



Incidencia de habilidades directivas y clima organizacional en productividad laboral de los despachos de las fiscalías fiscales especializadas, Tumbes, 2023

Carlos Javier Álvarez Rodríguez^{1*}

¹ Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Perú.

*Autor para correspondencia: Carlos Javier Álvarez Rodríguez, calvarezro@ucvvirtual.edu.pe

(Recibido: 28-01-2024. Publicado: 12-03-2024.)

DOI: 10.59427/rcli/2024/v24cs.1406-1411

Resumen

Las organizaciones para garantizar el enfoque institucional, planifican, programan y establecen metas asociadas a las habilidades directivas, cuyos resultados desarrollan un clima organizacional estimulando la productividad laboral, por ello es que, el objetivo principal del presente artículo fue determinar la incidencia de las habilidades directivas y clima organizacional en la productividad laboral de los despachos de las Fiscalías Especializadas, Tumbes 2023, cuyo sistema de trabajo es corporativo en la gestión de Casos. Se ha considerado un enfoque cuantitativo, básico y no experimental, descriptivo y correlacional-causal, aplicado en una muestra no probabilística consistente en la encuesta a 54 trabajadores de los despachos de investigación de las fiscalías especializadas del Distrito Fiscal de Tumbes, utilizando tres (3) cuestionarios validados por expertos, que han establecido que, las variables independientes (habilidades directivas y clima organizacional) inciden en la variable dependiente (productividad laboral) por el valor de Nagelkerke, con 79,1 % (0,791) de la variabilidad del modelo. Para demostrar la hipótesis, se efectuó la prueba de relación, consiguiendo un p-valor menor a 0.05; confirmando la relación entre las variables independientes y la dependiente, lo cual permite concluir la incidencia de las habilidades directivas y clima organizacional en la productividad laboral en los despachos de las fiscalías especializadas del distrito fiscal de Tumbes.

Palabras claves: Habilidades directivas, clima organizacional, productividad laboral.

Abstract

Organizations, to guarantee the institutional focus, plan, program and establish goals associated with management skills, the results of which develop an organizational climate stimulating work productivity, which is why the main objective of this article was to determine the incidence of management skills and organizational climate in the work productivity of the offices of the Specialized Prosecutor's Offices, Tumbes 2023, whose work system is corporate in Case management. A quantitative, basic and non-experimental, descriptive and correlational-causal approach has been considered, applied in a non-probabilistic sample consisting of the survey to 54 workers of the investigation offices of the specialized prosecutors' offices of the Fiscal District of Tumbes, using three (3) questionnaires validated by experts, which have established that, the independent variables (managerial skills and organizational climate) affect the dependent variable (labor productivity) by the Nagelkerke value, with 79.1 % (0.791) of the variability of the model. To demonstrate the hypothesis, the relationship test was performed, obtaining a p-value of less than 0.05; confirming the relationship between the independent variables and the dependent variable, which allows us to conclude the incidence of managerial skills and organizational climate on labor productivity in the offices of the specialized public prosecutors of the Tumbes public prosecutor's district.

Keywords: Management skills, organizational climate, labor productivity.

1. Introducción

El sistema de trabajo corporativo en los despachos del Ministerio Público, permite plantear como objetivo el Determinar la incidencia de las habilidades directivas (en adelante H.D) y el Clima organizacional (en adelante C.O) en la productividad laboral (en adelante P. L) de los despachos de las fiscalías especializadas, Tumbes, 2023 considerando la importancia de las H.D y el C.O que se constituyen en factores importantes para la P.L de una organización (Gómez, 2021) permitiendo la implementación efectiva de los objetivos organizacionales para apoyar y estimular P. L (Gil et al., 2022). El entorno laboral responde a las actitudes y comportamientos de los asalariados (Bernardo, 2011), por tanto, un ambiente laboral negativo afecta el rendimiento Pilligua & Arteaga (2019). En este sentido, debe prestarse atención a las habilidades del recurso humano y entorno laboral con el fin de fortalecerlas contantemente (Purwadi et al. 2020). Estos aspectos, resultan relevantes, tanto así que afectan el crecimiento productivo en una organización (Ambrus, 2018), La Organización Internacional del Trabajo (2018) confirmó la reducción en el desempeño laboral. A nivel nacional, tenemos que los trabajadores sienten temor a equivocarse en su entorno laboral, debido al rol que impone el empleador (Diario Gestión, 2021). Por ello ha surgido el interés de fortalecer el liderazgo como habilidad gerencial, por cuanto los líderes deben garantizar el desarrollo de una organización fortaleciendo las capacidades innatas de sus colaboradores (Cubas y Valeriano, 2019) por cuanto cuando surgen inconvenientes en una organización vinculados al entorno laboral y habilidades, afecta ámbitos subjetivos que repercuten en rendimiento laboral (Olivera et al., 2021). Por lo tanto, es fundamental el compromiso de optimizar los contextos laborales de los empleados (Canales et al. 2021).

2. Metodología

Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, correlacional causal y explicativa. En la muestra se consideró 54 trabajadores de los despachos de investigación de las fiscalías especializadas de Tumbes. El muestreo fue no probabilístico.

Instrumentos

La recolección de datos se utilizó tres (3) instrumentos, uno para cada variable, los cuales se aplicaron de manera anónima, por medio de dispositivos tecnológicos con internet. El cuestionario para la variable independiente productividad laboral, se desarrolló basándose en la teoría de Prokopenko, en la cual los factores no pueden ser vigilados por la empresa, es importante identificar cualquier cambio en estos factores para mejorar la eficiencia y evitar un impacto en los volúmenes de producción y asignación de recursos. Se determinó las dimensiones de competencia, eficacia y satisfacción laboral El cuestionario fue estructurado con once (11) ítems, todas con escala Likert.

La herramienta para la variable habilidades directivas dominó once (11) ítems, dividida con las dimensiones habilidades técnicas, humanas y estratégicas, fundamentados en teoría trifásica, con la cual se demostró que los fiscales, funcionarios jefes de despacho enfocados en el liderazgo, pueden investigar, analizar, usar e introducir innovaciones, porque respalda la necesidad de mejorar las habilidades de gestión, de comunicación, la capacidad de hablar sobre riesgos relacionados con ellos, sobre la capacidad de mostrar un enfoque innovador para convertir, improvisar y planificar, es un líder en cada proyecto o programa.

La capacidad del fiscal de administrar su despacho y trabajadores laborando en equipo. El desarrollo del desempeño, centrándose en las capacidades de los empleados, por lo que deben ser conscientes de los métodos para aumentar el rendimiento; La aprobación de este curso de capacitación para cooperar, que él conoce sus habilidades y, por lo tanto, es competente para crear un proyecto gubernamental. (Madrigal, 2017). Ascón et al. (2019). El instrumento de la variable independiente clima organizacional, sustentado con la teoría de Kurt Lewin en cuanto el comportamiento de una persona en el trabajo depende no sólo de sus características personales, también el ambiente de trabajo y los factores organizacionales. Por características personales se entiende la motivación, satisfacción y actitud de una persona en relación con su percepción del mundo laboral al que pertenece, así como su programa y estructura organizativa de la organización. La empresa que posee una persona determina en gran medida su comportamiento en términos de eficiencia y productividad empresarial.(Miranda, 2022); en ese sentido, constó con doce (12) ítems, con escala de Likert cuyas dimensiones fueron estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones.

Validación y confiabilidad

La validación de las herramientas fue por juicio de expertos profesionales con experiencia en la temática estudiada. La confiabilidad del dispositivo con una prueba piloto a 14 colaboradores de los organismos de investigación fiscal en Tumbes y; con el software estadístico SPSS, se obtuvo el coeficiente alfa de Cronbach de 0,915, 0,944 y 0,933 respectivamente, logrando un grado de confianza de muy alto.

3. Resultados y discusión

Se utilizó como estudio el análisis de regresión logística ordinal con variables cualitativas y variables dependientes categóricas ordinales. Comenzamos el análisis inferencial con la prueba Chi-cuadrado, que determina la relación entre las variables:

En la tabla 1, se aprecia el valor de Chi cuadrado de 61,721 y un nivel de significancia $0,000 < 0,05$, por tanto, se confirma la existencia de dependencia de la variable P.L. con respecto a H,D y C.O.

Tabla 1: Prueba ajuste del modelo entre las HD, C.O. en la P.L.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	85,748			
Final	24,027	61,721	4	,000

En la Tabla 2 se muestran los resultados de la bondad de ajuste del modelo de regresión logística ordinal porque cuando el valor estadístico (Pearson y varianza) es mayor a 0.05, se concluye que existe relación entre las variables y por lo tanto la figura del modelo se ajusta a los datos.

Tabla 2: Bondad de ajuste para el modelo de regresión logística ordinal (H.D, C.O. en la P.L.).

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	31,062	8	,300
Desvianza	16,326	8	,338

En la tabla 3, se observa que la variable H.D obtuvo un sig $(0,012) < 0,05$ y la variable percepción un sig $(0,000) < 0,05$, situación que afirma la subordinación de las variables, es decir que contribuyen directamente a explicar la P.L. Indica que se puede predecir la P.L. con las H.D y P.L.

Tabla 3: Estimación de los parámetros de las H.D y C.O en la P.L.

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95 %	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[P.L = 1]	-7,908	1,441	30,121	1	,000	-10,732	-5,084
	[P.L = 2]	-2,955	,955	9,576	1	,002	-4,826	-1,083
Ubicación	[H.D=1]	-3,445	1,369	6,338	1	,012	-6,128	-,763
	[H.D=2]	-1,796	1,430	1,578	1	,209	-4,599	1,007
	[H.D=3]	0a	.	.	0	.	.	.
	[C.O=1]	-6,121	1,631	14,084	1	,000	-9,318	-2,924
	[C.O=2]	-3,381	1,314	6,618	1	,010	-5,957	-,805
	[C.O=3]	0a	.	.	0	.	.	.

Los resultados de la tabla 4, describe el valor de Nagelkerke que evidencia que el 79,1 % (0,791) de la variabilidad de la P.L es explicada por las variables habilidades directivas y clima organizacional. Por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que la variable H.D y C.O inciden en la P.L de los despachos de las fiscalías especializadas, Tumbes 2023.

Tabla 4: Pseudo R cuadrado de la incidencia de las Hab. di., C. org. en la productividad laboral.

Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
,681	,791	,579

La tabla 5, se muestra el estadístico Chi-cuadrado, que determina la relación entre las dimensiones de la variable P. lab. con respecto a las variables H.D y C. O en cuanto a los aspectos competencia, eficiencia y satisfacción tienen un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$, lo que demuestra que existe relación entre estos aspectos y las variables.

Tabla 5: Prueba ajuste del modelo entre las H.D y, C. O en la competencia de la P. L.

Dimensión	Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Competencia	Sólo intersección	66,087			
	Final	13,893	52,194	4	,000
Eficacia	Sólo intersección	78,377			
	Final	19,141	59,236	4	,000
Satisfacción	Sólo intersección	71,999			
	Final	16,341	55,658	4	,000

La tabla 6, se observa los resultados de la bondad de ajuste del modelo de regresión logística ordinal, el cual por tener un nivel de significancia de los estadísticos (Pearson y Desvianza) mayores a 0.05, explica la subordinación de las variables y las dimensiones de la variable P.L (competencia, eficacia y satisfacción) y se afirma que el modelo se ajusta a los datos.

Tabla 6: Bondad de ajuste para el modelo de regresión logística ordinal (H.D y C.O en la P.L.).

Dimensión		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Competencia	Pearson	4,205	8	,838
	Desvianza	4,034	8	,854
Eficacia	Pearson	9,637	8	,291
	Desvianza	8,230	8	,411
Satisfacción	Pearson	11,158	8	,193
	Desvianza	8,065	8	,427

La tabla 7 muestra, valores de significancia del estadístico de Wald, se afirma que los que son menores a 0.05, quiere decir que existe subordinación de las variables H.D y C. O frente a los niveles de las dimensiones de la P.L, por lo contrario, si es mayor a 0.05 indicaría que no existiría la subordinación de dichas variables sobre la respectiva dimensión.

Tabla 7: Estimación paramétrica de la H-D, C.O. en las dimensiones de P. L.

Dimensión		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
							Límite inferior	Límite superior	
Competencia	Umbral	[Competencia= 1]	-26,095	1,474	313,560	1	,000	-28,983	-23,206
		[Competencia= 2]	-,741	,461	2,580	1	,108	-1,645	,163
	Ubicación	[H. D=1]	-2,617	1,390	5,542	1	,040	-5,342	,108
		[H. D=2]	-,725	1,145	,401	1	,527	-2,969	1,519
		[H. D=3]	0	.	.	0	.	.	.
		[C. L=1]	-24,841	1,559	253,857	1	,000	-27,897	-21,785
		[C. L=2]	-21,839	,000	.	1	.	-21,839	-21,839
		[C.L3]	0	.	.	0	.	.	.
		[Eficacia= 1]	-8,338	1,578	27,910	1	,000	-11,431	-5,245
[Eficacia= 2]	-2,824	,906	9,721	1	,002	-4,600	-1,049		
Eficacia	Umbral	[Eficacia= 1]	-8,338	1,578	27,910	1	,000	-11,431	-5,245
		[Eficacia= 2]	-2,824	,906	9,721	1	,002	-4,600	-1,049
	Ubicación	[H. D=1]	-4,806	1,579	9,264	1	,002	-7,901	-1,711
		[H. D=2]	-2,183	1,337	2,665	1	,103	-4,804	,438
		[H. D=3]	0	.	.	0	.	.	.
		[C. L=1]	-4,362	1,480	8,688	1	,003	-7,263	-1,462
		[C. L=2]	-2,916	1,240	5,528	1	,019	-5,347	-,485
		[C. L=3]	0	.	.	0	.	.	.
		[S. Laboral= 1]	-7,432	1,544	23,157	1	,000	-10,459	-4,405
[S. Laboral= 2]	-,986	,486	4,121	1	,042	-1,938	-,034		
Satisfacción	Umbral	[S. Laboral= 1]	-7,432	1,544	23,157	1	,000	-10,459	-4,405
		[S. Laboral= 2]	-,986	,486	4,121	1	,042	-1,938	-,034
	Ubicación	[H. D=1]	-3,856	1,611	5,732	1	,017	-7,013	-,699
		[H. D=2]	-2,277	1,314	3,002	1	,083	-4,852	,299
		[H. D=3]	0	.	.	0	.	.	.
		[C. L=1]	-6,555	2,057	10,160	1	,001	-10,586	-2,524
		[C. L=2]	-1,678	1,543	1,183	1	,277	-4,701	1,346
		[C. L=3]	0	.	.	0	.	.	.

Es así, que referente a la dimensión competencia de la P.L por tener un valor de significancia menor a 0.05 indica que contribuye a explicar el proceso respecto a las variables H.D y C.O esto quiere decir que se puede predecir la P. L por las H.D y el C.O. De igual manera, la dimensión eficacia de la P.L por tener un nivel de significancia menor que 0.05, indica que contribuye a explicar la eficacia frente a las variables. Esto significa que se puede predecir la eficacia de la P.L por las H.D y el C.O.

La dimensión satisfacción en la P.L por tener un valor de significancia menor que 0.05, indica que contribuye a explicar la satisfacción respecto a las variables. Esto quiere decir, que se puede predecir la satisfacción de la P.L por las H.D y el C.O.

Los resultados de la tabla 8, se observa la prueba de Pseudo R cuadrado, el cual determina el grado de dependencia de la dimensión competencia de la P.L respecto de las H.D. y el C.O se observa el estadístico de Nagelkerke con un 73,8 % de variabilidad de la competencia de la P.L es explicada por las variables predictoras H.D y C.O.

Se observa la prueba de Pseudo R cuadrado, el cual determina el grado de dependencia de la dimensión eficacia de la P.L respecto de las H.D y el C.O. Se observa el estadístico de Nagelkerke con un 77,9 % de variabilidad de la eficacia de la P.L es explicada por las variables predictoras H.D y C.O.

Se observa la prueba de Pseudo R cuadrado, el cual determina el grado de dependencia de la dimensión satisfacción de la P.L respecto de las H.D. y el C.O. Se observa el estadístico de Nagelkerke con un 75,5 % de variabilidad de la satisfacción de la P.L es explicada por las variables predictoras H.D y C.O.

Tabla 8: Pseudo R cuadrado de la incidencia de las H.D y C.O. en la competencia, eficacia y satisfacción de la P.L.

Dimensiones	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Competencia	,620	,738	,528
Eficacia	,666	,779	,568
Satisfacción	,643	,755	,539

4. Conclusiones

Los estudios y análisis estadísticos realizados, confirman la incidencia de las H.D y el C.O en la P.L de los despachos de las fiscalías especializadas, Tumbes 2023. Se evidencia que el 79,1 % de la variabilidad de la P.L. en las HD y el C.O, siendo posible predecir la P.L por las H.D y el C.O. Los resultados determinan que las H.D y el C.O en la competencia de la P.L, es así, que un 73,8 % de variabilidad de la competencia es explica por las H.D y el C.O. La eficacia de la P.L determina que las H.D y el C.O inciden en un 77.9 % de variabilidad de la eficacia de la P.L, estos resultados precisan que se puede predecir la eficacia de la P.L por las H.D y el C.O. La satisfacción de la P.L, el 75,5 % de variabilidad es explicada por las H.D y el C.O por lo tanto, las Hab. di. hy C. org inciden en la satisfacción de la P. Lab. de los organismos especializados de investigación fiscal en Tumbes 2023.

5. Referencias bibliográficas

- Ambrus, S. (2018, October 12). Las regulaciones que perjudican la productividad y el bienestar de los trabajadores. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Ascón Villa, J. E., García González, M., & Lajara Cruz, A. de J. (2019). Pirámide para el desarrollo de habilidades directivas en las instituciones de educación superior.
- Bernardo Brancato, F. J. (2011). "¿PUEDE INFLUIR EL CLIMA. Universidad de Cuyo.
- Canales-Farah, A. M., López-Gómez, J. A., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(1), 124.
- Cequea, M. M., Monroy, C. R., & Bottini, M. A. N. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549–584.
- Cubas Pérez, L., & Valeriano Espinoza, L. (2019). HABILIDADES GERENCIALES EN LAS EMPRESAS DE LATINOAMÉRICA; Una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años. [Tesis]. Universidad Privada del Norte. *Diario Gestión*. (2021, July 22). Clima laboral: el 55 % de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales. *Diario Gestión*.Pe.
- Gil-Díaz, L., Martínez-Prats, G., & Rodríguez-Garza, C. A. (2022). Communication styles: A theoretical review towards managerial skills in organizations. *Revista Científica de La UCSA*, 9(3), 85–96.
- Gómez Álvarez, P. D. (2021). El cambio y su impacto en las organizaciones. *ACADEMO Revista de Investigación En Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(2), 213–220.
- Instituto Peruano de Economía. (2020). Mercado laboral peruano: Impacto por COVID-19 y recomendaciones de política.
- Madrigal Torres, B. E. (2017). *Habilidades directivas: Teoría, autoaprendizaje, desarrollo y crecimiento* (3rd ed., Vol. 3).
- Miranda Mayo, J. J. (2022). Lewin, K. (1951). Field theory in social science. *Comunitania. Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, 24(24), 99–102.

Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica de La UCSA*, 8(2), 3–12.

Organización Internacional del Trabajo- OIT. (2018, November). 18. Productividad. Plataforma de Recursos de Trabajo Decente Para El Desarrollo Sostenible.

Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). The labor climate as a key factor in the productive performance of companies. case study: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(1900–5016).

Purwadi, Caisar Darma, D., Febrianti, W., & Mirwansyah, D. (2020). Exploration of Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance. *Technium Social Sciences Journal*, 6(2668–7798), 116–130.