

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ingeniería Comercial

**PERCEPCIÓN DE LA SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL
Y SU RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA SUNARP - ZONA
REGISTRAL N° XIII - SEDE TACNA, 2018**

TESIS

Presentada por:

Bach. MARIANO ATENCIO PILCOMAMANI

Para optar el Título Profesional de:

INGENIERO COMERCIAL

TACNA - PERÚ

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN-TACNA

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ingeniería Comercial

TESIS

**PERCEPCIÓN DE LA SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL Y SU
RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS SERVIDORES DE LA SUNARP – ZONA
REGISTRAL N° XIII - SEDE TACNA, 2018**

TESIS SUSTENTADA Y APROBADA EL 18 DE JUNIO DEL 2019 ESTANDO EL JURADO CALIFICADOR INTEGRADO POR:

PRESIDENTE :



Mgr. Gerónimo Victor Damián López

SECRETARIO :




Dr. Jesús Amadeo Olivera Cáceres

VOCAL :



Dr. Luis Alberto Rocchetti Herrera

ASESOR :



Dr. Manuel Segundo Caipa Ramos

DEDICATORIA

A la persona que siempre me apoyó en todas mis luchas: mi madre.

A todas las personas que de diferentes maneras aportaron para que pudiera cumplir este objetivo.

AGRADECIMIENTO

*A Dios por sobre todas las cosas, **a mis padres, y a todos los miembros de mi familia***

Gracias por todas las bendiciones que me has dado a lo largo de mi vida.

CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Descripción del problema	3
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema general	5
1.2.2. Problemas específicos	6
1.3. Justificación e importancia de la investigación	6
1.4. Alcances y limitaciones.....	7
1.4.1. Alcances	7
1.4.2. Limitaciones.....	7
1.5. Objetivos	8
1.5.1. Objetivo general	8
1.5.2. Objetivos específicos	8
1.6. Hipótesis	9
1.6.1. Hipótesis general.....	9
1.6.2. Hipótesis específicas.....	9
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	10

2.1.	Antecedentes del estudio	10
2.1.1.	A nivel internacional	10
2.1.2.	A nivel nacional	12
2.1.3.	A nivel local.....	13
2.2.	Bases teóricas	16
2.1.1.	Socialización organizacional	16
2.1.2.	Evaluación del desempeño	19
2.3.	Definición de términos	27
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO		29
3.1.	Características metodológicas de la investigación	29
3.1.1.	Tipo de investigación.....	29
3.1.2.	Nivel de investigación.....	29
3.1.3.	Diseño.....	29
3.2.	Población y muestra	30
3.2.1.	Población	30
3.2.2.	Criterios de inclusión y exclusión	31
3.2.3.	Muestra	31
3.3.	Operacionalización de variables	32
3.3.1.	Identificación de variables	32
3.3.2.	Operacionalización	32
3.4.	Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	32
3.4.1.	Técnicas	32
3.4.2.	Instrumentos	33
3.5.	Procesamiento y análisis de datos.....	35
3.5.1.	Procesamiento de datos.....	35
3.5.2.	Análisis de los datos o resultados.....	37

CAPÍTULO IV RESULTADOS.....	38
4.1. Consideraciones técnicas.....	38
4.1.1. Validez de los instrumentos	38
4.1.2. Confiabilidad de los instrumentos	44
4.2. Análisis estadístico de variable socialización organizacional.....	47
4.2.1. Análisis por dimensiones.....	47
4.2.2. Análisis general de la variable	53
4.3. Análisis estadístico de variable desempeño laboral	54
4.3.1. Análisis por dimensiones.....	54
4.3.2. Análisis general de la variable	62
4.4. Contrastación de hipótesis	64
4.4.1. Verificación de la hipótesis general	64
4.4.2. Verificación de hipótesis específicas	66
CAPÍTULO V DISCUSIÓN DE RESULTADOS	75
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES.....	82
REFERENCIAS	84
ANEXOS	87

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Dimensiones del proceso de socialización	18
Tabla 2. Población de estudio	30
Tabla 3. Operacionalización de las variables	32
Tabla 4. Socialización organizacional: Relación ítem – indicador	33
Tabla 5. Escala de valoración: Percepción de socialización organizacional	34
Tabla 6. Evaluación del desempeño laboral: Relación ítem – indicador	34
Tabla 7. Escala de valoración: Evaluación del desempeño laboral	35
Tabla 8. Estructuración para nueva escala valorativa	40
Tabla 9. Expertos consultados para la validación de los instrumentos	41
Tabla 10. Valoración asignada al cuestionario de socialización organizacional	41
Tabla 11. Nueva escala valorativa – cuestionario de socialización organizacional ..	42
Tabla 12. Valoración asignada al cuestionario de desempeño laboral	43
Tabla 13. Nueva escala valorativa – cuestionario desempeño laboral	44
Tabla 14. Escala de coeficiente de Alpha de Cronbach	44
Tabla 15. Estadísticas de fiabilidad cuestionario socialización organizacional ...	45
Tabla 16. Estadísticas de fiabilidad cuestionario desempeño laboral	46
Tabla 17. Prueba de chi-cuadrado hipótesis general	65
Tabla 18. Prueba de Rho de Spearman	66
Tabla 19. Prueba de Rho de Spearman – primera hipótesis específica	68
Tabla 20. Prueba de Rho de Spearman – segunda hipótesis específica	70
Tabla 21. Prueba de Rho de Spearman – tercera hipótesis específica	72
Tabla 22. Prueba de Rho de Spearman – cuarta hipótesis específica	74

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Resultados dimensión 1 – Socialización organizacional	48
Figura 2. Resultados dimensión 2 – Socialización organizacional	49
Figura 3. Resultados dimensión 3 – Socialización organizacional	50
Figura 4. Resultados dimensión 4 – Socialización organizacional	52
Figura 5. Niveles de socialización organizacional	53
Figura 6. Niveles de orientación de resultados.....	55
Figura 7. Niveles de Calidad	56
Figura 8. Niveles de Relaciones interpersonales	58
Figura 9. Niveles de Iniciativa	59
Figura 10. Niveles de Trabajo en equipo.....	60
Figura 11. Niveles de organización	61
Figura 12. Niveles de desempeño laboral	63

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como fin central determinar si existe relación entre la percepción de la socialización organizacional y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona registral N°XIII - Sede Tacna, en el año 2018. El tipo de investigación es básica, nivel relacional, diseño no experimental y transeccional. La muestra estuvo constituida, en total, por 82 unidades de análisis, comprendidas por 62 servidores que laboran en SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna y 20 jefes inmediatos, a quienes se les aplicó el cuestionario de socialización organizacional y el cuestionario de evaluación del desempeño laboral respectivamente, ambos instrumentos fueron sometidos a juicio de expertos, respecto a la confiabilidad de los mismos, ambos obtuvieron una coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0,8. Los resultados demostraron que, del total de los encuestados, el 85,48% manifiesta una buena socialización organizacional y el 74,19% presenta un adecuado desempeño laboral. Para determinar la relación entre las variables, se aplicó la prueba estadística Chi-cuadrado y la Prueba Rho de Spearman. Se concluye que existe una relación entre las variables, sin embargo, esta presenta un grado de relación bajo o débil.

Palabras clave: socialización organizacional, desempeño laboral, SUNARP, compromiso laboral.

ABSTRACT

The purpose of this work was to determine if there is a relationship between the perception of organizational socialization and the evaluation of the work performance of SUNARP servers - Registration Zone No. XIII - Tacna Headquarters, in 2018. The type of research is basic, design relational, non-experimental and transectional. The sample consisted, in total, of 82 analysis units, comprising 62 servers working in SUNARP - Registration Zone No. XIII - Tacna Headquarters and 20 immediate chiefs, to whom the organizational socialization questionnaire and the questionnaire were applied of evaluating work performance respectively, both instruments were sometimes an expert judgment, regarding their reliability, both obtained a Cronbach alpha coefficient greater than 0.8. The results showed that, of the total respondents, 85.48% showed a good organizational socialization and 74.19% had an adequate work performance. To determine the relationship between the variables, the Chi-square statistical test and the Spearman Rho test were applied. It is concluded that there is a relationship between the variables, however, this presentation has a low or weak degree of relationship.

Keywords: organizational socialization, job performance, SUNARP, labor commitment.

INTRODUCCIÓN

La sociedad se encuentra en tiempos en los cuales las condiciones de trabajo pueden ser determinantes en los estados psicológicos que muestran los colaboradores de las organizaciones. En la realidad organizacional, específicamente en el sector organizacional público peruano, se pueden percibir falencias, en cuanto al trato y la importancia de estos factores; muchas veces no tomados en cuenta por quienes encabezan estas organizaciones, siendo un punto de partida necesario para su análisis y estudio.

Debido a ello, este trabajo presenta el estudio de la relación entre estas dos variables pertinentes: la percepción de la socialización organizacional y la evaluación del desempeño laboral, estudiado dentro del contexto de la Zona Registral N°XIII - sede Tacna de la SUNARP.

El presente trabajo de investigación presenta los siguientes capítulos:

El capítulo I, planteamiento del problema, se presenta la descripción del problema, formulación del problema, justificación e importancia de la investigación, alcances y limitaciones, objetivos e hipótesis.

El capítulo II, el marco teórico, considera los antecedentes de la investigación, bases teóricas y definición de términos.

El capítulo III indica el marco metodológico, en la que se considera el tipo, nivel y diseño de investigación, la población y la muestra, la operacionalización de variables, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, procesamiento y análisis de datos.

El capítulo IV presenta los resultados de acuerdo a las variables, dimensiones e indicadores.

El capítulo V refiere a la discusión de resultados de la investigación.

Finalmente, se considera las conclusiones, recomendaciones y se consigna las fuentes bibliográficas consultadas para la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

En la complejidad de las organizaciones y, en especial, por todos los procesos por los que pasa un nuevo miembro al ingresar a una nueva cultura organizacional, Cooper-Thomas y Anderson (2005) señalan que:

En el período de tiempo transcurrido desde el momento inmediatamente anterior a su ingreso hasta unos meses después, van a sucederse fuertes cambios y procesos de ajuste entre el individuo y la organización en la que éste se incorpora, que incidirán en el desempeño y en el ajuste al trabajo y a la organización (p. 45).

Al respecto, en la nueva dinámica laboral, Schabracq y Cooper (2000) mencionan que “resulta más rentable para las organizaciones prevenir los problemas relacionados con la salud y bienestar psicológico, que tener que enfrentar con los gastos de jornadas laborales no trabajadas o tener que realizar intervenciones organizacionales de alto costo económico” (p. 103).

En su amplia revisión sobre el tema de la socialización organizacional, Louis (1980) definió la socialización organizacional como “el proceso por el cual un nuevo miembro aprende los valores, las habilidades, los comportamientos esperados y los conocimientos sociales esenciales para asumir un rol organizativo y para participar como miembro de la organización” (p. 25). Como parte del proceso de socialización, los nuevos miembros absorben información y conocimiento sobre sus trabajos, roles, grupos de trabajo y la organización

que es esencial para que ellos participen y funcionen como miembros exitosos de su organización.

En los últimos años, los investigadores han centrado su atención en el estudio de los contenidos de la socialización, recalcando que la socialización es fundamentalmente un proceso de aprendizaje y encuentran evidencia empírica que muestra que el aprendizaje de los nuevos está asociado con mejores resultados (Cooper-Thomas y Anderson, 2005).

Según Ashforth, Sluss y Harrison (2007), “La socialización es esencial porque permite a los nuevos miembros aprender sobre sus organizaciones, por qué existe y su papel dentro de ella y determina su crecimiento profesional” (p.64). También se ha descubierto, de acuerdo a lo que señalan Bauer, Morrison y Callister (1998), “que la socialización organizacional facilita el aprendizaje de la cultura de una organización y proporciona a los nuevos empleados la dirección de cómo navegar por su nuevo ambiente de trabajo” (p.104).

La globalización de los últimos años ha llevado a un movimiento extenso del capital humano y esto ha hecho vital la socialización organizacional. Según Bauer, Erdogan, Bodner, Truxillo y Tucker (2007):

La socialización organizacional o el internamiento es importante tanto para las organizaciones como para los nuevos miembros, ya que los miembros pasan por la socialización más a menudo en sus carreras y las organizaciones de los siempre cambiantes requisitos de mano de obra. Las empresas dependen de su capital humano para la ventaja competitiva, por lo tanto, la socialización se ha convertido en un componente importante de la gestión y retención de talento (p. 187).

Desde la perspectiva de las organizaciones, es necesario remarcar que estas muestran cada día un mayor interés por favorecer la adaptación de los recién llegados. Tras la inversión realizada en el proceso de reclutamiento y selección, un inadecuado ajuste de los nuevos miembros puede suponer una prematura rotación y sobre todo, supone una baja calidad en el desempeño del puesto. A fin de contrarrestar los altos costos derivados de estos resultados, las organizaciones destinan cada vez más recursos para optimizar el proceso de entrada, estableciendo tácticas destinadas a facilitar las experiencias de los individuos que se incorporan por primera vez a la organización o que dentro de la misma transitan de un rol a otro.

Con base a lo descrito previamente, el presente estudio se plantea como objetivo analizar en qué medida la socialización laboral que el trabajador experimenta, se relaciona con su desempeño laboral, evaluado por su jefe.

1.2. Formulación del problema

De acuerdo a las características de la problemática descrita, la presente investigación pretende responder las siguientes interrogantes.

1.2.1. Problema general

- ¿Existe relación entre la percepción de la socialización organizacional y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre el entrenamiento y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018?
- b) ¿Cuál es la relación entre la comprensión y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018?
- c) ¿Cuál es la relación entre el apoyo de los compañeros y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018?
- d) ¿Cuál es la relación entre las perspectivas de futuro y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018?

1.3. Justificación e importancia de la investigación

El aporte de la presente investigación se concentra en la gestión de recursos humanos: las intervenciones que se hacen sobre temas vinculados a socialización y desempeño laboral en las organizaciones (como puede ser un programa de inducción, comunicación interna, actividades de integración u otros) deben tener un sustento empírico como teórico. Asimismo, es importante evaluar previamente si los modelos que se usan para su abordaje se ajustan a nuestro entorno organizacional.

Con los resultados, se determinará si existe relación entre la socialización organizacional y el resultado de la evaluación del desempeño

laboral, que servirán de soporte para alinear intervenciones con la estrategia organizacional de la entidad y, proponer mejoras en el diseño de aquellos procesos o herramientas que se utilizan para transmitir y/o afianzar el vínculo entre colaborador y organización.

Desde el plano teórico, la presente investigación permitirá obtener datos estadísticos confiables y además, trabajar comparativamente con otras investigaciones realizadas en otros escenarios a efectos de revisar teorías y enfoques vinculados al campo laboral.

1.4. Alcances y limitaciones

1.4.1. Alcances

- La investigación se desarrollará en Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, Perú.
- Respecto a la delimitación temporal, la investigación se desarrolla en el año 2018.

1.4.2. Limitaciones

Los siguientes aspectos representan ciertas restricciones para realizar la investigación:

- Disposición por parte de los trabajadores en brindar información o disponibilidad de tiempo por sus ocupaciones laborales.
- Disposición por parte de los jefes en brindar información o disponibilidad de tiempo por sus ocupaciones laborales.

1.5. Objetivos

La investigación plantea alcanzar los siguientes objetivos.

1.5.1. Objetivo general

- Determinar si existe relación entre la percepción de la socialización organizacional y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.

1.5.2. Objetivos específicos

- a) Determinar cuál es la relación entre el entrenamiento y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.
- b) Determinar cuál es la relación entre la comprensión y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.
- c) Determinar cuál es la relación entre el apoyo de los compañeros y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.
- d) Determinar cuál es la relación entre las perspectivas de futuro y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

- Existe relación entre la percepción de la socialización organizacional y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación entre el entrenamiento y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.
- b) Existe relación entre la comprensión y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.
- c) Existe relación entre el apoyo de los compañeros y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.
- d) Existe relación entre las perspectivas de futuro y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Con base a la revisión realizada, se destacan las siguientes investigaciones relacionadas a las variables de estudio.

2.1.1. A nivel internacional

Torres y Enríquez (2015), en su estudio titulado *El engagement (compromiso laboral) y su relación con la socialización organizacional en trabajadores mexicanos de una institución de educación superior*, trabajaron con una muestra de 206 trabajadores. Para examinar la relación existente entre el engagement y la socialización organizacional, midieron estas variables y realizaron un análisis de correlación en donde se obtuvo que la relación entre las variables es positiva, es decir, que a mayor socialización mayor engagement.

Calderón, Laca, Pando y Pedroza (2015) desarrollaron su investigación denominada *Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos*. En esta se analizaron los datos obtenidos de 169 participantes, que fueron evaluados con el inventario de socialización organizacional y el cuestionario de compromiso organizacional. Los resultados mostraron que la socialización organizacional correlacionó positiva y significativamente con el compromiso afectivo y normativo. Concluyeron que la socialización organizacional permite que los trabajadores desarrollen el compromiso con la organización a través de los vínculos afectivos con los compañeros y la creación de un sentido de lealtad hacia la organización.

Villavicencio, Jurado y Aguilar (2014) presentaron su investigación *Adaptación de las escalas UWES y OSI para trabajadores mexicanos*; en la que se adaptó la Escala Utrech Work Engagement (UWES) y la Escala Socialización Organizacional (OSI), con una muestra de 904 empleados. El estudio fue ex post facto. El análisis factorial confirmatorio del UWES corroboró el modelo de tres factores: vigor, absorción y dedicación, con un buen ajuste ($\chi^2 = 276.63$ gl = 51, $p = 0.000$). Para el OSI se corroboró el modelo de cuatro factores: entrenamiento, comprensión, apoyo de los compañeros y perspectivas a futuro, que presentó también un buen ajuste ($\chi^2 = 492.44$ gl = 98, $p = 0.000$).

Wang, Lin e Yi (2011), en su estudio *Socialización organizacional y desempeño laboral de los empleados: un examen sobre el papel de la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional*, exploran la relación entre socialización organizacional, satisfacción laboral, compromiso organizacional y desempeño laboral de los empleados, 203 empleados chinos participaron en esta investigación. Encontraron que la socialización organizacional influyó positivamente en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los empleados. Además, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional influyeron positivamente en el desempeño laboral de los empleados. Como se anticipó, el efecto intermedio de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional entre la socialización organizacional y el desempeño laboral de los empleados fue significativo.

2.1.2. A nivel nacional

Montoya (2016) presentó su tesis titulada *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: Caso PTS Perú 2015*. En ella buscó analizar y determinar la relación entre dos variables de suma importancia en la gestión de los recursos humanos: el clima organizacional y la evaluación del desempeño. Para medir el clima organizacional, se utilizó el instrumento OCQ [Organizational Climate Questionnaire] de Litwin y Stringer, creado en 1968, el cual posee 50 ítems y mide 9 dimensiones del clima organizacional. Para medir el desempeño, se confeccionó un cuestionario, el cual posee 21 ítems y mide 6 dimensiones. Se elaboró una pauta de focus group y se aplicó el mismo a una muestra de trabajadores de las diferentes áreas de la empresa; asimismo, se realizaron entrevistas a expertos en recursos humanos a partir de la información obtenida de la matriz de levantamiento de información. Los resultados de la investigación muestran una relación directa entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal, así como una relación entre las nueve dimensiones del clima organizacional con el desempeño laboral general y con algunas de sus dimensiones.

Wieland y Zalvidea (2015), en su estudio *El impacto de la percepción de socialización en la cultura organizacional*, plantearán como objetivo explicar si la percepción de socialización influye en la cultura organizacional, tomando como muestra a los colaboradores de una empresa local del rubro industrial. Su hipótesis define que la percepción de socialización explica la cultura organizacional. Dicha hipótesis fue confirmada utilizando los modelos de

Taormina (Taormina 1994) y Denison (Denison y Neale 2000), para cada variable, respectivamente. Los resultados obtenidos evidenciaron, a un nivel descriptivo, altos niveles de percepción de socialización y la presencia de los cuatro rasgos de cultura organizacional; a un nivel explicativo, la predicción de los cuatro rasgos de cultura organizacional por la percepción de socialización, siendo los más explicados los rasgos de involucramiento y misión. Atendiendo a las dimensiones de socialización, la proyección a futuro es la que mejor explica el rasgo de involucramiento de la cultura organizacional en la muestra.

2.1.3. A nivel local

A nivel local, no se encontraron antecedentes donde se consideren ambas variables; sin embargo, se destacan las siguientes investigaciones que abordan la variable desempeño laboral.

Galindo (2015) presentó su investigación titulada *Relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina registral, SUNARP, Tacna, 2015*. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, que se aplicó a una población de 80 trabajadores de la SUNARP Tacna. Los resultados mostraron que las circunstancias del ambiente de la SUNARP Tacna que influyen en el proceso de selección del personal fueron: la complejidad administrativa y los cargos ofertados. Respecto a la confiabilidad y validez de los criterios de personal, se basan en la estabilidad de las mediciones y el principio que corresponde al proceso de selección es que sigue un padrón establecido. Los valores culturales que existen en el desempeño laboral de los trabajadores son: la puntualidad y la

orientación al crecimiento. Un 46,25% de los trabajadores encuestados estuvo de acuerdo con afirmar que desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Registral SUNARP Tacna es eficiente y productivo. El 25% de los trabajadores encuestados considera el cumplimiento de metas como la característica general que resalta en el desempeño laboral de los trabajadores. El 90% de los trabajadores encuestados se siente motivados adecuadamente para realizar con eficiencia sus funciones. Sobre las necesidades que los trabajadores satisfacen a través de su desempeño laboral en la Oficina Registral SUNARP Tacna, el 42,50% de los trabajadores encuestados considera el de autorrealización. En cuanto a si la Oficina Registral SUNARP Tacna evalúan el desempeño laboral de los trabajadores, el 81,25% de los trabajadores encuestados indicó que sí. El estudio concluye que la SUNARP Tacna evalúa el desempeño laboral de sus trabajadores; la selección de personal tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores y los aspectos que tienen relación con el desempeño laboral son la confiabilidad y solidez de los criterios de selección.

Castro (2016) presentó su investigación *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, en el año 2012*. Se encontró que la motivación laboral que caracteriza al personal es media o regular y el análisis de indicadores precisa que el “nivel de esfuerzo” es el más destacado por el personal, mientras que el “nivel de interés” es el focalizado a mejorar. Se encontró que el desempeño laboral es medio o regular y el análisis de indicadores precisa que la “equidad” es el más destacado por el personal, mientras que la “perspectiva” es el

focalizado a mejorar. Se concluyó que existe una incidencia significativa de la motivación laboral sobre el desempeño del personal.

Ríos (2017) presentó su tesis de grado titulada *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, en el Año 2015*. En esta trabajó con una muestra de 88 personas que laboran en la entidad, que se agruparon en tres áreas de trabajo. Se encontró que existe un nivel adecuado con rasgos regulares de trabajo en equipo en la entidad, siendo el indicador más destacado el “nivel de participación” y los focalizados a mejorar fueron el “nivel de comunicación” y el “nivel de innovación”. Sobre el desempeño laboral, se encontró que el personal considera que es adecuado, siendo el indicador más destacado la “satisfacción del usuario” y los focalizados a mejorar son el “crecimiento personal” y la “labor en el área”. Se concluyó que existe una influencia significativa del nivel de trabajo en equipo sobre el desempeño laboral en dicha entidad.

Aponte (2017) realizó su tesis titulada *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Soporte Administrativo de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria – Tacna, periodo 2015*. La investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo correlacional no experimental. La población estuvo conformada por 70 colaboradores entre hombres y mujeres. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento empleado el cuestionario. Los resultados encontrados mostraron que existe relación entre motivación y el desempeño laboral, obteniendo un coeficiente de correlación de 0,665 con una significancia menor a 0,05.

2.2. Bases teóricas

2.1.1. Socialización organizacional

El concepto de socialización de acuerdo a Morris y Maisto (2005):

Responde de manera general al proceso por el cual una persona aprende en el transcurso de su vida elementos socioculturales de su entorno, los incorpora y se adapta así al entorno social en el que interactúa; asimismo, diferencia lo que se acepta de lo que es rechazado (p. 28).

A. Definición conceptual

Son muchos los autores que han investigado sobre el proceso de socialización organizacional, considerándolo clave en la interacción del individuo con la empresa; asimismo, este tema ha sido discutido enfatizando diferentes focos, entre los que se han diferenciado las etapas del proceso, las tácticas de socialización, interacción individuo-situación y otros.

La definición propuesta por Taormina (1994) sobre socialización organizacional resulta idónea para los objetivos de la presente investigación, porque contempla en la conceptualización del constructo el impacto que tiene la percepción del individuo sobre este proceso y no toma única o unilateralmente las acciones de la organización o el proceso como tal; asimismo, su estudio y medición ha sido revisado en diferentes oportunidades incrementando su vigencia.

B. Teorías y modelos de la socialización organizacional

Los modelos teóricos más representativos en el abordaje de esta variable son:

- i) El modelo de Feldman (1981), que fue desarrollado y posteriormente ajustado, bajo un enfoque de etapas del proceso;
- ii) El modelo de Schein (1967), revisado posteriormente por este autor y Van Maanen (1977), con un enfoque en las tácticas de socialización que utiliza la organización para este fin;
- iii) El modelo desarrollado por Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein, y Gardner (1994) y
- iv) El modelo de Taormina (1994).

Estos últimos con el énfasis en la interacción entre la persona y su entorno laboral.

- Modelo de Taormina (1994)

Se entiende la socialización organizacional como un proceso interactivo entre los empleados y sus organizaciones, en el cual la percepción de socialización del empleado impacta en el proceso. La definición considera componentes individuales y contextuales. Considera cuatro dimensiones o factores psicológico-sociales que impactan en el proceso de socialización de un individuo (ver tabla 1).

Se considera idóneo este modelo para cubrir ampliamente el objetivo de la presente investigación, porque contempla la percepción del individuo sobre

su socialización, a la par de las acciones de la empresa y el proceso como tal. Asimismo, este modelo ha sido estudiado previamente en relación con la cultura organizacional, confirmando en sus resultados una relación entre ambos constructos (Taormina, 2007).

Tabla 1
Dimensiones del proceso de socialización

Factores	Definición
Entrenamiento/Capacitación	Proceso por el cual el individuo adquiere competencias o habilidades para desarrollar un trabajo específico (Louis 1980) y se centra en el grado en el cual el individuo percibe a la empresa como proveedor de entrenamiento.
Comprensión	Grado en que un empleado logra comprender plenamente sus funciones y tareas acerca de la organización, puesto de trabajo, personal y cultura.
Soporte de compañeros	Grado en el cual compañeros de trabajo brindan soporte emocional o moral a un colaborador sin esperar nada a cambio, se centra en las relaciones y aceptación de los colaboradores.
Proyección sobre el futuro	Grado en que un individuo se anticipa tener una carrera adecuada dentro de su organización, representa uno de los aspectos establecidos de la cultura de la organización, tales como las recompensas, bonificaciones y desarrollo laboral.

Fuente: Taormina (1994)

2.1.2. Evaluación del desempeño

Actualmente, la evaluación de desempeño es la forma más utilizada para estimar o medir el actuar del individuo en sus labores y su potencial de desarrollo. Las organizaciones dan gran importancia en medir el desempeño de sus colaboradores para poder realizar diversos planes de acción. Son variados los conceptos que se brindan sobre la temática, por lo cual es importante analizar algunos de ellos para comprender su alcance.

En primer lugar, Werther y Davis (2000) mencionan que “la evaluación del desempeño constituye un proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado con base en políticas y procedimientos bien definidos” (p. 96). La importancia de este concepto radica en la relación que debe existir entre políticas y procedimientos claros con el resultado esperado por parte de los colaboradores. Con esto, se puede mencionar que, si no existe la claridad suficiente en la parte estratégica, no se puede determinar con precisión lo que se desea lograr.

Otro concepto relevante para la presente investigación, es el brindado por Chiavenato (2002), al señalar que “la evaluación de desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas y los resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo” (p. 198). Es decir, se deben tener claras las funciones que cada persona debe desempeñar en la organización y las metas específicas asociadas a esas funciones para determinar los resultados esperados; todo esto es parte de una planeación previa y una buena descripción del puesto. Un concepto simple, pero integrador, es el brindado por

Gómez, Balkin y Cardy (2008), al indicarnos que “la evaluación de desempeño consiste en identificar, medir y gestionar el rendimiento humano en las empresas” (p. 72).

Por su parte, Alles (2011) sostiene que:

El análisis del desempeño es un instrumento de dirección y supervisión hacia el personal, esto va a generar que se tienda un puente de comprensión y diálogo entre el supervisor y sus colaboradores con relación a lo que se espera de cada uno, la forma en cómo lograr cumplir con las expectativas planteadas y la manera de proceder para mejorar los resultados. (p. 129)

Este concepto es interesante, ya que refleja lo que se espera en la medición de desempeño, aspectos como confianza, comunicación y constante acercamiento entre el personal a ser evaluado y los evaluadores.

Para la evaluación de desempeño, es importante, como se ha mencionado, tener los criterios o factores a ser evaluados claramente definidos.

Con respecto a lo mencionado, Louffat (2012) sostiene que:

La evaluación de desempeño es el proceso técnico de la administración del potencial humano que se encarga de medir sistemática y periódicamente la eficacia y eficiencia del funcionario en el cumplimiento de sus tareas actuales. Los criterios, factores o variables a evaluar estarán constituidos por las competencias previamente definidas para la institución. (p.159)

En otras palabras, se trata de evaluar al personal en cuanto a sus conocimientos, habilidades y actitudes, así como en los resultados obtenidos de su trabajo.

Para efectos de la presente investigación, se toma como referencia lo expuesto por Chiavenato (2002), ya que se busca conocer el desempeño de cada persona en función a las actividades encomendadas, las metas establecidas y los resultados que debe alcanzar, sin olvidar su potencial de desarrollo.

A. Dimensiones del desempeño laboral

Según Bohórquez (2007):

Aquellas empresas y/o instituciones que prestan servicios, deben considerar factores que influyen directamente en los colaboradores con la finalidad de brindar una excelente atención a los clientes o usuarios que hacen uso del servicio para lo cual se debe incidir en la orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo. (p. 90)

A continuación, se detallan los factores considerados:

a) Orientación de resultados: Hacer que los trabajadores y personas visualicen el objetivo de la institución u organización, luego concientizar su valor de sus acciones y trabajo para que ellos empiecen a involucrarse en las actividades o tareas propuestas por la organización para el logro de los objetivos y metas, asimismo para que el colaborador sepa cuenta

energía poner en las actividades que desarrolla para la obtención de los resultados esperados y finales.

b) Calidad: Tiene la finalidad de conseguir la excelencia en un trabajo desarrollado, siempre mejorando la gestión profesional y personal, siempre con la orientación hacia el logro de objetivos, los cuales favorezcan a la organización y de alguna u otra forma lograr la satisfacción personal, profesional, además se puede adicionar al autoevaluación, proyección que se tiene.

c) Relaciones interpersonales: Es la forma cómo las personas se involucran y forman lazos de amistad con otras personas, siempre respetando sus formas de vida, cultura, religión, etc, considerándose al ser humano como un ser social.

d) Iniciativa: Significa emprender nuevos proyectos, ideas innovadoras, oportunidades con la finalidad de conseguir resultados y objetivos propuestos sin que nadie te diga o empuje a hacer algo, si no por propia voluntad y predisposición con responsabilidad, con actitud proactiva, tomando la dirección absoluta con la responsabilidad de asumir las consecuencias que esto puede generar en las acciones desarrolladas o decisiones tomadas.

e) Trabajo en equipo: Es una forma o estrategia de lograr un objetivo propuesto, con la ayuda de varias personas que tienen el mismo objetivo común, lo cual es muy favorable, porque hay varias ideas, varias estrategias, formas de desarrollar una estrategia de trabajo y es uno de los métodos más recomendables para el logro efectivo de las metas.

f) Organización: Si el empleador o jefe observa que el colaborador a su cargo planifica sus actividades, ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos en la entidad, además, si el personal a su cargo evidencia preocupación por alcanzar las metas planteadas.

B. Beneficios de la evaluación de desempeño

Cuando la evaluación de desempeño está adecuadamente enfocada, planeada y puesta en marcha, proporciona beneficios a corto, mediano y largo plazo, tanto en la organización como en los colaboradores. Los beneficios pueden ser diversos, tal como Chiavenato (1994) hace referencia, al sostener que “los principales beneficiarios en un proceso de evaluación de desempeño son el individuo, el gerente y la organización” (p. 365). A continuación, se menciona los beneficios indicados por el referido autor:

- En el caso del jefe, la evaluación ayuda a determinar el desenvolvimiento y el actuar de los subordinados en sus labores, con base a los criterios o factores de evaluación que previamente se han establecido para la evaluación; por ello, la fase de planeación es vital para la evaluación. Asimismo, ayuda a proponer medidas o planes de acción orientados a mejorar el desempeño de los subordinados. Por último, permite la comunicación con sus subordinados para que tengan conocimiento de la metodología de la evaluación y, con ello, conocer cuál es su desempeño.
- En cuanto a los subordinados, les permite conocer las reglas del juego, es decir, los aspectos de comportamiento y desempeño que

más se valoran en la empresa. Asimismo, les permite conocer cuáles son las expectativas de sus jefes acerca de su desempeño y les ayuda a tener conocimiento de las disposiciones y medidas que tomará su supervisor para desarrollar y potenciar ese desempeño, así como las que el propio subordinado deberá realizar por su cuenta.

- Por último, para la organización, permite evaluar el potencial de los colaboradores a corto, mediano y largo plazo y definir la contribución de cada empleado. Asimismo, ayuda a identificar a los empleados que necesitan capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento en determinadas áreas e identificar a los colaboradores con las condiciones necesarias para ser ascendidos o transferidos a otras áreas.

C. Métodos de evaluación de desempeño

Actualmente, existen diversas formas de evaluar el desempeño de los colaboradores, las cuales son utilizadas de acuerdo con las necesidades y realidades de las organizaciones. Rodríguez (2007) hace mención de algunas de estas técnicas:

En primer lugar, se menciona la lista de verificación. En este modelo de evaluación, se necesita que el encargado a evaluar identifique frases, palabras o características, que detalle lo más próximo al rendimiento de cada colaborador. El evaluador no tiene conocimiento de las claves de la puntuación, ya que es conservada por el departamento de personal. En cuanto a este

método, González y Olivares (2004) mencionan que sus ventajas son la economía, la facilidad para realizar la evaluación y la poca capacitación que necesitaría el evaluador para llevar a cabo la evaluación. Entre sus desventajas, se encuentra la posibilidad de distorsiones, interpretaciones inadecuadas y asignación de valores erróneos.

El método de la elección forzada es otro tipo de evaluación conocido. Consiste en que la evaluación se realiza mediante la elección de enunciados similares, que correspondan a la persona que es evaluada. De cada grupo de enunciados, el evaluador debe escoger forzosamente uno o dos que más se caractericen con el desempeño del empleado. Una vez seleccionados los enunciados, se procede a asignar un peso. En este método, tampoco el evaluador conoce la puntuación que se asigna a cada frase; por lo tanto, se podría mencionar que tiene menos posibilidades de favorecer a algún colaborador. Después de haber evaluado al individuo, otra persona asigna el peso y obtiene la puntuación. Una ventaja es que los resultados pueden ilustrar las áreas que necesitan mejoramiento y que se reducen las distorsiones por parte del evaluador. Su desventaja es que, generalmente, los enunciados no suelen cubrir los aspectos específicos del rendimiento del personal, por lo que resulta difícil la retroalimentación.

El siguiente método es conocido como incidentes críticos. En este método, se solicita a la persona que hace la evaluación que elabore un registro de los incidentes que ejemplifiquen la conducta positiva y negativa de la persona evaluada. Schermerhorn, Hunt y Osborn (2004) mencionan que “Este enfoque es excelente para el desarrollo y la retroalimentación hacia el

empleado” (p. 37). Sin embargo, su desventaja es que el método es más cualitativo que cuantitativo. Con ello, se dificultan las decisiones de evaluación.

Otro método conocido es el de investigación de campo. Por medio de este método, un encargado de realizar las evaluaciones solicita al supervisor de cada empleado información específica sobre el desenvolvimiento de sus supervisados en sus labores. Con la información obtenida, se elabora una evaluación. Dicha evaluación se envía al supervisor para que la revise, la modifique, la apruebe y la analice con el empleado evaluado. Este es un método de evaluación que permite emitir un diagnóstico del desempeño del empleado y planear junto con el superior inmediato su plan de desarrollo en el cargo y en la organización. Algunas ventajas que ofrece este método son la relación cercana con el encargado de la evaluación y una evaluación profunda y objetiva de cada empleado. Entre las desventajas, destaca que tiene un elevado costo por la intervención de un especialista y que tiene un retardo en el proceso debido a la entrevista uno a uno, entre otros.

Adicional a estos métodos expuestos, Chiavenato (1994) menciona otras técnicas:

El método de la escala gráfica permite evaluar el desempeño de los colaboradores utilizando criterios de evaluación que fueron definidos previamente. En este método, se hace uso de un formato de doble entrada: las filas representan los criterios de desempeño a evaluar y las columnas representan los grados o pesos de los criterios seleccionados previamente. Los criterios son definidos con un breve resumen que refleja desde un desempeño pobre o insuficiente hasta el óptimo o excelente. Algunas ventajas de este

método son su fácil comprensión y aplicación, y que exige poco trabajo al evaluador en el registro de la evaluación. Las desventajas que presenta son que no permite mucha flexibilidad al momento de evaluar y tiende a generalizar los resultados de las evaluaciones. Por su parte, el método de comparación de pares es una técnica donde se compara a los empleados de dos en dos. En una columna, se anota el desempeño del colaborador que se considera que tiene el mejor desempeño y, en base a ello, se realiza la evaluación del siguiente colaborador. El presente método se recomienda cuando los evaluadores no estén en condiciones de utilizar otros métodos de evaluación más precisos, porque es un proceso muy sencillo y poco eficiente.

2.3. Definición de términos

- **Capital humano:** Se define como un activo que contribuye al crecimiento, promoviendo la empleabilidad de la mano de obra y creando las condiciones para que las personas lleven a la práctica su capacidad de emprender (Castaño y Gregorio, s.f.).

- **Comportamiento organizacional:** Resulta del influjo que ejercen fuerzas opuestas sobre la conducta del personal que está actuando al mismo tiempo como una comunidad social (Zimmermann, 1998, p. 29).

- **Constructo:** Son conceptos creados y utilizados con una finalidad científica. Son por tanto, conceptos científicos. No obstante, el constructo a diferencia del concepto o simple abstracción de lo individual, se caracteriza por formar parte de una estructura teórica o explicativa; y son susceptibles de una

reducción a lo empírico mediante adecuadas reglas de correspondencia - definiciones operacionales (Arnau, 1990, p. 27).

- **Organización:** Una estructura formal de tareas y autoridad, donde las funciones de cada puesto vienen perfectamente delimitadas (García y García Sánchez, 2007, p. 34).

- **Percepción:** Es la interpretación subjetiva de información que provee el ambiente o determinada situación, sobre la base de experiencias pasadas (Sperling, 2004, p. 39).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Características metodológicas de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es básica, dado que tiene como propósito fundamental producir conocimiento y teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

3.1.2. Nivel de investigación

Relacional, en vista de que se buscó aclarar la relación existente o grado de asociación entre las variables planteadas; de acuerdo a Hernández, et al. (2014), este nivel “Asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (p. 104).

3.1.3. Diseño

La investigación utilizó el diseño no experimental, de corte transversal.

No experimental, dado que no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o los tratamientos. Por ello, las pruebas para medir las variables planteadas se aplicaron sin que intervengan en el desarrollo natural de las mismas.

Diseño transeccional, dado que la recopilación de datos se realizó en un momento único (Hernández et al., 2006, p. 208).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población en estudio conformada por 85 servidores que laboran en SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, oficina registral de Tacna (ver tabla 2).

Tabla 2

Población de estudio

Unidad /Áreas	Cantidad de personal	
	Dependientes	Jefes inmediatos
Archivo registral	3	1
Certificaciones	2	1
Mesa de partes /orientación al usuario	4	1
Caja	4	1
Catastro	5	1
Registros de predios, personas jurídicas y naturales	10	5
Registro de propiedad vehicular	2	1
Unidad de administración	8	1
Recursos humanos	3	1
Abastecimientos	4	1
Tesorería	2	1
Contabilidad	3	1
Unidad de planeamiento y presupuesto	2	1
Unidad de asesoría jurídica	3	1
Unidad de tecnologías de la información	9	1
Órgano de control institucional	1	1
	65	20

Fuente: Recursos humanos

3.2.2. Criterios de inclusión y exclusión

A. Criterios de inclusión

Las unidades de estudio que se abarcan son:

- Todo personal que tenga de uno a más colaboradores a cargo, quien haga las veces de jefe directo y de esta forma pueda evaluar el desempeño del colaborador.
- Todo colaborador cuyo jefe directo desee participar del estudio.

B. Criterios de exclusión

No son tomados en cuenta:

- La oficina de jefatura zonal, por su carga laboral y disponibilidad de tiempo.
- Personal cuyo jefe directo no dispone de tiempo para evaluar el desempeño del personal a cargo.
- Practicantes.

3.2.3. Muestra

Se realizaron las coordinaciones con la unidad de Recursos Humanos y las áreas pertinentes, los mismos que otorgaron el acceso a todas las oficinas. Por ende, no se requiere obtener el tamaño de muestra, ya que se realizará una recolección de datos tipo censal en la población a la cual se tendrá acceso; no obstante, se consideran los criterios de exclusión, determinando un total de personal a excluir tres practicantes (uno en la Unidad de Administración, uno en la Unidad de Tecnologías de la Información y uno en la Unidad de Catastro); siendo la muestra 82 unidades de análisis.

3.3. Operacionalización de variables

3.3.1. Identificación de variables

X = Variable independiente: Socialización organizacional

Y= Variable dependiente: Desempeño laboral

3.3.2. Operacionalización

La operacionalización de cada variable de estudio se detalla en la tabla 3.

Tabla 3

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Nivel de medición
Socialización organizacional	- Entrenamiento	<u>Ordinal</u>
	- Comprensión	- Mala
	- Apoyo de los compañeros	- Regular
	- Perspectivas de futuro	- Buena
Desempeño laboral	- Orientación de resultados	
	- Calidad	<u>Ordinal</u>
	- Relaciones interpersonales	- Inadecuado
	- Iniciativa	- Regular
	- Trabajo en equipo	- Adecuado
	- Organización	

Fuente: Elaboración propia

3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La recolección de datos se llevó a cabo mediante la encuesta. La cual, de acuerdo a Díaz (2001), “es la técnica a través de la cual se trata de obtener, de manera sistemática y ordenada, información sobre las variables que intervienen en la investigación sobre una población o muestra determinada” (p. 14).

3.4.2. Instrumentos

El instrumento de recolección de información es el cuestionario estructurado, propuesto para medir cada una de las variables:

- **Cuestionario de percepción de socialización organizacional**

Para medir la percepción de la socialización organizacional, se propone utilizar la adaptación del Organizational Socialization Inventory (OSI) presentado por Taormina (2004), que consta de 20 ítems y evalúa bajo una escala de Likert de uno a cinco; cuatro dimensiones: entrenamiento, comprensión, apoyo de los compañeros y proyección a futuro (ver tabla 4). En el anexo 2, se adjunta el instrumento propuesto.

Tabla 4

Socialización organizacional: Relación ítem – indicador

Indicadores	Ítems	N° de ítems
Entrenamiento	01, 02, 03, 04, 05,	5
Comprensión	06, 07, 08 09, 10,	5
Apoyo de los compañeros	11, 12, 13, 14, 15,	5
Perspectivas de futuro	16, 17, 18, 19, 20	5
	Total	20

Fuente: Elaboración propia

Para el análisis global de la variable analizada, se plantea una escala de valoración que cuenta con niveles con intervalos de igual amplitud, con base a la escala de Likert, tal como se precisa en la tabla 5.

Tabla 5

Escala de valoración: Percepción de socialización organizacional

Escala	Intervalo
Percepción de Socialización mala	20 - 46
Percepción de Socialización regular	47 - 73
Percepción de Socialización buena	74 - 100

Fuente: Elaboración propia

- **Cuestionario de evaluación de desempeño laboral**

Compuesto por 20 ítems y miden 6 dimensiones, las cuales se muestran en la tabla 6. Desarrollada por Montoya (2016), con una intensidad de respuestas de la escala de Likert de cinco niveles. En el anexo 3, se adjunta el instrumento propuesto.

Tabla 6

Evaluación del desempeño laboral: Relación ítem – indicador

Indicadores	Ítems	Nº de ítems
Orientación de resultados	01, 02, 03,	3
Calidad	04, 05, 06, 07,	4
Relaciones interpersonales	08, 09, 10, 11	4
Iniciativa	12, 13, 14,	3
Trabajo en equipo	15, 16, 17,	3
Organización	18, 19, 20	3
Total		20

Fuente: Elaboración propia

Para el análisis global de la variable analizada, se plantea una escala de valoración que cuenta con niveles con intervalos de igual amplitud, en base a la escala de Likert, tal como se precisa en la tabla 7.

Tabla 7
Escala de valoración: Evaluación del desempeño laboral

Escala	Intervalo
Desempeño inadecuado	20 - 46
Desempeño regular	47 - 73
Desempeño adecuado	74 - 100

Fuente: Elaboración propia

3.5. Procesamiento y análisis de datos

En este apartado, se detallan las operaciones a las que fueron sometidos los datos o respuestas que se obtuvieron a través de los instrumentos planteados. En cuanto al análisis, se consideró la estadística descriptiva e inferencial, que se empleó para descifrar lo que revelan los datos recopilados.

3.5.1. Procesamiento de datos

a) Recolección de datos o respuestas

El trabajo de campo fue efectuado de forma personal por el investigador. El procesamiento de los datos se hizo con base al Microsoft Excel y el software estadístico SPSS versión 23 en español.

Esta etapa implica elaborar un plan detallado de procedimientos que conduzcan a reunir datos con un propósito específico. Las respuestas

obtenidas, previamente codificadas, se transfieren a una matriz de datos y se preparan para su análisis. En los siguientes puntos, se detallan los pasos que se siguieron para concretar satisfactoriamente esta etapa.

Paso 1.- Codificación de datos

En este caso se trata de cuestionarios con preguntas cerradas, instrumentos en los cuales el entrevistado no plantea respuestas alternativas y deben encuadrarse dentro de las respuestas pre-definidas. Para la codificación de datos se asignó un número a cada respuesta, como se detalla a continuación:

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

Paso 2.- Tabulación de los datos

Se procede a agrupar y estructurar los datos obtenidos en el trabajo de campo. En este caso, se hizo en una hoja de cálculo de Microsoft Excel para su posterior procesamiento en el programa estadístico SPSS versión 23.

b) Procesamiento y presentación de la información

Es el proceso mediante el cual los datos individuales se agrupan y estructuran con el propósito de responder a problema de investigación, los objetivos e hipótesis del estudio. Convirtiéndose los datos en información

significativa, para lograr tal fin, se emplearon organizadores visuales, tales como tablas, gráficos de barras; los cuales fueron sometidos a interpretación.

3.5.2. Análisis de los datos o resultados

Los datos en sí mismos tienen una importancia limitada, el valor de estos radica, en esencia, en el análisis e interpretación que se dé a tales datos. Para esta investigación se empleó la estadística descriptiva e inferencial.

a) Análisis descriptivo

Una vez la información sea codificada y procesada utilizando las hojas electrónicas de Excel y el programa estadístico SPSS, con disponibilidad para la construcción de tablas de contingencia y análisis estadístico.

b) Análisis inferencial

Para efectos de determinar la relación entre variables y contrastar las hipótesis planteadas, se aplicó la prueba estadística de chi cuadrado.

Para determinar el grado de asociación entre las variables se aplicó el estadístico Rho de Spearman. Este coeficiente no paramétrico muestra el nivel de asociación entre variables, los valores van de 1 a -1, siendo 0 el valor que indica no correlación, y los signos indican correlación directa e inversa.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Consideraciones técnicas

Análisis estadístico previo a la recolección de datos, para confirmar la validez y confiabilidad de los instrumentos propuestos para medir las variables de estudio.

4.1.1. Validez de los instrumentos

La metodología por la que se optó proponer un cuestionario compuesto por nueve preguntas de corte general a ser evaluadas por expertos en el área de investigación. Tal formato ha de recabar los puntajes por ítems, a través del cual, el experto señala la opción que a su juicio corresponde a los instrumentos planteados (cuestionario de percepción de socialización organizacional y cuestionario de evaluación del desempeño laboral), de acuerdo a la siguiente valoración:

1. Representa una ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada.
2. Representa una absolución escasa de la interrogante.
3. Significa la absolución del ítem en términos intermedios.
4. Representa estimación que el trabajo de investigación absuelve en gran medida la interrogante planteada.
5. Representa el mayor valor de la escala y debe ser asignado cuando se aprecia que el ítem es absuelto por el trabajo de investigación de manera totalmente suficiente.

Con base al puntaje asignado por cada especialista, se calcula el promedio obtenido por cada ítem y se determina la distancia de puntos múltiples (DPP), mediante la siguiente fórmula:

$$DDP = \sqrt{(x_1 - y_1)^2 + (x_2 - y_2)^2 \dots (x_n - y_n)^2}$$

Donde:

x_n = Valor máximo concedido en la escala para el ítem

y_n = Valor promedio del ítem

n = El número de preguntas (ítems) computables

Se determina la distancia máxima (Dmax) del valor obtenido respecto al punto de referencia cero (0), con la fórmula:

$$Dmax = \sqrt{(x_1 - 1)^2 + (x_2 - 1)^2 \dots (x_n - 1)^2}$$

Donde:

x_n = Valor máximo concedido en la escala para el ítem

1 = Valor mínimo de la escala (igual a la unidad en todos los casos)

n = El número de preguntas (ítems) computables

La Dmax se divide entre el valor máximo de la escala para hallar el tamaño de intervalo (Ti) para una nueva escala:

$$Ti = \frac{Dmax}{5}$$

Con este tamaño de intervalo (T_i) calculado, se construye una nueva escala valorativa a partir de cero, hasta llegar a D_{max} . Se construyen intervalos iguales entre sí, rotulándolos con las letras A, B, C, D, E, respectivamente, tal como se especifica en la tabla 8.

Tabla 8
Estructuración para nueva escala valorativa

Nueva escala	Intervalo	Significado
0.0 - $1T_i$	A	Adecuación total
$1T_i$ - $2T_i$	B	Adecuación en gran medida
$2T_i$ - $3T_i$	C	Adecuación promedio
$3T_i$ - $4T_i$	D	Adecuación escasa
$4T_i$ - D_{max}	E	Inadecuada

Fuente: Elaboración propia

Para considerar al instrumento propuesto, apropiado en su diseño, el valor DPP debe caer en los intervalos (zonas) A o B, de no ser así, el cuestionario propuesto requiere reestructuración y/o modificaciones, tomando en cuenta las sugerencias planteadas por los expertos en el ítem 10.

Para la presenta investigación, se recurrió a la consulta de cuatro especialistas (ver tabla 9).

Tabla 9

Expertos consultados para la validación de los instrumentos

Experto	Formación académica	Área de experiencia
Exp. 1	Doctor en Administración	Docencia universitaria
Exp. 2	Doctor en Administración	Docencia universitaria
Exp. 3	Mgr. En Gestión Empresarial	Docencia universitaria
Exp. 4	Doctor en Administración	Docencia universitaria

Fuente: Elaboración propia

A. Validación de cuestionario de socialización organizacional

Las fichas evaluadas por los expertos para validar el cuestionario se adjuntan en el anexo 4. En la tabla 10, se consolida la valoración asignada por los profesionales consultados, además se halla el promedio por ítem para calcular DDP y Dmax.

Tabla 10

Valoración asignada al cuestionario de socialización organizacional

Ítem	Exp1	Exp2	Exp3	Exp4	Promedio por Ítem	Cálculo DDP	Dmax
1	4	5	4	5	4,50	0,25	16,00
2	4	4	4	4	4,00	0,00	9,00
3	4	5	4	4	4,25	0,56	16,00
4	5	4	4	4	4,25	0,56	16,00
5	4	4	4	5	4,25	0,56	16,00
6	5	4	5	4	4,50	0,25	16,00
7	5	4	4	4	4,25	0,56	16,00
8	5	4	5	5	4,75	0,06	16,00
9	4	4	4	4	4,00	0,00	9,00
						1,68	11,40

Fuente: Elaboración propia

La distancia máxima (Dmax) es 11.40 reemplazando dicho valor en la fórmula para hallar el tamaño de intervalo (Ti).

$$Ti = \frac{11,40}{5}$$

$$Ti = 2,28$$

El tamaño de intervalo (Ti) calculado es de 2,28, en base a éste se construye la nueva escala valorativa (ver tabla 11).

Tabla 11

Nueva escala valorativa – cuestionario de socialización organizacional

Nueva escala			Intervalo	Significado
0,00	-	2,28	A	Adecuación total
2,28	-	4,56	B	Adecuación en gran medida
4,56	-	6,84	C	Adecuación promedio
6,84	-	9,12	D	Adecuación escasa
9,12	-	11,40	E	Inadecuada

Fuente: Elaboración propia

El DDP calculado (1,68) se ubica dentro de la zona A, por lo tanto se considera que el instrumento propuesto supera la prueba de validez.

B. Validación de cuestionario evaluación de desempeño laboral

Las fichas evaluadas por los expertos para validar el cuestionario de desempeño laboral se adjuntan en el anexo 5.

En la tabla 12, se consolida la valoración asignada por los expertos, además se halla el promedio por ítem, para calcular DDP y Dmax.

Tabla 12

Valoración asignada al cuestionario de desempeño laboral

Ítem	Exp1	Exp2	Exp3	Exp4	Promedio por ítem	Cálculo DDP	Dmax
1	4	5	4	4	4,25	0,56	16,00
2	4	4	4	4	4,00	0,00	9,00
3	4	5	4	5	4,50	0,25	16,00
4	5	4	4	5	4,50	0,25	16,00
5	5	4	5	4	4,50	0,25	16,00
6	5	4	4	4	4,25	0,56	16,00
7	4	4	4	5	4,25	0,56	16,00
8	5	4	5	4	4,50	0,25	16,00
9	4	4	4	5	4,25	0,56	16,00
						1,80	11,70

Fuente: Elaboración propia

La distancia máxima (Dmax) es 11,70; reemplazando dicho valor en la fórmula para hallar el tamaño de intervalo (Ti).

$$Ti = \frac{11,70}{5}$$

$$Ti = 2,34$$

El tamaño de intervalo (Ti) calculado es de 2,34, con base a este se construye la nueva escala valorativa (ver tabla 13).

Tabla 13

Nueva escala valorativa – cuestionario desempeño laboral

Nueva escala			Intervalo	Significado
0,00	-	2,34	A	Adecuación total
2,34	-	4,68	B	Adecuación en gran medida
4,68	-	7,02	C	Adecuación promedio
7,02	-	9,36	D	Adecuación escasa
9,36	-	11,70	E	Inadecuada

Fuente: *Elaboración propia*

El DDP calculado (1,80) se ubica dentro de la zona A, por lo tanto, se considera que el instrumento propuesto supera la prueba de validez.

4.1.2. Confiabilidad de los instrumentos

Para determinar la consistencia interna de los instrumentos propuestos, se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuya valoración fluctúa entre 0 y 1, tal como se especifica en la tabla 14.

Tabla 14

Escala de coeficiente de Alpha de Cronbach

Escala			Significado
0,01	-	0,20	No es confiable
0,21	-	0,40	Baja confiabilidad
0,41	-	0,60	Moderada confiabilidad
0,61	-	0,80	Fuerte confiabilidad
0,81	-	1,00	Alta confiabilidad

Fuente: *Elaboración propia*

De acuerdo con la escala, se determina que los valores cercanos a 1 implican que el instrumento utilizado es de alta confiabilidad y si se aproxima a cero, significa que el instrumento es de baja confiabilidad.

A. Confiabilidad del cuestionario de socialización organizacional

El cuestionario para medir la percepción de la socialización organizacional fue aplicado a una muestra de veinte unidades de estudio (empleados dependientes), tal información se detalla en el anexo 6. Una vez procesada la base de datos en el programa estadístico SPSS 23, el reporte se muestra en la tabla 15.

Tabla 15

Estadísticas de fiabilidad cuestionario socialización organizacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,804	20

Fuente: Resultados de prueba de confiabilidad SPSS

Se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0,804 descrito como una magnitud muy alta en la escala estándar.

Interpretación: Dado el alto valor del coeficiente alfa de cronbach (0,804), se constata que el instrumento diseñado para medir la variable socialización organizacional es confiable para ser aplicado a la población de estudio.

B. Confiabilidad del cuestionario desempeño laboral

El cuestionario de evaluación de desempeño laboral fue aplicado a los jefes inmediatos de los veinte empleados quienes respondieron el cuestionario de percepción de socialización organizacional, la base de datos se adjunta en el anexo 7.

Una vez procesada la base de datos en el programa estadístico SPSS 23, el reporte se muestra en la tabla 16.

Tabla 16

Estadísticas de fiabilidad cuestionario desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,896	20

Fuente: Resultados de prueba de confiabilidad SPSS

Se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0,896 descrito como una magnitud muy alta en la escala estándar.

Interpretación: Dado el alto valor del coeficiente alfa de cronbach (0,896), se constata que el instrumento diseñado para medir la variable desempeño laboral es confiable para ser aplicado a la población de estudio.

Una vez determinadas la validez y confiabilidad de los instrumentos propuestos, los cuales están aptos para la recolección de datos, se procede a aplicar los cuestionarios, obteniendo los siguientes resultados.

4.2. Análisis estadístico de variable socialización organizacional

A continuación, se exponen de manera secuencial los resultados específicos y generales de la variable socialización organizacional.

4.2.1. Análisis por dimensiones

La variable socialización organizacional es medida a través de cuatro dimensiones, las cuales son: entrenamiento, comprensión, apoyo de los compañeros y perspectivas de futuro.

a) Dimensión 1: Entrenamiento

Es una sub-escala que sugiere que el entrenamiento es el proceso por el cual el individuo adquiere competencias o habilidades para desarrollar un trabajo específico (Louis, 1980) y se centra en el grado en el cual el individuo percibe a la empresa como proveedor de entrenamiento.

ANÁLISIS

Los resultados obtenidos abarcan la dimensión denominada *entrenamiento*, la cual es medida a través de cinco ítems donde el encuestado realiza una autoevaluación sobre el proceso por el cual adquiere competencias o habilidades para desarrollar un trabajo específico por parte de la institución. En la figura 1 se puede apreciar que el mayor porcentaje (51,6%) de los colaboradores de la institución perciben que en la dimensión entrenamiento para realizar un trabajo específico por parte de la institución, el mayor resultado es casi siempre, lo cual indica que los empleados perciben un entrenamiento aceptable al momento de ingresar a laboral a esta institución.

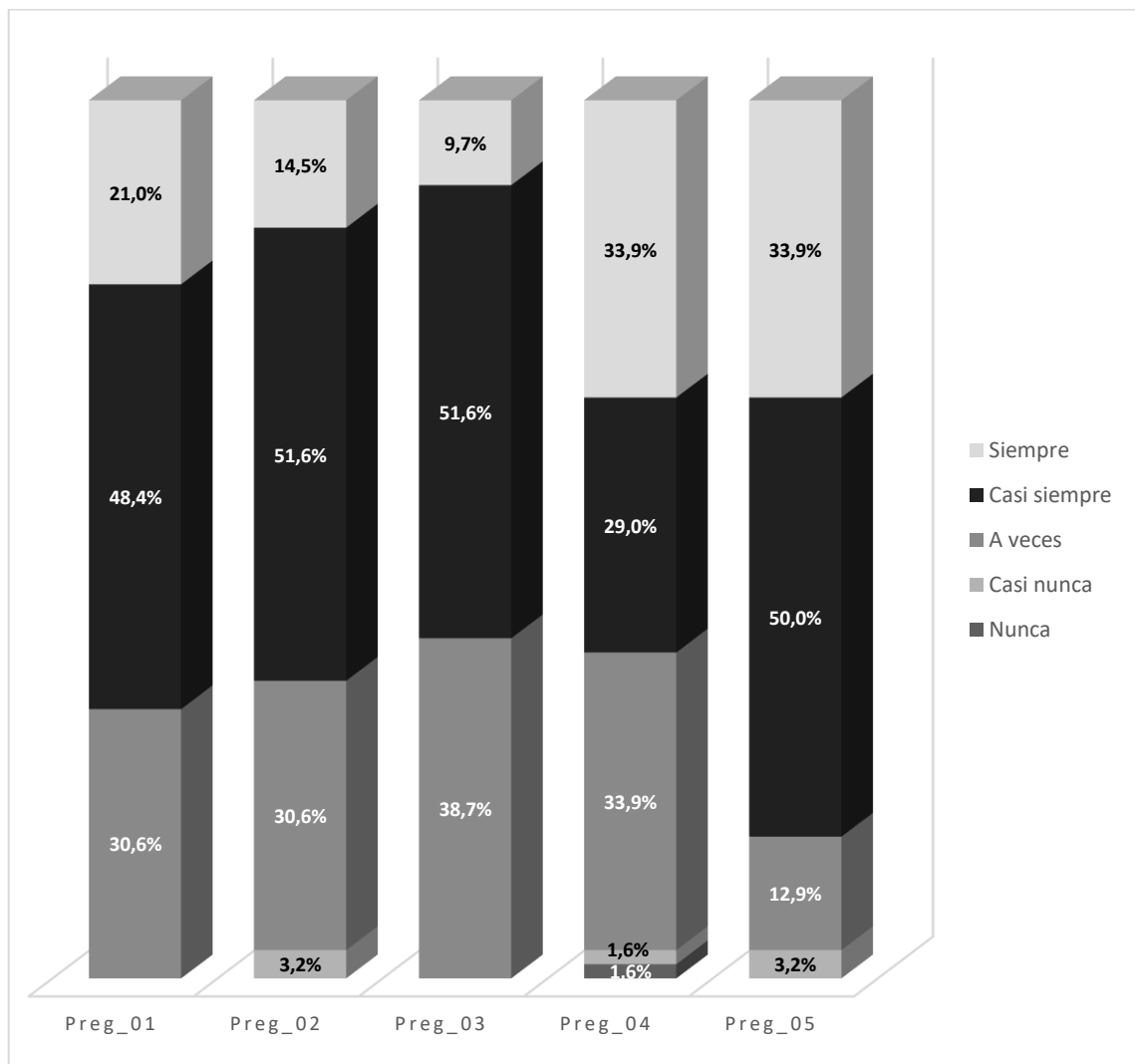


Figura 1. Resultados dimensión 1 – Socialización organizacional

b) Dimensión 2: Comprensión

Esta dimensión hace referencia al grado en que un empleado logra comprender plenamente sus funciones y tareas acerca de la organización, puesto de trabajo, personal y cultura.

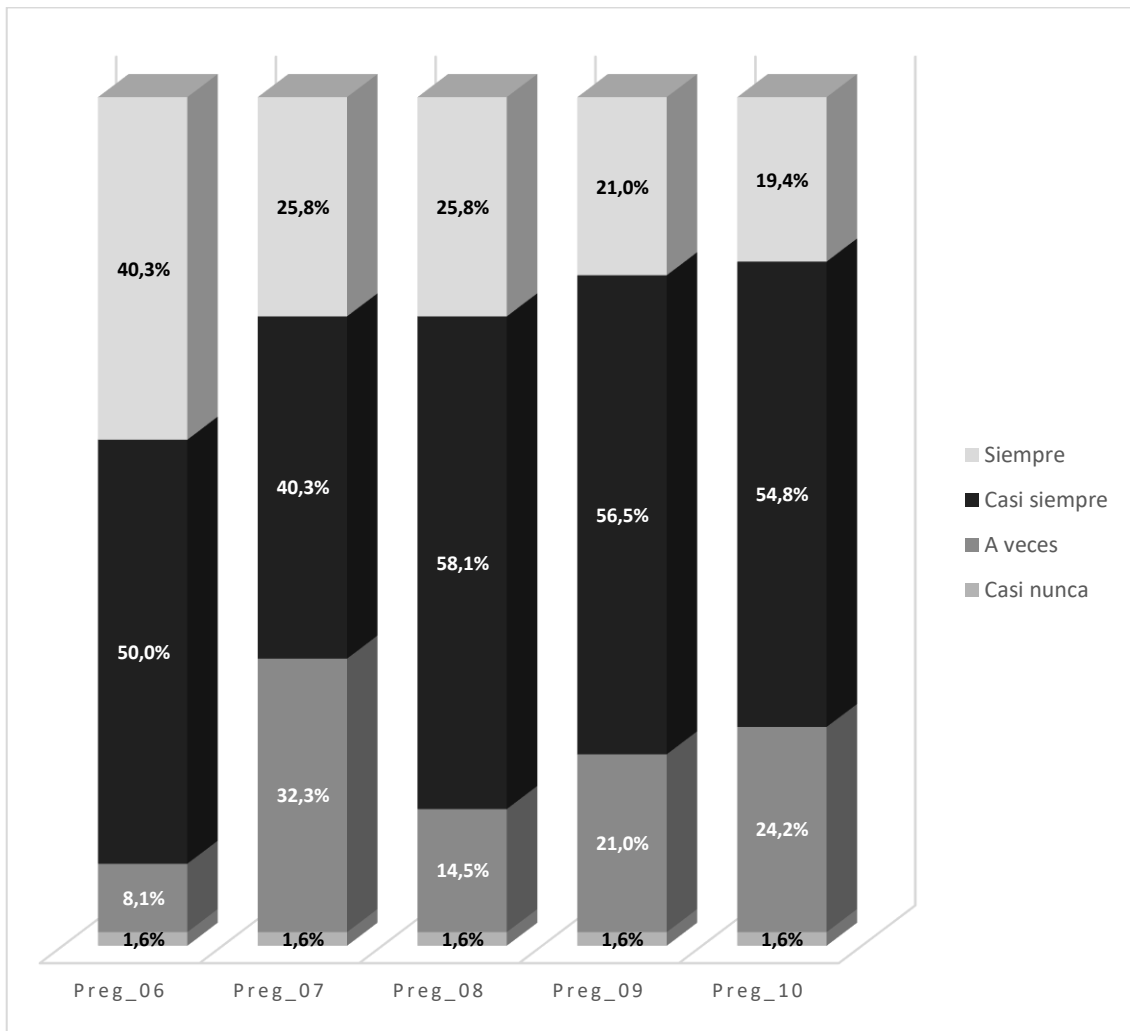


Figura 2. Resultados dimensión 2 – Socialización organizacional

ANÁLISIS

Los resultados obtenidos abarcan la dimensión denominada *Comprensión*, la cual es medida a través de cinco ítems donde el encuestado realiza una autoevaluación sobre grado en que un empleado logra comprender plenamente sus funciones y tareas acerca de la organización, puesto de trabajo, personal y cultura. En la figura 2, se puede apreciar que el mayor porcentaje (58,10%) de los empleados de la institución tienen una percepción

de la dimensión comprensión casi siempre, lo cual indica que entienden el papel que tienen como parte de la organización y los objetivos que esta persigue.

c) Dimensión 3: Soporte de compañeros

Indica el grado en el cual compañeros de trabajo brindan soporte emocional o moral a un colaborador sin esperar nada a cambio, se centra en las relaciones y aceptación de los colaboradores.

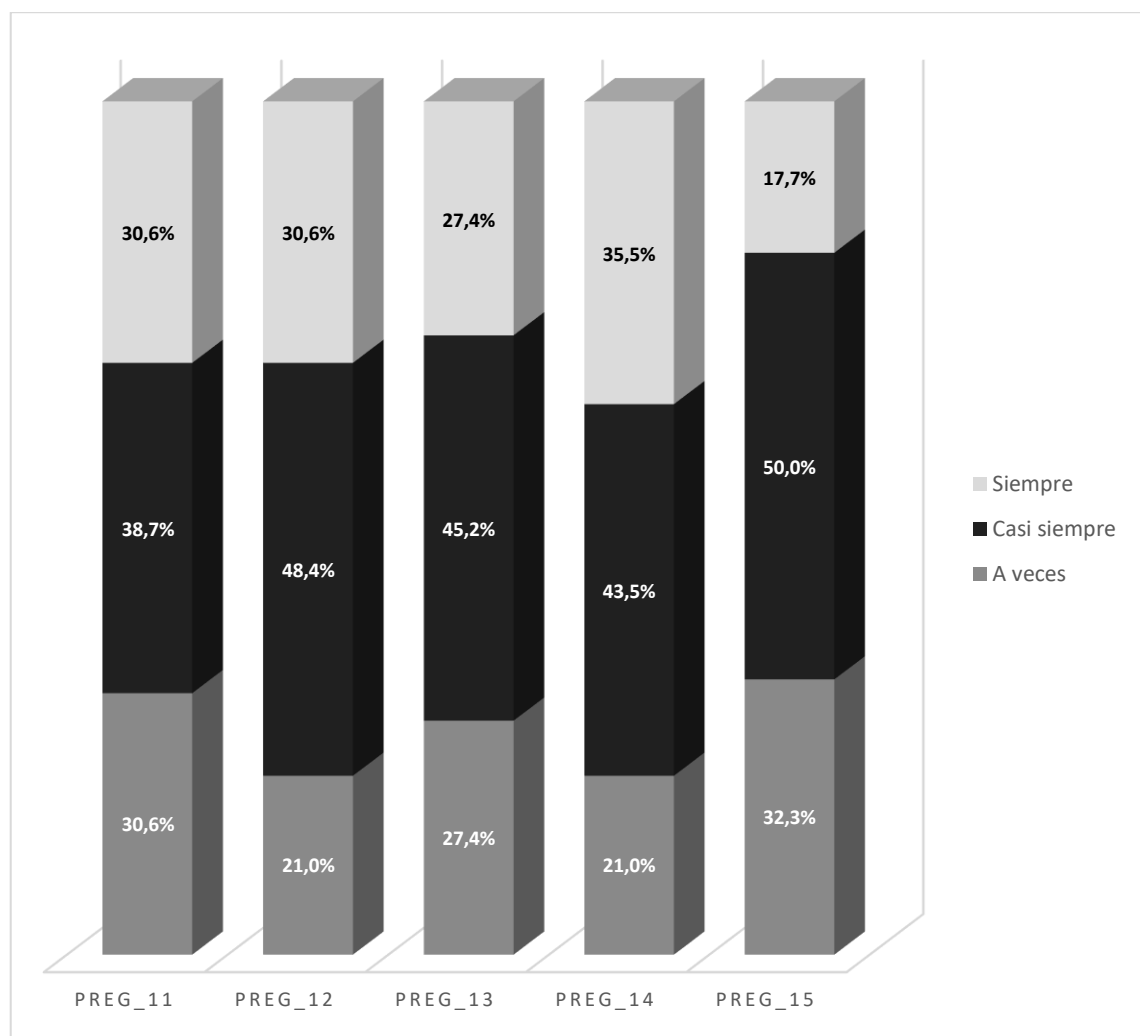


Figura 3. Resultados dimensión 3 – Socialización organizacional

ANÁLISIS

Los resultados obtenidos abarcan la dimensión denominada *soporte de compañeros*, la cual es medida a través de cinco ítems donde el encuestado realiza una autoevaluación sobre el grado en el cual compañeros de trabajo brindan soporte emocional o moral a un colaborador sin esperar nada a cambio, se centra en las relaciones y aceptación de los colaboradores. En la figura 3, se puede apreciar que el mayor porcentaje (50,0%) de los colaboradores de la institución perciben adecuadamente el apoyo que reciben por parte de sus compañeros casi siempre, lo cual indica que los empleados perciben adecuadamente el apoyo que reciben por parte de sus compañeros al ingresar a la organización, existiendo relaciones interpersonales buenas.

d) Dimensión 4: Perspectivas de futuro

Esta dimensión hace referencia al grado en que el individuo se anticipa tener una carrera adecuada dentro de su organización, representa uno de los aspectos establecidos de la cultura de la organización, tales como las recompensas, bonificaciones y desarrollo laboral.

ANÁLISIS

Los resultados obtenidos abarcan la dimensión denominada *perspectivas de futuro*, la cual es medida a través de cinco ítems donde el encuestado realiza una autoevaluación sobre el grado en que el individuo se anticipa tener una carrera adecuada dentro de su organización, representa uno de los aspectos establecidos de la cultura de la organización, tales como las recompensas, bonificaciones y desarrollo laboral. En la figura 4, se puede

apreciar que el mayor porcentaje (54,8%) de los empleados de la institución perciben la dimensión perspectiva de futuro como casi siempre, lo cual indica que los empleados perciben que existe posibilidades de iniciar línea de carrera dentro de la institución y pueden hacer proyecciones sobre esta.

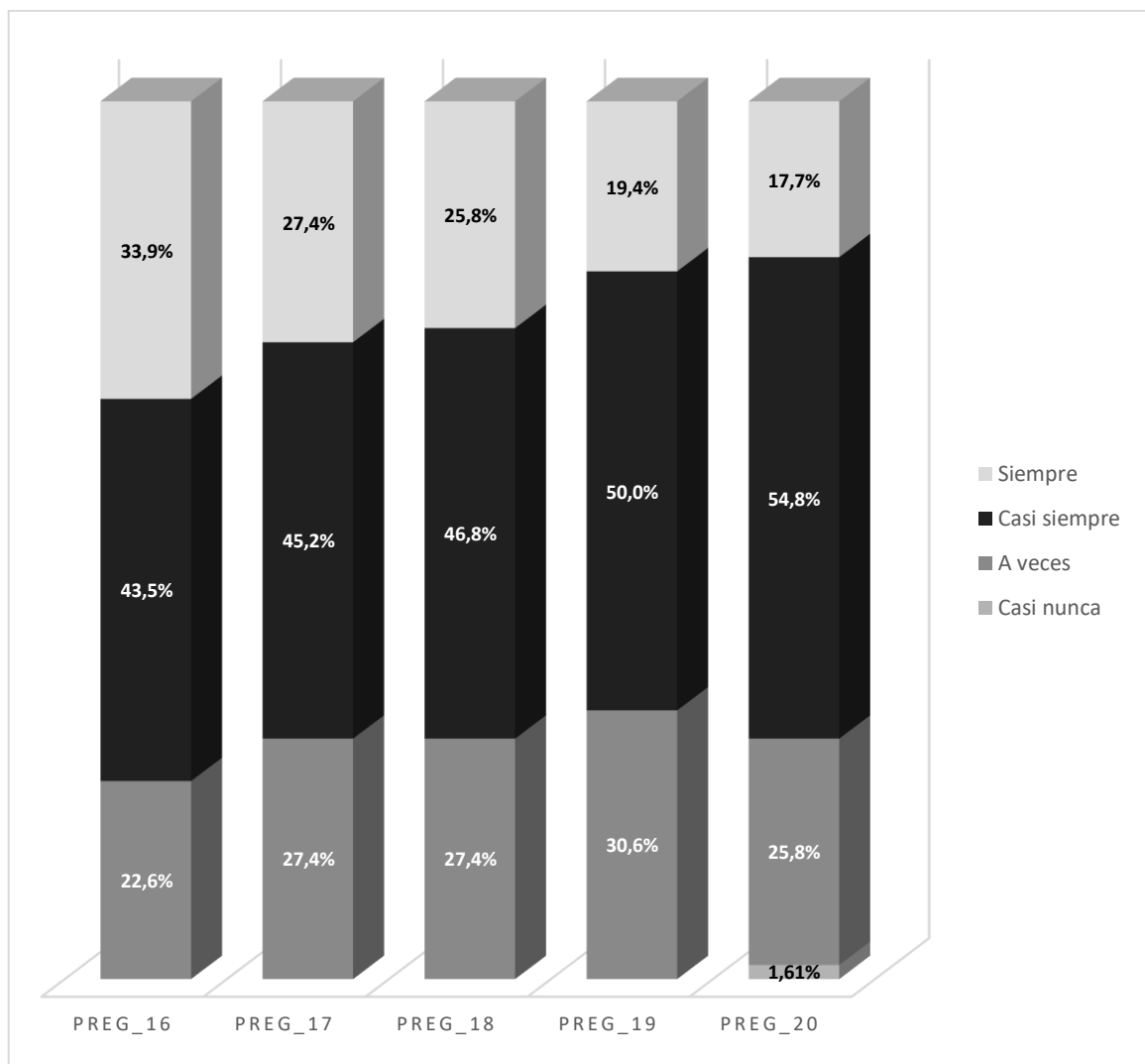


Figura 4. Resultados dimensión 4 – Socialización organizacional

4.2.2. Análisis general de la variable

En base a la escala de valoración dada para el cuestionario de socialización organizacional, se procede a agrupar los resultados. En la figura 5, se puede observar que el mayor porcentaje (85,48%) de la población encuestada percibe un nivel bueno de socialización organizacional.

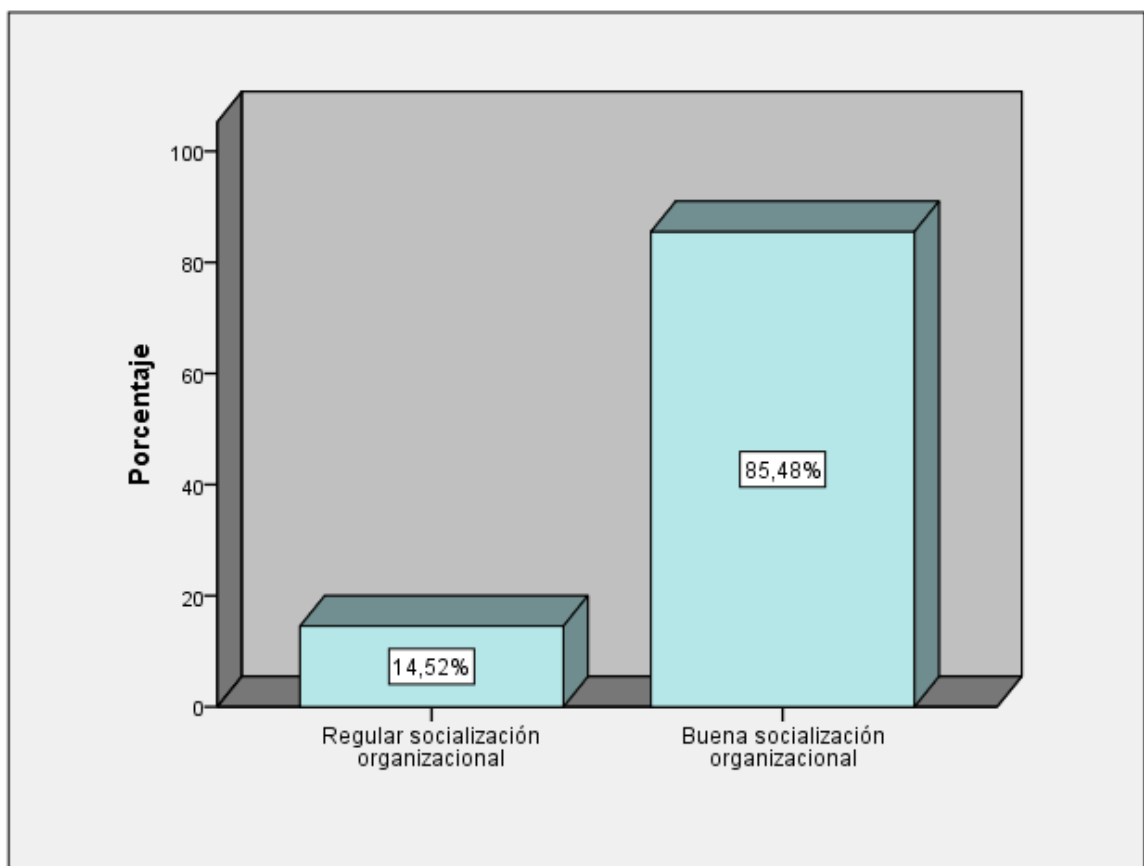


Figura 5. Niveles de socialización organizacional

ANÁLISIS

Los resultados obtenidos abarcan la variable denominada *socialización organizacional*, la misma que es medida a través de cuatro dimensiones analizadas previamente, las cuales, en general, presentaron mayor porcentaje

en el nivel casi siempre, tal como se refleja en la Figura 5, en el análisis general de la variable, el mayor porcentaje (85,48%) de los empleados de la SUNARP tienen buena socialización organizacional, situación que refleja que el empleado tiene una percepción buena sobre el como este se llega a adaptar al entorno social de la organización.

4.3. Análisis estadístico de variable desempeño laboral

A continuación, se exponen de manera secuencial los resultados específicos y generales de la variable desempeño laboral.

4.3.1. Análisis por dimensiones

Esta variable es medida a través de seis dimensiones, las cuales son: orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización.

a) Dimensión 1: Orientación de resultados

Esta dimensión hace referencia que los trabajadores y personas visualicen el objetivo de la institución u organización, luego concientizar su valor de sus acciones y trabajo para que ellos empiecen a involucrarse en las actividades o tareas propuestas por la organización para el logro de los objetivos y metas.

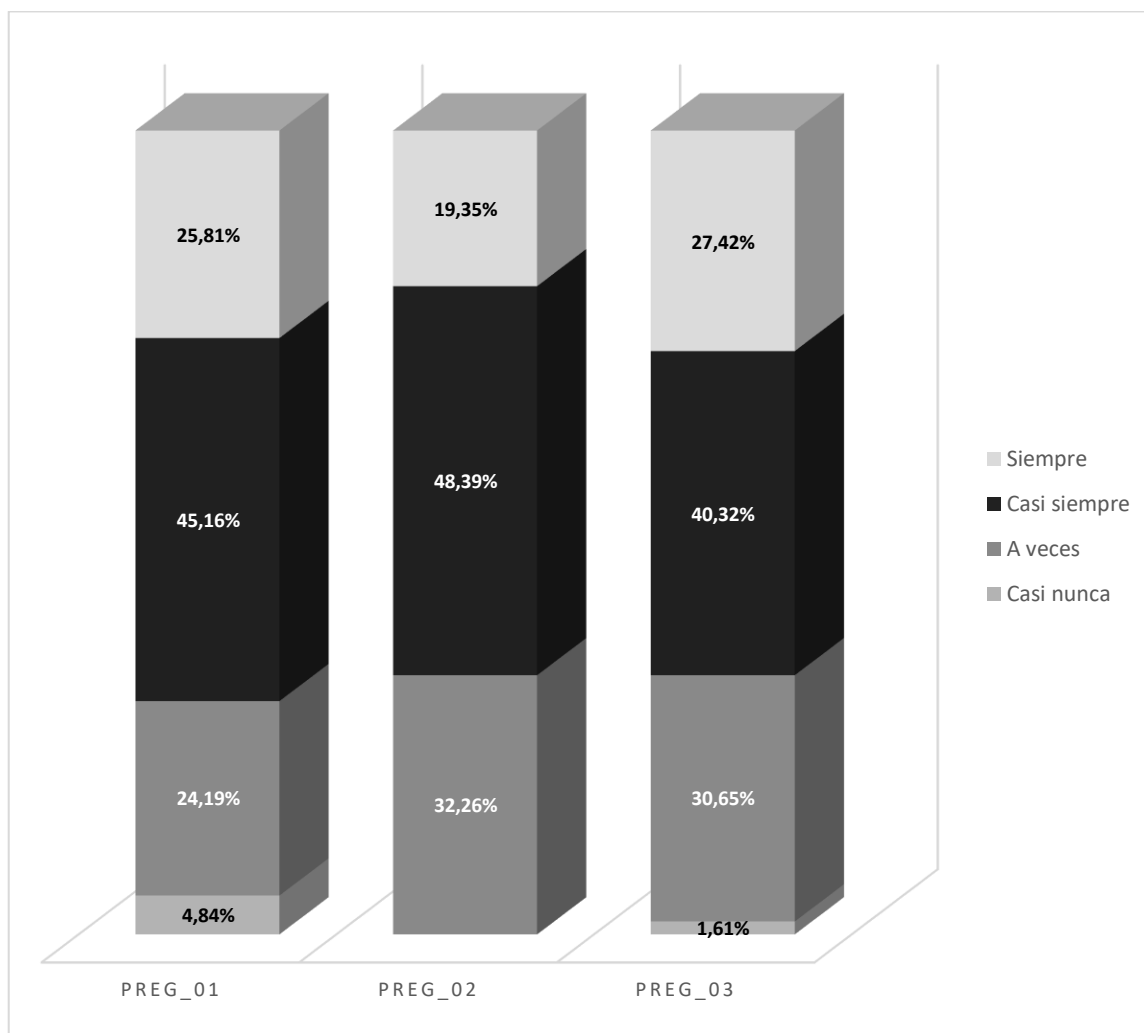


Figura 6. Niveles de orientación de resultados

ANÁLISIS

Los resultados obtenidos abarcan la dimensión denominada *orientación de resultados*, la cual es medida a través de tres ítems donde el encuestado realiza una evaluación. En la Figura 6, se puede apreciar que el mayor porcentaje (48,39%) de los jefes de la institución perciben la dimensión orientación de resultados como casi siempre, lo cual indica que se percibe que el trabajo realizado por el empleado es oportuno y eficiente en el cumplimiento de los objetivos de la organización.

b) Dimensión 2: Calidad

Esta dimensión evalúa si el colaborador tiene la finalidad de conseguir la excelencia en un trabajo desarrollado, siempre mejorando la gestión profesional y personal, siempre con la orientación hacia el logro de objetivos.

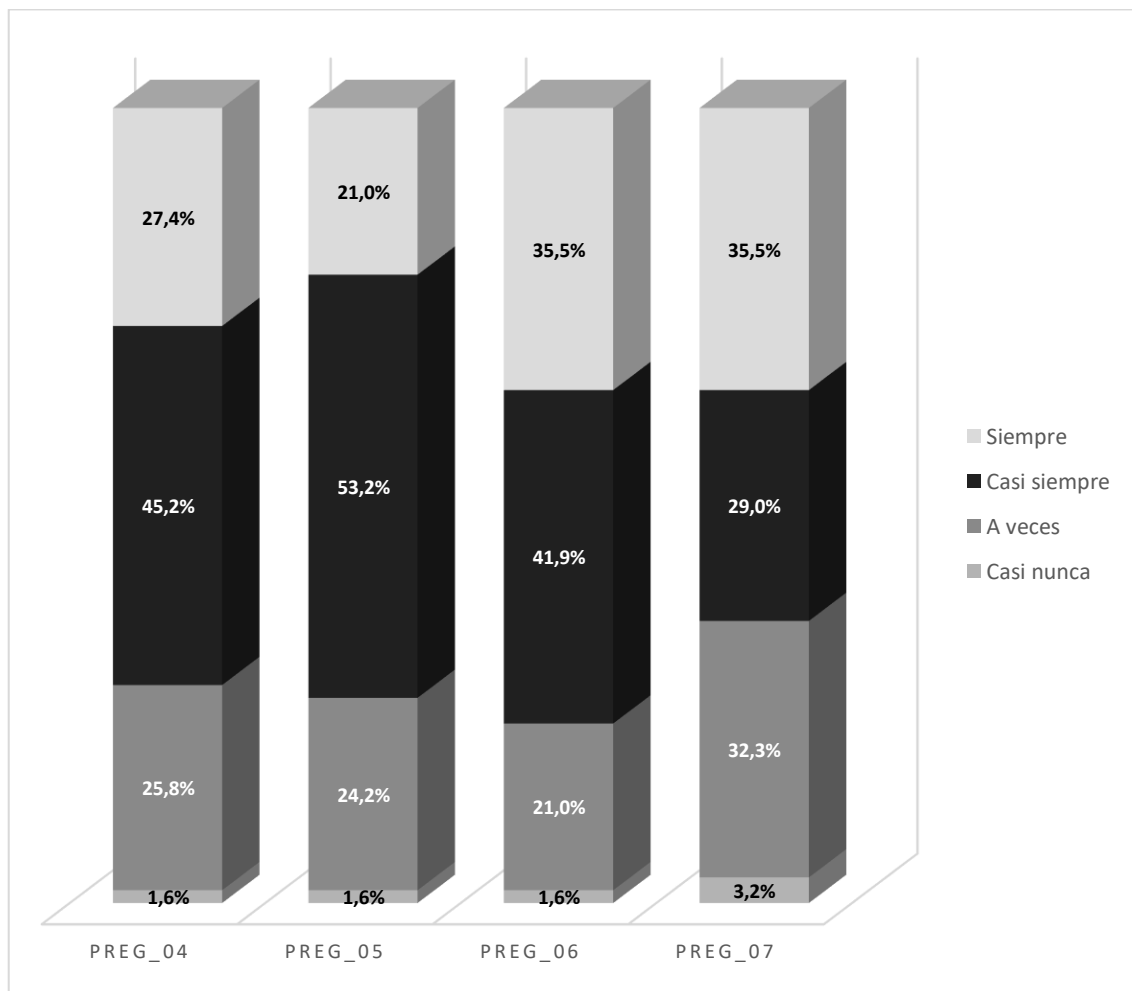


Figura 7. Niveles de calidad

ANÁLISIS

Los resultados obtenidos abarcan la dimensión denominada *calidad*, la cual es medida a través de cuatro ítems donde el encuestado realiza una

evaluación sobre la exigencia autoimpuesta por el empleado para hacer de la mejor forma posible todo lo que emprende, involucra retarse, apuntar a la excelencia y dar lo mejor de sí mismo. En la Figura 7, se puede apreciar que el mayor porcentaje (53,2%) de los jefes de la institución perciben la dimensión calidad como casi siempre, lo cual indica que se percibe en buena medida un trabajo e involucramiento eficiente por parte de los empleados en las labores que estos realizan como parte de la organización.

c) Dimensión 3: Relaciones interpersonales

Esta dimensión comprende la evaluación de la forma como las personas nos involucramos y formamos lazos de amistad con otras personas.

ANÁLISIS

Los resultados obtenidos abarcan la dimensión denominada *relaciones interpersonales*, la cual es medida a través de cuatro ítems donde el encuestado realiza una evaluación sobre cómo sus colaboradores se involucran y forman lazos de amistad entre ellos.

En la figura 8, se puede apreciar que el mayor porcentaje (41,9%) de los jefes de la institución percibe la dimensión relaciones interpersonales como casi siempre, lo cual infiere una percepción adecuada en cuanto a las relaciones interpersonales que tienen sus empleados con el jefe y entre ellos mismos.

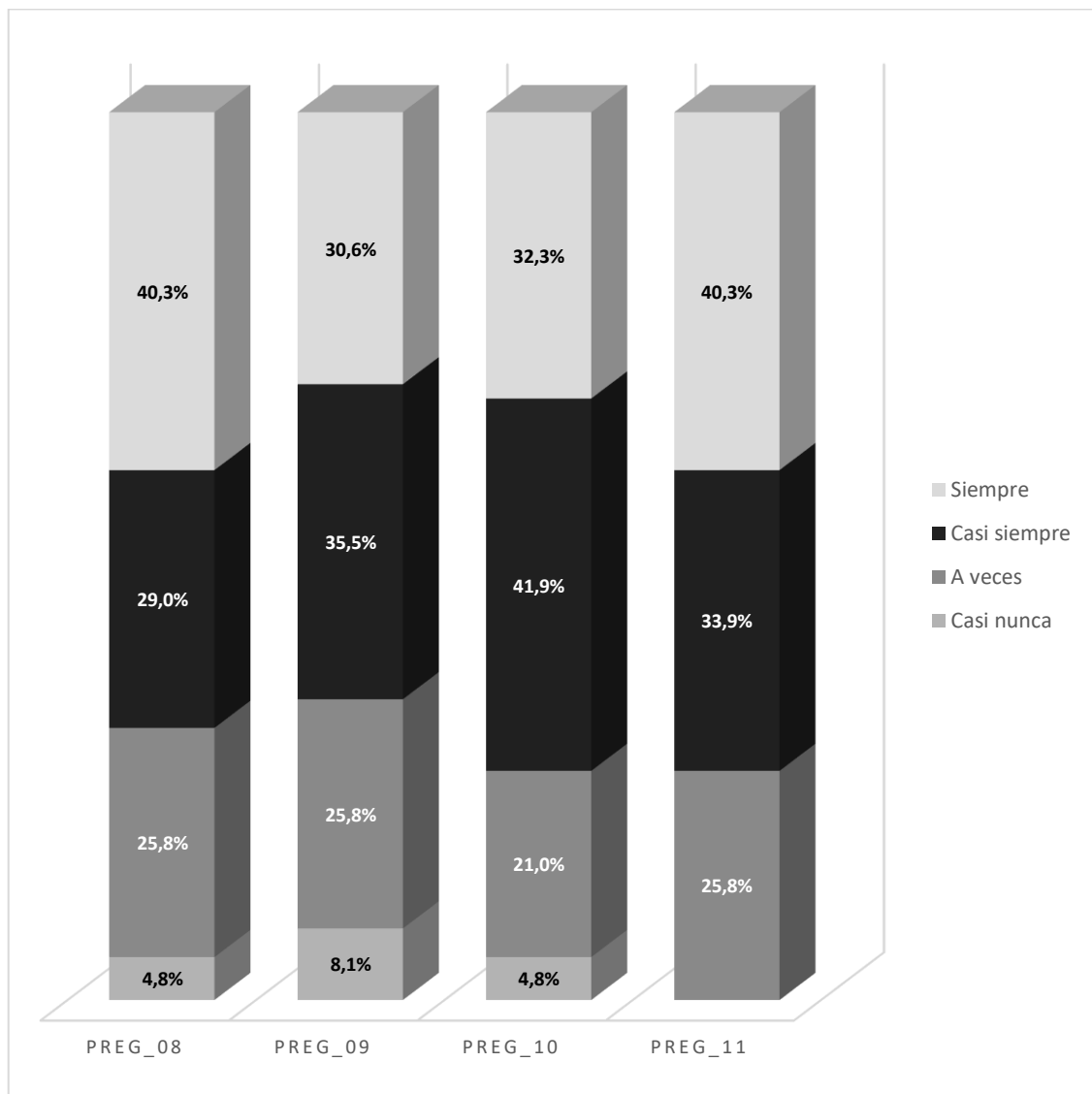


Figura 8. Niveles de relaciones interpersonales

d) Dimensión 4: Iniciativa

Esta dimensión significa emprender nuevos proyectos, ideas innovadoras, oportunidades con la finalidad de conseguir resultados y objetivos propuestos sin que nadie te diga o empuje a hacer algo, si no por propia voluntad y predisposición con responsabilidad.

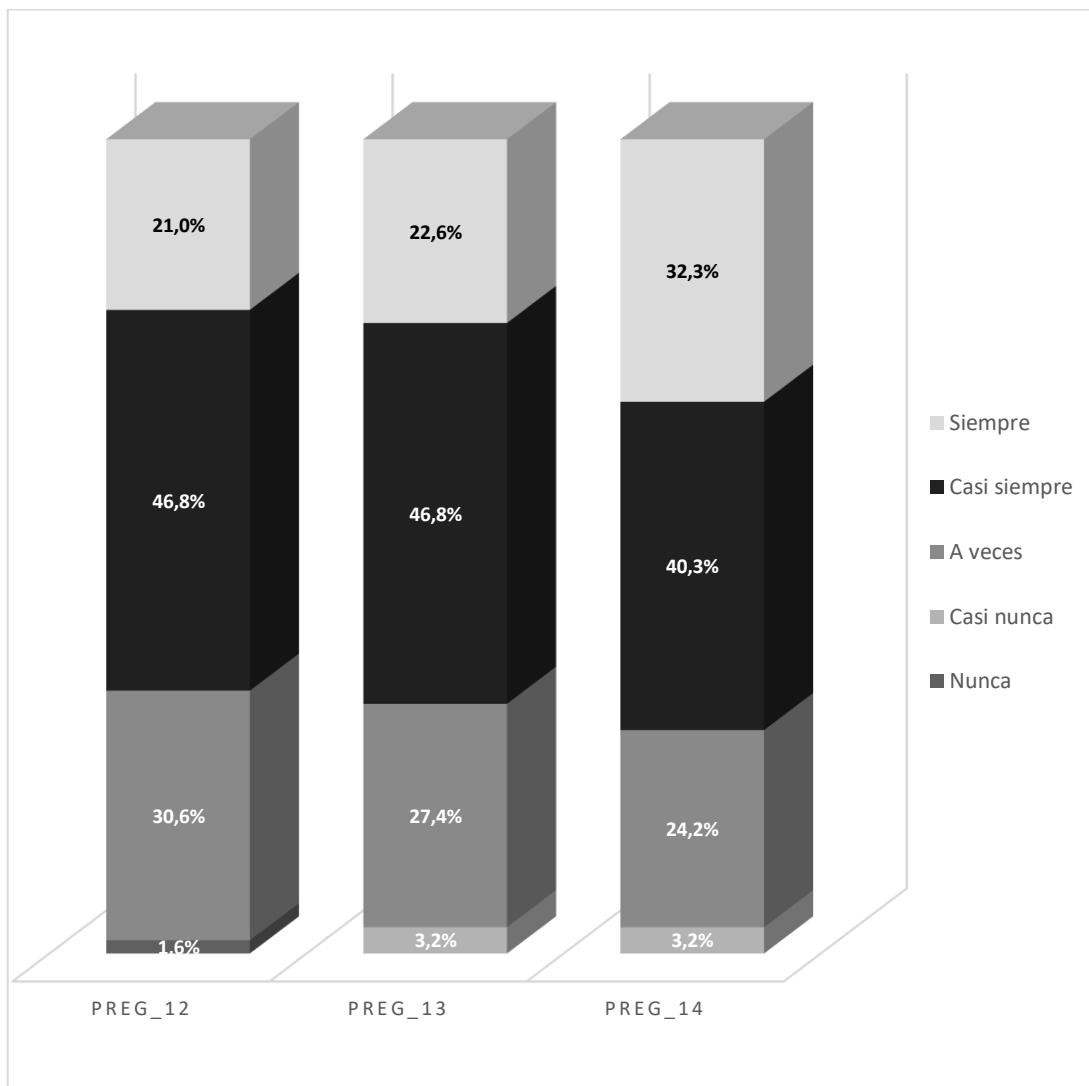


Figura 9. Niveles de iniciativa

ANÁLISIS

Los resultados obtenidos abarcan la dimensión denominada *iniciativa*, la cual es medida a través de tres ítems donde el encuestado realiza una evaluación sobre una actitud proactiva. En la figura 9, se puede apreciar que el mayor porcentaje (46,8%) de los jefes de la institución perciben la dimensión iniciativa como casi siempre, lo cual indica que la percepción que tienen los jefes en cuanto a la iniciativa de sus empleados es adecuada.

e) Dimensión 5: Trabajo en equipo

Esta dimensión hace referencia a la forma o estrategia de lograr un objetivo propuesto, con la ayuda de varias personas que tienen el mismo objetivo común.

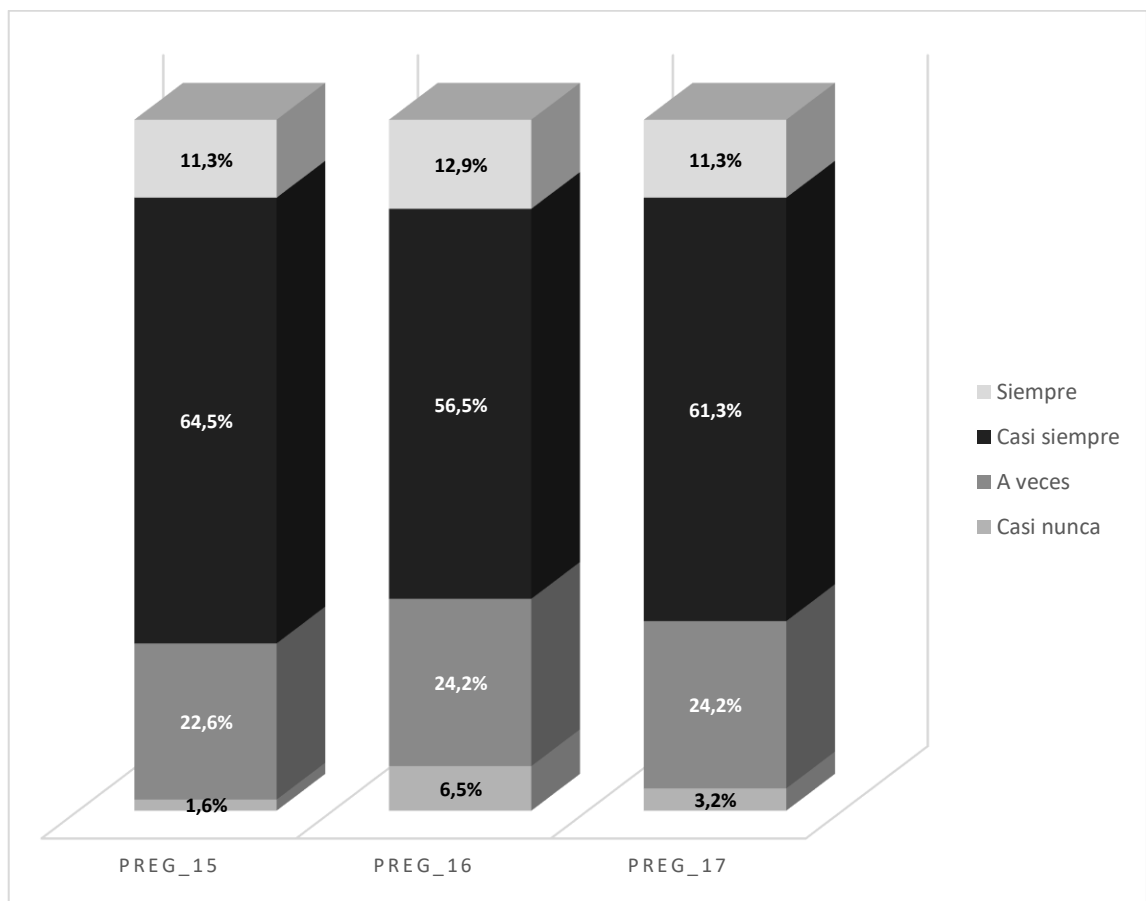


Figura 10. Niveles de Trabajo en equipo

ANÁLISIS

Los resultados obtenidos abarcan la dimensión denominada *trabajo en equipo*, la cual es medida a través de tres ítems. En la figura 10, se puede apreciar que el mayor porcentaje (64,5%) de los jefes de la institución percibe

la dimensión trabajo en equipo como casi siempre, lo cual significa que los empleados muestran predisposición a trabajar en equipo y producir resultados.

f) Dimensión 6: Organización

Esta dimensión evalúa si el empleador o jefe observa que el colaborador a su cargo planifica sus actividades, ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos en la entidad.

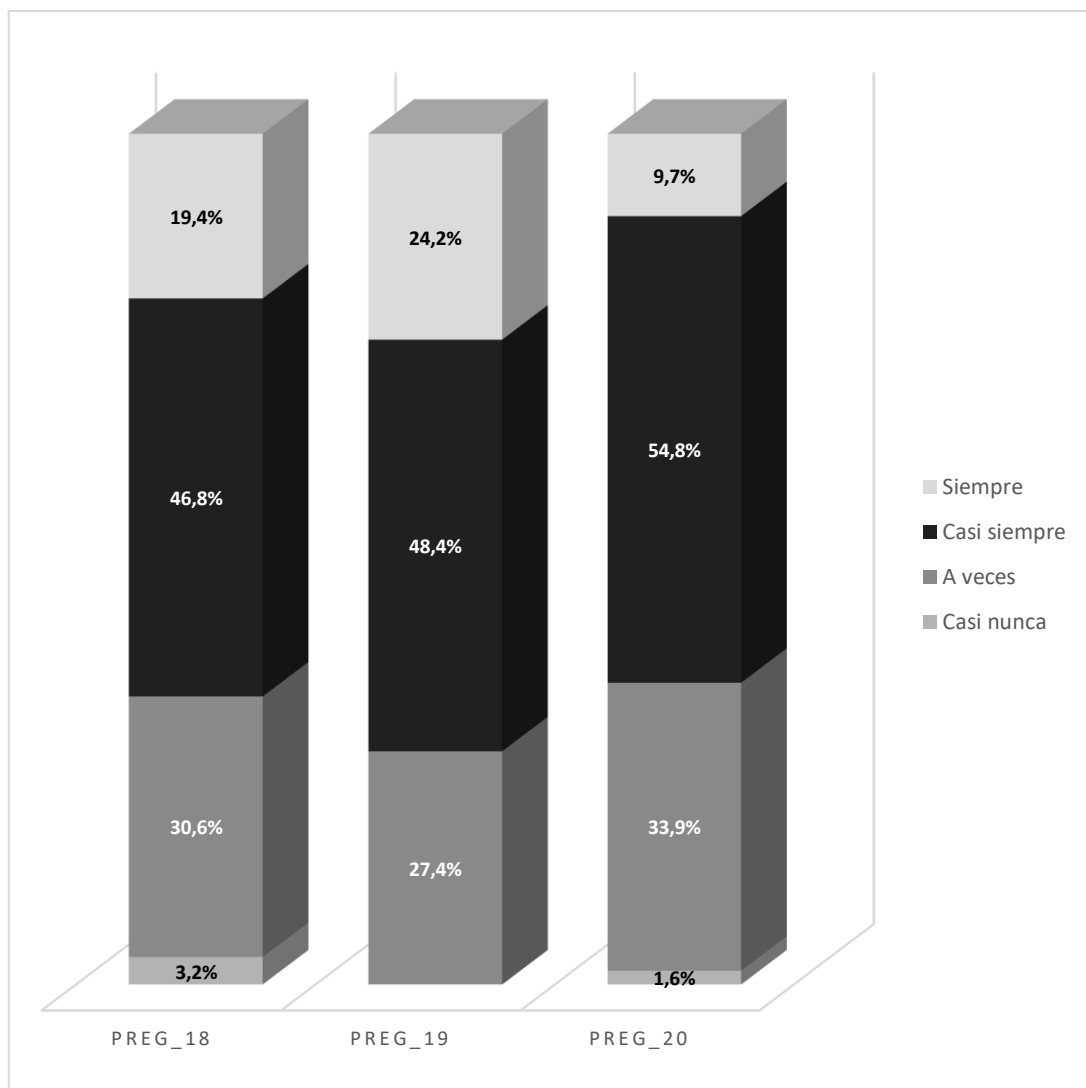


Figura 11. Niveles de organización

ANÁLISIS

Los resultados obtenidos abarcan la dimensión denominada *organización*, la cual es medida a través de tres ítems donde el encuestado realiza una evaluación sobre una actitud imaginativa y creativa que facilita el funcionamiento de las cosas, la satisfacción de necesidades y la búsqueda de respuestas nuevas a problemáticas planteadas, de parte de los empleados. En la figura 11, se puede apreciar que el mayor porcentaje (54,8%) de los jefes de la institución perciben la dimensión organización como casi siempre, lo cual indica que se percibe que los empleados en cuanto a planificación y organización sobre sus actividades lo hacen en gran parte adecuadamente.

4.3.2. Análisis general de la variable

Esta variable hace referencia la evaluación de desempeño que es la forma más utilizada para estimar o medir el actuar del individuo en sus labores y su potencial de desarrollo.

Para culminar con el análisis de esta variable se presenta la figura 12, mediante la cual se puede apreciar de manera general los niveles de desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna.

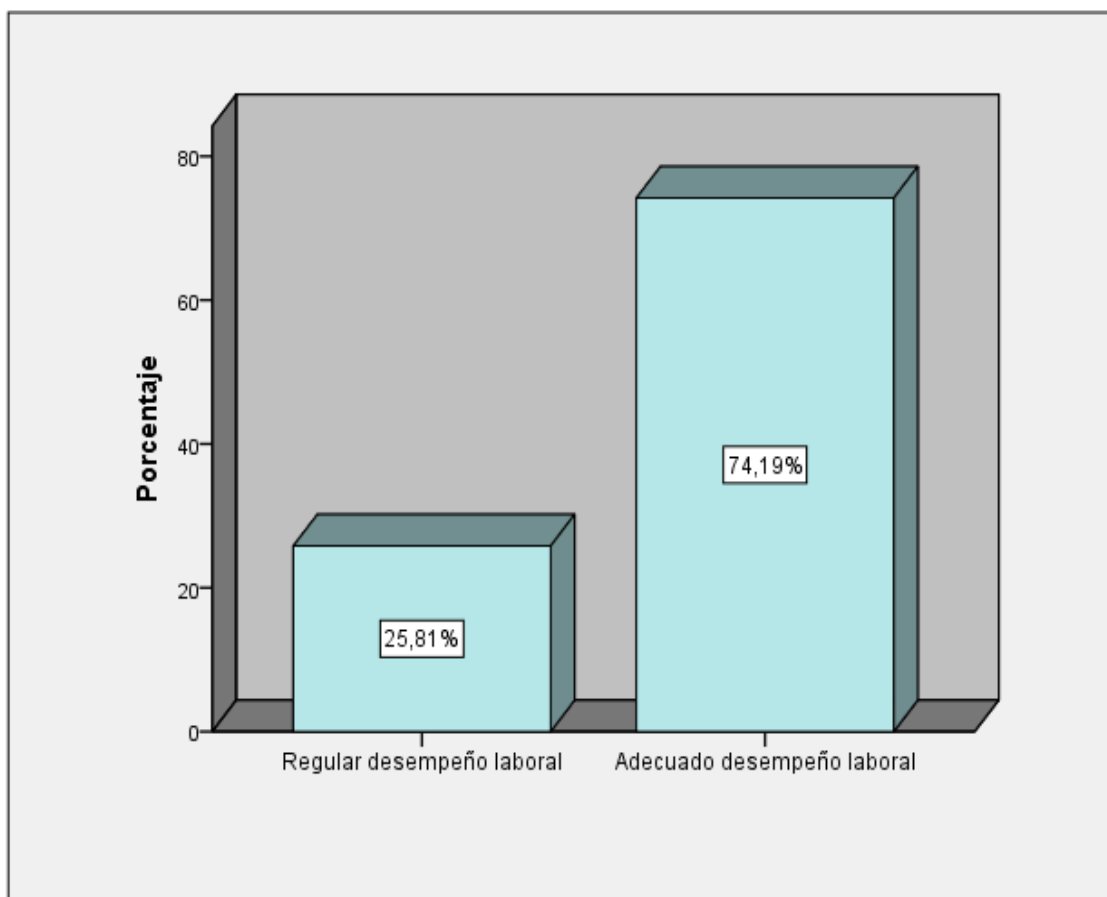


Figura 12. Niveles de desempeño laboral

ANÁLISIS

Los resultados obtenidos abarcan la variable denominada *desempeño laboral*, la misma que es medida a través de seis dimensiones analizadas previamente, las cuales en general presentaron un escenario alto tal como se refleja en la Figura 12, en el análisis general de la variable, el mayor porcentaje (74,19%) de los jefes de la institución evaluaron como adecuado el desempeño laboral de sus trabajadores, lo cual expresa que el actuar de los trabajadores en sus labores y el potencial que demuestran en buena medida en positivo.

4.4. Contrastación de hipótesis

4.4.1. Verificación de la hipótesis general

- *Existe relación entre la percepción de socialización organizacional y su relación con la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018?*

Para el contraste de dicha hipótesis, se utiliza la prueba de independencia chi-cuadrado (X^2), considerando el siguiente protocolo de prueba de significación estadística:

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

- **Hipótesis nula**

H₀: *No existe relación entre la percepción de socialización organizacional y su relación con la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.*

- **Hipótesis alterna**

H₁: *Existe relación entre la percepción de socialización organizacional y su relación con la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.*

b) Establecer un nivel de significancia

Nivel de significancia convencional $\alpha = 0,05$

Para todo valor de la probabilidad igual o menor a 0,05, se rechaza H_0 .

Tabla 17

Prueba de chi-cuadrado hipótesis general

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,180 ^a	1	,002
N de casos válidos	62		

Fuente: Resultados de procesamiento de datos en SPSS

Se observa, en la tabla 17, que el SIG para chi-cuadrado de Pearson (Sig. Asintótica) es menor a 0,05. Por ende, se rechaza la hipótesis nula H_0 . Al rechazar la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna.

H₁: *Existe relación entre la percepción de socialización organizacional y su relación con la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.*

Se concluye que la relación entre las variables es estadísticamente significativa. Se determinó que sí existe relación entre las variables de estudio, se procede a realizar la medida aproximada de fuerza de relación mediante el estadístico Rho de Spearman (Correlación). Los resultados se muestran en la tabla 18.

Tabla 18

Prueba de Rho de Spearman

		Desempeño Laboral	Socialización organizacional
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,343**
	Sig. (bilateral)	,	,006
	N	62	62
Socialización organizacional	Coeficiente de correlación	,343**	1,000
	Sig. (bilateral)	,006	,
	N	62	62

Fuente: Resultados de prueba de correlación entre variables en SPSS

Interpretación: La fuerza de la relación entre la socialización organizacional y la evaluación del desempeño laboral es moderada a baja (34,3%).

4.4.2. Verificación de hipótesis específicas

A. Primera hipótesis específica

Existe relación entre el entrenamiento y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.

Para el contraste de dicha hipótesis, se utiliza el estadístico Rho de Spearman, considerando el siguiente protocolo de prueba de significación estadística:

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

➤ **Hipótesis nula**

H₀: *No existe relación entre el entrenamiento y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.*

➤ **Hipótesis alterna**

H₁: *Existe relación entre el entrenamiento y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.*

b) Establecer un nivel de significancia

Nivel de significancia convencional $\alpha = 0,05$

Para todo valor de la probabilidad igual o menor a 0,05; se rechaza H₀.

c) Calcular el p-valor

Mediante el programa estadístico SPSS v. 23, se procede a hallar el **valor de p** asociado al resultado observado, para posteriormente determinar si es igual o menor que el nivel de significación establecido

Para determinar si la correlación entre las variables es significativa, se compara el valor p con su nivel de significancia. Por lo general, un nivel de significancia (denotado como α o alfa) de 0,05 funciona adecuadamente. Este número significa que un resultado estadísticamente significativo tiene menos de un 5% de probabilidades de que se produzca por casualidad.

Tabla 19

Prueba de Rho de Spearman – primera hipótesis específica

		Desempeño Laboral	D1_Entrenamiento
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,112
	Sig. (bilateral)		,387
	N	62	62
D1_Capacitación	Coeficiente de correlación	-,112	1,000
	Sig. (bilateral)	,387	
	N	62	62

Fuente: Resultados de prueba de correlación entre variables en SPSS

Se observa, en la tabla 19, que el p-calculado (Sig. Asintótica) es mayor a 0.05. Por ende, se acepta la hipótesis nula H_0 , la cual establece lo siguiente:

H_0 : *No existe relación entre el entrenamiento y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.*

Se concluye que no existe relación estadísticamente significativa entre las variables.

B. Segunda hipótesis específica

Existe relación entre la comprensión y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.

Para el contraste de dicha hipótesis, se utiliza el estadístico Rho de Spearman, considerando el siguiente protocolo de prueba de significación estadística:

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

➤ **Hipótesis nula**

H₀: *No existe relación entre la comprensión y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.*

➤ **Hipótesis alterna**

H₁: *Existe relación entre la comprensión y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.*

b) Establecer un nivel de significancia

Nivel de significancia convencional $\alpha = 0.05$

Para todo valor de la probabilidad igual o menor a 0,05; se rechaza H₀.

c) Calcular el p-valor

Mediante el programa estadístico SPSS v. 23, se procede a hallar el **valor de p** asociado al resultado observado, para posteriormente determinar si es igual o menor que el nivel de significación establecido.

Tabla 20

Prueba de Rho de Spearman – segunda hipótesis específica

		Desempeño Laboral	D2_ Comprensión
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,455**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	62	62
D2_ Comprensión	Coeficiente de correlación	,455**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	62	62

Fuente: Resultados de prueba de correlación entre variables en SPSS

Se observa, en la tabla 20, que el p-calculado (Sig. Asintótica) es menor a 0.05. Por ende, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna, la cual establece lo siguiente:

H_1 : *Existe relación entre la comprensión y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.*

Se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables, con una moderada fuerza de relación entre ambas (45,5%).

C. Tercera hipótesis específica

Existe relación entre el apoyo de los compañeros y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.

Para el contraste de dicha hipótesis, se utiliza el estadístico Rho de Spearman, considerando el siguiente protocolo de prueba de significación estadística:

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

➤ Hipótesis nula

H₀: *No existe relación entre el apoyo de los compañeros y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.*

➤ Hipótesis alterna

H₁: *“Existe relación entre el apoyo de los compañeros y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018”*

b) Establecer un nivel de significancia

Nivel de significancia convencional $\alpha = 0,05$

Para todo valor de la probabilidad igual o menor a 0,05; se rechaza H₀.

c) Calcular el p-valor

Mediante el programa estadístico SPSS v. 23, se procede a hallar el **valor de p** asociado al resultado observado, para posteriormente determinar si es igual o menor que el nivel de significación establecido.

Tabla 21

Prueba de Rho de Spearman – tercera hipótesis específica

		Desempeño Laboral	D3_ Apoyo de los compañeros
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,312
	Sig. (bilateral)		,014
	N	62	62
D3_ Apoyo de los compañeros	Coeficiente de correlación	,312	1,000
	Sig. (bilateral)	,014	
	N	62	62

Fuente: Resultados de prueba de correlación entre variables en SPSS.

Se observa, en la tabla 21, que el p-calculado (Sig. Asintótica) es menor a 0,05. Por ende, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna, la cual establece lo siguiente:

H_1 : *Existe relación entre el apoyo de los compañeros y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.*

Se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables, con una fuerza de relación moderada entre ambas (31,2%).

D. Cuarta hipótesis específica

Existe relación entre las perspectivas de futuro y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.

Para el contraste de dicha hipótesis, se utiliza el estadístico Rho de Spearman, considerando el siguiente protocolo de prueba de significación estadística:

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

➤ Hipótesis nula

H₀: No existe relación entre las perspectivas de futuro y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.

➤ Hipótesis alterna

H₁: Existe relación entre las perspectivas de futuro y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.

b) Establecer un nivel de significancia

Nivel de significancia convencional $\alpha = 0,05$

Para todo valor de la probabilidad igual o menor a 0,05; se rechaza H₀.

c) Calcular el p-valor

Mediante el programa estadístico SPSS v. 23, se procede a hallar el **valor de p** asociado al resultado observado, para posteriormente determinar si es igual o menor que el nivel de significación establecido.

Tabla 22

Prueba de Rho de Spearman – cuarta hipótesis específica

		Desempeño Laboral	D4_ Perspectivas de futuro
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,264*
	Sig. (bilateral)		,038
	N	62	62
D4_ Perspectivas de futuro	Coeficiente de correlación	,264**	1,000
	Sig. (bilateral)	,038*	
	N	62	62

Fuente: Resultados de prueba de correlación entre variables en SPSS.

Se observa, en la tabla 22 que el p-calculado (Sig. Asintótica) es menor a 0.05. Por ende, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna, la cual establece lo siguiente:

H_1 : *Existe relación entre las perspectivas de futuro y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.*

Se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables, con una fuerza de relación moderada entre ambas (26,4%).

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A partir de los hallazgos en la presente tesis, se acepta la hipótesis general, la cual establece que existe relación entre la percepción de socialización organizacional y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.

Estos resultados guardan relación con lo que sostienen Wang, Lin y Yi (2011) en el estudio denominado *Socialización organizacional y desempeño laboral de los empleados: un examen sobre el papel de la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional*. En esta investigación en la cual entre sus principales resultados, encontraron que la socialización organizacional influyó positivamente en el desempeño laboral de los empleados. Tal como muestran los resultados de la presente investigación, en la mayoría de resultados se puede observar la influencia positiva de la socialización organizacional que perciben los trabajadores, en el desempeño laboral que evaluaron los jefes de la organización.

También guarda relación con el trabajo de Torres y Enríquez (2015), *El engagement (compromiso laboral) y su relación con la socialización organizacional en trabajadores mexicanos de una institución de educación superior*. En ella trabajaron con una muestra de 206 trabajadores, para examinar la relación existente entre el engagement y la socialización organizacional, midieron estas variables y realizaron un análisis de correlación

en donde se obtuvo que la relación entre las variables es positiva, es decir, que a mayor socialización mayor engagement. Lo cual comparado a los resultados obtenidos en la presente investigación, se puede determinar el impacto directo que tiene las políticas de socialización dentro de la SUNARP y como esta influye en el desempeño laboral, en las diferentes dimensiones evaluadas.

También guardan relación con el trabajo presentado por Montoya (2016), *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: Caso PTS Perú 2015*. En esta buscó analizar y determinar la relación entre dos variables de suma importancia en la gestión de los recursos humanos: el clima organizacional y la evaluación del desempeño. Para medir el clima organizacional, se utilizó el instrumento OCQ [Organizational Climate Questionnaire] de Litwin y Stringer, creado en 1968, el cual posee 50 ítems y mide 9 dimensiones del clima organizacional. Para medir el desempeño, se confeccionó un cuestionario, el cual posee 21 ítems y mide 6 dimensiones. Se elaboró una pauta de focus group y se aplicó el mismo a una muestra de trabajadores de las diferentes áreas de la empresa; asimismo, se realizaron entrevistas a expertos en recursos humanos a partir de la información obtenida de la matriz de levantamiento de información. Los resultados de la investigación muestran una relación directa entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal, así como una relación entre las nueve dimensiones del clima organizacional con el desempeño laboral general y con algunas de sus dimensiones.

A nivel local, se puede contrastar con el antecedente donde se consideren ambas variables; sin embargo, se destacan la siguiente investigación que abordan la variable desempeño laboral.

Galindo (2015) presentó su investigación titulada *Relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina registral, SUNARP, Tacna, 2015*. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el Cuestionario, que se aplicó a una población de 80 trabajadores de la SUNARP Tacna. Los resultados mostraron que las circunstancias del ambiente de la SUNARP Tacna que influyen en el proceso de selección del personal fueron: la complejidad administrativa y los cargos ofertados; respecto a la confiabilidad y validez de los criterios de personal se basan en la estabilidad de las mediciones y el principio que corresponde al proceso de selección es que sigue un padrón establecido. Los valores culturales que existen en el desempeño laboral de los trabajadores son: la puntualidad y la orientación al crecimiento. Un 46,25% de los trabajadores encuestados estuvo de acuerdo con afirmar que desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Registral SUNARP Tacna es eficiente y productivo. El 25% de los trabajadores encuestados considera el cumplimiento de metas como la característica general que resalta en el desempeño laboral de los trabajadores. El 90% de los trabajadores encuestados se siente motivado adecuadamente para realizar con eficiencia sus funciones. Sobre las necesidades que los trabajadores satisfacen a través de su desempeño laboral en la Oficina Registral SUNARP Tacna, el 42,50% de los trabajadores encuestados consideran el de autorrealización. En cuanto a si la Oficina Registral SUNARP

Tacna evalúan el desempeño laboral de los trabajadores, el 81,25% de los trabajadores encuestados indicó que sí. El estudio concluye que la SUNARP Tacna evalúa el desempeño laboral de sus trabajadores; la selección de personal tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores y los aspectos que tienen relación con el desempeño laboral son la confiabilidad y solidez de los criterios de selección. Estos resultados guardan relación con el presente trabajo de investigación, donde se puede identificar resultados como el 85,48% de empleados de la organización SUNARP –TACNA que perciben un buen nivel de socialización frente al 74,19% de los jefes de la organización que evalúan positivamente en cuanto al desempeño laboral que muestran sus trabajadores en la organización, encontrando una relación directa en ambas variables estudiadas.

CONCLUSIONES

Luego de culminar el trabajo de investigación y de acuerdo con los objetivos planteados, se pueden establecer las siguientes conclusiones:

Primera. Existe una relación estadísticamente significativa entre la percepción de socialización organizacional y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.

Esto debido a la información presentada y evaluada por parte de los trabajadores y jefes de la SUNARP – TACNA, en la cual podemos identificar claramente que la socialización percibida por parte de los trabajadores hace que influya positivamente en su desempeño laboral, lo cual se puede corroborar con las evaluaciones y los resultados que se muestran por parte de los jefes inmediatos de cada colaborador encuestado.

Segunda. A un nivel de confianza del 95%, se determinó que no existe relación entre el entrenamiento y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018. Pues no se considera determinante el entrenamiento laboral ya que es un periodo muy corto de aplicación, y el trabajador refuerza más sus conocimientos y habilidades en la práctica diaria de

sus funciones y en las relaciones interpersonales con sus compañeros y jefes inmediatos.

Tercera. A un nivel de confianza del 95%, se determinó que sí existe relación entre la comprensión y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018; dado que el empleado tiene claro el rol que desempeña en la organización, sabe lo que tiene que hacer y cuándo lo tiene que hacer.

Cuarta. A un nivel de confianza del 95%, se logró determinar que existe relación entre el apoyo de los compañeros y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018. Entendiendo que existe un buen ambiente laboral entre compañeros de la institución, dado que desde que son inducidos en la organización se les persuade a que deben priorizar el trabajo en equipo y que todos apuntan a una misma dirección en cuanto a conseguir objetivos que la SUNARP – TACNA persigue.

Quinta. A un nivel de confianza del 95%, se logró determinar que existe relación entre las perspectivas de futuro y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018. El hecho de que el trabajador pueda

proyectarse como parte de la entidad a futuro hace que este se desempeñe de la mejor manera en la organización, pues trata de mostrar sus mejores condiciones para que pueda ser tomado en cuenta en la línea de carrera que pretende hacer dentro de la organización.

RECOMENDACIONES

En concordancia a la investigación realizada, se sugieren las siguientes recomendaciones:

Primera. A la Escuela de Ingeniería Comercial de la UNJBG

Se sugiere fortalecer los siguientes aspectos:

- Promover el trabajo en equipo y la interacción personal y social de los estudiantes de la escuela, ya que es factor importante en relación a lo que las organizaciones necesitan.
- Mantener una malla curricular actualizada permanentemente en cuanto a las técnicas organizacionales y de socialización.

Segunda. A la SUNARP Tacna

Se sugiere promover los siguientes aspectos:

- Promover encuentros estratégicos con la Escuela Profesional de Ingeniería comercial y otras escuelas para poder llevar diálogos de información sobre lo que se necesita fortalecer en los potenciales colaboradores de esta institución.
- Promover las prácticas pre - profesionales y profesionales como herramientas de ensayo y formación de los nuevos colaboradores de la organización.

- Contar con psicólogos organizacionales, que ayuden a la mayor difusión y puesta en práctica de las relaciones interpersonales y sociales dentro de la organización.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2011). *Desempeño por competencias. Evaluación de 360°*. Buenos Aires: Granica.
- Anakwe, U. y Greenhaus, J. (1999). Effective Socialization Of Employees: Socialization Content Perspective. *Journal of Managerial Issues*, 315-329. Obtenido de <http://www.jstor.org/stable/40604274>
- Arnau, J. (1990). *Metodología de la investigación en ciencias del comportamiento*. Murcia: Editum.
- Ashforth, B., Sluss, D. y Harrison, S. (2007). Socialization in organizational contexts. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 1–70.
- Bauer, T., Erdogan, B., Bodner, T., Truxillo, D., & Tucker, J. (2007). Newcomer adjustment during organizational. *Journal of Applied Psychology*, 707-721.
- Bauer, T., Morrison, E. y Callister, R. (1998). Organizational socialization: A review and directions for future research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 149-214.
- Bravo, M., Gómez-Jacinto, L. y Moltalban, M. (2004). Socialización policial: un estudio con una. *Revista de Psicología Social*, 17-33.
- Calderón, J., Laca, F., Pando, M. y Pedroza, F. (2015). Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 267-277.
- Castaño, G. y Gregorio, C. (s.f.). *Investigación en administración de América Latina*.
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: McGraw- Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGraw- Hill.
- García, S. y García Sánchez, E. (2007). *Los recursos humanos aplicados a la gestión deportiva*. Barcelona: Inde Publicaciones.
- Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2008). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid: Prentice Hall.
- González, M. y Olivares, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Continental.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

- Lisbona, A., Morales, F. y Palací, F. (2009). El engagement como resultado de la socialización organizacional. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 89-100.
- Louffat, E. (2012). *Administración del potencial humano*. Buenos Aires: Cengage Learning.
- Michael, A. H. (2006). *Administración*. Pearson Educación Mexico .
- Montoya, D. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: Caso PTS Perú 2015 (Tesis de Maestría)*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- Morris, C. y Maisto, A. (2005). *Introducción a la Psicología*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, J. (2007). *Administración Moderna de Personal*. México D.F.: Thomson.
- Schermerhorn, J., Hunt, J. y Osborn, R. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Limusa Wiley.
- Sperling, A. P. (2004). *Psicología simplificada*. México D.F.: Selector.
- Taormina , R. J. (1997). Organizational socialization: A multidomain, continuous process model. *International Journal of Selection and Assessment*, 29-47.
- Taormina, R. (1994). The organizational socialization inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 133-145.
- Taormina, R. (2007). Interrelating leadership behaviors, organizational socialization, and organizational culture. *Leadership & Organization Development Journal*, 85-102.
- Torres, A. y Enríquez, R. (2015). *El engagement (compromiso laboral) y su relación con la socialización organizacional en trabajadores mexicanos de una institución de educación superior (Tesis de Grado)*. Universidad Autónoma de México, México D.F.
- Van Maanen, J. y Schein, E. (1979). Towards a theory of organizational socialization. *Research in Organizational Behavior*, 209-264.
- Villavicencio, E., Jurado, S. y Aguilar, J. (2014). Adaptación de las escalas UWES y OSI para trabajadores mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 6-15.
- Wang, Y., Lin, G. y Yi, Y. (2011). Organizational socialization and employee job performance: An examination on the role of the job satisfaction and organizational commitment. *ResearchGate*, 1-5.

Werther, W. y Davis, K. (2000). *Administración de personal y recursos humanos* (Quinta ed.). México D.F.: McGraw Hill.

Wieland, J. y Zalvidea, M. (2015). *El impacto de la percepción de socialización en la cultura organizacional*. Universidad del Pacífico, Perú.

Zimmermann, A. (1998). *Gestión del cambio organizacional caminos y herramientas*. Abya yala .

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PERCEPCIÓN DE LA SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA SUNARP - ZONA REGISTRAL N° XIII - SEDE TACNA, 2018				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
<i>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</i>	<i>GENERAL</i>	<i>GENERAL</i>		
¿Existe relación entre la percepción de la socialización organizacional y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018?	Determinar si existe relación entre la percepción de la socialización organizacional y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.	Existe relación entre la percepción de la socialización organizacional y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.	Socialización organizacional	-Entrenamiento - Compresión - Apoyo de los compañeros -Perspectivas de futuro
<i>ESPECÍFICOS</i>	<i>ESPECÍFICOS</i>	<i>ESPECÍFICOS</i>		
¿Cuál es la relación entre la capacitación y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018?	Determinar cuál es la relación entre la capacitación y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.	Existe relación entre la capacitación y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.	Desempeño laboral	- Orientación de resultados - Calidad - Relaciones interpersonales - Iniciativa -Trabajo en equipo -Organización
¿Cuál es la relación entre la comprensión y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018?	Determinar cuál es la relación entre la comprensión y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.	Existe relación entre la comprensión y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.		
¿Cuál es la relación entre el apoyo de los compañeros y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018?	Determinar cuál es la relación entre el apoyo de los compañeros y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.	Existe relación entre el apoyo de los compañeros y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.		
¿Cuál es la relación entre la proyección a futuro y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018?	Determinar cuál es la relación entre la proyección a futuro y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.	Existe relación entre la proyección a futuro y la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018.		
TIPO/NIVEL/DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		
Tipo: Básica	<u>Población:</u> 62 empleados y 20 jefes	TÉCNICAS:	INSTRUMENTOS	
Nivel: Relacional		Encuestas	Cuestionario de socialización organizacional (Adaptado de Wieland y Zalvidea, 2015)	
Diseño: No experimental, transversal			Cuestionario de evaluación del desempeño laboral (Adaptado de Montoya, 2016)	

ANEXO 2: CUESTIONARIO PERCEPCIÓN DE LA SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL



ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS: "PERCEPCIÓN DE LA SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA SUNARP - ZONA REGISTRAL N° XIII - SEDE TACNA, 2017"

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PERCEPCIÓN DE LA SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

Estimados colaboradores:

Por favor concédanos algunos minutos para responder el siguiente cuestionario cuyo objetivo es determinar la percepción de la socialización organizacional. Se garantiza que su participación será de carácter **confidencial**, sus respuestas sólo serán utilizadas para fines académicos.

A continuación encontrará una serie de aseveraciones, se le solicita su opinión sincera al respecto. Marque con una "X" lo que corresponda a su opinión, en base al siguiente criterio:

A	B	C	D	E
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

		A	B	C	D	E
D1: Entrenamiento						
1	Al ingresar a la organización se recibe un programa de entrenamiento formal.					
2	Todos los nuevos miembros de la organización son sometidos a las mismas experiencias de aprendizaje.					
3	La formación recibida ofrece un completo conocimiento de las habilidades necesarias para realizar mi trabajo.					
4	Los jefes brindan una excelente guía e instrucción.					
5	La institución brinda capacitación continua.					
D2: Comprensión						
6	Se tiene clara la forma de hacer las cosas en la organización.					
7	Conozco adecuadamente mi papel dentro de la organización.					
8	Las estrategias para alcanzar los objetivos institucionales son muy explícitas.					
9	Se tiene pleno conocimiento de los objetivos de la organización.					
10	Se conoce muy bien cómo funciona la organización.					
D3: Apoyo de los compañeros						
11	Otros compañeros me han ayudado a comprender las exigencias de mi trabajo.					
12	Se recibe orientación y consejos de otros compañeros más experimentados.					
13	Todos mis compañeros dan apoyo personal o moral.					
14	Mis compañeros brindan apoyo para adaptarse a la organización.					
15	Las relaciones interpersonales son muy buenas.					
D4: Perspectivas de futuro						
16	La política de recursos humanos me permite saber cómo se desarrollará mi futura carrera profesional en ésta organización.					
17	Los lineamientos en la escala profesional de la organización están claramente establecidos.					
18	Se puede prever posibilidades de promoción/ascenso en la organización.					
19	Quisiera continuar trabajando por varios años más en esta institución.					
20	Generalmente se sabe con antelación cuando se recibe una nueva actividad o tarea.					

Gracias.

ANEXO 3: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL



ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS: "PERCEPCIÓN DE LA SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA SUNARP - ZONA REGISTRAL N° XIII - SEDE TACNA, 2017"

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS

Estimado profesional:

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación académico y tiene por finalidad la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores a su cargo.

Por favor indique lo siguiente:

ÁREA/ DEPARTAMENTO : _____

Nº PERSONAL A SU CARGO : _____

NOMBRE DEL PERSONAL EVALUADO: _____

- Antes de evaluar a su colaborador a cargo, lea bien el contenido de la competencia y el comportamiento que evaluará.
- Asigne el puntaje correspondiente de manera objetiva y marque con una "X" el nivel en el que considera se presenta lo indicado en cada afirmación, de acuerdo a la siguiente escala.

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

	1	2	3	4	5
D1: Orientación de resultados					
1 Su colaborador termina su trabajo oportunamente.					
2 Cumple adecuadamente con las metas establecidas por la organización.					
3 Considera que el tiempo que toma en realizar sus actividades es lo óptimo.					
D2: Calidad					
4 Realiza su trabajo correctamente (sin cometer errores)					
5 Hace uso racional de los recursos que le brinda.					
6 No requiere supervisión frecuente para cumplir con sus actividades					
7 Muestra profesionalismo en su trabajo.					
D3: Relaciones interpersonales					
8 Se muestran respetuoso y amable en el trato con Ud.					
9 Se muestra respetuoso y amable con sus compañeros.					
10 Brinda una adecuada orientación a los usuarios.					
11 Evita los conflictos dentro del equipo.					
D4: Iniciativa					
12 Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.					
13 Se muestra asequible al cambio.					
14 Tiene gran capacidad para resolver problemas.					
D5: Trabajo en equipo					
15 Muestra aptitudes para integrarse al equipo.					
16 Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo,					
17 Colabora con los demás para el logro de los objetivos.					
D6: Organización					
18 Observa que planifica sus actividades.					
19 Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos.					
20 Muestra preocupación por alcanzar las metas.					

Gracias.

Fuente: Cuestionario adaptado y modificado Montoya (2016)

ANEXO 4: JUICIO DE EXPERTOS DE CUESTIONARIO SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

FORMATO DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIOS POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado profesional:

Por medio de la presente lo saludo cordialmente y a la vez solicitarle que en base a su destacada experiencia y trayectoria profesional, es que recurro a su persona con el fin de que pueda revisar y validar los instrumentos que pretendo utilizar para determinar la **"Percepción de la socialización organizacional y su relación con la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2017"**.

Sus observaciones y recomendaciones serán de gran relevancia para la elaboración final del instrumento de investigación. Agradezco de antemano su valiosa colaboración.

Por favor complete los siguientes datos:

NOMBRES Y APELLIDOS: Lucs Alberto Rochetti Herrera
FORMACIÓN ACADÉMICA: Doctor en Administración
CARGO ACTUAL: Director del Dpto. de Ingeniería Comercial
INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UNJBG

VALIDACIÓN CUESTIONARIO SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

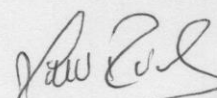
Marque con una "X" en la opción que a su juicio corresponda merecer el cuestionario adaptado de Taormina (2007) para medir la **socialización organizacional** (ver Apéndice A), el instrumento será dirigido a los colaboradores de la SUNARP- Sede Tacna.

Evalúe cada criterio de acuerdo a la escala de estimación representada de 1 a 5, valores que se asocian a lo siguiente:

1. Representa una ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada.
2. Representa una absolución escasa de la interrogante.
3. Significa la absolución del ítem en términos intermedios.
4. Representa estimación que el trabajo de investigación absuelve en gran medida la interrogante planteada.
5. Representa el mayor valor de la escala y debe ser asignado cuando se aprecia que el ítem es absuelto por el trabajo de investigación de manera totalmente suficiente.

	1	2	3	4	5
1. ¿Considera Ud. que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?				X	
2. ¿Considera Ud. que la cantidad de los ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?				X	
3. ¿Considera Ud. que los ítems contenidos en éste instrumento son una muestra representativa del universo materia de estudio?				X	
4. ¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades éste instrumento a muestras similares se obtendrían también datos similares?					X
5. ¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en este instrumento son todos y cada uno de ellos propios de las variables de estudio?				X	
6. ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tiene los mismos objetivos?					X
7. ¿Considera Ud. que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?					X
8. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?					X
9. ¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos materia de estudio?				X	
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, incrementar o suprimir?				

Fecha: 12/01/2018



FIRMA

FORMATO DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIOS POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado profesional:

Por medio de la presente lo saludo cordialmente y a la vez solicitarle que en base a su destacada experiencia y trayectoria profesional, es que recurro a su persona con el fin de que pueda revisar y validar los instrumentos que pretendo utilizar para determinar la **"Percepción de la socialización organizacional y su relación con la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2017"**.

Sus observaciones y recomendaciones serán de gran relevancia para la elaboración final del instrumento de investigación. Agradezco de antemano su valiosa colaboración.

Por favor complete los siguientes datos:

NOMBRES Y APELLIDOS: Jesús Amadeo Olvera Cáceres

FORMACIÓN ACADÉMICA: Ingeniero Economista - Doctor en Administración

CARGO ACTUAL: Director de la E.P. de Ingeniería Comercial

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann

VALIDACIÓN CUESTIONARIO SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

Marque con una "X" en la opción que a su juicio corresponda merecer el cuestionario adaptado de Taormina (2007) para medir la **socialización organizacional** (ver Apéndice A), el instrumento será dirigido a los colaboradores de la SUNARP- Sede Tacna.

Evalúe cada criterio de acuerdo a la escala de estimación representada de 1 a 5, valores que se asocian a lo siguiente:

1. Representa una ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada.
2. Representa una absolución escasa de la interrogante.
3. Significa la absolución del ítem en términos intermedios.
4. Representa estimación que el trabajo de investigación absuelve en gran medida la interrogante planteada.
5. Representa el mayor valor de la escala y debe ser asignado cuando se aprecia que el ítem es absuelto por el trabajo de investigación de manera totalmente suficiente.

	1	2	3	4	5
1. ¿Considera Ud. que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?					X
2. ¿Considera Ud. que la cantidad de los ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?				X	
3. ¿Considera Ud. que los ítems contenidos en éste instrumento son una muestra representativa del universo materia de estudio?					X
4. ¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades éste instrumento a muestras similares se obtendrían también datos similares?				X	
5. ¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en este instrumento son todos y cada uno de ellos propios de las variables de estudio?				X	
6. ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tiene los mismos objetivos?				X	
7. ¿Considera Ud. que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?				X	
8. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?				X	
9. ¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos materia de estudio?				X	
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, incrementar o suprimir?				

Fecha: 26 / 12 / 2017



 FIRMA

FORMATO DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIOS POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado profesional:

Por medio de la presente lo saludo cordialmente y a la vez solicitarle que en base a su destacada experiencia y trayectoria profesional, es que recurro a su persona con el fin de que pueda revisar y validar los instrumentos que pretendo utilizar para determinar la **"Percepción de la socialización organizacional y su relación con la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2017"**.

Sus observaciones y recomendaciones serán de gran relevancia para la elaboración final del instrumento de investigación. Agradezco de antemano su valiosa colaboración.

Por favor complete los siguientes datos:

NOMBRES Y APELLIDOS: GERONIMO VICTOR DAMIAN LOPEZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: DECORADO EN ADMINISTRACION INCOMPLETO.

CARGO ACTUAL: DECANO FACULTAD CIENCIAS JURIDICAS Y EMPRESARIALES.

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: U. N. J. B. C.

VALIDACIÓN CUESTIONARIO SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

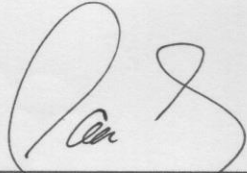
Marque con una "X" en la opción que a su juicio corresponda merecer el cuestionario adaptado de Taormina (2007) para medir la **socialización organizacional** (ver Apéndice A), el instrumento será dirigido a los colaboradores de la SUNARP- Sede Tacna.

Evalúe cada criterio de acuerdo a la escala de estimación representada de 1 a 5, valores que se asocian a lo siguiente:

1. Representa una ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada.
2. Representa una absolución escasa de la interrogante.
3. Significa la absolución del ítem en términos intermedios.
4. Representa estimación que el trabajo de investigación absuelve en gran medida la interrogante planteada.
5. Representa el mayor valor de la escala y debe ser asignado cuando se aprecia que el ítem es absuelto por el trabajo de investigación de manera totalmente suficiente.

	1	2	3	4	5
1. ¿Considera Ud. que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?				X	
2. ¿Considera Ud. que la cantidad de los ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?				X	
3. ¿Considera Ud. que los ítems contenidos en éste instrumento son una muestra representativa del universo materia de estudio?				X	
4. ¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades éste instrumento a muestras similares se obtendrían también datos similares?				X	
5. ¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en este instrumento son todos y cada uno de ellos propios de las variables de estudio?				X	
6. ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tiene los mismos objetivos?					X
7. ¿Considera Ud. que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?				X	
8. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?					X
9. ¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos materia de estudio?				X	
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, incrementar o suprimir? <i>Exp. en T.R. Estudios. Soc. P.P. D.C.P.E. A. Loma. G.A.R.S.S. CALIFICACION CONJUNTA</i>					

Fecha: 22/12/2017



 FIRMA

FORMATO DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIOS POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado profesional:

Por medio de la presente lo saludo cordialmente y a la vez solicitarle que en base a su destacada experiencia y trayectoria profesional, es que recurro a su persona con el fin de que pueda revisar y validar los instrumentos que pretendo utilizar para determinar la **"Percepción de la socialización organizacional y su relación con la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2017"**.

Sus observaciones y recomendaciones serán de gran relevancia para la elaboración final del instrumento de investigación. Agradezco de antemano su valiosa colaboración.

Por favor complete los siguientes datos:

NOMBRES Y APELLIDOS: Piero Paolo Chauvi Condori

FORMACIÓN ACADÉMICA: Administración

CARGO ACTUAL: Docente ordinario

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UNJBB

VALIDACIÓN CUESTIONARIO SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

Marque con una "X" en la opción que a su juicio corresponda merecer el cuestionario adaptado de Taormina (2007) para medir la **socialización organizacional** (ver Apéndice A), el instrumento será dirigido a los colaboradores de la SUNARP- Sede Tacna.

Evalúe cada criterio de acuerdo a la escala de estimación representada de 1 a 5, valores que se asocian a lo siguiente:

1. Representa una ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada.
2. Representa una absolución escasa de la interrogante.
3. Significa la absolución del ítem en términos intermedios.
4. Representa estimación que el trabajo de investigación absuelve en gran medida la interrogante planteada.
5. Representa el mayor valor de la escala y debe ser asignado cuando se aprecia que el ítem es absuelto por el trabajo de investigación de manera totalmente suficiente.

	1	2	3	4	5
1. ¿Considera Ud. que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?					X
2. ¿Considera Ud. que la cantidad de los ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?				X	
3. ¿Considera Ud. que los ítems contenidos en éste instrumento son una muestra representativa del universo materia de estudio?				X	
4. ¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades éste instrumento a muestras similares se obtendrían también datos similares?				X	
5. ¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en este instrumento son todos y cada uno de ellos propios de las variables de estudio?					X
6. ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tiene los mismos objetivos?				X	
7. ¿Considera Ud. que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?				X	
8. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?					X
9. ¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos materia de estudio?				X	
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, incrementar o suprimir?				

Fecha: 08 / 01 / 2018



 FIRMA

ANEXO 5: JUICIO DE EXPERTOS DE CUESTIONARIO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

VALIDACIÓN CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

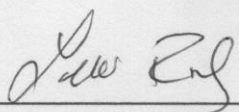
Marque con una "X" en la opción que a su juicio corresponda merecer el cuestionario adaptado de Montoya (2016) para medir el **desempeño laboral** (ver Apéndice B), el instrumento será dirigido a los jefes de cada área de la SUNARP- Sede Tacna.

Evalúe cada criterio de acuerdo a la escala de estimación representada de 1 a 5, valores que se asocian a lo siguiente:

1. Representa una ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada.
2. Representa una absolución escasa de la interrogante.
3. Significa la absolución del ítem en términos intermedios.
4. Representa estimación que el trabajo de investigación absuelve en gran medida la interrogante planteada.
5. Representa el mayor valor de la escala y debe ser asignado cuando se aprecia que el ítem es absuelto por el trabajo de investigación de manera totalmente suficiente.

	1	2	3	4	5
1. ¿Considera Ud. que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?				X	
2. ¿Considera Ud. que la cantidad de los ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?				X	
3. ¿Considera Ud. que los ítems contenidos en éste instrumento son una muestra representativa del universo materia de estudio?				X	
4. ¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades éste instrumento a muestras similares se obtendrían también datos similares?					X
5. ¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en este instrumento son todos y cada uno de ellos propios de las variables de estudio?					X
6. ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tiene los mismos objetivos?					X
7. ¿Considera Ud. que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?				X	
8. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?					X
9. ¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos materia de estudio?				X	
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, incrementar o suprimir?	<p>.....</p> <p>.....</p>				

Fecha: 12/01/2018



 FIRMA

VALIDACIÓN CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

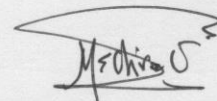
Marque con una "X" en la opción que a su juicio corresponda merecer el cuestionario adaptado de Montoya (2016) para medir el **desempeño laboral** (ver Apéndice B), el instrumento será dirigido a los jefes de cada área de la SUNARP- Sede Tacna.

Evalúe cada criterio de acuerdo a la escala de estimación representada de 1 a 5, valores que se asocian a lo siguiente:

1. Representa una ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada.
2. Representa una absolución escasa de la interrogante.
3. Significa la absolución del ítem en términos intermedios.
4. Representa estimación que el trabajo de investigación absuelve en gran medida la interrogante planteada.
5. Representa el mayor valor de la escala y debe ser asignado cuando se aprecia que el ítem es absuelto por el trabajo de investigación de manera totalmente suficiente.

	1	2	3	4	5
1. ¿Considera Ud. que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?					X
2. ¿Considera Ud. que la cantidad de los ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?				X	
3. ¿Considera Ud. que los ítems contenidos en éste instrumento son una muestra representativa del universo materia de estudio?					X
4. ¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades éste instrumento a muestras similares se obtendrían también datos similares?				X	
5. ¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en este instrumento son todos y cada uno de ellos propios de las variables de estudio?				X	
6. ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tiene los mismos objetivos?				X	
7. ¿Considera Ud. que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?				X	
8. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?				X	
9. ¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos materia de estudio?				X	
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, incrementar o suprimir?				

Fecha: 26 / 12 / 2017



FIRMA

VALIDACIÓN CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Marque con una "X" en la opción que a su juicio corresponda merecer el cuestionario adaptado de Montoya (2016) para medir el **desempeño laboral** (ver Apéndice B), el instrumento será dirigido a los jefes de cada área de la SUNARP- Sede Tacna.

Evalúe cada criterio de acuerdo a la escala de estimación representada de 1 a 5, valores que se asocian a lo siguiente:

1. Representa una ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada.
2. Representa una absolución escasa de la interrogante.
3. Significa la absolución del ítem en términos intermedios.
4. Representa estimación que el trabajo de investigación absuelve en gran medida la interrogante planteada.
5. Representa el mayor valor de la escala y debe ser asignado cuando se aprecia que el ítem es absuelto por el trabajo de investigación de manera totalmente suficiente.

	1	2	3	4	5
1. ¿Considera Ud. que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?				X	
2. ¿Considera Ud. que la cantidad de los ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?				X	
3. ¿Considera Ud. que los ítems contenidos en éste instrumento son una muestra representativa del universo materia de estudio?				X	
4. ¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades éste instrumento a muestras similares se obtendrían también datos similares?				X	
5. ¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en este instrumento son todos y cada uno de ellos propios de las variables de estudio?					X
6. ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tiene los mismos objetivos?				X	
7. ¿Considera Ud. que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?				X	
8. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?					X
9. ¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos materia de estudio?				X	
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, incrementar o suprimir? <i>EN INICIALIDAD DES CONSIDERARSE POR EL INICIADOR.</i>					

Fecha: 22/12/2017.



 FIRMA

VALIDACIÓN CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Marque con una "X" en la opción que a su juicio corresponda merecer el cuestionario adaptado de Montoya (2016) para medir el **desempeño laboral** (ver Apéndice B), el instrumento será dirigido a los jefes de cada área de la SUNARP- Sede Tacna.

Evalúe cada criterio de acuerdo a la escala de estimación representada de 1 a 5, valores que se asocian a lo siguiente:

1. Representa una ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada.
2. Representa una absolución escasa de la interrogante.
3. Significa la absolución del ítem en términos intermedios.
4. Representa estimación que el trabajo de investigación absuelve en gran medida la interrogante planteada.
5. Representa el mayor valor de la escala y debe ser asignado cuando se aprecia que el ítem es absuelto por el trabajo de investigación de manera totalmente suficiente.

	1	2	3	4	5
1. ¿Considera Ud. que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?				X	
2. ¿Considera Ud. que la cantidad de los ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?				X	
3. ¿Considera Ud. que los ítems contenidos en éste instrumento son una muestra representativa del universo materia de estudio?					X
4. ¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades éste instrumento a muestras similares se obtendrían también datos similares?					X
5. ¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en este instrumento son todos y cada uno de ellos propios de las variables de estudio?				X	
6. ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tiene los mismos objetivos?				X	
7. ¿Considera Ud. que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?					X
8. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?				X	
9. ¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos materia de estudio?					X
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, incrementar o suprimir?				

Fecha: 08 / 01 / 2018


 FIRMA

ANEXO 6: BASE DE DATOS – ALFA DE CRONBACH CUESTIONARIO SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

ID	SO_01	SO_02	SO_03	SO_04	SO_05	SO_06	SO_07	SO_08	SO_09	SO_10	SO_11	SO_12	SO_13	SO_14	SO_15	SO_16	SO_17	SO_18	SO_19	SO_20
1	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4
2	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	3	4
3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3
4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4
5	4	5	4	4	5	5	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3
6	5	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3
7	4	4	4	3	3	4	4	4	2	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4
8	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4
9	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	3	5	3	4	4	3	3	5
10	5	5	3	5	5	5	3	4	4	4	3	3	5	5	5	3	5	4	4	5
11	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	4
12	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4
13	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4
14	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	5	3	3	2
15	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	3	4	4
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4
18	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	3
19	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3
20	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4

ANEXO 7: BASE DE DATOS – ALFA DE CRONBACH CUESTIONARIO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

ID	DL_01	DL_02	DL_03	DL_04	DL_05	DL_06	DL_07	DL_08	DL_09	DL_10	DL_11	DL_12	DL_13	DL_14	DL_15	DL_16	DL_17	DL_18	DL_19	DL_20
1	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4
5	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	5	5
6	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4
7	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
8	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3
9	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
10	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3
12	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
13	3	3	3	2	2	5	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3
14	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	5	5	5	4
15	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3
16	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3
18	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4
19	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3
20	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4