción del distrito de Tumbes, 2026

Figura 4

Características de la estabilidad laboral en la dirección contra la corrupción del distrito de Tumbes, 2026.



Nota: La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas acerca de las características del trabajo en equipo en la dirección contra la corrupción del distrito de Tumbes, 2026.

Variable 2. Desempeño laboral

Objetivo específico 5. Describir las características de los factores actitudinales en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026

Tabla 5

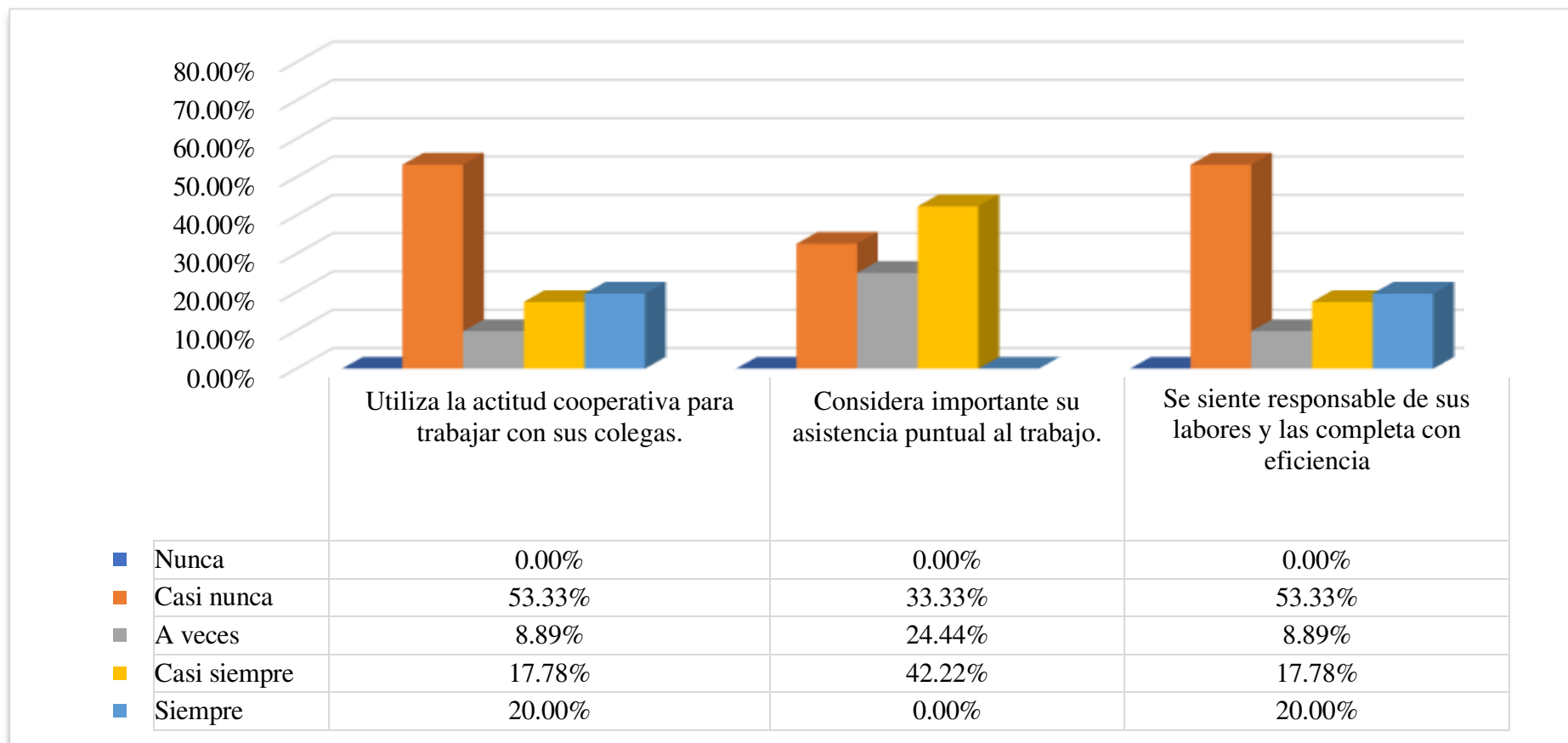
Características de los factores actitudinales en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.

Factores actitudinales	N	%
Utiliza la actitud cooperativa para trabajar con sus colegas.		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	24	53.33
A veces	4	8.89
Casi siempre	8	17.78
Siempre	9	20.00
Total	45	100.00
Considera importante su asistencia puntual al trabajo.		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	15	33.33
A veces	11	24.44
Casi siempre	19	42.22
Siempre	0	0.00
Total	45	100.00
Se siente responsable de sus labores y las completa con eficiencia		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	24	53.33
A veces	4	8.89
Casi siempre	8	17.78
Siempre	9	20.00
Total	45	100.00

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los efectivos de la Unidad de la dirección contra la corrupción del distrito de Tumbes, 2026

Figura 5

Características de los factores actitudinales en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.



Nota: La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas acerca de las características de los factores actitudinales en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.

Objetivo específico 6. Identificar las características de la eficiencia en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.

Tabla 6

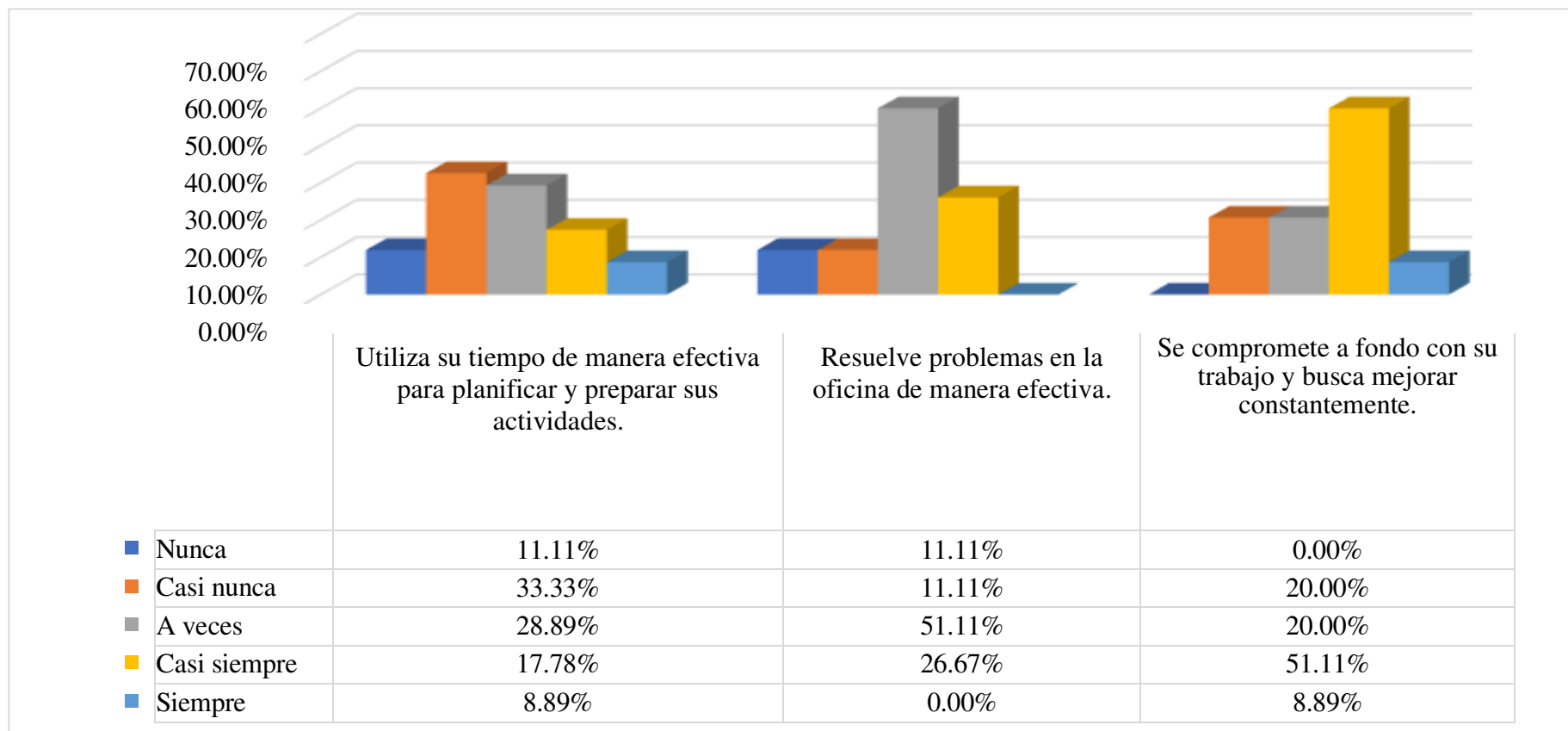
Características de la eficiencia en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.

Eficiencia	N	%
Utiliza su tiempo de manera efectiva para planificar y preparar sus actividades.		
Nunca	5	11.11
Casi nunca	15	33.33
A veces	13	28.89
Casi siempre	8	17.78
Siempre	4	8.89
Total	45	100.00
Resuelve problemas en la oficina de manera efectiva.		
Nunca	5	11.11
Casi nunca	5	11.11
A veces	23	51.11
Casi siempre	12	26.67
Siempre	0	0.00
Total	45	100.00
Se compromete a fondo con su trabajo y busca mejorar constantemente.		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	9	20.00
A veces	9	20.00
Casi siempre	23	51.11
Siempre	4	8.89
Total	45	100.00

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los efectivos de la Unidad de la dirección contra la corrupción del distrito de Tumbes, 2026

Figura 6

Características de la eficiencia en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.



Nota: La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas acerca de las características de la eficiencia en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.

Objetivo específico 7. Definir las características del logro de objetivos institucional en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.

Tabla 7

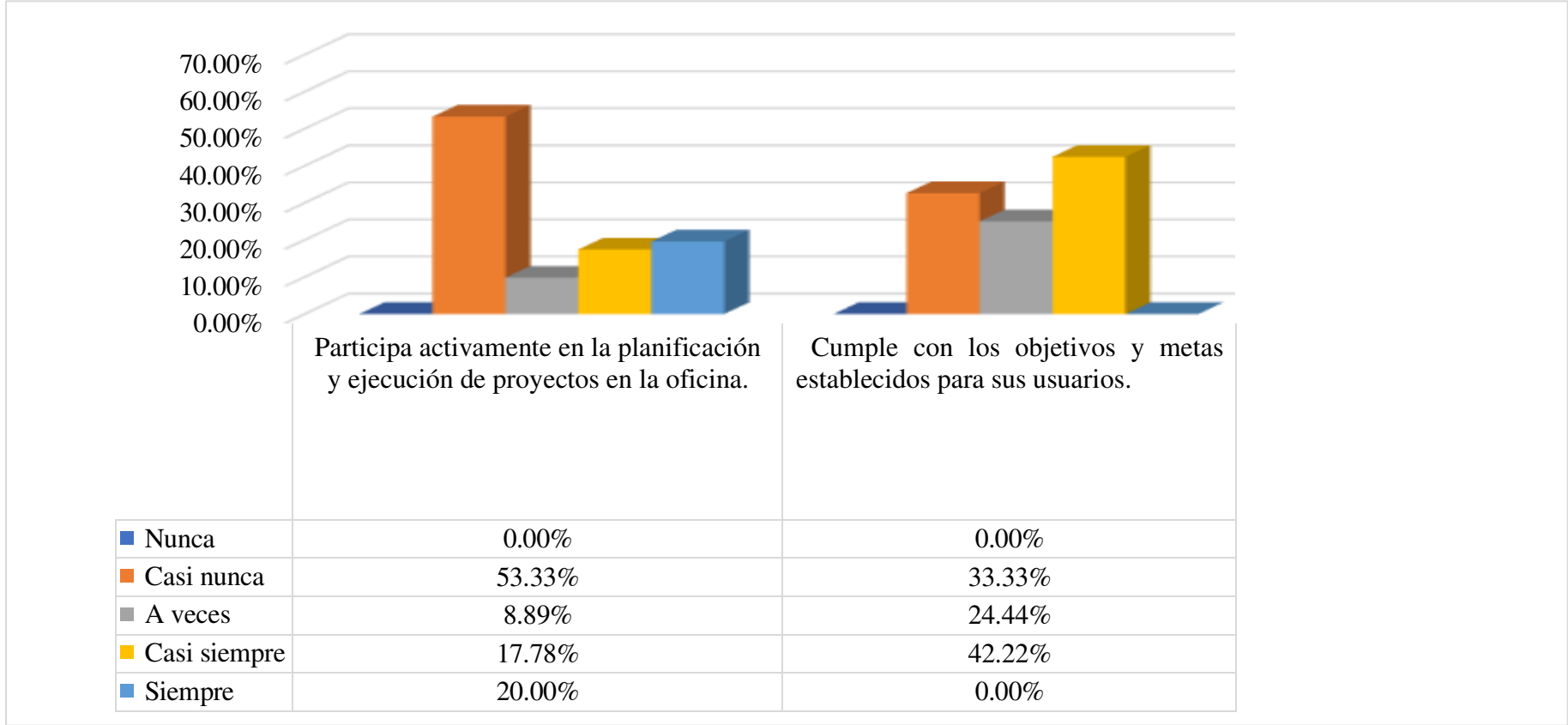
Características del logro de objetivos institucional en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026

Logro de objetivos	N	%
Participa activamente en la planificación y ejecución de proyectos en la oficina.		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	24	53.33
A veces	4	8.89
Casi siempre	8	17.78
Siempre	9	20.00
Total	45	100.00
Cumple con los objetivos y metas establecidos para sus casos policiales.		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	15	33.33
A veces	11	24.44
Casi siempre	19	42.22
Siempre	0	0.00
Total	45	100.00

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los efectivos de la Unidad de la dirección contra la corrupción del distrito de Tumbes, 2026

Figura 7

Características del logro de objetivos institucional en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.



Nota. La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas acerca de las características del logro de objetivos institucional en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.

Objetivo específico 8. Elaborar una propuesta de un plan de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.

Tabla 8

Propuesta de un plan de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.

Variable	Indicador	Problema	Causas	Consecuencias	Acciones de mejora	Responsables	Presupuesto
Variable 1. Clima organizacional	Respeto entre compañeros	El 60.00% de los efectivos mencionan que casi nunca hay respeto entre compañeros en el entorno laboral	El problema sucede por la ausencia de políticas claras sobre convivencia y trato interpersonal, y falta de liderazgo que promueva valores de respeto y colaboración.	Disminución de la motivación y del desempeño, la percepción de falta de respeto actúa como agente desmotivador, reduciendo la productividad individual y colectiva.	Implementar un programa de formación en habilidades socioemocionales y resolución de conflictos en comunión con todos los efectivos policiales. Este programa incluirá talleres prácticos sobre comunicación asertiva, manejo de conflictos, empatía y trabajo en equipo, basados en casos reales	Director, jefes de línea y personal de retén	S/. 400.00

			El problema se origina con una comunicación ineficaz: canales formales e informales débiles, retroalimentación poco frecuente o mal gestionada, lo que provoca malentendidos y relaciones tensas entre colegas.	Aumento del conflicto y rotación: mayores niveles de tensión interpersonal pueden elevar los conflictos formales e informales y propiciar ausentismo o salida de personal.	Establecer un protocolo institucional de convivencia y respeto, acompañado de canales claros de reporte y seguimiento. Se elaborará una política escrita que defina conductas esperadas, procedimientos para reportar incidentes	Director, jefes de línea y personal de retén	
--	--	--	--	---	---	---	--

			El problema radica en la falta de capacitación y desarrollo en habilidades socioemocionales: escasez de formación en resolución de conflictos, trabajo en equipo y manejo de relaciones interpersonales, lo que reduce la capacidad para interactuar respetuosamente.	Deterioro de la calidad del servicio/institucional : un ambiente de trabajo hostil afecta la coordinación y la eficacia operativa, lo que puede traducirse en mayor número de errores, quejas o incumplimientos de procedimientos.	Fortalecer el liderazgo mediante capacitación dirigida a mandos intermedios y la implementación de evaluaciones 360°. Este esfuerzo incluirá formación en liderazgo colaborativo, manejo de equipos y coaching individual para jefes	Director, jefes de línea y personal de retén	
	Resolución de conflictos	El 48.89% de los efectivos mencionan que casi nunca la resolución de conflictos se maneja	El problema comienza con la ausencia de metas institucionales desagregadas a nivel de área y puesto, lo que impide que el personal entienda objetivos concretos y su contribución diaria, semanal, quincenal o mensual, generando percepción de injusticia y desdén por parte de los superiores	Trabajo poco focalizado y pérdida de productividad, al no existir metas claras, los esfuerzos se dispersan en tareas de menor prioridad o repetitivas, reduciendo la eficiencia operativa.	Implementar un sistema de establecimiento de metas alineadas (objetivos institucionales, metas de área, metas individuales). Diseñar un marco en el que cada área traduzca los objetivos institucionales en metas SMART (específicas, medibles, alcanzables, relevantes y temporales) para cada puesto, con plazos y responsables claros.	Director, jefes de línea y personal de retén	S/. 400.00

		de forma adecuada entre el personal.	El problema inicia con una comunicación vertical deficiente, la información sobre planes, prioridades y metas no se transmite de forma clara o periódica desde la dirección hacia los mandos y equipos de efectivos, generando ambigüedad sobre lo que se espera de cada personal policial	Baja motivación y responsabilidad: la ausencia de objetivos medibles dificulta la percepción de logro y la rendición de cuentas, provocando desmotivación y menor compromiso con resultados institucionales.	Fortalecer la comunicación y socialización de metas mediante reuniones periódicas y documentos accesibles. Convocar reuniones trimestrales de planificación y revisión (dirección, jefaturas, equipos) y publicar un documento o tablero digital con metas, responsables y avances, de modo que todo el personal conozca las prioridades y su estado de avance a través de un diagrama de Gantt.	Director, jefes de línea y personal de retén	
--	--	--------------------------------------	--	--	--	--	--

			El problema devela una falta de planificación y seguimiento, carencia de procesos formales para definir metas individuales o grupales, fijar indicadores y revisar avances, de modo que las tareas se realizan de forma reactiva y sin orientación estratégica.	Dificultad para evaluar desempeño y tomar decisiones: sin metas ni indicadores definidos, es complejo medir resultados, justificar recursos o diseñar planes de mejora, afectando la gestión y la toma de decisiones en la Dircocor, Tumbes.	Establecer ciclos de seguimiento y evaluación con indicadores clave y retroalimentación. Implementar revisiones mensuales o bimensuales de avance, usar indicadores sencillos para cada meta y realizar evaluaciones de desempeño vinculadas a los resultados, además de brindar retroalimentación y ajustes de metas cuando corresponda.	Director, jefes de línea y personal de retén	
	Reconocimiento de los superiores	El 48.89% de los efectivos mencionan que casi nunca la frecuencia del reconocimiento por parte de los superiores es adecuada.	El problema nos muestra una cultura organizacional centrada en errores con énfasis en la supervisión de fallos y cumplimiento de procesos más que en la valoración de logros, lo que reduce la visibilidad del buen	Desmotivación y desgaste del personal, la falta de reconocimiento, especialmente cuando se trabaja bajo presión, provoca pérdida de motivación, menor compromiso y	Diseñar e implementar una política institucional de reconocimiento al desempeño. Establecer criterios claros (ej.: rendimiento bajo presión,	Director, jefes de línea y personal de retén	S/. 400.00

		desempeño.	posible síndrome de agotamiento.	cumplimiento de metas críticas, trabajo en equipo) y modalidades de reconocimiento (menciones públicas, cartas, incentivos simbólicos o profesionales)		
		El problema inicia con una falta de competencias en retroalimentación de los mandos, jefaturas con escasa formación en reconocimiento, comunicación positiva y gestión emocional, que no identifican ni comunican logros bajo presión. Los reconocimientos no se hacen públicamente.	Reducción del rendimiento sostenido, sin incentivos ni feedback positivo, el personal puede disminuir su esfuerzo discrecional y la calidad del trabajo a mediano plazo.	Capacitar a mandos en retroalimentación y liderazgo apreciativo. Realizar talleres prácticos sobre cómo identificar logros, comunicar reconocimiento efectivo y dar feedback constructivo incluso en contextos de presión; incorporar prácticas de reconocimiento inmediato.	Director, jefes de línea y personal de retén	

			El problema identifica la ausencia de mecanismos formales de reconocimiento, inexistencia de políticas, criterios o instrumentos institucionales (recompensas, menciones, actas) que sistematicen el reconocimiento del desempeño en condiciones exigentes.	Aumento del conflicto y rotación de talento, la percepción de desvalorización puede incrementar tensiones con superiores, elevar el ausentismo y favorecer la salida de empleados con mejor rendimiento.	Crear mecanismos formales y rápidos para reconocer esfuerzos bajo presión. Implementar registros simples (formato digital o físico) para notificar y validar episodios de desempeño destacado, y programar reconocimientos trimestrales vinculados a estos registros.	Director, jefes de línea y personal de retén	
		El 28.89% de los trabajadores mencionan que casi nunca el acceso a incentivos motiva a los trabajadores a mejorar su rendimiento.	El problema parte por una falta de políticas claras y comunicadas sobre criterios de incentivos; los trabajadores desconocen requisitos y mecanismos.	Disminución de la motivación y del compromiso laboral, afectando productividad y calidad del servicio.	Implementar comunicación inmediata: difundir por reunión y boletín los criterios, montos y frecuencia de incentivos existentes.	Director, jefes de línea y personal de retén	

	Acceso a incentivos		El problema demuestra una cultura organizacional jerárquica y centralizada que limita la participación y reconocimiento de logros individuales.	Incremento del ausentismo, rotación o búsqueda de empleo externo por parte de personal con mejor reconocimiento.	Establecer un comité temporal mixto (RRHH + representantes) para revisar casos pendientes y transparentar decisiones en 30 días.	Director, jefes de línea y personal de retén	S/. 400.00
			El problema muestra unos recursos presupuestarios insuficientes o mal asignados para programas de incentivos, generando percepción de inaccesibilidad.	Clima laboral negativo y reducción de la colaboración y proactividad entre equipos.	Ejecutar un reconocimiento no monetario inmediato (certificados, menciones públicas, días libres simbólicos) para al menos 10% del personal destacado, mientras se evalúa presupuesto.	Director, jefes de línea y personal de retén	

Coordinación entre áreas	El 40.00% de los trabajadores mencionan que casi nunca la coordinación entre áreas se realiza de forma oportuna para cumplir con los objetivos institucionales.	El problema se da por una estructura organizacional segmentada, las áreas trabajan en silos con poca interdependencia formal ni procesos integrados.	Comunicación deficiente y duplicación de esfuerzos, provocando errores y pérdida de eficiencia.	Crear reuniones quincenales breves de coordinación interáreas (30 min) con agenda fija y rotación de moderador durante 3 meses.	Director, jefes de línea y personal de retén	S/. 400.00
		El problema surge por falta de liderazgo y prioridades, los jefes no priorizan ni facilitan reuniones interdepartamentales por carga operativa o desconocimiento de beneficios.	Clima laboral débil y menor sentido de pertenencia, lo que reduce colaboración y resolución conjunta de problemas.	Designar responsables de enlace por área y establecer un canal de comunicación ágil (chat/grupo) para consultas y acuerdos rápidos.	Director, jefes de línea y personal de retén	
		El problema se genera por la ausencia de mecanismos y recursos, no existen canales, tiempos ni espacios físicos/virtuales asignados para coordinación entre áreas.	Retardo en la toma de decisiones y menor capacidad de respuesta ante demandas externas o emergencias interdepartamentales.	Pilotar un taller de integración de 2 horas (dinámicas y resolución de casos reales) para mejorar confianza y prácticas colaborativas; evaluar impacto en 60 días.	Director, jefes de línea y personal de retén	

Solidaridad entre compañeros	El 62.22% de los efectivos mencionan que casi nunca percibe solidaridad entre compañeros en situaciones de dificultad laboral.	El problema radica en cultura laboral individualista: prevalece la orientación a tareas individuales sobre el trabajo en equipo y la ayuda mutua.	Mayor rotación y ausentismo por falta de contención y sensación de aislamiento.	Implementar un programa de “compañero de apoyo” rotativo: emparejar personal por 1 mes para acompañamiento y consulta rápida sobre dificultades.	Director, jefes de línea y personal de retén	S/. 400.00
		El problema surge por falta de normas y prácticas de apoyo: no existen protocolos ni programas formales de mentoría, pares de apoyo o turnos de acompañamiento.	Pérdida de transferencia, de conocimientos y menor resiliencia organizacional ante problemas operativos.	Capacitación breve a supervisores (2 horas) en liderazgo empático y manejo de crisis, con checklist de acciones de apoyo inmediatas.	Director, jefes de línea y personal de retén	
		El problema se genera por liderazgo poco visible en soporte emocional y operativo: supervisores no modelan ni promueven la solidaridad al priorizar eficiencia sobre bienestar.	Aumento del estrés laboral y desgaste psicológico, reduciendo rendimiento y calidad del trabajo.	Crear un canal confidencial y semanal (presencial o virtual) de intercambio de experiencias y soluciones entre colegas, moderado por RRHH, y evaluar participación en 45 días	Director, jefes de línea y personal de retén	

	Interacción colaborativa	El 28.89% de los efectivos mencionan que casi nunca percibe que hay una buena confianza en los integrantes del equipo entre los miembros del personal policial	El problema se origina en una comunicación deficiente, falta de retroalimentación frecuente y canales claros para resolver malentendidos entre compañeros y superiores.	Reducción de la eficiencia operativa y errores por falta de coordinación y cooperación.	Establecer reuniones semanales breves por equipo (15–20 min) con espacio para retroalimentación y acuerdos concretos.	Director, jefes de línea y personal de retén	S/. 400.00
			El problema surge por conflictos no gestionados, ausencia de procedimientos de mediación y resolución que permitan abordar tensiones a tiempo.	Clima laboral deteriorado, que aumenta el estrés, la insatisfacción y la posibilidad de rotación.	Implementar un protocolo rápido de mediación: RRHH y un representante de personal atienden conflictos menores dentro de 7 días hábiles.	Director, jefes de línea y personal de retén	
			El problema se genera por la falta de canales adecuados de comunicación y resolución de conflictos, lo que afecta la calidad de las relaciones laborales.	Obstáculos para el aprendizaje y la innovación, al limitarse el intercambio de ideas y la colaboración interfuncional.	Programar una actividad de integración mensual (30–60 min) enfocada en resolución de casos reales y reconocimiento público de buenas prácticas.	Director, jefes de línea y personal de retén	
	Claridad en la política de destaque	El 62.22% de los efectivos mencionan que casi siempre perciben políticas de destaque claras en la Dircocor, Tumbes	El problema se origina por Ausencia de políticas formales, no existen documentos claros que definan criterios, procesos y periodicidad para el destaque.	Desmotivación y sensación de injusticia entre el personal, afectando desempeño y compromiso.	Redactar y publicar una política provisional de destaque (criterios, proceso, responsables y cronograma) en 30 días.	Director, jefes de línea y personal de retén	S/. 400.00

			El problema surge por una comunicación insuficiente, las pocas normas existentes no se difunden ni se explican a todo el personal.	Mayor rotación y pérdida de talento, especialmente de quienes buscan reconocimiento claro por su desempeño.	Realizar sesiones informativas breves por área para explicar la política y resolver dudas; dejar registro en intranet o boletín.	Director, jefes de línea y personal de retén	
			El problema se genera por la débil promoción de prácticas institucionales orientadas a fortalecer la identificación y compromiso de los trabajadores con el equipo.	Dificultad para planificar y distribuir tareas, pues el personal desconoce expectativas y oportunidades de destaque.	Definir 3 indicadores simples y verificables (asistencia, cumplimiento de metas, calidad de trabajo) para la selección de destaque durante el primer trimestre piloto.	Director, jefes de línea y personal de retén	
Variable 2. Desempeño laboral	Actitud cooperativa	El 53.33% de los efectivos policiales mencionan que casi nunca utilizan actitud cooperativa para trabajar con sus colegas	El problema existe debido a un bajo nivel de identificación de los efectivos policiales con la actitud cooperativa dentro del equipo policial de la Dircocor, Tumbes.	Disminución de la eficacia en la coordinación de acciones operativas.	Implementar talleres de trabajo en equipo, comunicación asertiva y cooperación institucional.	Director, jefes de línea y personal de retén	S/. 400.00

			El problema evidencia una limitada integración y disposición al trabajo en equipo entre los efectivos policiales.	Aumento de conflictos internos y debilitamiento del clima laboral.	Fortalecer el liderazgo participativo y las estrategias de motivación del personal policial.	Director, jefes de línea y personal de retén	
			Se observa una débil cultura de colaboración institucional en el desempeño cotidiano de la unidad policial.	Reducción del desempeño institucional y menor cumplimiento de los objetivos de la Dircocor.	Desarrollar actividades de integración y reconocimiento que promuevan el compromiso colectivo y la actitud cooperativa.	Director, jefes de línea y personal de retén	
	Responsabilidad en sus labores	El 53.33% de los efectivos policiales mencionan que casi nunca se siente responsable de sus labores y las completa con eficiencia.	El problema se origina en la insuficiente capacitación y actualización profesional para el desempeño de sus funciones y horarios de retén.	Disminución del rendimiento individual y de la calidad del servicio policial.	Implementar programas de capacitación continua orientados al fortalecimiento de competencias laborales.	Director, jefes de línea y personal de retén	S/. 400.00
			El problema surge por la sobrecarga de trabajo o asignación inadecuada de tareas que dificulta el cumplimiento	Aparición de desánimo, estrés laboral y menor compromiso con las metas institucionales.	Distribuir de manera equilibrada las funciones y responsabilidades del personal	Director, jefes de línea y personal de retén	

puntual de las labores.		policial.		
El problema se genera por la baja motivación laboral y escaso reconocimiento al esfuerzo realizado por los efectivos policiales.	Reducción de la eficacia operativa y del cumplimiento oportuno de los objetivos de la Dircocor, Tumbes.	Desarrollar estrategias de reconocimiento, incentivo y motivación para fortalecer la percepción de eficiencia en el trabajo.	Director, jefes de línea y personal de retén	
Los efectivos no han recibido formación en técnicas de planificación, priorización de tareas y organización del trabajo diario, lo que limita su capacidad para administrar su tiempo.	La falta de planificación genera duplicidad de esfuerzos, retrasos en la ejecución de actividades y pérdida de tiempo en tareas no prioritarias, afectando el rendimiento individual y colectivo.	Desarrollar programas de formación práctica sobre técnicas de priorización (matriz de Eisenhower), establecimiento de metas SMART, uso de agendas y herramientas digitales de planificación, dirigidos a todo el personal policial.		

Eficiencia	El 33.33% de los efectivos policiales señalaron que casi nunca utiliza su tiempo de manera efectiva para planificar y preparar sus actividades.	No existen formatos, plantillas o sistemas institucionales que faciliten la programación y seguimiento de actividades, generando que el personal trabaje de manera reactiva y desorganizada.	Trabajar sin una estructura clara de actividades provoca que el personal enfrente múltiples tareas simultáneamente, incrementando los niveles de presión, ansiedad y desgaste profesional.	Diseñar e implementar formatos estandarizados de planificación de actividades (diarios/semanales) que incluyan espacios para definir prioridades, asignar tiempos estimados y registrar avances, con revisión periódica por parte de los supervisores.	Director, jefes de línea y personal de retén	S/. 400.00
		La alta demanda operativa y la falta de criterios claros para jerarquizar tareas provocan que los efectivos dediquen tiempo a actividades de menor importancia, descuidando la planificación estratégica de sus funciones.	La ausencia de planificación adecuada dificulta el cumplimiento oportuno de las funciones asignadas, impactando negativamente en el logro de los objetivos de la Dirección Contra la Corrupción y en la calidad del servicio policial.	Incorporar como práctica obligatoria 10-15 minutos al inicio de cada jornada laboral para que cada efectivo organice sus actividades del día, defina metas concretas y coordine con su equipo de trabajo, bajo supervisión de los jefes de línea.		

Resolución de problemas	El 51.11% de los efectivos policiales mencionan que a veces resuelve problemas en la oficina de manera efectiva	El problema se origina por la insuficiente capacidad de respuesta institucional para atender de manera oportuna los problemas que se presentan.	Retraso en la atención y resolución de incidencias dentro de la unidad policial.	Fortalecer los mecanismos de coordinación y comunicación interna entre el personal policial.	Director, jefes de línea y personal de retén	S/. 400.00
		El problema surge por la limitada coordinación interna entre los efectivos policiales y las diferentes áreas de la Dircocor.	Aumento de la percepción de ineficacia en la gestión interna de la Dircocor, Tumbes.	Implementar protocolos claros para la identificación, análisis y solución de problemas.	Director, jefes de línea y personal de retén	
		El problema se genera por la ausencia de estrategias orientadas a la retención del personal mediante beneficios tangibles e intangibles.	Desmotivación del personal al no percibir que su permanencia en la institución contribuye significativamente a solucionar problemas.	Dotar al personal de recursos, capacitación y herramientas de gestión que permitan actuar con mayor eficacia.	Director, jefes de línea y personal de retén	

Planificación y ejecución de proyectos	El 53.33% de los efectivos policiales mencionan que casi nunca participan activamente en la planificación y ejecución de proyectos en la oficina.	El problema se origina en la escasa participación del personal policial en los procesos de planificación y toma de decisiones de la dirección.	Disminución del compromiso y sentido de pertenencia del personal con los proyectos institucionales.	Incorporar al personal policial en espacios de planificación participativa y socialización de proyectos.	Director, jefes de línea y personal de retén	S/. 400.00
		El problema surge por los estilos de gestión centralizados que limitan la inclusión de los efectivos en la ejecución de proyectos.	Menor aprovechamiento de la experiencia y conocimientos de los efectivos policiales en la mejora de la gestión.	Implementar reuniones periódicas para recoger propuestas, observaciones y aportes del equipo operativo.	Director, jefes de línea y personal de retén	
		El problema se genera por la falta de mecanismos formales de consulta, coordinación y aporte del personal operativo.	Reducción de la eficacia en la ejecución de proyectos por falta de participación activa y corresponsabilidad.	Promover una gestión descentralizada y colaborativa que fortalezca la participación en la toma de decisiones.	Director, jefes de línea y personal de retén	
		Total				S/. 5, 200.00

V. Discusión

Objetivo específico 1. Determinar la característica de las relaciones interpersonales en la dirección contra la corrupción, distrito de Tumbes, 2026.

En la Dircocor, Tumbes se presentan retos en la percepción del nivel de cooperación dentro del equipo de trabajo, el 51.11% de los efectivos policiales mencionan que casi siempre el nivel de cooperación en su equipo de trabajo es adecuado para alcanzar los objetivos institucionales (Tabla 1). Los resultados contrastan con los de Chacón (2021) en su tesis para optar el grado académico de Licenciado en Psicología, Facultad de Artes y Humanidades de la Universidad Tecnológica Israel, Ecuador, titulado "*El estrés laboral y el desempeño de los servidores policiales pertenecientes a la dirección de educación de la policía nacional del Ecuador*". Los resultados más relevantes indican que el estrés laboral tiene un impacto significativo en el desempeño de los policías, se observó que un 32% se siente "Algo Satisfecho" con el entorno físico y espacio de trabajo. Por otro lado, también contrasta con los de Criollo y Olalla (2023) en su tesis *El clima organizacional en el Departamento Investigativo de la Policía Nacional del Cantón Latacunga, periodo 2022-2023*, donde solo el 42% de los colaboradores percibe un clima amistoso y el 40% considera que la organización no cuenta con una estructura adecuada para el desarrollo de sus actividades. Estos hallazgos se sustentan teóricamente en lo planteado por Vera y Armijos (2025), quienes señalan que la cooperación se expresa en la percepción de los trabajadores sobre la existencia de un ánimo de colaboración multidireccional entre la jefatura y los pares, en el que prima la ayuda mutua como indicador de solidaridad organizacional; en la misma línea, Correa (2023) sostiene que la cooperación se basa en el apoyo puntual y en un sentimiento de equipo que favorece el logro de objetivos grupales. Estos resultados demuestran que la Dircocor cuenta con una base favorable de colaboración operativa que debe ser consolidada institucionalmente mediante protocolos de trabajo conjunto, distribución equilibrada de la carga laboral y espacios formales de coordinación, de modo que la cooperación deje de depender de la voluntad individual del efectivo y se convierta en una práctica organizacional sostenida que fortalezca el desempeño de la unidad.

En la Dircocor, Tumbes se presentan retos en la percepción que hay respeto entre compañeros en el entorno laboral, el 60.00% de los efectivos policiales mencionan que casi nunca en la Dircocor, Tumbes se presentan retos en la percepción que hay respeto entre compañeros en el entorno laboral (Tabla 1). Los resultados contrastan con los de Peña y Paucar (2021) en su tesis *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal*

administrativo de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2021, donde el clima organizacional se situó en un 59% en un nivel bajo, evidenciando insatisfacción generalizada respecto de las condiciones de convivencia laboral. Por otro lado, se coincide con los de Bohórquez (2025) en su tesis *Clima organizacional y satisfacción laboral durante la postpandemia COVID-19 en la Universidad Estatal Península de Santa Elena*, donde el 64% de los encuestados percibió un clima organizacional favorable. Estos hallazgos se sustentan teóricamente en lo planteado por Rodríguez, Saona y Vargas (2024), quienes señalan que el respeto consiste en valorar la diversidad de perspectivas de las personas y propiciar un ambiente donde todos se sientan escuchados, sosteniendo una comunicación honesta que fortalezca los vínculos laborales; complementariamente, Mestanza (2022) afirma que las relaciones basadas en el respeto, la comunicación abierta y la colaboración generan un clima organizacional armonioso que motiva a los trabajadores a dar lo mejor de sí. Estos resultados demuestran que la Dircocor requiere intervenir de manera prioritaria el trato interpersonal, no mediante acciones aisladas, sino a través de una política institucional de convivencia que defina conductas esperadas, canales de reporte, formación en habilidades socioemocionales y evaluación del liderazgo de los mandos intermedios, con el fin de proteger el bienestar emocional del personal y sostener la eficacia operativa de una unidad especializada en la lucha contra la corrupción.

La resolución de conflictos se maneja de forma adecuada entre el personal de la Dircocor, Tumbes, el 48.89% de los efectivos policiales mencionan que casi nunca la resolución de conflictos se maneja de forma adecuada entre el personal de la Dircocor, Tumbes le motivan a mejorar su desempeño (Tabla 1). Los resultados coinciden con los de Martínez (2021) en su tesis *Relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en el personal de la Dirección de Criminalística de la Policía Nacional del Perú*, donde el clima organizacional fue percibido solo como moderado por el 55% de los efectivos y el 48% presentó estrés dentro de su organización, asociado principalmente a la comunicación y a las condiciones laborales. Por otro lado, se contrasta con los de Romero (2023) en su tesis *Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022*, donde el 79.13% de los encuestados percibió un clima organizacional positivo. Estos hallazgos se sustentan teóricamente en lo planteado por Rodríguez y Yaguachi (2024), quienes señalan que la gestión de conflictos es el procedimiento mediante el cual la entidad administra las discrepancias y tensiones entre sus trabajadores, con la meta de resolverlas

constructivamente y preservar la productividad, la colaboración y el respeto mutuo; asimismo, Ponce, Ruelas y Flores (2022) precisan que el conflicto es un fenómeno consustancial a la vida en sociedad, por lo que su manejo efectivo promueve relaciones laborales saludables. Estos resultados demuestran que la institución debe instaurar un protocolo formal de gestión de conflictos con plazos definidos, mediación a cargo de una instancia neutral y seguimiento documentado, dado que en organizaciones jerárquicas y de alta presión operativa la ausencia de mecanismos de resolución convierte las tensiones cotidianas en desgaste emocional, ausentismo y deterioro de la coordinación interna.

Objetivo específico 2. Identificar las características del reconocimiento y valoración en la dirección contra la corrupción del distrito de Tumbes, 2026.

La frecuencia del reconocimiento por parte de mis superiores es adecuada en la Dircocor, Tumbes. El 48.89% de los efectivos policiales mencionan que casi nunca tienen reconocimiento ni valoración a su trabajo diario en la Dircocor, Tumbes (Tabla 2). Los resultados coinciden con los de Bohórquez (2025) en su tesis *Clima organizacional y satisfacción laboral durante la postpandemia COVID-19 en la Universidad Estatal Península de Santa Elena*, donde se identificaron oportunidades de mejora precisamente en las dimensiones de reconocimiento y recompensa, innovación y equidad. Por otro lado, se contrasta con los de Garay (2025) en su tesis *Clima organizacional y satisfacción laboral en la V Macropol Huánuco, periodo 2024*, donde el 52.8% de los efectivos afirmó que los méritos otorgados por la institución policial generan un nivel de satisfacción significativo. Estos hallazgos se sustentan teóricamente en lo planteado por Padilla, Fuentes y Vásquez (2025), quienes señalan que el propósito del reconocimiento laboral es motivar al trabajador y afianzar la conducta deseada dentro de la organización, debiendo ser sincero y específico para resultar creíble; en igual sentido, Oyola y Valverde (2024) advierten que la omisión del reconocimiento por parte del líder enrarece el clima organizacional y puede conducir al fracaso colectivo de la unidad de trabajo. Estos resultados demuestran que la Dircocor debe institucionalizar una política de reconocimiento al desempeño con criterios objetivos, periodicidad definida y modalidades diversas -menciones públicas, resoluciones de felicitación e incentivos simbólicos-, acompañada de la capacitación de los mandos en retroalimentación y liderazgo apreciativo, de modo que el reconocimiento opere como un mecanismo sistemático de motivación y no como un acto discrecional y esporádico.

En la Dircocor, Tumbes se presentan fortalezas en la percepción de equidad en la valoración del trabajo, el 66.67% de los efectivos policiales mencionan que casi siempre

perciben que hay equidad en la valoración del trabajo que realizan en la Dircocor (Tabla 2). Los resultados coinciden con los de Tantaquispe (2025) en su tesis *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública en la Región de Ucayali, 2024*, donde el 52% de los encuestados manifestó conformidad con las condiciones de trabajo dentro de la entidad pública estudiada. Por otro lado, se contrasta con los de Haro, Navejas y García (2021) en su artículo *Los derechos humanos de los policías en México*, su desempeño laboral e impacto en la criminalidad, donde el 40% de los policías considera que su salario es insuficiente y el 60% manifiesta percepción de inseguridad respecto de sus condiciones laborales. Estos hallazgos se sustentan teóricamente en lo planteado por Chevez, Reinoso y Toscano (2025), quienes señalan que la equidad interna de la compensación exige que a igualdad de puesto, jornada y condiciones de eficiencia corresponda igual retribución, lo que obliga a la organización a medir tanto el tamaño del trabajo como los resultados aportados; complementariamente, Chávez (2023) sostiene que la equidad implica que cada persona perciba como justo lo que recibe respecto del esfuerzo realizado. Estos resultados demuestran que la percepción de justicia distributiva constituye un activo institucional que la Dircocor debe preservar mediante criterios explícitos de evaluación del desempeño y transparencia en la asignación de comisiones y responsabilidades, evitando que la ausencia de reconocimiento oportuno termine erosionando la valoración equitativa que hoy percibe la mayoría del personal.

El acceso a incentivos motiva a los efectivos policiales a mejorar su rendimiento en la Dircocor, Tumbes, el 28.89% de los efectivos policiales mencionan que casi nunca su trabajo le permite desarrollar nuevas competencias en la Dircocor, Tumbes (Tabla 2). Los resultados que contrastan con los de Tantaquispe (2025) en su tesis *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública en la Región de Ucayali, 2024*, donde las remuneraciones alcanzaron únicamente un 48% de satisfacción entre los colaboradores. Por otro lado, también se contrasta con los de Alviana y Sutarmin (2025) en su artículo *¿La satisfacción laboral media el efecto del desempeño del supervisor y el entorno laboral en el desempeño del personal en el departamento de policía?*, donde el 80% del personal de la Unidad de Investigación Criminal de la Policía de Surabaya se declaró satisfecho con su trabajo y el 75% consideró alto su desempeño. Estos hallazgos se sustentan teóricamente en lo planteado por Mendoza (2024), quien señala que la relevancia de los incentivos no radica únicamente en su influencia sobre el cumplimiento de objetivos, sino en que el trabajador incentivado se siente más motivado para permanecer en la organización;

asimismo, Chiavenato, citado en López, Pérez y Rodríguez (2021), destaca que junto a los incentivos económicos las entidades deben fomentar compensaciones no económicas por su impacto positivo en la motivación. Estos resultados demuestran que, ante las restricciones presupuestales propias del sector público, la Dircocor debe priorizar un sistema mixto de incentivos que combine reconocimientos no monetarios inmediatos con criterios claros, difundidos y verificables de acceso, evitando que la opacidad en las reglas genere percepciones de inaccesibilidad, desmotivación y desinterés por el rendimiento institucional.

Objetivo específico 3. Definir las características del trabajo en equipo en la dirección contra la corrupción del distrito de Tumbes, 2026.

La coordinación entre áreas se realiza de forma oportuna para cumplir con los objetivos institucionales en la Dircocor, Tumbes, el 40.00% de los efectivos policiales mencionan que casi nunca son capaces de mantener la coordinación entre áreas se realiza de forma oportuna para cumplir con los objetivos institucionales en la Dircocor, Tumbes (Tabla 3). De los resultados coinciden con los de Criollo y Olalla (2023) en su tesis *El clima organizacional en el Departamento Investigativo de la Policía Nacional del Cantón Latacunga, periodo 2022-2023*, donde se identificaron como áreas críticas de mejora la comunicación asertiva y la integración de actividades que fortalezcan el trabajo en equipo. Por otro lado, se contrasta con los de Arévalo (2024) en su artículo *Clima organizacional, compromiso y buena gobernanza entre el personal de la policía nacional filipina*, donde el trabajo en equipo y apoyo, junto con la claridad de rol, fueron las dimensiones mejor valoradas por los efectivos encuestados. Estos hallazgos se sustentan teóricamente en lo planteado por Gilardi y Lazazzara (2025), quienes señalan que la organización debe facilitar la comunicación entre jefes, subalternos y personal de otras áreas para asegurar información adecuada en la ejecución de las actividades; en la misma línea, Rubio y Pineda (2023) sostienen que la comunicación descansa en las redes internas existentes y en la facilidad que tienen los trabajadores para hacer llegar sus observaciones a la dirección. Estos resultados demuestran que la unidad opera con una estructura segmentada que exige mecanismos formales de articulación, tales como reuniones periódicas breves de coordinación interáreas, designación de responsables de enlace y canales digitales de acuerdo rápido, medidas indispensables en una dependencia fronteriza cuyas investigaciones dependen de la integración oportuna de información entre equipos.

Percepción de solidaridad entre compañeros en situaciones de dificultad laboral en la Dircocor, Tumbes, el 62.22% de los efectivos policiales mencionan que casi nunca

consideran que pueden percibir solidaridad entre compañeros en situaciones de dificultad laboral en la Dircocor, Tumbes (Tabla 3). De los resultados coinciden con los de Peña y Paucar (2021) en su tesis *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2021*, donde tanto el clima organizacional como el desempeño laboral se ubicaron en niveles bajos, con 59% y 91% respectivamente, revelando debilidad en el soporte entre pares. Por otro lado, se contrasta con los de Dioses y Saavedra (2025) en su investigación *Satisfacción y desempeño laborales de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tumbes durante el 2024*, donde el 82.7% de los trabajadores reportó alta satisfacción laboral. Estos hallazgos se sustentan teóricamente en lo planteado por Tinoco (2023), quien señala que el compañerismo implica colaboración, respeto, comprensión y ayuda al prójimo sin esperar nada a cambio, constituyendo un valor indispensable para el crecimiento profesional y personal del trabajador; asimismo, Vera y Armijos (2025) destacan que la empatía genera un clima laboral más humano y solidario que fomenta la confianza y el apoyo mutuo. Estos resultados demuestran que la Dircocor debe promover deliberadamente prácticas de soporte entre pares -programas de acompañamiento rotativo, mentoría interna y espacios confidenciales de intercambio de experiencias-, puesto que en unidades expuestas a presión operativa y riesgo funcional la solidaridad opera como un factor de contención emocional que previene el aislamiento, el ausentismo y la pérdida de conocimiento institucional.

Percepción de que hay una buena confianza entre los miembros del personal policial en la Dircocor, Tumbes, el 28.89% de los efectivos policiales mencionan que casi nunca perciben de que hay una buena confianza entre los miembros del personal policial en la Dircocor, Tumbes (Tabla 3). De los resultados coinciden con los de Izquierdo (2023) en su investigación *Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023*, donde el 60.7% del personal percibe un clima organizacional únicamente regular y el 62% califica su desempeño laboral como medio. Por otro lado, se contrasta con los de Valencia (2022) en su tesis *Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Policía Nacional de Ica - 2022*, donde se hallaron correlaciones altas entre el desempeño laboral y dimensiones como la motivación y el trabajo en equipo, con una relación significativa del 77%. Estos hallazgos se sustentan teóricamente en lo planteado por Méndez (2023), quien señala que el trabajo en equipo consiste en ejecutar las tareas de forma coordinada, organizada y dinámica, generando apoyo mutuo constante y sentido de compañerismo; complementariamente, Taípe

y Tipanguano (2022) sostienen que la colaboración implica compartir ideas y capacitación para enriquecer las tareas y obtener resultados óptimos. Estos resultados demuestran que la confianza entre los integrantes del equipo en la unidad policial se encuentra fragmentada y demanda intervenciones estructuradas, como reuniones semanales breves de retroalimentación, protocolos ágiles de mediación y actividades mensuales de integración basadas en casos reales, orientadas a transformar la convivencia funcional en una cultura de colaboración que sostenga la eficacia investigativa.

Objetivo específico 4. Determinar las características de la estabilidad laboral en la dirección contra la corrupción del distrito de Tumbes, 2026.

En la Dircocor, Tumbes se presentan fortalezas en la percepción de seguridad en el empleo, el 44.44% de los efectivos policiales mencionan que casi siempre la percepción de seguridad en el empleo contribuye a que se sientan más comprometidos con su trabajo (Tabla 4). Los resultados coinciden con los de Garay (2025) en su tesis *Clima organizacional y satisfacción laboral en la V Macropol Huánuco, periodo 2024*, donde el 63.9% de los efectivos considera que los objetivos y procedimientos institucionales son claros, condición estrechamente asociada a la previsibilidad del entorno laboral. Por otro lado, se contrasta con los de Chacón (2021) en su tesis *El estrés laboral y el desempeño de los servidores policiales pertenecientes a la dirección de educación de la policía nacional del Ecuador*, donde solo el 32% de los servidores se declara algo satisfecho con el entorno físico y el espacio de trabajo. Estos hallazgos se sustentan teóricamente en lo planteado por Vargas (2025), quien señala que la estabilidad laboral otorga certeza y tranquilidad al empleado, impactando en su calidad de vida y generando compromiso, seguridad y confianza con la organización; en igual sentido, Copia (2022) sostiene que un ambiente laboral estable disminuye la incertidumbre y se vincula con la confianza en la gerencia. Estos resultados demuestran que la seguridad percibida en el empleo constituye una palanca de compromiso que la Dircocor debe capitalizar mediante claridad en los procesos de permanencia, previsibilidad en la asignación de destinos y comunicación institucional oportuna, evitando que decisiones administrativas no explicadas deterioren la confianza construida y el sentido de pertenencia del efectivo policial.

En la Dircocor, Tumbes se presentan retos derivados de la rotación de personal, el 71.11% de los efectivos policiales mencionan que casi siempre la rotación de personal genera incertidumbre en el ambiente laboral (Tabla 4). Los resultados coinciden con los de Vásquez

(2024) en su tesis *El clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora N° 304 en Imaza, Amazonas*, donde el 89% de los participantes percibe el clima organizacional en un nivel apenas regular, escenario asociado a la inestabilidad de las condiciones internas. Por otro lado, se contrasta con los de Romero (2023) en su investigación *Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022*, donde el 79.13% percibió un clima organizacional positivo correlacionado con un desempeño laboral alto. Estos hallazgos se sustentan teóricamente en lo planteado por Montoya, citado por Chiavenato (2011), quien define la rotación de personal como la fluctuación de integrantes entre la organización y su entorno, medida por la relación porcentual entre ingresos y separaciones respecto del promedio de trabajadores en un periodo determinado; complementariamente, Allpas (2025) afirma que un ambiente laboral positivo donde el trabajador se siente valorado incrementa la retención del talento. Estos resultados demuestran que los cambios de colocación y destaque, propios de la carrera policial, deben ser gestionados con criterios técnicos, cronogramas anticipados y procesos de inducción y transferencia de conocimiento, de manera que la movilidad del personal no interrumpa la continuidad de las investigaciones ni erosione la cohesión del equipo en una jurisdicción fronteriza de alta exigencia.

Percepción en la claridad en las políticas de destaque en la Dircocor, Tumbes, el 62.22% de los efectivos policiales mencionan que casi nunca en su área perciben claridad en las políticas de destaque en la Dircocor, Tumbes (Tabla 4). De los resultados coinciden con los de Chavez (2023) en su tesis *Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de una entidad estatal en el distrito de Tumbes, 2023*, donde apenas el 30.3% de los encuestados percibió un alto clima organizacional y solo el 26.3% reportó una satisfacción laboral buena. Por otro lado, se contrasta con los de Garay (2025) en su tesis *Clima organizacional y satisfacción laboral en la V Macropol Huánuco, periodo 2024*, donde el 63.9% de los efectivos considera claros los objetivos y procedimientos institucionales. Estos hallazgos se sustentan teóricamente en lo planteado por García (2023), quien señala que las políticas organizacionales constituyen el conjunto de normas, disposiciones y lineamientos de cumplimiento obligatorio que determinan la conducta en el ámbito laboral; asimismo, Sáenz, Palacio, Gonzales y Díaz (2025) sostienen que para el buen funcionamiento de la entidad es indispensable que las normas estén establecidas y que los trabajadores las conozcan. Estos resultados demuestran que la Dircocor debe formalizar y

difundir una política escrita de destaque que precise criterios, indicadores verificables, responsables y cronograma, dado que en una unidad especializada en la lucha contra la corrupción la transparencia de los procedimientos internos no solo mejora el clima organizacional, sino que refuerza la legitimidad ética que la institución exige hacia el exterior.

Objetivo específico 5. Describir las características de los factores actitudinales en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026

Utiliza la actitud cooperativa para trabajar con sus colegas en la Dircocor, Tumbes, el 53.33% de los efectivos policiales mencionan que casi nunca utilizan la actitud cooperativa para trabajar con sus colegas en la Dircocor, Tumbes (Tabla 5). Los resultados coinciden con los de Izquierdo (2023) en su investigación *Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023*, donde el 62% del personal considera que su desempeño laboral se ubica en un nivel medio. Por otro lado, se contrasta con los de Alviana y Sutarmin (2025) en su artículo *¿La satisfacción laboral media el efecto del desempeño del supervisor y el entorno laboral en el desempeño del personal en el departamento de policía?*, donde el 75% de los efectivos de la Unidad de Investigación Criminal de la Policía de Surabaya considera alto su propio desempeño y el 70% valora adecuado su entorno laboral. Estos hallazgos se sustentan teóricamente en lo planteado por Salas (2024), quien señala que el desempeño laboral se ve directamente influido por el bienestar y la motivación, de modo que cuando el trabajador se siente valorado y encuentra sentido en sus tareas su compromiso y productividad aumentan significativamente; en la misma dirección, Mestanza (2022) resalta que la colaboración grupal permite el logro de los objetivos organizacionales. Estos resultados demuestran que la debilidad actitudinal observada no debe atribuirse exclusivamente al efectivo, sino a condiciones organizacionales que la institución puede modificar mediante talleres de trabajo en equipo y comunicación asertiva, liderazgo participativo y actividades de integración y reconocimiento que promuevan el compromiso colectivo y una cultura de colaboración institucional.

En la Dircocor, Tumbes se presentan avances en la valoración de la asistencia puntual al trabajo, el 42.22% de los efectivos policiales mencionan que casi siempre consideran importante su asistencia puntual al trabajo (Tabla 5). Los resultados coinciden con los de Haro, Navejas y García (2021) en su artículo *Los derechos humanos de los policías en México, su desempeño laboral e impacto en la criminalidad*, donde el 75% de

los policías cumple con los estándares de capacitación requeridos y el 55% se declara satisfecho con su labor, reflejando disposición favorable al cumplimiento funcional. Por otro lado, se contrasta con los de Vásquez (2024) en su tesis *El clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora N° 304 en Imaza, Amazonas*, donde el 55% de los trabajadores considera que su desempeño laboral es apenas regular. Estos hallazgos se sustentan teóricamente en lo planteado por Seminario, Pérez y Castro (2022), quienes señalan que corresponde a las organizaciones construir una cultura de cumplimiento recíproco que muestre respeto y valoración hacia el trabajador, sustentada en sistemas eficientes y en comunicación clara sobre cambios y plazos; asimismo, García (2023) destaca que la valoración positiva de las condiciones laborales incrementa el compromiso del personal. Estos resultados demuestran que la puntualidad, entendida como expresión de disciplina institucional, se sostiene cuando la organización retribuye con previsibilidad en los turnos de retén, distribución equilibrada de funciones y respeto por los tiempos de descanso, evitando que la sobrecarga operativa termine deteriorando una conducta que hoy la mayoría del personal reconoce como valiosa.

Se siente responsable de sus labores y las completa con eficiencia en la Dircocor, Tumbes, el 53.33% de los efectivos policiales mencionan que casi nunca se sienten responsables de sus labores y las completan con eficiencia en la Dircocor, Tumbes (Tabla 5). Estos resultados coinciden con los de Chacón (2021) en su tesis *El estrés laboral y el desempeño de los servidores policiales pertenecientes a la dirección de educación de la policía nacional del Ecuador*, donde se evidenció que la carga de trabajo y la falta de apoyo institucional impactan significativamente en el desempeño de los servidores policiales. Por otro lado, se contrasta con los de Valencia (2022) en su tesis *Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Policía Nacional de Ica - 2022*, donde se determinó una relación significativa del 77% entre una gestión eficiente del recurso humano y un alto desempeño laboral. Estos hallazgos se sustentan teóricamente en lo planteado por Rodríguez y Yaguachi (2024), quienes señalan que la remuneración y los beneficios adicionales configuran factores actitudinales que inciden en la disposición del trabajador frente a sus funciones; complementariamente, Taipe y Tipanguano (2022) sostienen que los beneficios laborales adquieren valor decisivo en la atracción y retención del talento humano. Estos resultados demuestran que la Dircocor requiere fortalecer la responsabilidad funcional mediante capacitación continua orientada a competencias, distribución equilibrada de funciones y estrategias de reconocimiento e incentivo, entendiendo que la responsabilidad

individual se consolida cuando el efectivo cuenta con recursos, claridad de rol y respaldo institucional suficientes para ejecutar sus tareas con eficiencia.

Objetivo específico 6. Identificar las características de la eficiencia en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.

En la Dircocor, Tumbes se presentan retos en el uso efectivo del tiempo, el 33.33% de los efectivos policiales mencionan que casi nunca utilizan su tiempo de manera efectiva para planificar y preparar sus actividades (Tabla 6). Los resultados coinciden con los de Vásquez (2024) en su tesis *El clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora N° 304 en Imaza, Amazonas*, donde el 55% de los trabajadores califica su desempeño laboral como regular, evidenciando limitaciones en la organización del trabajo. Por otro lado, se contrasta con los de Arévalo (2024) en su artículo *Clima organizacional, compromiso y buena gobernanza entre el personal de la policía nacional filipina*, donde la planificación y toma de decisiones, junto con la claridad de rol, obtuvieron valoraciones favorables entre los efectivos encuestados. Estos hallazgos se sustentan teóricamente en lo planteado por Paucar (2022), quien señala que el desarrollo del profesional dentro de la organización depende del tiempo, la experiencia, la capacitación y las competencias que demuestra en su trabajo diario, por lo que las entidades deben integrar estas perspectivas en sus programas de desarrollo; asimismo, Villarroel (2025) precisa que la planificación organizacional implica definir objetivos, prioridades y distribución de recursos para dirigir las operaciones institucionales. Estos resultados demuestran que la unidad opera con una lógica predominantemente reactiva, por lo que resulta necesario instaurar herramientas simples de planificación operativa, cronogramas de casos, indicadores de tiempos de atención y revisiones periódicas de avance que permitan convertir el esfuerzo individual en eficiencia organizacional medible.

Resuelve problemas en la oficina de manera efectiva, donde el 51.11 % de los efectivos policiales mencionan que a veces resuelven problemas en la oficina de manera efectiva en la Dircocor, Tumbes (Tabla 6). Los resultados coinciden con los de Martínez (2021) en su tesis *Relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en el personal de la Dirección de Criminalística de la Policía Nacional del Perú*, donde el clima organizacional fue percibido como moderado por el 55% de los efectivos, con la comunicación y las condiciones laborales como dimensiones críticas para la capacidad de respuesta. Por otro lado, se contrasta con los de Romero (2023) en su investigación *Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores de contrato administrativo de servicio*

en la *Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022*, donde el clima positivo percibido por el 79.13% se correlacionó con un desempeño laboral alto. Estos hallazgos se sustentan teóricamente en lo planteado por Montero y Merino (2024), quienes señalan que el apoyo institucional constituye una herramienta de gestión que mejora la comunicación entre gestores y trabajadores y estimula la reflexión sobre las prácticas y los nudos críticos del proceso de trabajo; complementariamente, Oyola y Valverde (2024) destacan que la capacidad resolutive refleja el nivel de apoyo que el trabajador percibe de sus pares y superiores. Estos resultados demuestran que la capacidad resolutive de la Dircocor depende menos de la iniciativa aislada del efectivo que del respaldo institucional disponible, por lo que se requieren protocolos claros de identificación y solución de incidencias, dotación oportuna de recursos logísticos y canales de coordinación interna que reduzcan los tiempos de respuesta ante denuncias y requerimientos ciudadanos.

En la Dircocor, Tumbes se presentan fortalezas en el compromiso con la mejora continua, el 51.11% de los efectivos policiales mencionan que casi siempre se comprometen a fondo con su trabajo y buscan mejorar constantemente (Tabla 6). Los resultados coinciden con los de Dioses y Saavedra (2025) en su investigación *Satisfacción y desempeño laborales de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tumbes durante el 2024*, donde el 82.7% de los trabajadores reportó alta satisfacción laboral vinculada a un mejor desempeño. Por otro lado, se contrasta con los de Peña y Paucar (2021) en su tesis *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2021*, donde el desempeño laboral alcanzó un 91% en nivel bajo. Estos hallazgos se sustentan teóricamente en lo planteado por Chiavenato (2021), quien demuestra que la capacitación del personal resulta indispensable para maximizar la efectividad de los procedimientos y obtener buenos resultados en el desempeño de los colaboradores; en igual sentido, Correa (2023) sostiene que la oportunidad de desarrollo se construye desde la institución hacia sus trabajadores para que continúen adquiriendo conocimientos y cumplan los objetivos organizacionales. Estos resultados demuestran que existe una disposición favorable a la mejora que la institución debe canalizar mediante un plan anual de capacitación, especialización en investigación de delitos de corrupción y rutas visibles de desarrollo profesional, evitando que el compromiso individual se frustre por la ausencia de oportunidades formativas y termine convirtiéndose en desmotivación.

Objetivo específico 7. Identificar las características del logro de objetivos institucional en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.

Participa activamente en la planificación y ejecución de proyectos en la oficina en la Dircocor, Tumbes, el 53.33% de los efectivos policiales mencionan que casi nunca participan activamente en la planificación y ejecución de proyectos en la oficina en la Dircocor, Tumbes (Tabla 7). Los resultados coinciden con los de Criollo y Olalla (2023) en su tesis *El clima organizacional en el Departamento Investigativo de la Policía Nacional del Cantón Latacunga, periodo 2022-2023*, donde el 40% de los colaboradores considera que la organización no cuenta con una estructura adecuada para el desarrollo de sus actividades. Por otro lado, se contrasta con los de Arévalo (2024) en su artículo *Clima organizacional, compromiso y buena gobernanza entre el personal de la policía nacional filipina*, donde las dimensiones de participación, consenso y planificación y toma de decisiones fueron valoradas de manera favorable por los efectivos. Estos hallazgos se sustentan teóricamente en lo planteado por Loderer y Kock (2025), quienes señalan que el reconocimiento público y la valoración de los aportes de los colaboradores promueven un clima organizacional positivo y una cultura de aprecio mutuo; complementariamente, Ruiz y Valenzuela (2024) sostienen que los logros y el reconocimiento se relacionan con la autoestima del individuo y estimulan su motivación para continuar. Estos resultados demuestran que el estilo de gestión centralizado limita el aprovechamiento del conocimiento operativo del personal, por lo que la Dircocor debe incorporar espacios de planificación participativa, reuniones periódicas de recojo de propuestas y mecanismos formales de consulta que fortalezcan la corresponsabilidad y el sentido de pertenencia respecto de los proyectos institucionales.

Se cumple con los objetivos y metas establecidos para sus casos policiales en la Dircocor, Tumbes, el 42.22% de los efectivos policiales mencionan que casi siempre se cumplen con los objetivos y metas establecidos para sus casos policiales en la Dircocor, Tumbes (Tabla 7). Los resultados contrastan con los de Garay (2025) en su tesis *Clima organizacional y satisfacción laboral en la V Macropol Huánuco, periodo 2024*, donde el 63.9% de los efectivos considera claros los objetivos y procedimientos institucionales, condición que favorece el cumplimiento de metas. Por otro lado, se coincide con los de Romaní (2025) en su tesis *Violencia psicológica contra la mujer y su incidencia en el desempeño laboral en la Policía Nacional - Lima 2023*, donde el 32.5% de las encuestadas identifica un impacto negativo directo sobre su desempeño laboral derivado de condiciones

adversas del entorno. Estos hallazgos se sustentan teóricamente en lo planteado por Miranda et al. (2021), quienes señalan que el logro de objetivos se vincula con la apreciación y valoración del desempeño alcanzado por los trabajadores, pues el reconocimiento motiva y refuerza los comportamientos positivos; asimismo, García (2023) precisa que el reconocimiento oportuno, sincero y coherente con el desempeño se convierte en una herramienta poderosa para mejorar el clima organizacional y la productividad. Estos resultados demuestran que la Dircocor debe consolidar una gestión por resultados que traduzca los objetivos institucionales en metas SMART por área y por puesto, con indicadores verificables, seguimiento periódico y retroalimentación, de modo que el cumplimiento deje de depender del esfuerzo individual y se convierta en un proceso institucional medible y sostenible.

Objetivo 7. Elaborar una propuesta de un plan de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.

PLAN DE MEJORA

1. Datos generales

Nombre: Dirección Contra la Corrupción, Tumbes

2. Misión

La DIRCOCOR Tumbes tiene como misión prevenir, investigar y combatir los delitos de corrupción en el ámbito de su jurisdicción, mediante acciones policiales especializadas, coordinadas y eficientes, contribuyendo al fortalecimiento de la ética pública, la legalidad, la transparencia y la confianza de la ciudadanía en las instituciones del Estado.

3. Visión

Ser una unidad policial especializada reconocida por su integridad, profesionalismo y eficacia en la lucha contra la corrupción, consolidándose como un referente institucional en la prevención, detección e investigación de actos ilícitos que afectan la administración pública y el interés social.

4. Objetivos estratégicos institucionales

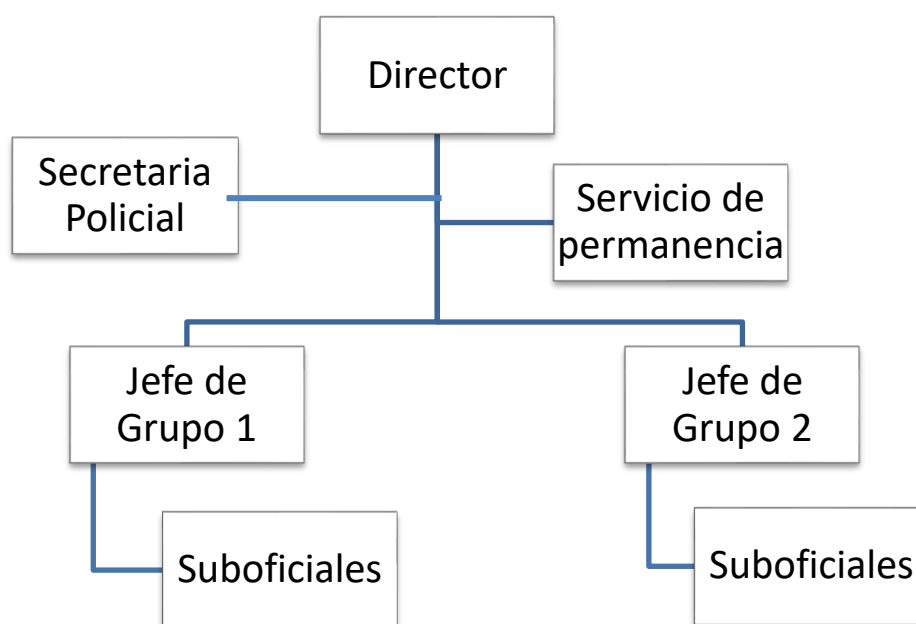
- Fortalecer las acciones de prevención, detección e investigación de presuntos actos de corrupción dentro del ámbito territorial de Tumbes.
- Mejorar la capacidad operativa y técnica del personal policial para desarrollar intervenciones oportunas y eficaces.

- Promover la coordinación interinstitucional con entidades públicas, fiscalía, control y sociedad civil para enfrentar de manera articulada la corrupción.
- Impulsar la integridad, ética, disciplina y compromiso institucional en el desempeño del personal de la DIRCOCOR.
- Optimizar el uso de recursos humanos, logísticos y tecnológicos para garantizar una gestión eficiente y transparente.

5. Servicios

- Recepción de denuncias sobre presuntos actos de corrupción.
- Orientación al ciudadano sobre procedimientos vinculados a denuncias y seguimiento de casos.
- Investigación policial de hechos presuntamente vinculados a corrupción.
- Apoyo técnico y operativo en diligencias relacionadas con delitos contra la administración pública.
- Coordinación con el Ministerio Público y otras entidades de control.
- Emisión de informes y reportes de investigación para las autoridades competentes.
- Acciones preventivas y de sensibilización orientadas a fortalecer la cultura de integridad.
- Atención de requerimientos institucionales relacionados con el combate a la corrupción.

6. Organigrama de la entidad



Nota. Manual de Organización y Funciones de la Dircocor, Tumbes

6.1. Descripción de los puestos

	Información General del Puesto
Nombre del puesto	Director de la Dircocor, Tumbes
Nivel académico	Oficial Superior, específicamente con el grado de Capitán PNP, Mayor PNP o comandante PNP con título profesional universitario en Administración, Ciencias Policiales, Derecho, Criminología, Investigación Criminal o afines. Deseable maestría en gestión pública, seguridad o gestión institucional.
Experiencia Laboral	5 a 8 años en la Policía Nacional del Perú; mínimo 3 años en cargos de mando, supervisión o conducción operativa.
Conocimientos necesarios	Normativa institucional de la Policía Nacional del Perú. Gestión pública y administrativa. Investigación criminal y lucha contra la corrupción. Planeamiento estratégico, control interno y presupuesto público.
Habilidades y destrezas	Liderazgo, toma de decisiones, comunicación efectiva, gestión de conflictos y capacidad de dirección operativa.
Funciones	Depende normativamente de la Dirección Regional correspondiente de la Policía Nacional del Perú y de los lineamientos del Ministerio del Interior, teniendo mando directo sobre los órganos de línea, apoyo y asesoramiento de la Dircocor, Tumbes. Dirigir, coordinar, supervisar y evaluar el cumplimiento de las funciones asignadas a la Dircocor, Tumbes, en el marco de la normativa vigente. Formular, ejecutar y controlar los planes operativos, estratégicos y de acción orientados a la prevención, investigación y lucha contra la corrupción. Supervisar el desempeño del personal policial y administrativo, garantizando el cumplimiento de metas, procedimientos y estándares institucionales. Promover el fortalecimiento de la integridad, ética, disciplina y compromiso institucional del personal bajo su mando. Disponer y coordinar acciones de investigación, control y apoyo operativo para atender denuncias, hechos irregulares o presuntos actos de corrupción. Evaluar permanentemente los resultados de la gestión institucional, adoptando medidas preventivas y correctivas oportunas. Coordinar con otras unidades orgánicas, autoridades competentes y entidades públicas para el desarrollo de acciones conjuntas en el marco de sus competencias. Presentar informes periódicos sobre avances, logros, dificultades y necesidades de la dependencia a las instancias superiores correspondientes.

Nombre del puesto	Secretaria de la Dircocor Tumbes
Nivel académico	Suboficial de Tercera PNP, Título técnico o profesional en Secretariado Ejecutivo, Administración, Computación e Informática, Asistencia de Gerencia o carreras afines. Deseable capacitación en gestión documentaria y ofimática.
Experiencia Laboral	1 a 3 años en labores secretariales, administrativas o de apoyo documentario en entidades policiales.
Conocimientos necesarios	Gestión documentaria y archivo. Redacción de documentos administrativos. Ofimática: Word, Excel, PowerPoint y correo electrónico institucional. Atención al público y manejo de comunicaciones internas. Normas básicas de organización administrativa.
Habilidades y destrezas	- Redacción, organización, comunicación efectiva, confidencialidad, trabajo bajo presión, manejo de agenda y atención al detalle.
Funciones	Depende funcionalmente de la jefatura inmediata de la Dircocor, Tumbes y brinda apoyo administrativo a las diferentes áreas de la dependencia. Recepcionar, registrar, clasificar, distribuir y archivar la documentación interna y externa de la dependencia. Redactar, digitar y tramitar oficios, memorandos, informes, actas y otros documentos administrativos solicitados por la jefatura. Atender y canalizar llamadas telefónicas, mensajes y comunicaciones dirigidas a la oficina. Organizar y mantener actualizada la agenda de reuniones, entrevistas y actividades de la jefatura. Coordinar la recepción, envío y seguimiento de documentos con otras áreas e instituciones vinculadas a la Dircocor, Tumbes. Mantener ordenado y actualizado el archivo físico y digital de la documentación, garantizando su conservación y disponibilidad oportuna. Atender al personal interno y a los usuarios externos con amabilidad, reserva y eficiencia. Llevar el control de útiles de oficina, materiales y requerimientos básicos para el funcionamiento administrativo. Apoyar en la elaboración de cuadros, reportes y registros administrativos que le sean solicitados. Realizar otras funciones afines al cargo que le sean asignadas por la jefatura inmediata.
Nombre del puesto	Servicio de permanencia
Nivel académico	Suboficial de Tercera PNP, Deseable formación técnica o cursos en seguridad, disciplina policial, control institucional o afines.
Experiencia Laboral	1 a 3 años en funciones de vigilancia, seguridad, control de accesos o servicios policiales similares.

Conocimientos necesarios	Normativa y procedimientos básicos de seguridad institucional. Control de accesos y registro de ingreso y salida de personal y visitantes. Uso de equipos de comunicación y sistemas de seguridad. Protocolos de atención y respuesta ante incidentes. Normas de disciplina, orden y respeto jerárquico.
Habilidades y destrezas	- Vigilancia, observación, responsabilidad, autocontrol, comunicación, capacidad de reacción y trabajo bajo presión.
Funciones	Depende funcionalmente de la jefatura inmediata de la Dircor, Tumbes y tiene a su cargo la custodia, vigilancia y control de las instalaciones asignadas. Controlar el ingreso y salida de personas, vehículos, bienes y documentos autorizados en la dependencia. Verificar la identidad y autorización del personal, visitantes y proveedores que ingresan a las instalaciones. Mantener vigilancia permanente de los ambientes, accesos y perímetro de la sede policial. Registrar incidencias, novedades y ocurrencias durante el servicio de permanencia. Informar de manera inmediata a la jefatura sobre cualquier situación irregular, sospechosa o de riesgo. Apoyar en la protección de bienes, equipos, documentos y recursos institucionales. Cumplir y hacer cumplir las normas internas de seguridad, orden y disciplina. Coordinar con el personal policial de turno ante situaciones de emergencia o eventualidades. Mantener una presentación personal adecuada y actitud de respeto, firmeza y reserva en el ejercicio de sus funciones. Realizar otras funciones afines al cargo que le sean asignadas por la jefatura inmediata.
Nombre del puesto	Jefe de grupo policial
Nivel académico	Alférez PNP con título profesional o grado en Ciencias Policiales, Administración, Seguridad, Investigación Criminal o afines. Deseable capacitación en liderazgo, control de personal y gestión operativa.
Experiencia Laboral	3 a 5 años en funciones policiales operativas; mínimo 1 a 2 años en cargos de mando, supervisión o coordinación de equipos.

Conocimientos necesarios	Normativa institucional de la Policía Nacional del Perú. Procedimientos operativos policiales. Liderazgo, disciplina y control de personal. Gestión de conflictos y toma de decisiones. Elaboración de informes y reportes de servicio.
Habilidades y destrezas	Liderazgo, comunicación, coordinación, supervisión, capacidad de reacción, resolución de problemas y trabajo en equipo.
Funciones	Depende funcionalmente de la jefatura inmediata de la Dircocor, Tumbes y tiene a su cargo la conducción y supervisión del grupo policial asignado. Dirigir, coordinar y supervisar las actividades del personal policial bajo su mando. Distribuir las funciones y responsabilidades del grupo de acuerdo con las necesidades del servicio. Verificar el cumplimiento de las órdenes, disposiciones y procedimientos operativos establecidos. Mantener la disciplina, el orden y la adecuada presentación del personal a su cargo. Informar a la jefatura inmediata sobre las novedades, incidencias y resultados del servicio. Coordinar acciones operativas con otras áreas o unidades cuando sea necesario. Supervisar la correcta ejecución de patrullajes, intervenciones, custodia o actividades asignadas. Evaluar el desempeño del personal y adoptar medidas correctivas cuando corresponda. Velar por el uso adecuado de recursos, equipos y materiales asignados al grupo policial. Realizar otras funciones afines al cargo que le sean asignadas por la jefatura inmediata.

Nombre del puesto	Efectivos policiales
Nivel académico	Grado de suboficial de la Policía Nacional del Perú. Deseable formación complementaria en investigación criminal, control interno, seguridad institucional o lucha contra la corrupción.
Experiencia Laboral	1 a 3 años de servicio policial, preferentemente en labores operativas, preventivas, investigativas o de apoyo institucional.
Conocimientos necesarios	Normativa institucional de la Policía Nacional del Perú. Procedimientos operativos policiales. Investigación, prevención y control de actos irregulares. Uso adecuado de medios de comunicación y equipos de trabajo. Ética, disciplina y normas de seguridad institucional.
Habilidades y destrezas	- Responsabilidad, disciplina, trabajo en equipo, observación, comunicación, autocontrol y capacidad para actuar bajo presión.
Funciones	Depende funcionalmente de la jefatura inmediata de la Dircocor, Tumbes y cumple funciones operativas, preventivas, investigativas y de apoyo institucional. Cumplir las órdenes, disposiciones y directivas impartidas por la jefatura inmediata. Participar en acciones operativas, preventivas, de control e investigación según la naturaleza del servicio. Apoyar en la detección, verificación y registro de hechos o conductas irregulares vinculadas con la corrupción. Elaborar informes, partes y reportes sobre las actividades realizadas durante el servicio. Mantener una conducta ética, disciplinada y respetuosa en el ejercicio de sus funciones. Colaborar con el equipo de trabajo en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Usar adecuadamente los recursos, equipos y materiales asignados para el servicio. Mantener reserva respecto a la información y documentación a la que tenga acceso. Atender diligencias y encargos funcionales dispuestos por la jefatura. Realizar otras funciones afines al cargo que le sean asignadas por la jefatura inmediata.

7. Diagnóstico general

MATRIZ FODA	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	O1: Políticas nacionales de fortalecimiento de la integridad y lucha contra la corrupción. O2: Programas de capacitación y especialización policial. O3: Acceso a tecnologías de información y sistemas de soporte institucional. O4: Cooperación interinstitucional con ministerios, fiscalía y gobiernos regionales. O5: Apoyo de la ciudadanía mediante denuncias y vigilancia social. O6: Disponibilidad de herramientas digitales para control, registro y seguimiento de casos.	A1: Limitaciones presupuestales para operaciones y equipamiento. A2: Cambios frecuentes en normas y procedimientos institucionales. A3: Presión social o política sobre investigaciones sensibles. A4: Riesgo de filtración de información reservada. A5: Incremento de hechos de corrupción y modalidades delictivas más complejas. A6: Debilidad de articulación con otras entidades de control y justicia.
FORTALEZAS	Estrategia FO	Estrategia FA
F1: Personal policial con experiencia en investigación y control. F2: Estructura orgánica definida y funciones especializadas. F3: Capacidad operativa para intervención, seguimiento y verificación. F4: Manejo de procedimientos institucionales y cadena de mando. F5: Compromiso del personal con la disciplina y el orden institucional. F6: Relación funcional con autoridades y entidades vinculadas a la lucha anticorrupción.	FO1: Fortalecer la capacitación especializada del personal aprovechando las políticas nacionales de integridad. (F1, F2 + O1, O2) FO2: Implementar sistemas digitales de control y seguimiento de casos con apoyo tecnológico disponible. (F3, F4 + O3, O6) FO3: Consolidar mecanismos de coordinación con entidades públicas y de justicia para mejorar la intervención institucional. (F6 + O4) FO4: Aprovechar el apoyo ciudadano para reforzar canales de denuncia y vigilancia social. (F5 + O5) FO5: Optimizar la capacidad operativa mediante herramientas tecnológicas para el registro y monitoreo de casos. (F3 + O3, O6)	FA1: Priorizar el uso eficiente de recursos ante limitaciones presupuestales. (F2, F3 + A1) FA2: Actualizar permanentemente al personal frente a cambios normativos y procedimentales. (F1, F4 + A2) FA3: Fortalecer protocolos de reserva y confidencialidad para reducir riesgos de filtración de información. (F4, F5 + A4) FA4: Intensificar acciones de control e investigación ante el incremento de hechos de corrupción. (F1, F3 + A5) FA5: Mejorar la coordinación interinstitucional para responder a debilidades de articulación externa. (F6 + A6)

DEBILIDADES	Estrategia DO	Estrategia DA
D1: Ausencia de respeto entre compañeros en el entorno laboral. D2: La resolución de conflictos se maneja de forma inadecuada entre el personal. D3: La frecuencia del reconocimiento por parte de los superiores es casi nula. D4: La falta de acceso a incentivos desmotiva a los trabajadores a mejorar su rendimiento. D5: La coordinación entre áreas se realiza de forma inoportuna para cumplir con los objetivos institucionales. D6: El personal policial percibe que la solidaridad entre compañeros en situaciones de dificultad laboral es carente. D7: Falta de confianza entre los integrantes del equipo del personal policial. D8: El personal policial percibe que no utilizan actitud cooperativa para trabajar con sus colegas. D9: Los efectivos no utilizan su tiempo de manera efectiva para planificar y preparar sus actividades.	DO1: Administrar la obtención de recursos en capacitación sobre convivencia y resolución de conflictos. (D1 + O3, O6) DO2: Implementar capacitación continua en control de la ira, manejo de emociones e inteligencia emocional. (D4 + O2) DO3: Fortalecer la articulación entre el desempeño de cada efectivo y su respectivo reconocimiento con una respuesta institucional oportuna. (D2, D3 + O4) DO4: Difundir resultados y acciones de la DIRCOCOR Tumbes para reforzar la confianza ciudadana. (D5 + O5) DO5: Usar herramientas digitales para reducir tiempos administrativos y mejorar la gestión entre áreas. (D3 + O3, O6) DO6: Implementar capacitación continua en trabajo en equipo y trabajo colaborativo en comunión con los objetivos institucionales. (D5 + O2) DO7: Fortalecer la confianza individual, con identificación con la institución policial y con una respuesta institucional oportuna. (D3, D4 + O5) DO8: Difundir resultados del equipo y acciones de la DIRCOCOR Tumbes(D5 + O5) DO9: Usar herramientas digitales para reducir tiempos muertos e inoperativos. (D3 + O3, O6)	DA1: Simplificar procesos administrativos para reducir el impacto de la convivencia en la institución castrense. (D3 + A1) DA2: Desarrollar protocolos internos de actualización normativa para evitar conflictos innecesarios. (D2, D4 + A2) DA3: Establecer controles estrictos de acceso y manejo de información sensible. (D1, D5 + A4) DA4: Fortalecer la coordinación interna y externa ante investigaciones complejas. (D2 + A5, A6) DA5: Diseñar planes de contingencia operativa frente a cambios de contexto institucional o social. (D6 + A3, A5) DA6: Desarrollar protocolos internos de solidaridad (D2, D4 + A2) DA7: Establecer controles estrictos de convivencia (D1, D5 + A4) DA8: Fortalecer la coordinación interna. (D2 + A5, A6) DA9: Diseñar planes de contingencia operativa frente a deterioro productivo. (D6 + A3, A5)

8. Indicadores de gestión

Indicador	Problema	Causas	Consecuencias
Respeto entre compañeros	El 60.00% de los efectivos mencionan que casi nunca hay respeto entre compañeros en el entorno laboral	El problema sucede por la ausencia de políticas claras sobre convivencia y trato interpersonal, y falta de liderazgo que promueva valores de respeto y colaboración.	Disminución de la motivación y del desempeño, la percepción de falta de respeto actúa como agente desmotivador, reduciendo la productividad individual y colectiva.
		El problema se origina con una comunicación ineficaz: canales formales e informales débiles, retroalimentación poco frecuente o mal gestionada, lo que provoca malentendidos y relaciones tensas entre colegas.	Aumento del conflicto y rotación: mayores niveles de tensión interpersonal pueden elevar los conflictos formales e informales y propiciar ausentismo o salida de personal.
		El problema radica en la falta de capacitación y desarrollo en habilidades socioemocionales: escasez de formación en resolución de conflictos, trabajo en equipo y manejo de relaciones interpersonales, lo que reduce la capacidad para interactuar respetuosamente.	Deterioro de la calidad del servicio/institucional: un ambiente de trabajo hostil afecta la coordinación y la eficacia operativa, lo que puede traducirse en mayor número de errores, quejas o incumplimientos de procedimientos.
Resolución de conflictos	El 48.89% de los efectivos mencionan que casi nunca la resolución de conflictos se maneja de forma adecuada entre el personal.	El problema comienza con la ausencia de metas institucionales desagregadas a nivel de área y puesto, lo que impide que el personal entienda objetivos concretos y su contribución diaria, semanal, quincenal o	Trabajo poco focalizado y pérdida de productividad, al no existir metas claras, los esfuerzos se dispersan en tareas de menor prioridad o repetitivas, reduciendo la

		mensual, generando percepción de injusticia y desdén por parte de los superiores	eficiencia operativa.
		El problema inicia con una comunicación vertical deficiente, la información sobre planes, prioridades y metas no se transmite de forma clara o periódica desde la dirección hacia los mandos y equipos de efectivos, generando ambigüedad sobre lo que se espera de cada personal policial	Baja motivación y responsabilidad: la ausencia de objetivos medibles dificulta la percepción de logro y la rendición de cuentas, provocando desmotivación y menor compromiso con resultados institucionales.
		El problema devela una falta de planificación y seguimiento, carencia de procesos formales para definir metas individuales o grupales, fijar indicadores y revisar avances, de modo que las tareas se realizan de forma reactiva y sin orientación estratégica.	Dificultad para evaluar desempeño y tomar decisiones: sin metas ni indicadores definidos, es complejo medir resultados, justificar recursos o diseñar planes de mejora, afectando la gestión y la toma de decisiones en la Dircocor, Tumbes.

Reconocimiento de los superiores	El 48.89% de los efectivos mencionan que casi nunca la frecuencia del reconocimiento por parte de los superiores es adecuada.	El problema nos muestra una cultura organizacional centrada en errores con énfasis en la supervisión de fallos y cumplimiento de procesos más que en la valoración de logros, lo que reduce la visibilidad del buen desempeño.	Desmotivación y desgaste del personal, la falta de reconocimiento, especialmente cuando se trabaja bajo presión, provoca pérdida de motivación, menor compromiso y posible síndrome de agotamiento.
		El problema inicia con una falta de competencias en retroalimentación de los mandos, jefaturas con escasa formación en reconocimiento, comunicación positiva y gestión emocional, que no identifican ni comunican logros bajo presión. Los reconocimientos no se hacen públicamente.	Reducción del rendimiento sostenido, sin incentivos ni feedback positivo, el personal puede disminuir su esfuerzo discrecional y la calidad del trabajo a mediano plazo.
		El problema identifica la ausencia de mecanismos formales de reconocimiento, inexistencia de políticas, criterios o instrumentos institucionales (recompensas, menciones, actas) que sistematicen el reconocimiento del desempeño en condiciones exigentes.	Aumento del conflicto y rotación de talento, la percepción de desvalorización puede incrementar tensiones con superiores, elevar el ausentismo y favorecer la salida de empleados con mejor rendimiento.
Acceso a incentivos	El 28.89% de los trabajadores mencionan que	El problema parte por una falta de políticas claras y comunicadas sobre criterios de incentivos; los trabajadores desconocen requisitos y mecanismos.	Disminución de la motivación y del compromiso laboral, afectando productividad y calidad del servicio.

	casi nunca el acceso a incentivos motiva a los trabajadores a mejorar su rendimiento.	El problema demuestra una cultura organizacional jerárquica y centralizada que limita la participación y reconocimiento de logros individuales.	Incremento del ausentismo, rotación o búsqueda de empleo externo por parte de personal con mejor reconocimiento.
		El problema muestra unos recursos presupuestarios insuficientes o mal asignados para programas de incentivos, generando percepción de inaccesibilidad.	Clima laboral negativo y reducción de la colaboración y proactividad entre equipos.
Coordinación entre áreas	El 40.00% de los trabajadores mencionan que casi nunca la coordinación entre áreas se realiza de forma oportuna para cumplir con los objetivos institucionales.	El problema se da por una estructura organizacional segmentada, las áreas trabajan en silos con poca interdependencia formal ni procesos integrados.	Comunicación deficiente y duplicación de esfuerzos, provocando errores y pérdida de eficiencia.
		El problema surge por falta de liderazgo y prioridades, los jefes no priorizan ni facilitan reuniones interdepartamentales por carga operativa o desconocimiento de beneficios.	Clima laboral débil y menor sentido de pertenencia, lo que reduce colaboración y resolución conjunta de problemas.
		El problema se genera por la ausencia de mecanismos y recursos, no existen canales, tiempos ni espacios físicos/virtuales asignados para coordinación entre áreas.	Retardo en la toma de decisiones y menor capacidad de respuesta ante demandas externas o emergencias interdepartamentales.

Solidaridad entre compañeros	El 62.22% de los efectivos mencionan que casi nunca percibe solidaridad entre compañeros en situaciones de dificultad laboral.	El problema radica en cultura laboral individualista: prevalece la orientación a tareas individuales sobre el trabajo en equipo y la ayuda mutua.	Mayor rotación y ausentismo por falta de contención y sensación de aislamiento.
		El problema surge por falta de normas y prácticas de apoyo: no existen protocolos ni programas formales de mentoría, pares de apoyo o turnos de acompañamiento.	Pérdida de transferencia, de conocimientos y menor resiliencia organizacional ante problemas operativos.
		El problema se genera por liderazgo poco visible en soporte emocional y operativo: supervisores no modelan ni promueven la solidaridad al priorizar eficiencia sobre bienestar.	Aumento del estrés laboral y desgaste psicológico, reduciendo rendimiento y calidad del trabajo.
Interacción colaborativa	El 28.89% de los efectivos mencionan que casi nunca percibe que hay una buena confianza en los integrantes del equipo entre los miembros del personal policial.	El problema se origina en una comunicación deficiente, falta de retroalimentación frecuente y canales claros para resolver malentendidos entre compañeros y superiores.	Reducción de la eficiencia operativa y errores por falta de coordinación y cooperación.
		El problema surge por conflictos no gestionados, ausencia de procedimientos de mediación y resolución que permitan abordar tensiones a tiempo.	Clima laboral deteriorado, que aumenta el estrés, la insatisfacción y la posibilidad de rotación.
		El problema se genera por la falta de canales adecuados de comunicación y resolución de conflictos, lo que afecta la calidad de las relaciones laborales.	Obstáculos para el aprendizaje y la innovación, al limitarse el intercambio de ideas y la colaboración interfuncional.

Claridad en la política de destaque	El 62.22% de los efectivos mencionan que casi nunca percibe claridad en políticas de contratación o destaque en la DIRCOCOR.	El problema se origina por Ausencia de políticas formales, no existen documentos claros que definan criterios, procesos y periodicidad para el destaque.	Desmotivación y sensación de injusticia entre el personal, afectando desempeño y compromiso.
		El problema surge por una comunicación insuficiente, las pocas normas existentes no se difunden ni se explican a todo el personal.	Mayor rotación y pérdida de talento, especialmente de quienes buscan reconocimiento claro por su desempeño.
		El problema se genera por la débil promoción de prácticas institucionales orientadas a fortalecer la identificación y compromiso de los trabajadores con el equipo.	Dificultad para planificar y distribuir tareas, pues el personal desconoce expectativas y oportunidades de destaque.
Actitud cooperativa	El 53.33% de los efectivos policiales mencionan que casi nunca utilizan actitud cooperativa para trabajar con sus colegas.	El problema existe debido a un bajo nivel de identificación de los efectivos policiales con la actitud cooperativa dentro del equipo policial de la Dircocor, Tumbes.	Disminución de la eficacia en la coordinación de acciones operativas.
		El problema evidencia una limitada integración y disposición al trabajo en equipo entre los efectivos policiales.	Aumento de conflictos internos y debilitamiento del clima laboral.

		Se observa una débil cultura de colaboración institucional en el desempeño cotidiano de la unidad policial.	Reducción del desempeño institucional y menor cumplimiento eficiente de los objetivos de la Dircocor.
Responsabilidad en sus labores	El 53.33% de los efectivos policiales mencionan que casi nunca se siente responsable de sus labores y las completa con eficiencia.	El problema se origina en la insuficiente capacitación y actualización profesional para el desempeño de sus funciones y horarios de retén.	Disminución del rendimiento individual y de la calidad del servicio policial.
		El problema surge por la sobrecarga de trabajo o asignación inadecuada de tareas que dificulta el cumplimiento puntual de las labores.	Aparición de desánimo, estrés laboral y menor compromiso con las metas institucionales.
		El problema se genera por la baja motivación laboral y escaso reconocimiento al esfuerzo realizado por los efectivos policiales.	Reducción de la eficacia operativa y del cumplimiento oportuno de los objetivos de la Dircocor, Tumbes.
Eficiencia	El 33.33% de los efectivos policiales señalaron que casi nunca utiliza su tiempo de manera efectiva para planificar y preparar sus actividades.	Los efectivos no han recibido formación en técnicas de planificación, priorización de tareas y organización del trabajo diario, lo que limita su capacidad para administrar eficientemente su tiempo.	La falta de planificación genera duplicidad de esfuerzos, retrasos en la ejecución de actividades y pérdida de tiempo en tareas no prioritarias, afectando el rendimiento individual y colectivo.

		No existen formatos, plantillas o sistemas institucionales que faciliten la programación y seguimiento de actividades, generando que el personal trabaje de manera reactiva y desorganizada.	Trabajar sin una estructura clara de actividades provoca que el personal enfrente múltiples tareas simultáneamente, incrementando los niveles de presión, ansiedad y desgaste profesional.
		La alta demanda operativa y la falta de criterios claros para jerarquizar tareas provocan que los efectivos dediquen tiempo a actividades de menor importancia, descuidando la planificación estratégica de sus funciones.	La ausencia de planificación adecuada dificulta el cumplimiento oportuno de las funciones asignadas, impactando negativamente en el logro de los objetivos de la Dirección Contra la Corrupción y en la calidad del servicio policial.
Resolución de problemas	El 51.11% de los efectivos policiales mencionan que a veces resuelve problemas en la oficina de manera efectiva.	El problema se origina por la insuficiente capacidad de respuesta institucional para atender de manera oportuna los problemas que se presentan.	Retraso en la atención y resolución de incidencias dentro de la unidad policial.
		El problema surge por la limitada coordinación interna entre los efectivos policiales y las diferentes áreas de la Dircocor.	Aumento de la percepción de ineficacia en la gestión interna de la Dircocor, Tumbes.

		El problema se genera por la ausencia de estrategias orientadas a la retención del personal mediante beneficios tangibles e intangibles.	Desmotivación del personal al no percibir que su permanencia en la institución contribuye significativamente a solucionar problemas.
Planificación y ejecución de proyectos	El 53.33% de los efectivos policiales mencionan que casi nunca participan activamente en la planificación y ejecución de proyectos en la oficina.	El problema se origina en la escasa participación del personal policial en los procesos de planificación y toma de decisiones de la dirección.	Disminución del compromiso y sentido de pertenencia del personal con los proyectos institucionales.
		El problema surge por los estilos de gestión centralizados que limitan la inclusión de los efectivos en la ejecución de proyectos.	Menor aprovechamiento de la experiencia y conocimientos de los efectivos policiales en la mejora de la gestión.
		El problema se genera por la falta de mecanismos formales de consulta, coordinación y aporte del personal operativo.	Reducción de la eficacia en la ejecución de proyectos por falta de participación activa y corresponsabilidad.

9. Problema

Problema	Causas
El 60.00% de los efectivos mencionan que casi nunca hay respeto entre compañeros en el entorno laboral	El problema sucede por la ausencia de políticas claras sobre convivencia y trato interpersonal, y falta de liderazgo que promueva valores de respeto y colaboración.
	El problema se origina con una comunicación ineficaz: canales formales e informales débiles, retroalimentación poco frecuente o mal gestionada, lo que provoca malentendidos y relaciones tensas entre colegas.
	El problema radica en la falta de capacitación y desarrollo en habilidades socioemocionales: escasez de formación en resolución de conflictos, trabajo en equipo y manejo de relaciones interpersonales, lo que reduce la capacidad para interactuar respetuosamente.
El 48.89% de los efectivos mencionan que casi nunca la resolución de conflictos se maneja de forma adecuada entre el personal.	El problema comienza con la ausencia de metas institucionales desagregadas a nivel de área y puesto, lo que impide que el personal entienda objetivos concretos y su contribución diaria, semanal, quincenal o mensual, generando percepción de injusticia y desdén por parte de los superiores
	El problema inicia con una comunicación vertical deficiente, la información sobre planes, prioridades y metas no se transmite de forma clara o periódica desde la dirección hacia los mandos y equipos de efectivos, generando ambigüedad sobre lo que se espera de cada personal policial
	El problema devela una falta de planificación y seguimiento, carencia de procesos formales para definir metas individuales o grupales, fijar indicadores y revisar avances, de modo que las tareas se realizan de forma reactiva y sin orientación estratégica.
El 48.89% de los efectivos mencionan que casi nunca la frecuencia del reconocimiento por parte de los superiores es adecuada.	El problema nos muestra una cultura organizacional centrada en errores con énfasis en la supervisión de fallos y cumplimiento de procesos más que en la valoración de logros, lo que reduce la visibilidad del buen desempeño.
	El problema inicia con una falta de competencias en retroalimentación de los mandos, jefaturas con escasa formación en reconocimiento, comunicación positiva y gestión emocional, que no identifican ni comunican logros bajo presión. Los reconocimientos no se hacen públicamente.
	El problema identifica la ausencia de mecanismos formales de reconocimiento, inexistencia de políticas, criterios o instrumentos institucionales (recompensas, menciones, actas) que sistematicen el reconocimiento

	del desempeño en condiciones exigentes.
El 28.89% de los trabajadores mencionan que casi nunca el acceso a incentivos motiva a los trabajadores a mejorar su rendimiento.	El problema parte por una falta de políticas claras y comunicadas sobre criterios de incentivos; los trabajadores desconocen requisitos y mecanismos.
	El problema demuestra una cultura organizacional jerárquica y centralizada que limita la participación y reconocimiento de logros individuales.
	El problema muestra unos recursos presupuestarios insuficientes o mal asignados para programas de incentivos, generando percepción de inaccesibilidad.
El 40.00% de los trabajadores mencionan que casi nunca la coordinación entre áreas se realiza de forma oportuna para cumplir con los objetivos institucionales.	El problema se da por una estructura organizacional segmentada, las áreas trabajan en silos con poca interdependencia formal ni procesos integrados.
	El problema surge por falta de liderazgo y prioridades, los jefes no priorizan ni facilitan reuniones interdepartamentales por carga operativa o desconocimiento de beneficios.
	El problema se genera por la ausencia de mecanismos y recursos, no existen canales, tiempos ni espacios físicos/virtuales asignados para coordinación entre áreas.
El 62.22% de los efectivos mencionan que casi nunca percibe solidaridad entre compañeros en situaciones de dificultad laboral.	El problema radica en cultura laboral individualista: prevalece la orientación a tareas individuales sobre el trabajo en equipo y la ayuda mutua.
	El problema surge por falta de normas y prácticas de apoyo: no existen protocolos ni programas formales de mentoría, pares de apoyo o turnos de acompañamiento.
	El problema se genera por liderazgo poco visible en soporte emocional y operativo: supervisores no modelan ni promueven la solidaridad al priorizar eficiencia sobre bienestar.
El 28.89% de los efectivos mencionan que casi nunca percibe que hay una buena confianza en los integrantes del	El problema se origina en una comunicación deficiente, falta de retroalimentación frecuente y canales claros para resolver malentendidos entre compañeros y superiores.
	El problema surge por conflictos no gestionados, ausencia de procedimientos de mediación y resolución que permitan abordar tensiones a tiempo.

equipo entre los miembros del personal policial	El problema se genera por la falta de canales adecuados de comunicación y resolución de conflictos, lo que afecta la calidad de las relaciones laborales.
El 62.22% de los efectivos mencionan que casi nunca percibe claridad en políticas de contratación o destaque en la DIRCOCOR	El problema se origina por Ausencia de políticas formales, no existen documentos claros que definan criterios, procesos y periodicidad para el destaque.
	El problema surge por una comunicación insuficiente, las pocas normas existentes no se difunden ni se explican a todo el personal.
	El problema se genera por la débil promoción de prácticas institucionales orientadas a fortalecer la identificación y compromiso de los trabajadores con el equipo.
El 53.33% de los efectivos policiales mencionan que casi nunca utilizan actitud cooperativa para trabajar con sus colegas	El problema existe debido a un bajo nivel de identificación de los efectivos policiales con la actitud cooperativa dentro del equipo policial de la Dircocor, Tumbes.
	El problema evidencia una limitada integración y disposición al trabajo en equipo entre los efectivos policiales.
	Se observa una débil cultura de colaboración institucional en el desempeño cotidiano de la unidad policial.
El 53.33% de los efectivos policiales mencionan que casi nunca se siente responsable de sus labores y las completa con eficiencia.	El problema se origina en la insuficiente capacitación y actualización profesional para el desempeño de sus funciones y horarios de retén.
	El problema surge por la sobrecarga de trabajo o asignación inadecuada de tareas que dificulta el cumplimiento puntual de las labores.
	El problema se genera por la baja motivación laboral y escaso reconocimiento al esfuerzo realizado por los efectivos policiales.
El 33.33% de los efectivos policiales señalaron que casi nunca utiliza su tiempo de manera efectiva para planificar y preparar sus actividades	Los efectivos no han recibido formación en técnicas de planificación, priorización de tareas y organización del trabajo diario, lo que limita su capacidad para administrar eficientemente su tiempo.
	No existen formatos, plantillas o sistemas institucionales que faciliten la programación y seguimiento de actividades, generando que el personal trabaje de manera reactiva y desorganizada.
	La alta demanda operativa y la falta de criterios claros para jerarquizar tareas provocan que los efectivos dediquen tiempo a actividades de menor importancia, descuidando la planificación estratégica de sus

	funciones.
El 51.11% de los efectivos policiales mencionan que a veces resuelve problemas en la oficina de manera efectiva.	El problema se origina por la insuficiente capacidad de respuesta institucional para atender de manera oportuna los problemas que se presentan.
	El problema surge por la limitada coordinación interna entre los efectivos policiales y las diferentes áreas de la Dircocor.
	El problema se genera por la ausencia de estrategias orientadas a la retención del personal mediante beneficios tangibles e intangibles.
El 53.33% de los efectivos policiales mencionan que casi nunca participan activamente en la planificación y ejecución de proyectos en la oficina.	El problema se origina en la escasa participación del personal policial en los procesos de planificación y toma de decisiones de la dirección.
	El problema surge por los estilos de gestión centralizados que limitan la inclusión de los efectivos en la ejecución de proyectos.
	El problema se genera por la falta de mecanismos formales de consulta, coordinación y aporte del personal operativo.

10. Establecer soluciones

Indicador	Problema	Acción de mejora
Respeto entre compañeros	El 60.00% de los efectivos mencionan que casi nunca hay respeto entre compañeros en el entorno laboral	Implementar un programa de formación en habilidades socioemocionales y resolución de conflictos en comunión con todos los efectivos policiales. Este programa incluirá talleres prácticos sobre comunicación asertiva, manejo de conflictos, empatía y trabajo en equipo, basados en casos reales
		Establecer un protocolo institucional de convivencia y respeto, acompañado de canales claros de reporte y seguimiento. Se elaborará una política escrita que defina conductas esperadas, procedimientos para reportar incidentes
		Fortalecer el liderazgo mediante capacitación dirigida a mandos intermedios y la implementación de evaluaciones 360°. Este esfuerzo incluirá formación en liderazgo colaborativo, manejo de equipos y coaching individual

		para jefes.
Resolución de conflictos	El 48.89% de los efectivos mencionan que casi nunca la resolución de conflictos se maneja de forma adecuada entre el personal.	Implementar un sistema de establecimiento de metas alineadas (objetivos institucionales, metas de área, metas individuales). Diseñar un marco en el que cada área traduzca los objetivos institucionales en metas SMART (específicas, medibles, alcanzables, relevantes y temporales) para cada puesto, con plazos y responsables claros. Fortalecer la comunicación y socialización de metas mediante reuniones periódicas y documentos accesibles. Convocar reuniones trimestrales de planificación y revisión (dirección, jefaturas, equipos) y publicar un documento o tablero digital con metas, responsables y avances, de modo que todo el personal conozca las prioridades y su estado de avance a través de un diagrama de Gantt. Establecer ciclos de seguimiento y evaluación con indicadores clave y retroalimentación. Implementar revisiones mensuales o bimensuales de avance, usar indicadores sencillos para cada meta y realizar evaluaciones de desempeño vinculadas a los resultados, además de brindar retroalimentación y ajustes de metas cuando corresponda.
Reconocimiento de los superiores	El 48.89% de los efectivos mencionan que casi nunca la frecuencia del reconocimiento por parte de los superiores es adecuada.	Diseñar e implementar una política institucional de reconocimiento al desempeño. Establecer criterios claros (ej.: rendimiento bajo presión, cumplimiento de metas críticas, trabajo en equipo) y modalidades de reconocimiento (menciones públicas, cartas, incentivos simbólicos o profesionales) Capacitar a mandos en retroalimentación y liderazgo apreciativo. Realizar talleres prácticos sobre cómo identificar logros, comunicar reconocimiento efectivo y dar feedback constructivo incluso en contextos de presión; incorporar prácticas de reconocimiento inmediato.

		Crear mecanismos formales y rápidos para reconocer esfuerzos bajo presión. Implementar registros simples (formato digital o físico) para notificar y validar episodios de desempeño destacado, y programar reconocimientos trimestrales vinculados a estos registros.
Acceso a incentivos	El 28.89% de los trabajadores mencionan que casi nunca el acceso a incentivos motiva a los trabajadores a mejorar su rendimiento.	Implementar comunicación inmediata: difundir por reunión y boletín los criterios, montos y frecuencia de incentivos existentes.
		Establecer un comité temporal mixto (RRHH + representantes) para revisar casos pendientes y transparentar decisiones en 30 días.
		Ejecutar un reconocimiento no monetario inmediato (certificados, menciones públicas, días libres simbólicos) para al menos 10% del personal destacado, mientras se evalúa presupuesto.
Coordinación entre áreas	El 40.00% de los trabajadores mencionan que casi nunca la coordinación entre áreas se realiza de forma oportuna para cumplir con los objetivos institucionales.	Crear reuniones quincenales breves de coordinación interáreas (30 min) con agenda fija y rotación de moderador durante 3 meses.
		Designar responsables de enlace por área y establecer un canal de comunicación ágil (chat/grupo) para consultas y acuerdos rápidos.
		Pilotar un taller de integración de 2 horas (dinámicas y resolución de casos reales) para mejorar confianza y prácticas colaborativas; evaluar impacto en 60 días.
Solidaridad entre compañeros	El 62.22% de los efectivos mencionan que casi nunca percibe solidaridad entre compañeros en situaciones de dificultad laboral.	Implementar un programa de “compañero de apoyo” rotativo: emparejar personal por 1 mes para acompañamiento y consulta rápida sobre dificultades.
		Capacitación breve a supervisores (2 horas) en liderazgo empático y manejo de crisis, con checklist de acciones de apoyo inmediatas.
		Crear un canal confidencial y semanal (presencial o virtual) de intercambio de experiencias y soluciones entre colegas, moderado por RRHH, y evaluar participación en 45 días
	El 28.89% de los efectivos mencionan que casi nunca	Establecer reuniones semanales breves por equipo (15–20 min) con espacio para retroalimentación y acuerdos concretos.

	percibe que hay una buena confianza en los integrantes del equipo entre los miembros del personal policial	Implementar un protocolo rápido de mediación: RRHH y un representante de personal atienden conflictos menores dentro de 7 días hábiles.
Claridad en la política de destaque	El 62.22% de los efectivos mencionan que casi siempre no perciben políticas de destaque claras en la Dircocor, Tumbes	Redactar y publicar una política provisional de destaque (criterios, proceso, responsables y cronograma) en 30 días.
		Realizar sesiones informativas breves por área para explicar la política y resolver dudas; dejar registro en intranet o boletín.
		Definir 3 indicadores simples y verificables (asistencia, cumplimiento de metas, calidad de trabajo) para la selección de destaque durante el primer trimestre piloto.
Actitud cooperativa	El 53.33% de los efectivos policiales mencionan que casi nunca utilizan actitud cooperativa para trabajar con sus colegas	Implementar talleres de trabajo en equipo, comunicación asertiva y cooperación institucional.
		Fortalecer el liderazgo participativo y las estrategias de motivación del personal policial.
		Desarrollar actividades de integración y reconocimiento que promuevan el compromiso colectivo y la actitud cooperativa.
Eficiencia	El 33.33% de los efectivos policiales señalaron que casi nunca utiliza su tiempo de manera efectiva para planificar y preparar sus actividades.	Diseñar e implementar formatos estandarizados de planificación de actividades (diarios/semanales) que incluyan espacios para definir prioridades, asignar tiempos estimados y registrar avances, con revisión periódica por parte de los supervisores.
		Incorporar como práctica obligatoria 10-15 minutos al inicio de cada jornada laboral para que cada efectivo organice sus actividades del día, defina metas concretas y coordine con su equipo de trabajo, bajo supervisión de los jefes de línea.
		Desarrollar programas de formación práctica sobre técnicas de priorización (matriz de Eisenhower), establecimiento de metas SMART, uso de agendas y herramientas digitales de planificación, dirigidos a todo el personal policial.

Resolución de problemas	El 51.11% de los efectivos policiales mencionan que a veces resuelve problemas en la oficina de manera efectiva	Fortalecer los mecanismos de coordinación y comunicación interna entre el personal policial
		Implementar protocolos claros para la identificación, análisis y solución de problemas.
		Dotar al personal de recursos, capacitación y herramientas de gestión que permitan actuar con mayor eficacia
Planificación y ejecución de proyectos	El 53.33% de los efectivos policiales mencionan que casi nunca participan activamente en la planificación y ejecución de proyectos en la oficina.	Incorporar al personal policial en espacios de planificación participativa y socialización de proyectos.
		Implementar reuniones periódicas para recoger propuestas, observaciones y aportes del equipo operativo.
		Promover una gestión descentralizada y colaborativa que fortalezca la participación en la toma de decisiones.

11. Recursos para la implementación de estrategias

Estrategias	Humanos	Económicos	Tecnológicos	Tiempo
Implementar un programa de formación en habilidades socioemocionales y resolución de conflictos. Este programa incluirá talleres prácticos sobre comunicación asertiva, manejo de conflictos, empatía y trabajo en equipo, basados en casos reales.	Director, jefes de línea y personal de retén	S/. 400.00	Laptop Computadora Proyectores Usb Impresora	30 días
Establecer un protocolo institucional de convivencia y respeto, acompañado de canales claros de reporte y seguimiento. Se elaborará una política escrita que defina conductas esperadas, procedimientos para reportar incidentes.				
Fortalecer el liderazgo mediante capacitación dirigida a mandos intermedios y la implementación de evaluaciones 360°. Este esfuerzo incluirá formación en liderazgo colaborativo, manejo de equipos y coaching individual para jefes.				
Implementar un sistema de establecimiento de metas alineadas (objetivos institucionales → metas de área → metas individuales). Diseñar un marco en el que cada área traduzca los objetivos institucionales en metas SMART (específicas, medibles, alcanzables, relevantes y temporales) para cada puesto, con plazos y responsables claros)	Director, jefes de línea y personal de retén	S/. 400.00	Laptop Computadora Proyectores Usb Impresora	30 días
Fortalecer la comunicación y socialización de metas mediante reuniones periódicas y documentos accesibles. Convocar reuniones trimestrales de planificación y revisión (dirección, jefaturas, equipos) y publicar un documento o tablero digital con metas, responsables y avances, de modo que todo el personal conozca las prioridades y su estado.				
Establecer ciclos de seguimiento y evaluación con indicadores clave y retroalimentación. Implementar revisiones mensuales o bimensuales de avance, usar indicadores sencillos para cada meta y realizar evaluaciones de desempeño vinculadas a los resultados, además de brindar retroalimentación y ajustes de metas cuando corresponda.				

Diseñar e implementar una política institucional de reconocimiento al desempeño. Establecer criterios claros (ej.: rendimiento bajo presión, cumplimiento de metas críticas, trabajo en equipo) y modalidades de reconocimiento (menciones públicas, cartas, incentivos simbólicos o profesionales)	Director, jefes de línea y personal de retén	S/. 400.00	Laptop Computadora Proyectores Usb Impresora	30 días
Capacitar a mandos en retroalimentación y liderazgo apreciativo. Realizar talleres prácticos sobre cómo identificar logros, comunicar reconocimiento efectivo y dar feedback constructivo incluso en contextos de presión; incorporar prácticas de reconocimiento inmediato.				
Crear mecanismos formales y rápidos para reconocer esfuerzos bajo presión. Implementar registros simples (formato digital o físico) para notificar y validar episodios de desempeño destacado, y programar reconocimientos trimestrales vinculados a estos registros.				
Implementar comunicación inmediata: difundir por reunión y boletín los criterios, montos y frecuencia de incentivos existentes.	Director, jefes de línea y personal de retén	S/. 400.00	Laptop Computadora Proyectores	30 días
Establecer un comité temporal mixto (RRHH + representantes) para revisar casos pendientes y transparentar decisiones en 30 días.				

Ejecutar un reconocimiento no monetario inmediato (certificados, menciones públicas, días libres simbólicos) para al menos 10% del personal destacado, mientras se evalúa presupuesto.			Usb Impresora	
Crear reuniones quincenales breves de coordinación interáreas (30 min) con agenda fija y rotación de moderador durante 3 meses.	Director, jefes de línea y personal de retén	S/. 400.00	Laptop Computadora Proyectores Usb Impresora	30 días
Designar responsables de enlace por área y establecer un canal de comunicación ágil (chat/grupo) para consultas y acuerdos rápidos.				
Pilotar un taller de integración de 2 horas (dinámicas y resolución de casos reales) para mejorar confianza y prácticas colaborativas; evaluar impacto en 60 días.				
Implementar un programa de “compañero de apoyo” rotativo: emparejar personal por 1 mes para acompañamiento y consulta rápida sobre dificultades.	Director, jefes de línea y personal de retén	S/. 400.00	Laptop Computadora Proyectores Usb Impresora	30 días
Capacitación breve a supervisores (2 horas) en liderazgo empático y manejo de crisis, con checklist de acciones de apoyo inmediatas.				
Crear un canal confidencial y semanal (presencial o virtual) de intercambio de experiencias y soluciones entre colegas, moderado por RRHH, y evaluar participación en 45 días				
Establecer reuniones semanales breves por equipo (15–20 min) con espacio para retroalimentación y acuerdos concretos.	Director, jefes de línea y personal de retén	S/. 400.00	Laptop Computadora Proyectores Usb Impresora	30 días
Programar una actividad de integración mensual (30–60 min) enfocada en resolución de casos reales y reconocimiento público de buenas prácticas.				
Implementar un protocolo rápido de mediación: RRHH y un representante de personal atienden conflictos menores dentro de 7 días hábiles.				
Redactar y publicar una política provisional de destaque (criterios, proceso, responsables y cronograma) en 30 días.	Director, jefes de línea y personal de retén	S/. 400.00	Laptop Computadora Proyectores Usb Impresora	30 días
Realizar sesiones informativas breves por área para explicar la política y resolver dudas; dejar registro en intranet o boletín.				
Definir 3 indicadores simples y verificables (asistencia, cumplimiento de metas, calidad de trabajo) para la selección de destaque durante el primer trimestre piloto.				

Implementar talleres de trabajo en equipo, comunicación asertiva y cooperación institucional.	Director, jefes de línea y personal de retén	S/. 400.00	Laptop Computadora Proyectores Usb Impresora	30 días
Fortalecer el liderazgo participativo y las estrategias de motivación del personal policial.				
Desarrollar actividades de integración y reconocimiento que promuevan el compromiso colectivo y la actitud cooperativa.				
Implementar programas de capacitación continua orientados al fortalecimiento de competencias laborales.	Director, jefes de línea y personal de retén	S/. 400.00	Laptop Computadora Proyectores Usb Impresora	30 días
Distribuir de manera equilibrada las funciones y responsabilidades del personal policial.				
Desarrollar estrategias de reconocimiento, incentivo y motivación para fortalecer la percepción de eficiencia en el trabajo.				
Fortalecer los mecanismos de coordinación y comunicación interna entre el personal policial.	Director, jefes de línea y personal de retén	S/. 400.00	Laptop Computadora Proyectores Usb Impresora	30 días
Implementar protocolos claros para la identificación, análisis y solución de problemas.				
Dotar al personal de recursos, capacitación y herramientas de gestión que permitan actuar con mayor eficacia.				
Fortalecer la cultura organizacional y la identificación del personal con la misión y visión institucional.	Director, jefes de línea y personal de retén	S/. 400.00	Laptop Computadora Proyectores Usb Impresora	30 días
Implementar programas de motivación y reconocimiento al desempeño responsable.				
Desarrollar un liderazgo participativo que promueva el compromiso y la corresponsabilidad del personal policial.				
Limitada motivación y compromiso organizacional para asumir como propios los fines de la institución.	Director, jefes de línea y personal	S/. 400.00	Laptop Computadora Proyectores Usb	30 días
Debilitamiento de la cultura organizacional y del sentido de responsabilidad hacia la Dircocor, Tumbes.				

Capacitar a los directivos en gestión por resultados, supervisión efectiva y acompañamiento al personal.	de retén		Impresora	
Fomentar prácticas que reconozcan tanto el aporte del trabajador como el rol de la institución en su desarrollo.				
Impulsar actividades que fortalezcan el vínculo emocional, el orgullo institucional y la identificación con la Dircocor.				
Total		S/. 5,200.00		

12. Cronograma de actividades

N°	Actividades	Fecha Inicio	Fecha Fin	Año 2026															
				Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Implementar un programa de formación en habilidades socioemocionales y resolución de conflictos. Este programa incluirá talleres prácticos sobre comunicación asertiva, manejo de conflictos, empatía y trabajo en equipo, basados en casos reales	01/09/2026	31/09/2026	X	X	X	X												
	Establecer un protocolo institucional de convivencia y respeto, acompañado de canales claros de reporte y seguimiento. Se elaborará una política escrita que defina conductas esperadas, procedimientos para reportar incidentes																		
	Fortalecer el liderazgo mediante capacitación dirigida a mandos intermedios y la implementación de evaluaciones 360°. Este esfuerzo incluirá formación en liderazgo colaborativo, manejo de equipos y coaching individual para jefes																		
	Implementar un sistema de establecimiento de metas alineadas (objetivos institucionales → metas de área → metas individuales). Diseñar un marco en el que cada área traduzca los objetivos institucionales en metas SMART																		

2	(específicas, medibles, alcanzables, relevantes y temporales) para cada puesto, con plazos y responsables claros.	01/10/2026	30/10/2026						X	X	X	X								
	Fortalecer la comunicación y socialización de metas mediante reuniones periódicas y documentos accesibles. Convocar reuniones trimestrales de planificación y revisión (dirección, jefaturas, equipos) y publicar un documento o tablero digital con metas, responsables y avances, de modo que todo el personal conozca las prioridades y su estado.																			
	Implementar un sistema de establecimiento de metas alineadas (objetivos institucionales → metas de área → metas individuales). Diseñar un marco en el que cada área traduzca los objetivos institucionales en metas SMART (específicas, medibles, alcanzables, relevantes y temporales) para cada puesto, con plazos y responsables claros.																			

3	Diseñar e implementar una política institucional de reconocimiento al desempeño. Establecer criterios claros (ej.: rendimiento bajo presión, cumplimiento de metas críticas, trabajo en equipo) y modalidades de reconocimiento (menciones públicas, cartas, incentivos simbólicos o profesionales)	01/11/2026	31/11/2026										X	X	X	X				
	Capacitar a mandos en retroalimentación y liderazgo apreciativo. Realizar talleres prácticos sobre cómo identificar logros, comunicar reconocimiento efectivo y dar feedback constructivo incluso en contextos de presión; incorporar prácticas de reconocimiento inmediato.																			
	Crear mecanismos formales y rápidos para reconocer esfuerzos bajo presión. Implementar registros simples (formato digital o físico) para notificar y validar episodios de desempeño destacado, y programar reconocimientos trimestrales vinculados a estos registros.																			
4	Implementar comunicación inmediata: difundir por reunión y boletín los criterios, montos y frecuencia de incentivos existentes.	01/12/2026	31/12/2026																	
	Establecer un comité temporal mixto (RRHH + representantes) para revisar casos pendientes y transparentar decisiones en 30 días.																X	X	X	X
	Ejecutar un reconocimiento no monetario inmediato (certificados, menciones públicas, días libres simbólicos) para al menos 10% del personal destacado, mientras se evalúa																			

	presupuesto.																		
5	Crear reuniones quincenales breves de coordinación interáreas (30 min) con agenda fija y rotación de moderador durante 3 meses.	01/09/2026	31/09/2026	X	X	X	X												
	Designar responsables de enlace por área y establecer un canal de comunicación ágil (chat/grupo) para consultas y acuerdos rápidos.																		
	Pilotar un taller de integración de 2 horas (dinámicas y resolución de casos reales) para mejorar confianza y prácticas colaborativas; evaluar impacto en 60 días.																		
6	Implementar un programa de “compañero de apoyo” rotativo: emparejar personal por 1 mes para acompañamiento y consulta rápida sobre dificultades.	01/10/2026	30/10/2026					X	X	X	X								

	Capacitación breve a supervisores (2 horas) en liderazgo empático y manejo de crisis, con checklist de acciones de apoyo inmediatas.																	
	Crear un canal confidencial y semanal (presencial o virtual) de intercambio de experiencias y soluciones entre colegas, moderado por RRHH, y evaluar participación en 45 días																	
7	Establecer reuniones semanales breves por equipo (15–20 min) con espacio para retroalimentación y acuerdos concretos.	01/11/2026	31/11/2026															
	Implementar un protocolo rápido de mediación: RRHH y un representante de personal atienden conflictos menores dentro de 7 días hábiles.										X	X	X	X				
	Programar una actividad de integración mensual (30–60 min) enfocada en resolución de casos reales y reconocimiento público de buenas prácticas.																	
8	Redactar y publicar una política provisional de destaque (criterios, proceso, responsables y cronograma) en 30 días.	01/12/2026	31/12/2026															
	Realizar sesiones informativas breves por área para explicar la política y resolver dudas; dejar registro en intranet o boletín.														X	X	X	X
	Definir 3 indicadores simples y verificables (asistencia, cumplimiento de metas, calidad de trabajo) para la selección de destaque durante el primer trimestre piloto.																	
9	Implementar talleres de trabajo en equipo, comunicación asertiva y cooperación institucional.	01/09/2026	31/09/2026	X	X	X	X											

	Fortalecer el liderazgo participativo y las estrategias de motivación del personal policial.																		
	Desarrollar actividades de integración y reconocimiento que promuevan el compromiso colectivo y la actitud cooperativa.																		
10	Implementar programas de capacitación continúa orientados al fortalecimiento de competencias laborales.	01/10/2026	30/10/2026					X	X	X	X								
	Distribuir de manera equilibrada las funciones y responsabilidades del personal policial.																		
	Desarrollar estrategias de reconocimiento, incentivo y motivación para fortalecer la percepción de eficiencia en el trabajo.																		
11	Fortalecer los mecanismos de coordinación y comunicación interna entre el personal policial.	01/11/2026	31/11/2026									X	X	X	X				
	Implementar protocolos claros para la identificación, análisis y solución de problemas.																		
	Dotar al personal de recursos, capacitación y herramientas de gestión que permitan actuar con mayor eficacia																		
12	Fortalecer la cultura organizacional y la identificación del personal con la misión y visión institucional.	01/12/2026	31/12/2026													X	X	X	X
	Implementar programas de motivación y reconocimiento al desempeño responsable																		

	Desarrollar un liderazgo participativo que promueva el compromiso y la corresponsabilidad del personal policial.																		
13	Incorporar al personal policial en espacios de planificación participativa y socialización de proyectos.	01/09/2026	31/09/2026	X	X	X	X												
	Implementar reuniones periódicas para recoger propuestas, observaciones y aportes del equipo operativo.																		
	Promover una gestión descentralizada y colaborativa que fortalezca la participación en la toma de decisiones.																		
14	Limitada motivación y compromiso organizacional para asumir como propios los fines de la institución.	01/10/2026	30/10/2026					X	X	X	X								
	Debilitamiento de la cultura organizacional y del sentido de responsabilidad hacia la Dircocor, Tumbes.																		
	Capacitar a los directivos en gestión por resultados, supervisión efectiva y acompañamiento al personal.																		
	Fomentar prácticas que reconozcan tanto el aporte del trabajador como el rol de la institución en su desarrollo.																		
	Impulsar actividades que fortalezcan el vínculo emocional, el orgullo institucional y la identificación con la Dircocor.																		

VI. Conclusiones

Se estableció una propuesta de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral en la Dirección Contra la Corrupción del distrito de Tumbes, 2026, donde se identificaron diversas particularidades que sirvieron para elaborar una propuesta del plan de mejora en cuanto al clima organizacional: hubieron falencias en cuanto al respeto entre compañeros, la resolución de conflictos, el reconocimiento de los superiores, la coordinación entre áreas, la solidaridad entre compañeros, la interacción colaborativa y la claridad en la política de destaque; sin embargo, para los indicadores de desempeño laboral, la mayoría señaló que existían inconvenientes en la actitud colaborativa, la responsabilidad en sus labores, la eficacia, la resolución de problemas y la planificación. Estos resultados indican que la entidad presentaba limitaciones significativas en ambas variables, caracterizadas por deficiencias en relaciones interpersonales, reconocimiento, coordinación y compromiso institucional, aunque se identificaron oportunidades de mejora en la comunicación interna y la gestión del talento humano. Por ello, se plantearon acciones orientadas a fortalecer la comunicación interna, establecer procedimientos de convivencia, mejorar las relaciones interpersonales mediante capacitación en inteligencia emocional y resolución de conflictos, implementar protocolos de compromiso institucional, promover la motivación intrínseca y optimizar la gestión del talento humano, con el propósito de optimizar el funcionamiento organizacional y el cumplimiento de metas institucionales en la Dirección Contra la Corrupción de Tumbes.

Se describió las características de las relaciones interpersonales en la Dirección Contra la Corrupción de Tumbes, donde la mayoría de los efectivos policiales indicó que casi nunca se percibió que hay respeto entre compañeros en el entorno laboral y casi siempre el nivel de cooperación en el equipo de trabajo es adecuado para alcanzar los objetivos. La minoría señaló que casi nunca la resolución de conflictos se maneja de forma adecuada entre el personal. Estos resultados indican que la entidad presentaba deficiencias significativas en la calidad de las relaciones interpersonales, caracterizadas por escasa colaboración y fortalecimiento de lazos laborales, aunque se identificaron oportunidades de mejora en la comunicación y coordinación entre el personal. Por ello, se plantearon acciones orientadas a implementar estrategias de integración laboral, fortalecer la comunicación asertiva y promover un liderazgo participativo que favorezcan un ambiente de trabajo más colaborativo, armónico y cohesionado.

Se describieron las características del reconocimiento y valoración en la Dirección Contra la

Corrupción de Tumbes, donde la mayoría de los efectivos policiales indicaron que casi siempre perciben que hay equidad en la valoración del trabajo que realiza en la Dircocor. La minoría señala que casi nunca la frecuencia del reconocimiento es adecuada por parte de los superiores y mencionaron que el acceso a incentivos motiva a los efectivos a mejorar su rendimiento. Estos resultados indican que la entidad presentaba limitaciones significativas en la percepción de valoración del personal, lo cual repercutía negativamente en los niveles de motivación y satisfacción laboral, aunque se identificaron oportunidades de mejora en la implementación de mecanismos de reconocimiento. Por ello, se plantearon acciones orientadas a fortalecer los mecanismos de reconocimiento al desempeño, incentivar el buen trabajo y promover una cultura organizacional basada en el aprecio, la valoración y el reconocimiento oportuno al esfuerzo del trabajador.

Se definió las características del trabajo en equipo en donde se encontró que la mayoría de los efectivos policiales señalaron que perciben solidaridad entre compañeros en situaciones de dificultad laboral. La minoría señaló que casi nunca la coordinación entre áreas se realiza de forma oportuna para cumplir con los objetivos institucionales, asimismo casi nunca percibe que hay una buena confianza en los integrantes del equipo, entre los miembros del personal policial.

Se determinó las características de la estabilidad laboral en la Dirección Contra la Corrupción de Tumbes, la mayoría de los efectivos policiales señalaron que casi siempre la rotación de personal genera incertidumbre en el ambiente laboral, asimismo señalaron que casi nunca percibe claridad en políticas de destaque en la Dircocor. La minoría manifestó que la percepción de seguridad en el empleo contribuye a que se siente más comprometido con la institución. Estos resultados indican que la entidad presentaba limitaciones en la percepción de estabilidad del personal, lo cual podía influir negativamente en los niveles de compromiso y disposición hacia las funciones asignadas, aunque se identificaron oportunidades de mejora en las condiciones laborales y la gestión del personal. Por ello, se plantearon acciones orientadas a fortalecer las condiciones laborales, promover la transparencia en la gestión del personal y ampliar las oportunidades de desarrollo profesional para generar mayor confianza institucional, seguridad y permanencia en la entidad.

Se describió las características de los factores actitudinales del desempeño laboral en la Dirección Contra la Corrupción de Tumbes, donde la mayoría de los efectivos policiales señalaron que casi nunca utilizan la actitud cooperativa para trabajar con sus colegas y casi

nunca se sienten responsables de sus labores y las completa con eficiencia. La minoría mencionaron que casi siempre consideran importante su asistencia puntual al trabajo. Por ello, se plantearon acciones orientadas a implementar acciones de fortalecimiento motivacional, promover el desarrollo de habilidades personales y brindar acompañamiento institucional para mejorar la actitud hacia el trabajo, incrementar la motivación de logro, poder y afiliación, y optimizar el desempeño laboral del personal.

Se identificó las características de la eficiencia en la Dirección Contra la Corrupción de Tumbes, donde la mayoría de los efectivos policiales señalaron que casi siempre se compromete a fondo con su trabajo y busca mejorar constantemente y a veces resuelve problemas en la oficina de manera eficiente. La minoría mencionó que casi nunca utiliza su tiempo de manera efectiva para planificar y preparar sus actividades. Estos resultados indican que la entidad presentaba limitaciones significativas en la eficiencia del personal, lo cual repercutía negativamente en el cumplimiento de funciones y el rendimiento institucional, aunque se identificaron oportunidades de mejora en la planificación y el seguimiento de procesos. Por ello, se plantearon acciones orientadas a mejorar la planificación del trabajo, optimizar la asignación de responsabilidades y fortalecer el seguimiento de los procesos para incrementar el rendimiento institucional, la eficiencia operativa y el cumplimiento óptimo de las funciones asignadas.

Se definió las características del logro de objetivos en la Dirección Contra la Corrupción de Tumbes, donde la mayoría de los efectivos policiales que casi nunca participa activamente en la planificación y ejecución de proyectos en la oficina. La minoría señaló que casi siempre cumple con las tareas encomendadas en sus casos policiales. Estos resultados indican que la entidad presentaba limitaciones significativas en el logro de objetivos, lo cual repercutía negativamente en la articulación entre funciones individuales y metas organizacionales, aunque se identificaron oportunidades de mejora en el establecimiento de objetivos y mecanismos de control. Por ello, se plantearon acciones orientadas a establecer objetivos claros, medibles y alineados a la misión institucional, e implementar mecanismos de control y evaluación que aseguren el cumplimiento de las metas, fortalezcan la articulación entre funciones individuales y fines organizacionales, y optimicen el desempeño institucional.

Se elaboró estrategias que, al aplicarse, contribuyeron a mejorar el bajo desempeño laboral mediante la elaboración de una propuesta de plan de mejora basada en los resultados obtenidos. En la Dircocor Tumbes se encontraron deficiencias en el clima organizacional,

donde la mayoría de los efectivos reportó falta de respeto, carencia de apoyo entre compañeros, ausencia de metas claras y limitado reconocimiento al desempeño. Asimismo, se evidenciaron problemas en el desempeño laboral, caracterizados por baja actitud cooperativa, limitada capacidad de resolución de problemas y débil compromiso institucional. Las causas principales fueron la ausencia de políticas de convivencia, comunicación ineficaz, falta de capacitación en habilidades socioemocionales, liderazgo deficiente, cultura organizacional centrada en errores, estructuras en silos y recursos presupuestarios insuficientes. La propuesta de mejora incluyó programas de formación en habilidades socioemocionales y resolución de conflictos, protocolos de convivencia y respeto, sistemas de gestión por objetivos con metas alineadas al POI, políticas de reconocimiento al desempeño, capacitación a mandos intermedios, espacios de coordinación interáreas e incentivos no monetarios. Los planes de acción contemplaron talleres de comunicación asertiva, reuniones de coordinación, programas de compañero de apoyo rotativo, sesiones informativas, actividades de integración, comités mixtos para revisar casos pendientes y articulación con instrumentos de gestión institucional, con un presupuesto asignado a cargo del director, jefes de línea y personal de retén, para consolidar el compromiso organizacional, optimizar el desempeño y elevar la calidad del servicio mediante mejora continua y sostenibilidad.

VII. Recomendaciones

Conformar un comité de gestión del cambio integrado por representantes de la dirección, jefaturas y personal operativo, encargado de liderar la implementación integral de la propuesta de mejora, con reuniones quincenales de seguimiento, informes mensuales de avance y evaluaciones trimestrales de impacto, garantizando la articulación de todas las acciones con la estrategia institucional y los recursos disponibles, con el propósito de optimizar el funcionamiento organizacional y el cumplimiento de metas institucionales.

Implementar un programa permanente de integración laboral que incluya talleres mensuales de comunicación asertiva, dinámicas de cohesión grupal trimestrales y la designación de un comité de bienestar laboral encargado de monitorear las relaciones interpersonales, con el fin de fortalecer los vínculos entre compañeros y promover un clima de colaboración y respeto mutuo que favorezca un ambiente de trabajo más colaborativo, armónico y cohesionado.

Establecer un sistema institucional de reconocimiento al desempeño que incluya menciones públicas mensuales, certificados de mérito trimestrales y un programa de "empleado destacado" con incentivos simbólicos, garantizando que el reconocimiento sea oportuno, visible y basado en criterios objetivos de desempeño, para fortalecer los mecanismos de reconocimiento al desempeño, incentivar el buen trabajo y promover una cultura organizacional basada en el aprecio, la valoración y el reconocimiento oportuno al esfuerzo del trabajador.

Elaborar y comunicar reuniones de coordinación interáreas quincenales con agenda fija y rotación de moderador, designe responsables de enlace por área y cree un canal de comunicación ágil (chat o grupo institucional) para consultas y acuerdos rápidos, con el fin de romper los silos organizacionales, mejorar la colaboración interdepartamental, fortalecer la confianza entre los miembros del personal policial y optimizar la ejecución de actividades conjuntas para cumplir con los objetivos institucionales.

Implementar criterios claros de permanencia, promoción y desarrollo profesional, acompañado de reuniones informativas semestrales sobre la situación contractual del personal, con el fin de reducir la incertidumbre laboral, fortalecer el compromiso institucional y generar mayor confianza institucional, seguridad y permanencia en la entidad.

Adoptar un programa de desarrollo de habilidades blandas y motivación laboral que incluya talleres de inteligencia emocional, establecimiento de metas personales alineadas a las institucionales y sesiones de coaching grupal, con evaluaciones trimestrales para medir el impacto en la motivación de logro, poder y afiliación del personal, para implementar acciones de fortalecimiento motivacional, promover el desarrollo de habilidades personales y brindar acompañamiento institucional que mejore la actitud hacia el trabajo y optimice el desempeño laboral.

Implementar una herramienta de gestión de tareas digital (como Trello, Asana o similar) que permita planificar, asignar y dar seguimiento a las actividades diarias, con revisiones semanales de avance por parte de los supervisores, garantizando una distribución equilibrada de cargas laborales y el cumplimiento oportuno de las funciones, para mejorar la planificación del trabajo, optimizar la asignación de responsabilidades y fortalecer el seguimiento de los procesos que incrementen el rendimiento institucional y la eficiencia operativa.

Articular un sistema de gestión por objetivos (GPO) con metas SMART (específicas, medibles, alcanzables, relevantes y temporales) para cada área y puesto, acompañado de tableros de control visuales y reuniones mensuales de seguimiento, garantizando la alineación entre objetivos individuales, de área e institucionales, para establecer objetivos claros, medibles y alineados a la misión institucional, e implementar mecanismos de control y evaluación que aseguren el cumplimiento de las metas y optimicen el desempeño institucional.

Implementar la propuesta de mejora con los instrumentos de gestión institucional (PEI, POI, MPP), estableciendo un cronograma de implementación por fases con indicadores de seguimiento, monitoreo y evaluación trimestral, asegurando la sostenibilidad de las acciones mediante su incorporación en la planificación operativa anual y la asignación presupuestal correspondiente, para consolidar el compromiso organizacional, optimizar el desempeño y elevar la calidad del servicio mediante mejora continua y sostenibilidad, con un presupuesto asignado a cargo del director, jefes de línea y personal de retén.

Referencias bibliográficas

- Aguirre, F. (2025). *Propuesta de mejora de la motivación laboral para el desempeño organizacional en la empresa Tumbes Mar E.I.R.L., distrito de San Borja, Lima, 2025* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. Repositorio institucional. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/42997/MOTIVACION_PRODUCTIVIDAD_LABORAL_AGUIRRE_NOBLECILLA_FERGIE_VALERIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alviana, S. D., & Sutarmin. (2025). Does job satisfaction mediate the effect of supervisor performance and work environment on personnel performance in police department? *JSHP: Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 9(1), 84-95. <https://jurnal.poltekba.ac.id/index.php/jsh/article/view/2338>
- Allpas, E. (2025). *Propuesta de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, provincia de Chanchamayo, Junín, 2025*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/40498>
- Álvarez, A. (2024). *Propuesta de mejora del clima laboral para el desempeño laboral en el restaurante Lobito, distrito Cerro Azul, Cañete, 2024*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/37284/CLIMA_LABORAL_DESEMPEÑO_LABORAL_ALVAREZ_JULIAN_ANGEL_ARTEMIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Amasifuen, L., Cárdenas, J., & Troya, D. (2023). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: Revista de empresa y gobierno*, 3(1), 89-102. <https://www.revistagestionar.com>
- Arevalo, V. (2024). Organizational climate, commitment, and good governance among Philippine national police personnel. *International Journal of Research Studies in Education*, 13(2), 1-9. <https://doi.org/10.5861/ijrse.2024.24800> <https://consortiacademia.org/10-5861-ijrse-2024-24800/>
- Bohórquez Armijos, E. A. (2025). *Clima organizacional y satisfacción laboral durante la postpandemia COVID-19 en la Universidad Estatal Península de Santa Elena* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=386222>

- Cahuana Carrillo, M. E. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en efectivos policiales de la comisaria PNP Talavera, 2021*. <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/1035>
- Calle, S. (2023). Diseños de investigación cualitativa y cuantitativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 1865-1879. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7016
- Carrera-Salazar, R. D., & Rojas-Luján, V. W. (2024). El derecho a la seguridad y salud ocupacional de trabajadores en las empresas. Regulación normativa en la legislativa peruana. *Cienciamatria. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 10(19), 108-123. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30292024000200108
- Castro, A. V. G. (2025). Liderazgo distribuido en entornos educativos híbridos: desarrollo de modelos de gestión colaborativos. *Ethos Scientific Journal*, 3(1), 4-16. DOI: <https://doi.org/10.63380/esj.v3n1.2025.56>
- Copia, D. (2022). *Calidad de servicio y satisfacción del usuario en población vulnerable de la Red de Salud Datem del Marañón, Loreto – 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/index.php/Record/UCVV_5489c6970e0f795cd02d0e1f1cf4a656/Details
- Cortez, A. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(27), 1–18. <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668>
- Correa, D., & Vélez, L. (2023). Gestión de calidad en servicios y la satisfacción del usuario en el gad de portoviejo. *Revista científica multidisciplinaria arbitrada YACHASUN* - ISSN: 2697-3456, 7(12), 349–361. <https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/360>
- Chacón, JF. (2021). *El estrés laboral y el desempeño de los servidores policiales pertenecientes a la dirección de educación de la policía nacional del Ecuador*. Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica Israel, Ecuador. <https://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/3792/1/UISRAEL-EC-PSIC-%20378.242-2022-003.pdf>
- Chavez Quispe, R. E. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de Tumbes, 2023*.

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_d611c6077d8a06de225ad30e40b93fd6

- Chevez, E. L. S., Reinoso, M. V. A., & Toscano, E. F. C. (2025). Impacto del capital intelectual en el desempeño laboral de los empleados de las cajas de ahorro del cantón La Maná. *Revista Científica Kosmos*, 4(1), 184-203. DOI: <https://doi.org/10.62943/rck.v4n1.2025.178>
- Chiang Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., & Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos*, 11(22). <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10> DOI: <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Chiavenato, I. (2016). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw Hill. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento organizacional . La dina mica en las organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_.La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf)
- Criollo Toapanta, J. D., & Olalla Navas, J. G. (2023). *El clima organizacional en el Departamento Investigativo de la Policía Nacional del Cantón Latacunga, periodo 2022 – 2023*. Recuperado de <https://repositorio.utc.edu.ec/items/5a259d76-37d4-4105-b7c7-3f4d977be7d8>
- Chavez, R. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de una entidad estatal en el distrito de Tumbes, 2023*. Universidad César Vallejo, Filial Tumbes. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_d611c6077d8a06de225ad30e40b93fd6
- Del Castillo Oyarse, C., Farro Acosta, J. A., Pachau Torres, W. A., & Tumaya Chaustica, M. R. (2025). Motivación intrínseca en el desempeño laboral y retención de talento de los trabajadores. *Revista InveCom ISSN En línea: 2739-0063*, 6(3), 1-8 <https://www.revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/4282>
- De la Cruz Pérez, L. R., & Ramírez Miranda, E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Revista Científica Ágora*, 8(2). <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183>
- Dioses, Y. & Saavedra, C. (2025). *Satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tumbes durante 2024*. Universidad Nacional de Tumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/items/a71292b9-b63a-4803-b721-e038dc4f6e5b>

- Fernández, D. (2024). Endomarketing y compromiso organizacional en una entidad educativa privada de arequipa - Perú, 2024. *REVISTA INNOVA ITFIP*, 15(1), 12–23. <https://doi.org/10.54198/innova15.02>
- Garay Saavedra, K. J. (2025). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio <https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/5900/Garay%20Saavedra%20c%20Keren%20Jemima.pdf?sequence=1&isAllowed>
- Garnique Caro, G. A. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Inmunización contra la COVID, Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96632/Garnique_CGA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- García, C. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud del Hospital de Atención General Celendín, 2022*. Universidad Nacional de Cajamarca. <https://repositorio.unc.edu.pe/server/api/core/bitstreams/829068c8-a3cc-401b-944f-11eac4547955/content>
- Gilardi, S., & Lazazzara, A. (2025). Organisational climate for temporariness: Exploring employees' shared perceptions within intra-organisational temporary forms. *International Journal of Project Management*, 43(4), 102720. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2025.102720>
- Halim Özkan, A., & Başol, O. (2025). From safety climate to life satisfaction: The mediating role of job stress and job satisfaction. *Safety and Health at Work*. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2025.04.006>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Hajam, A. A., & Sundar, K. (2022). Organizational climate as an indicator of job satisfaction among public sector employees in Jammu & Kashmir cements limited. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 11(1), 219-227. Recuperado de <https://european-science.com/eojnss/article/view/6335>
- Haro Reyes, D. J., Navejas Padilla, R. G., & García Álvarez, M. F. (2021). Los derechos humanos de los policías en México, su desempeño laboral e impacto en la criminalidad. Universidad de Guadalajara. *UDG CUALTOS* <https://doi.org/10.5281/zenodo.4414931>

- Herzberg, F. I. (1966). *Work and nature of man*. World Publishing.
- Iglesias, M., Fernández, L., & Torres, R. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *Revista de Psicología Organizacional*, 15(2), 45–62.
- Instagram. (2026, febrero 9). Perú sigue cayendo en el indicador global sobre corrupción. <https://www.instagram.com/p/DUIAr3UEs6h/>
- Izquierdo, O. (2023). Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. Universidad Nacional de Tumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0bbb4179-aa47-4237-b3a1-47162560a283/content>
- Li, Y., Huang, H., & Chen, Y. Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 119, 105640. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.105640> DOI: <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.105640>
- Li, Y., Li, T., Liu, J., Hu, Z., & Qi, Z. (2025). Decoding vocational teachers' professional identity: Organizational climate and teacher self-efficacy as key factors in the Chinese educational context. *International Journal of Educational Research*, 132, 102651. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2025.102651>
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. Jr. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Press. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=497194>
- Lo, Y. C., Lu, C., Chang, Y. P., & Wu, S. F. (2024). Examining the influence of organizational commitment on service quality through the lens of job involvement as a mediator and emotional labor and organizational climate as moderators. *Heliyon*, 10(2), e24130. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24130>
- Loderer, M., & Kock, A. (2025). How organisational and team climates foster design thinking for project success. *International Journal of Project Management*, 43(3), 102711. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2025.102711> DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2025.102711>
- Martínez, L., & Azucena, E. (2021). *Relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en el personal de la Dirección de Criminalística de la Policía Nacional del Perú*. Universidad Nacional de San Marcos. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/3e8ec10b-98a5-4724-84c1-1f9cd46de229/content>

- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
<https://doi.org/10.1037/h0054346> DOI: <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mendoza, K. (2024) *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Tumbes, Perú*, 2022.
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/items/b30e4fb5-084b-4360-a1b3-c1a15d9adcf4>
- Méndez, C. A. (2012). *Metodología: Guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas* (3ª ed.). Editorial Ecoe.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24204w/Re/Metodologia_guia_para_elaborar_disenos_invesatigacion.pdf
- Méndez Hernández, R. E. (2023). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral: Un estudio de caso. *Revista CIEG*, 64, 33-50. <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2023/10/Ed.6433-50-Mendez.pdf>
- Méndez, C., & Castro, R. (2022). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Revista Gestionar*, 8(2), 45–62. <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/73>
- Mestanza León, M. (2022). *Estrategia de satisfacción laboral para mejorar el clima organizacional en los colaboradores de la cadena de boticas Inkafarma-Chiclayo* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USSS_2f518aabbbaa324918f5997f1ae4a7595
- Merchán, D., & Villamar, M. (2024). Experiencia del cliente: Análisis de la calidad del servicio en ELECGALAPAGOS S.A. *Universidad y Sociedad*, 16(3).
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/4460/4347>
- Ministerio del Interior. (2022). Clima organizacional y el desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Pucallpa 2021. Universidad de Huánuco.
<https://repositorio.udh.edu.pe/handle/20.500.14257/3689>
- Miranda, M., Chiriboga, P., Romero, M., Tapia, L., & Fuentes, L. (2022). La calidad de los servicios y la satisfacción del cliente, estrategias del marketing digital. Caso de estudio hacienda turística rancho los emilio's. Alausí. *Dominio De Las Ciencias*, 7(4), 1430–1446.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2179>
- Montero, R. G., & Merino, C. D. T. (2024). Inteligencia emocional para el desarrollo organizacional: Explorando la satisfacción de los trabajadores. *Nexus Research Journal*, 3(2), 35-51. DOI: <https://doi.org/10.62943/nrj.v3n2.2024.107>
- Montero, J. (2024). *Propuesta de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral de los colaboradores de la gerencia de gestión ambiental de la Municipalidad Provincial de*

- Piura, 2024. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/38436>
- Morales, J., & Ramírez, S. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes*, 2022. Universidad Nacional de Tumbes.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNTU_78868913df38d3cb5ebb4c9345cffc50
- Morales Rojas, E., Chavez Quintana, S., & Sánchez Santillan, T. (2022). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno 2021-2022. *Revista de Investigación Científica*, 5(2), 1–15.
<https://revistas.unap.edu.pe/rigf/index.php/rigf/article/view/580>
- Oyola, M. y Valverde, J. (2024) *Clima organizacional y satisfacción laboral del área policial de orden público y seguridad – región Huancavelica* 2023.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e3fea0c5-37b0-4394-9379-cb2a3b220e76/content>
- Padilla Vergara, T., Fuentes del Toro, S. P., & Vásquez López, L. K. (2025). Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: Revisión de estudios en entornos empresariales. *Ciencia y Reflexión - Revista Científica Multidisciplinaria*, 4(3), 17-30.
<https://doi.org/10.70747/cr.v4i3.447>
- Peña Guevara, A. S., & Paucar, T. H. M. (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2021.*, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, Lima, Perú. Universidad Cesar Vallejo.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_582d69722a64d3037358b869ba76f42b
- Peñafiel, L. N. (2023). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los efectivos policiales en las comisarías PNP de la ciudad de Arequipa* 2023. [Tesis, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2029c19e-6c71-4223-8251-ed2d883af389/content#page=10.17>
- Pérez, L., & Rodríguez, A. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público de una fiscalía de Tumbes*, 2020. Universidad Católica de Valencia.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_a59d9b3ef94eb31942f02991264e3885

- Peterson, R. A. (2013). Meta-analysis of Alpha Cronbach's coefficient. *Journal of Consumer Research*, 21(2), 381–391. DOI: <https://doi.org/10.1086/209405>
- Pinzón Barriga, L. E., Muñoz Landázuri, J. H., & Pérez Villacís, C. A. (2022). Estrategias y metodología para lograr un mejor ambiente organizacional. *E-IDEA Journal of Engineering Science*, 4(10), 43-58. <https://doi.org/10.53734/esci.vol4.id239>
- Ponce, L., Ruelas, M., & Flores, L. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Revista Innova Educación*, 4(4). <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.04.002>
- Quincho, R., Cárdenas, J., Inga, V., Bada, W., Espinoza, G., & Carlos, H. (2022). *Metodología de la investigación científica: El sentido crítico, ante todo con uno mismo*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.039>
- Reporte de Corrupción en Áncash. (2025). In *Acuerdo De Gobernabilidad De Áncash 2023 - 2026*. <https://intranet.mesadeconcertacion.org.pe/storage/documentos/2026-01-21/2025-reporte-de-corrupcion.pdf>
- Rodríguez, Y., Saona, J., & Vargas, J. (2024). *Comunicación interna y su relación con el clima organizacional de los trabajadores en una entidad estatal, Lima, Perú, 2024*. Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/gestion/items/02ceefd3-35bb-48a2-bc77-6d065685e8e2>
- Rodríguez, R., & Yaguachi, D. (2024). Satisfacción del cliente desde la imagen corporativa empresarial. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(107), 1334-1349. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/42101>
- Rojas Cabrejos, J. E. J., & Reyes Alva, J. E. (2024). Estrategias para mejorar la competitividad a través de la gestión del talento humano en organizaciones públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 6496-6503. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/12844>
- Román Velásquez, C. V., Caballero Montañez, R. W., Alvarado Regalado, B. V., Maytan Galindo, S. D., Riveros Ramírez, G. M., & Lengua Arteaga, R. A. (2025). Control interno y aseguramiento de los servicios en una empresa peruana de desarrollo tecnológico. *Revista InveCom* ISSN En línea: 2739-0063, 6(1), 1-9. <https://www.revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/3823>
- Romaní Cahuana, R. N. (2025). *Violencia psicológica contra la mujer y su incidencia en el desempeño laboral en la Policía Nacional – Lima 2023* [Tesis, Universidad Nacional José

Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/12034/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rostami, A., Ghazinour, M., Burman, M., & Hansson, J. (2022). Satisfacción laboral entre los oficiales de policía suecos: El papel del estrés laboral, el acoso basado en género y el acoso sexual. *Frontiers in Public Health*, 10, 889671. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.889671>
- Rubio, E., & Pineda, N. (2023). Calidad de servicio: Una visión conceptual sobre diferentes modelos, principales aportes, características y conclusiones. *Aula Virtual*, 4(10), 36-54. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8132754>
- Ruiz, C., & Valenzuela, M. (2024). *Metodología de la investigación*. Fondo Editorial de la Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja. <https://doi.org/10.56224/EdiUnat.4>
- Sáenz, S., Palacio, M., Gonzales, A., & Díaz, N. (2025). Satisfacción ciudadana en la calidad de servicio de gobiernos locales: revisión sistemática 2020–2025. *Revista INVECom*. <https://revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/4180/5151>
-
- Salas Mena, G. (2024). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Acora - 2024*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano.
- Seminario, R., Pérez, L., & Castro, E. (2022). Fidelización en los clientes de la tienda Platanitos, La Victoria – 2022. *Revista Ágora*, 9(2). <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/228>
- Smith, T. D., & Mondal, K. (2025). An analysis of relationships between occupational injury, job satisfaction and turnover intention among stone, sand, and gravel mine workers. *Journal of Safety Science and Resilience*, 100219. <https://doi.org/10.1016/j.jnlssr.2025.100219>
- Taípe De La Cruz, S., & Tipanguano, E. (2022). *Calidad de servicio y satisfacción del usuario en el GAD Municipal del cantón Salcedo* [Proyecto de investigación, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio institucional. <https://repositorio.utc.edu.ec/server/api/core/bitstreams/3e355f74-133f-47c8-890b-9953270d75ae/content>
- Tantaquispe Saldaña, T. N. (2025). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública en la región de Ucayali, 2024* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú). Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/168222>

- Tarrillo, O., Mejía, J., Dávila, J., Pintado, C., Tapia, C., Chilón, W., & Vélez, S. (2024). *Metodología de la investigación: Una mirada global, ejemplos prácticos* (1.ª ed.). CID - Centro de Investigación y Desarrollo. <https://biblioteca.ciencialatina.org/wp-content/uploads/2024/07/Metodologia-de-la-investigacion-una-mirada-global.pdf>
- Trocoso, R., Martínez, K., & Gómez, S. (2024). Clima organizacional, satisfacción laboral, y percepción de calidad del servicio en entidades públicas. *Revista Cubana de Salud Pública*, 50(2), 43–58. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30292024000200051
- Tinoco, P. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Revista Peruana de Gestión Organizacional*, 12(1), 34–51.
- Tueros, R. & Salazar, A. (2025). Impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de una empresa de mensajería en Lima. *Bastcorp international journal*. <https://editorialinnova.com/index.php/bij/article/view/304>
- Valencia Franco, A. A. (2025). *Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Policía Nacional de Ica - 2022* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Huancavelica. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/740ab854-8d5b-4bbd-8c43-8bc118024de3/content>
- Vásquez Cieza, L. A. (2024). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora N° 304, Imaza - Amazonas*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza]. Repositorio Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/4439/Lisbeth%20Alexandra%20V%C3%a1squez%20Cieza%20-%20EPG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vargas, E. (2025). *Propuesta de mejora de la calidad de servicio para la satisfacción de los contribuyentes en la gerencia de administración tributaria de la Municipalidad distrital de Mazamari, Satipo, Junín, 2025* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/42641>
- Vera, S., & Armijos, M. (2025). Percepción la Calidad de servicio y nivel de satisfacción de los pacientes en el centro de rehabilitación FisioRehabilitar de la ciudad de Portoviejo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(2), 371-388. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2.16846

Villarroel Mansilla, G. R. (2025). Estudios sobre planeamiento estratégico empresarial en América del Sur. Una revisión sistemática, periodo 2018-2024. *Scientia Administrativa*, 1(1), 354-403.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/scientia/article/view/31736>

Zambrano Álvarez, G. P., & Zambrano Montesdeoca, L. D. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. *PODIUM*, 42. <https://doi.org/10.31095/podium.2022.42.9>

Zapata, L. (2024). *Propuesta de mejora de la selección de personal para el desempeño laboral en la Institución Educativa Particular San Antonio María Claret, Provincia de Sechura, Piura, 2024*. [Tesis de licenciatura, Universidad ULADECH Católica]. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/38840>

Anexos

Anexo 1. Carta de recojo de datos



Chimbote, 23 de junio del 2026

CARTA N° 0000000661- 2026-VI-DIP-ULADECH CATÓLICA

Señor/a:

MAY. PNP CARLOS CORONADO SANTE MENDOZA
POLICÍA NACIONAL DE PERÚ - DIRECCIÓN CONTRA LA CORRUPCIÓN DISTRITO DE TUMBES

Presente.-

A través del presente reciba el cordial saludo a nombre del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, asimismo solicito su autorización formal para llevar a cabo una investigación titulada **PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN CONTRA LA CORRUPCIÓN, DISTRITO DE TUMBES, 2026**, con la **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA**, que involucra la recolección de información/datos en 35 AGENTES, a cargo de **ADALENE PRISCILA AMAYA GARCIA**, perteneciente al PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN, con DNI N° 47231126, durante el período de 27-04-2026 al 17-08-2026.

La investigación se llevará a cabo siguiendo altos estándares éticos y de confidencialidad y todos los datos recopilados serán utilizados únicamente para los fines de la investigación.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.





Dr. Q.F. Edison Viquez Corales
asesor de gestión de recursos humanos
DIRECCIÓN CONTRA LA CORRUPCIÓN DISTRITO DE TUMBES

www.uladech.edu.pe/

Email: direccion_investigacion_posgrado@uladech.edu.pe
Cel: 952105794
Av. Tumbes N° 243 - Centro Comercial y Financiero - Chimbote, Peru

Anexo 2. Documento de autorización para el desarrollo de la investigación (Ley N° 29733)



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Tumbes, 23 de junio del 2026.

Señor:
Dr. Q.F. Edison Vásquez Corales
Vicerrector de Investigación y Postgrado
ULADECH Católica

Asunto: Autorización para el desarrollo de la investigación

Referencia: Carta N° 0000000661-2026-VI-DIP-ULADECH CATÓLICA

De nuestra consideración:

Reciba un cordial saludo institucional de parte de Dirección Contra la Corrupción PNP Tumbes, en respuesta a su carta N° 0000000661-2026-VI-DIP-ULADECH CATÓLICA, fechada el 23 de junio de 2026, nos dirigimos a usted para informarle lo siguiente:

Se aprueba su solicitud para:

- Que la estudiante ADALENE PRISCILA AMAYA GARCIA realice actividades de recolección de datos en nuestras instalaciones, en el periodo comprendido del 27 de abril al 17 de agosto de 2026.
- Incluir el nombre de la entidad pública en el título de su investigación: Propuesta De Mejora Del Clima Organizacional Para La Satisfacción Laboral En La Dirección Contra La Corrupción, Distrito De Tumbes, 2026.

Con la condición de que los datos recolectados deberán utilizarse exclusivamente con fines académicos, conforme a lo establecido en la Ley N° 29733 (Ley de Protección de Datos Personales).

Agradecemos su compromiso con la investigación formativa y quedamos a disposición para cualquier consulta adicional.



Atentamente,

Carlos Coronado Sante Mendoza
JEFE DEPDICC PNP TUMBES

Anexo 3. Declaración Jurada de Integridad Científica y Conflictos de Interés

Yo, Amaya García, Adalene Priscila, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad (DNI) N.º 47231126, con domicilio en Calle Tarata N.º 343-Barrio San José- Tumbes, en mi condición de: Autor vinculado al proyecto de investigación titulado: “PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN CONTRA LA CORRUPCIÓN, DISTRITO DE TUMBES, 2026”

DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

I. DECLARACIÓN DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

1. Que el proyecto de investigación presentado ha sido elaborado respetando los principios de honestidad, veracidad, rigor metodológico, transparencia y responsabilidad científica, conforme al Reglamento de Integridad Científica de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
2. Que los datos, resultados, fuentes bibliográficas, instrumentos y procedimientos metodológicos declarados en el proyecto son auténticos y verificables, y no han sido fabricados, falsificados ni manipulados.
3. Que me comprometo a ejecutar la investigación conforme a lo aprobado por el Comité de Ética de la Investigación (CEI), absteniéndome de realizar modificaciones sustanciales sin la autorización previa correspondiente.
4. Que respeto y respetaré los derechos de autor, la propiedad intelectual y las normas de citación académica vigentes, evitando toda forma de plagio, autoplagio o apropiación indebida.
5. Que conozco que cualquier infracción a los principios de integridad científica será evaluada conforme al Reglamento de Integridad Científica y demás normativa institucional aplicable.

II. DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

6. Que declaro haber evaluado la existencia de conflictos de interés reales, potenciales o aparentes que pudieran influir en el diseño, ejecución, análisis o difusión de los resultados de la investigación.
7. En relación con el proyecto de investigación señalado:
☒ **NO PRESENTO** conflictos de interés.
☐ **SÍ PRESENTO** conflictos de interés, los cuales describo a continuación:

..... (indicar la naturaleza del conflicto: económico, laboral, institucional, académico, personal u otro)

8. Que me comprometo a informar oportunamente al Comité de Ética de la Investigación cualquier situación sobreviniente que pudiera constituir un conflicto de interés durante el desarrollo de la investigación.

III. DECLARACIÓN FINAL

9. Que la información consignada en la presente declaración jurada es verdadera, completa y fidedigna, y que soy consciente de las responsabilidades administrativas, académicas y legales que se derivan de una declaración falsa u omisión deliberada.
10. Que autorizo al Comité de Ética de la Investigación y a las instancias competentes de la universidad a verificar la información declarada, en el marco de sus funciones.

Lugar y fecha: Tumbes, 29 de julio del 2026

Firma del declarante 

Nombres y apellidos: Amaya García, Adalene Priscila

DNI: 47231126

Anexo 4. Consentimiento informado.

Título de la investigación: [Insertar título del estudio]

Investigador responsable: [Nombre completo del investigador responsable] Institución: [Nombre de la institución]

Correo electrónico de contacto: [Email del investigador o institución] Teléfono de contacto: [Número de contacto]

1. Objetivo de la investigación

Este estudio tiene como objetivo [explicar brevemente el propósito de la investigación, por ejemplo, comprender el impacto de un programa educativo en el rendimiento académico]. La participación en este estudio contribuirá a [detallar brevemente los beneficios que se esperan del estudio, como el avance del conocimiento en el área de estudio].

2. Descripción de la participación

- **Procedimientos:** Si decide participar en este estudio, usted será invitado a [describir las actividades que el participante deberá realizar, por ejemplo, completar encuestas, entrevistas, pruebas, etc.]. La duración aproximada de su participación será de [especificar la duración, por ejemplo, 30 minutos, 1 hora].

- **Frecuencia:** [Indicar si hay varias sesiones o un solo encuentro].

3. Posibles beneficios

No se garantiza que usted reciba un beneficio directo por participar en esta investigación. Sin embargo, los resultados del estudio pueden proporcionar información valiosa sobre [mencionar la aplicación o beneficio esperado del estudio para la comunidad, el área de conocimiento, etc.].

4. Posibles riesgos o molestias

La participación en este estudio no conlleva riesgos significativos, pero es posible que experimente [describir posibles inconvenientes o molestias, como fatiga, incomodidad emocional, etc.]. En caso de que se sienta incómodo o desee interrumpir su participación en cualquier momento, puede hacerlo sin ninguna consecuencia negativa.

5. Confidencialidad

Toda la información que proporcione será tratada de manera confidencial. Sus respuestas serán codificadas y los datos personales no serán divulgados en ningún momento. Los resultados de este estudio podrán ser utilizados para publicaciones científicas, pero los datos se presentarán de manera anónima. [Incluir información sobre el almacenamiento de datos y las medidas de protección que se toman para garantizar la confidencialidad, como si los datos serán almacenados en servidores seguros].

6. Participación voluntaria

Su participación en este estudio es completamente voluntaria. Usted tiene derecho a:

- Decidir si desea participar o no.
- Interrumpir su participación en cualquier momento sin ninguna consecuencia.
 - Hacer preguntas en cualquier momento y recibir respuestas claras sobre cualquier aspecto de la investigación.

7. Compensación

- [Si aplica] Se proporcionará una compensación por su tiempo, como un pequeño incentivo, o no habrá compensación financiera, dependiendo del protocolo de la investigación. Especificar aquí si hay alguna compensación.

8. Derechos del participante

Usted tiene derecho a:

- Solicitar más información sobre la investigación.
- Retirarse en cualquier momento sin que esto afecte su relación con los investigadores o la institución.
- Preguntar sobre el manejo de la información obtenida y cómo será utilizada.

9. Consentimiento

Si tiene alguna duda o pregunta sobre este estudio, puede ponerse en contacto con el investigador principal al número de celular:..... correo :.....

Por favor, lea cuidadosamente este documento antes de tomar una decisión. Si está de acuerdo en participar en este estudio, firme a continuación:

Nombres y Apellidos del participante:.....

Documento de Identidad:.....

Firma del participante:

Lugar y Fecha:/...../.....

Firma del investigador:

Anexo 5. Matriz de consistencia y operacionalización

Título: Propuesta de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral en la Dirección contra la corrupción, Distrito de Tumbes, 2026

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema General ¿Cuál es la propuesta de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026? Problemas específicos: Variable 1: Clima organizacional ¿Cuáles son las características de las relaciones interpersonales en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026? ¿Cuáles son las características del reconocimiento y valoración en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026? ¿Cuáles son las características del trabajo en equipo en la dirección contra la corrupción, distrito de Tumbes, 2026? ¿Cuáles son las características de la estabilidad laboral en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026? Variable 2: Desempeño laboral ¿Cuál es la característica de los factores actitudinales en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026? ¿Cuáles son las características de la eficiencia en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026? ¿Cuáles son las características del logro de objetivos en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026? ¿Cuál es la propuesta del plan de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026?	Establecer una propuesta de mejora del clima organizacional y el desempeño laboral en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026. Objetivos específicos: Variable 1: Clima organizacional Describir las características de las relaciones interpersonales en la dirección contra la corrupción, distrito de Tumbes, 2026. Identificar las características del reconocimiento y valoración en la dirección contra la corrupción, distrito de Tumbes, 2026. Definir las características del trabajo en equipo en la dirección contra la corrupción, distrito de Tumbes, 2026. Determinar las características de la estabilidad laboral en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026. Variable 2: Desempeño laboral Describir las características de los factores actitudinales en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026. Identificar las características de la eficiencia en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026. Definir las características del logro de objetivos en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026. Elaborar una propuesta de plan de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral en la Dirección contra la Corrupción, distrito de Tumbes, 2026.	La investigación no se planteó hipótesis por ser una investigación de nivel descriptiva como menciona el autor Mendoza (2022) la investigación descriptiva se enfoca en detallar las características de un fenómeno o población sin establecer relaciones causales ni hacer predicciones. Su finalidad principal es observar principal y describir los hechos tal como se ofrecen en la realidad, dando una base sólida para investigaciones posteriores más profundas. Estos estudios recogen datos que facilitan el reconocimiento y ordenación de elementos, posibilitando un mayor conocimiento del objeto estudiado.	Clima organizacional Dimensión: Relaciones interpersonales Reconocimiento y valoración Trabajo en Equipo Estabilidad laboral Desempeño laboral Dimensión: Factores actitudinales Eficiencia Logro de objetivos	Tipo de investigación: Aplicada Enfoque de la investigación: Cuantitativo Nivel de investigación: Descriptivo de propuesta Diseño de investigación: transversal - No experimental Población y muestra: Población: 45 efectivos en la dirección contra la corrupción, distrito de Tumbes, 2026 Muestra: Aleatoria simple por conveniencia 45 Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

Matriz de operacionalización

Variable	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Categorías o valoración
Clima Organizacional	En la variable calidad del servicio se plantearon cuatro dimensiones. La primera dimensión denominada: Relaciones interpersonales, con sus indicadores: Nivel de cooperación, Respeto entre compañeros y Resolución de conflictos. Dimensión 2: Reconocimiento y valoración: Frecuencia del reconocimiento, Equidad en la valoración del trabajo y Acceso a incentivos. Asimismo, la tercera dimensión: Trabajo en Equipo, con sus indicadores: Coordinación entre áreas, Solidaridad entre compañeros y Confianza en los integrantes del equipo. Finalmente, la cuarta dimensión Estabilidad laboral, con sus indicadores: Percepción de seguridad en el empleo, Rotación de personal y Claridad en políticas de contratación Se elaboró un cuestionario de 12 ítems para la variable clima organizacional (Rubio & Pineda, 2023).	Relaciones interpersonales	Nivel de cooperación Respeto entre compañeros Resolución de conflictos	Ordinal de tipo Likert	Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
		Reconocimiento y valoración	Frecuencia del reconocimiento Equidad en la valoración del trabajo Acceso a incentivos		
		Trabajo en Equipo	Coordinación entre áreas Solidaridad entre compañeros Confianza en los integrantes del equipo		
		Estabilidad laboral	Percepción de seguridad en el empleo Rotación de personal Claridad en políticas de contratación		
		Factores actitudinales	Cooperación Permanencia en el trabajo Responsabilidad en la ejecución de funciones		
			Compromiso institucional Uso correcto del tiempo Capacidad resolutive		
			Cumplimiento de objetivos		
		Logro de objetivos	Participación activa		
Desempeño laboral	En la variable Desempeño laboral se plantearon tres dimensiones. La primera dimensión denominada: Factores actitudinales: Cooperación, Permanencia en el trabajo y responsabilidad en la ejecución de funciones La segunda dimensión: Eficiencia, con sus indicadores: Compromiso institucional, uso correcto del tiempo y capacidad resolutive. Finalmente, la tercera dimensión; Logro de objetivos con sus dimensiones: Cumplimiento de objetivos y participación activa Se elaboró un cuestionario de 8 ítems para la variable desempeño laboral. (Zapata, 2024)	Factores actitudinales	Cooperación Permanencia en el trabajo Responsabilidad en la ejecución de funciones		
			Compromiso institucional Uso correcto del tiempo Capacidad resolutive		
			Cumplimiento de objetivos		
		Logro de objetivos	Participación activa		

Anexo 6. Ficha de Identificación del Experto

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

1. Datos Personales

- **Nombres y Apellidos:** Dra. Carolina Esther Castellares Jhonson
- **N° DNI / CE:** 40364160 **Edad:** 45
- **Celular:** 937849526 **Email:** carolcastel@gmail.com

2. Información Profesional:

- **Título profesional:** Licenciada en Administración
- **Grado académico:** Maestría **Doctorado:** X
- **Especialidad:** Doctora en administración
- **Institución que labora:** Universidad Cesar Vallejo

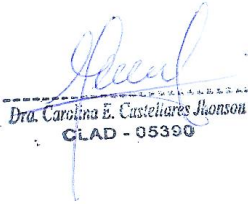
3. Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

1. Título: PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA DIRECCIÓN CONTRA LA CORRUPCIÓN, DISTRITO DE TUMBES, 2026

Autor: Amaya García, Adalene Priscila

Programa académico: Administración

4. Firmas y Validación

Firma	Huella digital
 Dra. Carolina E. Castellares Jhonson CLAD - 05390	

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dra. Carolina Esther Castellares Jhonson

Presente. -

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: AMAYA GARCIA, ADALENE PRISCILA egresado del programa académico de ADMINISTRACIÓN de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: : **“PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN CONTRA LA CORRUPCIÓN, DISTRITO DE TUMBES, 2026”**

y envío a usted el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



AMAYA GARCÍA, ADALENE PRISCILA

DNI:47231126

EGRESADO

FICHA DE VALIDACIÓN
TÍTULO: PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN CONTRA LA CORRUPCIÓN, DISTRITO DE TUMBES, 2026

	Variable 1: Clima organizacional	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	Dimensión 1: Relaciones interpersonales (Nivel de cooperación, respeto entre compañeros y resolución de conflictos)	SI Cumple	No cumple	SI Cumple	No cumple	SI Cumple	No cumple	
1	El nivel de cooperación en mi equipo de trabajo es adecuado para alcanzar los objetivos	X		X		X		
2	Percibo que hay respeto entre compañeros en el entorno laboral	X		X		X		
	Considero que la resolución de conflictos se maneja de forma adecuada entre el personal	X		X		X		
3	Dimensión 2: Reconocimiento y valoración (Frecuencia del reconocimiento, equidad en la valoración del reconocimiento, equidad en la valoración del trabajo y acceso a incentivos)							
4	La frecuencia del reconocimiento por parte de mis superiores es adecuada	X		X		X		
5	Percibo que hay equidad en la valoración del trabajo que realizo en la DIRCOCOR	X		X		X		
	Considero que el acceso a incentivos motiva a los trabajadores a mejorar su rendimiento	X		X		X		
6	Dimensión 3: Trabajo en equipo (Coordinación entre áreas, solidaridad entre compañeros, Confianza en los integrantes del equipo)							

7	La coordinación entre áreas se realiza de forma oportuna para cumplir con los objetivos institucionales	X		X		X		
8	Percibo solidaridad entre compañeros en situaciones de dificultad laboral	X		X		X		
9	Percibo que hay una buena confianza en los integrantes del equipo policial de la Dircocor, Tumbes.	X		X		X		
	Dimensión 4: Estabilidad laboral (Percepción de seguridad en el empleo, rotación de personal, claridad en políticas de contratación)							
10	La percepción de seguridad en el empleo contribuye a que se sienta más comprometido (a) con su trabajo	X		X		X		
11	La rotación de personal genera incertidumbre en el ambiente laboral.	X		X		X		
12	Percibo claridad en políticas de contratación o destaque en la DIRCOCOR	X		X		X		
	Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL							
	Dimensión 1: Factores actitudinales (Cooperación, permanencia en el trabajo, responsabilidad en la ejecución de funciones)							
13	Utiliza la actitud cooperativa para trabajar con sus colegas.	X		X		X		
14	Considera importante su asistencia puntual al trabajo.	X		X		X		
15	Se siente responsable de sus labores y las completa con eficiencia.	X		X		X		
	Dimensión 2: Eficiencia (Compromiso institucional, uso correcto del tiempo y capacidad resolutive)							
16	Utiliza su tiempo de manera efectiva para planificar y preparar sus actividades.	X		X		X		

17	Resuelve problemas en la oficina de manera efectiva.	X		X		X		
18	Se compromete a fondo con su trabajo y busca mejorar constantemente.	X		X		X		
	Dimensión 3: Logro de objetivos (Cumplimiento de objetivos y participación activa)							
19	Participa activamente en la planificación y ejecución de proyectos en la oficina.	X		X		X		
20	Cumple con los objetivos y metas establecidos para sus efectivos	X		X		X		

Recomendaciones: Bien, el cuestionario, proceda a aplicarlo.

Opinión de experto: Aplicable (x) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y apellidos de experto: Dra. Carolina Esther Castellares Jhonson DNI 40364160




Firma

Ficha de identificación del experto

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

4. Datos Personales

- **Nombres y Apellidos:** Dondero Cassano Pietro Pablo
- **N° DNI / CE:** 43571188 **Edad:** 65
- **Celular:** 935151624 **Email:** ppdondero@gamil.com

5. Información Profesional:

- **Título profesional:** Licenciado en Administración
- **Grado académico:** Maestría **Doctorado:** __X__
- **Especialidad:** Doctor en Administración
- **Institución que labora:** UPNW

6. Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

1. Título: PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN CONTRA LA CORRUPCIÓN, DISTRITO DE TUMBES, 2026

Autor: Amaya García, Adalene Priscila

Programa académico: Administración

4. Firmas y Validación

Firma	Huella digital
 Pietro Dondero Cassano Dr. en Adminsitación CLAD 035689	

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Pietro Pablo Dondero Cassano

Presente. -

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: AMAYA GARCIA, ADALENE PRISCILA egresado del programa académico de ADMINISTRACIÓN de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: : **“PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN CONTRA LA CORRUPCIÓN, DISTRITO DE TUMBES, 2026”**

y envío a usted el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



AMAYA GARCÍA, ADALENE PRISCILA

DNI:47231126

EGRESADO

FICHA DE VALIDACIÓN
TÍTULO: PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN CONTRA LA CORRUPCIÓN, DISTRITO DE TUMBES, 2026

	Variable 1: Clima organizacional	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	Dimensión 1: Relaciones interpersonales (Nivel de cooperación, respeto entre compañeros y resolución de conflictos)	SI Cumple	No cumple	SI Cumple	No cumple	SI Cumple	No cumple	
1	El nivel de cooperación en mi equipo de trabajo es adecuado para alcanzar los objetivos	X		X		X		
2	Percibo que hay respeto entre compañeros en el entorno laboral	X		X		X		
	Considero que la resolución de conflictos se maneja de forma adecuada entre el personal	X		X		X		
3	Dimensión 2: Reconocimiento y valoración (Frecuencia del reconocimiento, equidad en la valoración del reconocimiento, equidad en la valoración del trabajo y acceso a incentivos)							
4	La frecuencia del reconocimiento por parte de mis superiores es adecuada	X		X		X		
5	Percibo que hay equidad en la valoración del trabajo que realizo en la DIRCOCOR	X		X		X		
	Considero que el acceso a incentivos motiva a los trabajadores a mejorar su rendimiento	X		X		X		
6	Dimensión 3: Trabajo en equipo (Coordinación entre áreas, solidaridad entre compañeros, Confianza en los integrantes del equipo)							
7	La coordinación entre áreas se realiza de forma oportuna	X		X		X		

	para cumplir con los objetivos institucionales							
8	Percibo solidaridad entre compañeros en situaciones de dificultad laboral	X		X		X		
9	Percibo que hay una buena confianza en los integrantes del equipo policial de la Dircocor, Tumbes.	X		X		X		
	Dimensión 4: Estabilidad laboral (Percepción de seguridad en el empleo, rotación de personal, claridad en políticas de contratación)							
10	La percepción de seguridad en el empleo contribuye a que se sienta más comprometido (a) con su trabajo	X		X		X		
11	La rotación de personal genera incertidumbre en el ambiente laboral.	X		X		X		
12	Percibo claridad en políticas de contratación o destaque en la DIRCOCOR	X		X		X		
	Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL							
	Dimensión 1: Factores actitudinales (Cooperación, permanencia en el trabajo, responsabilidad en la ejecución de funciones)							
13	Utiliza la actitud cooperativa para trabajar con sus colegas.	X		X		X		
14	Considera importante su asistencia puntual al trabajo.	X		X		X		
15	Se siente responsable de sus labores y las completa con eficiencia.	X		X		X		
	Dimensión 2: Eficiencia (Compromiso institucional, uso correcto del tiempo y capacidad resolutive)							
16	Utiliza su tiempo de manera efectiva para planificar y preparar sus actividades.	X		X		X		

17	Resuelve problemas en la oficina de manera efectiva.	X		X		X		
18	Se compromete a fondo con su trabajo y busca mejorar constantemente.	X		X		X		
	Dimensión 3: Logro de objetivos (Cumplimiento de objetivos y participación activa)							
19	Participa activamente en la planificación y ejecución de proyectos en la oficina.	X		X		X		
20	Cumple con los objetivos y metas establecidos para sus efectivos	X		X		X		

Recomendaciones: Bien, el cuestionario, proceda a aplicarlo.

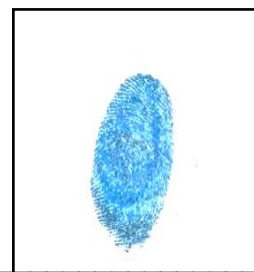
Opinión de experto: Aplicable (x) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y apellidos de experto: Dr. Pietro Pablo Dondero Cassano DNI 43571188



Dr. en Administración

Firma



Huella digital

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Elida Rosmery Paredes Bonifacio

Presente. -

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: AMAYA GARCIA, ADALENE PRISCILA egresado del programa académico de ADMINISTRACIÓN de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: : **“PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN CONTRA LA CORRUPCIÓN, DISTRITO DE TUMBES, 2026”**

y envío a usted el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



AMAYA GARCÍA, ADALENE PRISCILA

DNI:47231126

EGRESADO

Ficha de identificación del experto

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

7. Datos Personales

- **Nombres y Apellidos:** Elida Rosmery Paredes Bonifacio
- **N° DNI / CE:** 71040091 **Edad:** 34
- **Celular:** 947428918 **Email:**

8. Información Profesional:

- **Título profesional:** Licenciada en Administración
- **Grado académico:** Maestría X **Doctorado:** ____
- **Especialidad:** Maestro en Gestión Pública
- **Institución que labora:** Universidad Tecnológica del Perú

9. Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

1. Título: PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN CONTRA LA CORRUPCIÓN, DISTRITO DE TUMBES, 2026

Autor: Amaya García, Adalene Priscila

Programa académico: Administración

4. Firmas y Validación

Firma	Huella digital
  Mg. Lic. Adm. Elida R. Paredes Bonifacio CLAD N° 18627	

FICHA DE VALIDACIÓN
TÍTULO: PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN CONTRA LA CORRUPCIÓN, DISTRITO DE TUMBES, 2026

	Variable 1: Clima organizacional	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	Dimensión 1: Relaciones interpersonales (Nivel de cooperación, respeto entre compañeros y resolución de conflictos)	SI Cumple	No cumple	SI Cumple	No cumple	SI Cumple	No cumple	
1	El nivel de cooperación en mi equipo de trabajo es adecuado para alcanzar los objetivos	X		X		X		
2	Percibo que hay respeto entre compañeros en el entorno laboral	X		X		X		
	Considero que la resolución de conflictos se maneja de forma adecuada entre el personal	X		X		X		
3	Dimensión 2: Reconocimiento y valoración (Frecuencia del reconocimiento, equidad en la valoración (Frecuencia del reconocimiento, equidad en la valoración del trabajo y acceso a incentivos)							
4	La frecuencia del reconocimiento por parte de mis superiores es adecuada	X		X		X		
5	Percibo que hay equidad en la valoración del trabajo que realizo en la DIRCOCOR	X		X		X		
	Considero que el acceso a incentivos motiva a los trabajadores a mejorar su rendimiento	X		X		X		
6	Dimensión 3: Trabajo en equipo (Coordinación entre áreas, solidaridad entre compañeros, Confianza en los integrantes del equipo)							
7	La coordinación entre áreas se realiza de forma oportuna	X		X		X		

	para cumplir con los objetivos institucionales							
8	Percibo solidaridad entre compañeros en situaciones de dificultad laboral	X		X		X		
9	Percibo que hay una buena confianza en los integrantes del equipo policial de la Dircocor, Tumbes.	X		X		X		
	Dimensión 4: Estabilidad laboral (Percepción de seguridad en el empleo, rotación de personal, claridad en políticas de contratación)							
10	La percepción de seguridad en el empleo contribuye a que se sienta más comprometido (a) con su trabajo	X		X		X		
11	La rotación de personal genera incertidumbre en el ambiente laboral.	X		X		X		
12	Percibo claridad en políticas de contratación o destaque en la DIRCOCOR	X		X		X		
	Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL							
	Dimensión 1: Factores actitudinales (Cooperación, permanencia en el trabajo, responsabilidad en la ejecución de funciones)							
13	Utiliza la actitud cooperativa para trabajar con sus colegas.	X		X		X		
14	Considera importante su asistencia puntual al trabajo.	X		X		X		
15	Se siente responsable de sus labores y las completa con eficiencia.	X		X		X		
	Dimensión 2: Eficiencia (Compromiso institucional, uso correcto del tiempo y capacidad resolutive)							
16	Utiliza su tiempo de manera efectiva para planificar y preparar sus actividades.	X		X		X		

17	Resuelve problemas en la oficina de manera efectiva.	X		X		X		
18	Se compromete a fondo con su trabajo y busca mejorar constantemente.	X		X		X		
	Dimensión 3: Logro de objetivos (Cumplimiento de objetivos y participación activa)							
19	Participa activamente en la planificación y ejecución de proyectos en la oficina.	X		X		X		
20	Cumple con los objetivos y metas establecidos para sus efectivos	X		X		X		

Recomendaciones: Bien, el cuestionario, proceda a aplicarlo.

Opinión de experto: Aplicable (x) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y apellidos de experto: Mg. Elida Rosmery Paredes Bonifacio DNI 71040091



Mg. Lic. Adm. Elida R. Paredes Bonifacio
CLAD N° 18627



Huella digital

Firma

Confiabilidad del instrumento a través del Alfa de Cronbach por variable

	VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL												
	Dimensión 1			Dimensión 2			Dimensión 3			Dimensión 4			
	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	SUMA
Sujeto 1	2	1	2	2	3	1	1	2	1	2	3	1	21
Sujeto 2	2	1	2	2	3	1	1	2	1	2	3	1	21
Sujeto 3	2	1	2	2	3	1	1	2	1	2	3	1	21
Sujeto 4	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	3	2	23
Sujeto 5	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	3	2	23
Sujeto 6	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	28
Sujeto 7	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	28
Sujeto 8	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	28
Sujeto 9	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	29
Sujeto 10	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	29
Sujeto 11	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	29
Sujeto 12	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	29
Sujeto 13	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	29
Sujeto 14	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	2	30
Sujeto 15	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	2	30
Sujeto 16	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	2	30
Sujeto 17	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	2	30
Sujeto 18	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	2	31
Sujeto 19	4	2	2	2	4	3	2	2	3	3	4	2	33
Sujeto 20	4	2	2	2	4	3	2	2	3	3	4	2	33
Sujeto 21	4	2	2	2	4	3	2	2	3	3	4	2	33

Sujeto 22	4	2	2	2	4	3	2	2	3	3	4	2	33
Sujeto 23	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	4	2	35
Sujeto 24	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	36
Sujeto 25	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	36
Sujeto 26	4	2	3	3	4	3	3	2	3	4	4	2	37
Sujeto 27	4	2	3	3	4	3	3	2	3	4	4	2	37
Sujeto 28	4	2	4	4	4	3	3	2	3	4	4	2	39
Sujeto 29	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	40
Sujeto 30	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	40
Sujeto 31	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	41
Sujeto 32	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	45
Sujeto 33	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	45
Sujeto 34	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	45
Sujeto 35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	46
Sujeto 36	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	47
Sujeto 37	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	47
Sujeto 38	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	50
Sujeto 39	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	50
Sujeto 40	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	51
Sujeto 41	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	54
Sujeto 42	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	54
Sujeto 43	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	54
Sujeto 44	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	54
Sujeto 45	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	54
VARIANZA	0.824691358	0.328888	1.414320	1.414320	0.320987	1.369876	1.058765	1.206913	1.369876	0.7091358	0.2844444	0.31802469	

Variable 1. Clima organizacional		
Alfa de Cronbach	α	0.975408904
Número de ítems	K	12
Sumatoria de Varianza de cada ítem	$\sum V_i$	10.62024691
Varianza total	V_t	100.3091358

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α	Valores de Interpretación
1	Confiabilidad perfecta
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.60 a 0.65	Confiable
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.53 a menos	Confiabilidad nula

Interpretación:	En la variable "Clima organizacional" se encuestó a 45 efectivos policiales de la Dirección Contra la Corrupción, Tumbes, de lo cual según la formula alfa de Cronbach, salió como resultado final 0.975408904, lo que nos quiere decir el análisis de la consistencia del instrumento posee excelente confiabilidad.
------------------------	---

Confiabilidad del instrumento a través de Alpha de Cronbach

	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL								
	Dimensión 1			Dimensión 2			Dimensión 3		SUMA
	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17	ítem 18	ítem 19	ítem 20	
Sujeto 1	2	2	2	1	1	2	2	1	13
Sujeto 2	2	2	2	1	1	2	2	2	14
Sujeto 3	2	2	2	1	1	2	2	2	14
Sujeto 4	2	2	2	1	1	2	2	4	16
Sujeto 5	2	2	2	1	1	2	2	2	14
Sujeto 6	2	2	2	2	2	2	2	2	16
Sujeto 7	2	2	2	2	2	2	2	2	16
Sujeto 8	2	2	2	2	2	2	2	2	16
Sujeto 9	2	2	2	2	2	2	2	2	16
Sujeto 10	2	2	2	2	2	3	2	2	17
Sujeto 11	2	2	2	2	3	3	2	2	18
Sujeto 12	2	2	2	2	3	3	2	2	18
Sujeto 13	2	2	2	2	3	3	2	2	18
Sujeto 14	2	2	2	2	3	3	2	2	18
Sujeto 15	2	2	2	2	3	3	2	2	18
Sujeto 16	2	3	2	2	3	3	2	3	20
Sujeto 17	2	3	2	2	3	3	2	3	20
Sujeto 18	2	3	2	2	3	3	2	3	20
Sujeto 19	2	3	2	2	3	4	2	3	21
Sujeto 20	2	3	2	2	3	4	2	3	21
Sujeto 21	2	3	2	3	3	4	2	3	22
Sujeto 22	2	3	2	3	3	4	2	3	22

Sujeto 23	2	3	2	3	3	4	2	3	22
Sujeto 24	2	3	2	3	3	4	2	3	22
Sujeto 25	3	3	3	3	3	4	3	3	25
Sujeto 26	3	3	3	3	3	4	3	3	25
Sujeto 27	3	4	3	3	3	4	3	4	27
Sujeto 28	3	4	3	3	3	4	3	4	27
Sujeto 29	4	4	4	3	3	4	4	4	30
Sujeto 30	4	4	4	3	3	4	4	4	30
Sujeto 31	4	4	4	3	3	4	4	4	30
Sujeto 32	4	4	4	3	3	4	4	4	30
Sujeto 33	4	4	4	3	3	4	4	4	30
Sujeto 34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sujeto 35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sujeto 36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sujeto 37	5	4	5	4	4	4	5	4	35
Sujeto 38	5	4	5	4	4	4	5	4	35
Sujeto 39	5	4	5	4	4	4	5	4	35
Sujeto 40	5	4	5	4	4	4	5	4	35
Sujeto 41	5	4	5	4	4	4	5	4	35
Sujeto 42	5	4	5	5	4	5	5	4	37
Sujeto 43	5	4	5	5	4	5	5	4	37
Sujeto 44	5	4	5	5	4	5	5	4	37
Sujeto 45	5	4	5	5	4	5	5	4	37
VARIANZA	1.509135802	0.747654	1.509135	1.271111	0.817777	0.827654	1.509135	0.809876	

Variable 1. Compromiso Organizacional		
Alfa de Cronbach	α	0.94347541
Número de ítems	K	8
Sumatoria de Varianza de cada ítem	$\sum V_i$	10.51061728
Varianza total	V_t	60.24691358

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α	Valores de Interpretación
1	Confiabilidad perfecta
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.60 a 0.65	Confiable
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.53 a menos	Confiabilidad nula

Interpretación:	En la variable "Desempeño laboral" se encuestó a 45 efectivos policiales de la Dirección Contra la Corrupción, Tumbes, de lo cual según la formula alfa de Cronbach, salió como resultado final 0.94347541, lo que nos quiere decir el análisis de la consistencia del instrumento posee excelente confiabilidad.
------------------------	---

Declaración Jurada

Yo, Amaya García, Adalene Priscila con DNI: 47231126, con domicilio real en Calle Tarata N.º 343-Barrio San José- Tumbes.

DECLARO BAJO JURAMENTO

En mi condición de Bachiller en Administración con código de estudiante: 2520092009 del Programa de Estudios de Administración de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, semestre académico 2026-I - Fase B.

Que los datos consignados en la tesis titulada: PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN CONTRA LA CORRUPCIÓN, DISTRITO DE TUMBES, 2026, son reales y no hubo manipulación ni fabricación de los resultados, todo lo que se presenta en la investigación, tanto resultado, validaciones de los expertos y toda la información colocada es auténtica y real.

Doy fe que esa declaración corresponde con la verdad.

Tumbes, 13 de agosto del 2026



Firma del estudiante bachiller
Amaya García, Adalene Priscila
DNI: 47231126



(Huella digital)