

ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE

“ALMIRANTE MIGUEL GRAU”

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN MARÍTIMA Y PORTUARIA



**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA TRIPULACIÓN DE LOS BUQUES
DE UNA EMPRESA NAVIERA PERUANA, 2020**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN **MENCIÓN EN EL ÁMBITO** MARÍTIMO Y PORTUARIO**

PRESENTADA POR:

**PORTORRARO ALZAMORA, ERICK BRAYAN
SANCHEZ UZURIAGA, BRILLIT WENDY**

CALLAO, PERÚ

2021

RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA TRIPULACIÓN DE LOS BUQUES
DE UNA EMPRESA NAVIERA PERUANA, 2020

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mis padres, por haber sido un pilar fundamental y ayuda incondicional dentro de mi formación profesional. A mis abuelos, quienes me guiaron y ayudaron a nunca perder el rumbo en todo ámbito de mi vida. Y finalmente a mis hermanas, que junto a todos los ya mencionados, fueron responsables de que finalice esta etapa de mi vida profesional con gran satisfacción.

Portoraro Alzamora, Erick Brayan

DEDICATORIA

A mi madre, por ser mi mayor inspiración en la vida; a mi hermano y familia por todo su respaldo; a Pablo por su motivación constante para concluir esta investigación.

Sanchez Uzuriaga, Brillit Wendy

AGRADECIMIENTO

Agradecemos infinitamente a nuestra familia, que, pese al contexto actual, nunca dejaron de alentarnos y apoyarnos en persistir con nuestro objetivo profesional. Asimismo, nuestro agradecimiento más sincero a todos quienes de alguna manera participaron en la realización de la presente tesis. Finalmente, nuestro agradecimiento a la “Escuela Nacional de Marina Mercante Almirante Miguel Grau” por su

contribución en nuestra formación
profesional.

ÍNDICE

	Pág.
Portada.....	i
Título.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos.....	v
ÍNDICE.....	vii
LISTA DE TABLAS.....	x
LISTA DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	xix

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación.....	6
1.4.1. Justificación teórica.....	6
1.4.2. Justificación metodológica.....	6
1.4.3. Justificación práctica.....	7
1.5. Limitaciones de la investigación.....	8
1.5.1. Limitación temporal.....	8
1.5.2. Limitación bibliográfica.....	8
1.5.3. Limitación de extensión.....	8
1.5.4. Limitación de cobertura.....	9

1.6. Viabilidad de la investigación.....	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la investigación.....	10
2.2. Bases teóricas.....	16
2.2.1. Clima organizacional.....	16
2.2.1.1. Entorno físico.....	29
2.2.1.2. Toma de decisiones.....	31
2.2.1.3. Relaciones interpersonales.....	33
2.2.1.4. Motivación.....	35
2.2.2. Desempeño laboral.....	39
2.2.2.1. Funciones y responsabilidades.....	44
2.2.2.2. Competencia.....	48
2.2.2.3. Condiciones de trabajo.....	52
2.3. Definiciones conceptuales.....	55
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	
3.1. Formulación de la hipótesis.....	57
3.1.1. Hipótesis general.....	57
3.1.2. Hipótesis específicas.....	58
3.1.3. Variables.....	59
3.1.3.1. Variable de asociación: Clima organizacional.....	59
3.1.3.2. Variable de supervisión: Desempeño laboral.....	60
CAPÍTULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO	
4.1. Diseño de la investigación.....	61
4.2. Población y muestra.....	64
4.2.1. Población	64
4.2.2. Muestra	65
4.3. Operacionalización de variables.....	66
4.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	67
4.4.1. Técnicas	67
4.4.2. Instrumentos	67
4.5. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.....	70
4.6. Aspectos éticos.....	71
CAPÍTULO V: RESULTADOS	
5.1. Análisis estadístico descriptivo.....	73
5.1.1. Variable Clima organizacional.....	73
5.1.1.1. Dimensión Entorno físico.....	74
5.1.1.2. Dimensión Toma de decisiones.....	75
5.1.1.3. Dimensión Relaciones interpersonales.....	76
5.1.1.4. Dimensión Motivación.....	77
5.1.2. Variable Desempeño laboral.....	79
5.1.2.1. Dimensión Funciones y responsabilidades.....	80
5.1.2.2. Dimensión competencia.....	81
5.1.2.3. Dimensión Condiciones de trabajo.....	82

5.2. Análisis estadístico inferencial.....	83
5.2.1. Prueba de Hipótesis General.....	83
5.2.2. Prueba de Hipótesis Específicas.....	85
5.3. Análisis cualitativo	93
5.3.1. Teorización	93

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Discusión.....	96
6.2. Conclusiones.....	102
6.3. Recomendaciones.....	104

FUENTES DE INFORMACIÓN

Referencias bibliográficas	107
Referencias hemerográficas.....	111
Referencias electrónicas.....	112

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	115
Anexo 2. Definición de términos y abreviaturas.....	117
Anexo 3. Componentes de hipótesis.....	120
Anexo 4. Escala sobre clima organizacional.....	121
Anexo 5. Validaciones a criterio de jueces expertos de las escalas de clima organizacional y desempeño laboral aplicadas a tripulantes de una empresa naviera peruana.....	123
Anexo 6. Criterios de interpretación del coeficiente de alfa de Cronbach.....	143
Anexo 7. Escala sobre desempeño laboral.....	144
Anexo 8. Guía de entrevista.....	146
Anexo 9. Documento de conformidad de consentimiento informado para encuesta que fue aplicado a la muestra quienes desarrollaron las escalas de medición correspondientes.....	148
Anexo 10. Documento de conformidad de consentimiento informado para participación de entrevista aplicadas a las unidades de información correspondientes.....	149
Anexo 11. Síntesis de los datos proveniente de la entrevistas aplicadas.....	150
Anexo 12. Valores, Visión y Misión de la empresa en estudio.....	159

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Definición operacional de la variable clima organizacional.....	66
Tabla 2: Definición operacional de la variable desempeño laboral.....	66
Tabla 3: Baremación de la variable clima organizacional y sus dimensiones....	67
Tabla 4: Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach para la escala de clima organizacional.....	68
Tabla 5: Baremación de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.....	68
Tabla 6: Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach para la escala de desempeño laboral.....	69
Tabla 7: Tipo de información, técnicas, instrumentos y herramientas de recolección de datos.....	69
Tabla 8: Interpretación de coeficiente de correlación	71
Tabla 9: Distribución de frecuencias y porcentajes por niveles de la variable clima organizacional.....	73
Tabla 10: Distribución de frecuencias y porcentajes por niveles de la dimensión entorno físico.....	74
Tabla 11: Distribución de frecuencias y porcentajes por niveles de la dimensión toma de decisiones.....	75
Tabla 12: Distribución de frecuencias y porcentajes por niveles de la dimensión relaciones interpersonales.....	76
Tabla 13: Distribución de frecuencias y porcentajes por niveles de la dimensión	

motivación.....	77
Tabla 14: Distribución de frecuencias y porcentajes por niveles de la variable desempeño laboral.....	79
Tabla 15: Distribución de frecuencias y porcentajes por niveles de la dimensión funciones y responsabilidades.....	80
Tabla 16: Distribución de frecuencias y porcentajes por niveles de la dimensión competencia.....	81
Tabla 17: Distribución de frecuencias y porcentajes por niveles de la dimensión condiciones de trabajo.....	82
Tabla 18: Prueba Tau b de Kendall entre el clima organizacional y el desempeño laboral.....	84
Tabla 19: Prueba Tau b de Kendall entre entorno físico y el desempeño laboral	86
Tabla 20: Prueba Tau b de Kendall entre toma de decisiones y desempeño laboral.....	88
Tabla 21: Prueba Tau b de Kendall entre relaciones interpersonales y el desempeño laboral.....	90
Tabla 22: Prueba Tau b de Kendall entre motivación y desempeño laboral.....	92

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: El clima organizacional se haya influenciado por la motivación.....	18
Figura 2: Estratos de la cultura organizacional.....	19
Figura 3: Rensis Likert.....	23
Figura 4: Clima organizacional.....	26
Figura 5: Marineros a bordo de un buque mercante.....	28
Figura 6: Ambiente organizacional con buenos componentes físicos en un buque.....	31
Figura 7: Toma de decisiones.....	33
Figura 8: Fomentando las relaciones interpersonales entre los oficiales y marinos.....	35
Figura 9: Motivación mediante el reconocimiento por el buen desarrollo laboral.....	38
Figura 10: Tripulación de un buque en una maniobra de amarre.....	40
Figura 11:El marino mercante pasa largos períodos lejos de su familia.....	42
Figura 12:La fatiga a bordo en la gente de mar constituye un factor negativo en cual trae trágicas consecuencias a bordo.....	43
Figura 13:Gente de mar.....	47
Figura 14:Capacitación a bordo de un buque mercante en asuntos de	

seguridad.....	51
Figura 15: Los recursos materiales y tecnológicos son importantes para establecer condiciones de trabajo seguras.....	53
Figura 16: Esquema correlacional.....	64
Figura 17: Distribución porcentual por niveles de la variable clima organizacional según la percepción de los tripulantes de una empresa naviera peruana.....	74
Figura 18: Distribución porcentual por niveles de la dimensión entorno físico según la percepción de los tripulantes de una empresa naviera peruana.....	75
Figura 19: Distribución porcentual por niveles de la dimensión toma de decisiones según la percepción de los tripulantes de una empresa naviera peruana.....	76
Figura 20: Distribución porcentual por niveles de la dimensión relaciones interpersonales según la percepción de los tripulantes de una empresa naviera peruana.....	77
Figura 21: Distribución porcentual por niveles de la dimensión motivación según la percepción de los tripulantes de una empresa naviera peruana.....	78
Figura 22: Distribución porcentual por niveles de la variable desempeño laboral según la percepción de los tripulantes de una empresa naviera peruana.....	79
Figura 23: Distribución porcentual por niveles de la dimensión funciones y responsabilidades según la percepción de los tripulantes de una empresa naviera peruana.....	80
Figura 24: Distribución porcentual por niveles de la dimensión competencia según la percepción de los tripulantes de una empresa naviera peruana.....	81
Figura 25: Distribución porcentual por niveles de la dimensión condiciones de trabajo según la percepción de los tripulantes de una empresa naviera peruana.....	82

RESUMEN

Objetivo: La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.

Metodología: Fue un estudio de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel relacional, diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo compuesta por 68 tripulantes de una naviera peruana, a quienes se les aplicó un muestreo no probabilístico de tipo censal. Así también, se aplicó un muestreo no probabilístico de casos tipo, considerando a 08 unidades de información compuesto por 04 oficiales y 04 marineros seleccionados de manera intencional de la muestra censal. Se aplicaron como técnicas de recolección de datos la encuesta y la entrevista. Para medir las variables de estudio se construyeron dos instrumentos de medición documentada en forma de escalas para evaluar las variables clima organizacional y desempeño laboral, los cuales fueron validados por jueces expertos y por el test de consistencia interna Alfa de Cronbach, obteniéndose valores de 0.912 y 0.923

respectivamente, considerando a ambos instrumentos de muy satisfactoria confiabilidad.

Resultados: A través de la prueba estadística “Tau b” de Kendall se obtuvo una significancia estadística de 0.168 y un coeficiente de correlación de 0.168 entre las variables clima organizacional y desempeño laboral.

Conclusión: Se concluyó que no existe relación positiva y significativa ente el clima organizacional y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, tripulación, buques, empresa naviera, peruana.

ABSTRACT

Objective: The main objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and job performance in the crew of the ships of a Peruvian shipping company, 2020.

Methodology: It was a study with a quantitative approach, basic type, relational level, non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 68 crew members of a Peruvian shipping company, to whom a non-probabilistic census-type sampling was applied. Likewise, a non-probabilistic sampling of type cases was applied considering 08 information units composed of 04 officers and 04 sailors selected intentionally from the census sample. The survey and the interview were applied as data collection techniques. To measure the study variables, two documented measurement instruments were constructed in the form of scales to evaluate the variables of organizational climate and work performance, which were validated by expert judges and by the Cronbach's alpha internal consistency test, obtaining values of 0.912 and 0.923 respectively, considering both instruments of very satisfactory reliability.

Results: Through Kendall's "Tau b" statistical test, a statistical significance of 0.168 and a correlation coefficient of 0.168 were obtained between the variables organizational climate and job performance.

Conclusion: It was concluded that there is no positive and significant relationship between the organizational climate and job performance in the crew of the ships of a Peruvian shipping company, 2020.

Keywords: Organizational climate, job performance, crew, ships, shipping company, Peruvian.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio se encuentra relacionado con el desempeño laboral observado en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, lo cual se conceptualiza como el rendimiento que caracteriza a cada uno de los elementos que conforman el grupo humano quienes laboran a bordo, los cuales a su vez se componen de oficiales y marineros.

La característica principal del desempeño laboral es que se encuentra influenciado por diversos factores, los cuales suelen ser cambiantes de acuerdo con el contexto laboral y el tiempo. Entre uno de los aspectos a ser observados, el cual posee un fundamento teórico consistente son las situaciones vinculadas al clima organizacional, el cual se puede medir a través de dimensiones tales como el entorno físico, toma de decisiones, relaciones interpersonales y la motivación.

Para analizar la problemática fue necesario anunciar algunas de las causas que conllevaron a establecer la pregunta de investigación, la cual tuvo lugar en las

declaraciones de algunos de los tripulantes con respecto a la falta de disposición para cumplir con las actividades que tuvieron a cargo según el nivel de responsabilidad, lo cual asentía una posible relación con las características laborales en razón del clima organizacional que se percibía a bordo.

En esa línea de ideas, en concordancia con el problema en un contexto particular, se planteó como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020; de tal manera que se puedan conocer relaciones probabilísticas con respecto a la variable de supervisión (desempeño laboral), que orienten a dar indicios sobre los factores causantes de su percepción negativa desde la perspectiva de los tripulantes que forman parte de la muestra analizada.

Es importante señalar, que debido a que, en el ámbito local, no existen estudios respecto a problemáticas que pongan de manifiesto las relaciones entre las variables observadas dentro de la empresa en el cual se realiza el trabajo de investigación, por lo que se contribuirá con una primera perspectiva que ayude a comprender mejor al recurso humano que labora en los buques mercantes dentro del ámbito marítimo nacional.

Para medir las variables en el presente estudio se construyeron dos instrumentos de medición documentada, los cuales se validaron cualitativa y cuantitativamente. La fase cualitativa se realizó mediante la apreciación de jueces expertos y la fase cuantitativa a través de la prueba de consistencia interna Alfa de Cronbach, para ser

aplicadas posteriormente a la muestra de cuyos datos se obtuvieron las métricas para poder realizar el análisis descriptivo e inferencial que aporte la suficiente evidencia para poder verificar las hipótesis empíricas planteadas.

Cabe resaltar que una de las dificultades en el presente estudio, fue el proceso de recolección de datos, debido a que por las características naturales del trabajo de la gente de mar a bordo se tuvo que esperar para que se efectúen las coordinaciones respectivas y se pueda contar con la disponibilidad de la tripulación embarcada para recopilar los datos.

De igual manera el contenido de la presente investigación se desarrolló en seis capítulos, los cuales se refieren a los siguientes aspectos:

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, Se presenta la descripción y formulación del problema, los objetivos, la justificación, las limitaciones y la viabilidad de la investigación.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO, Comprende, los antecedentes de la investigación, sus bases teóricas y las definiciones conceptuales.

CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES, Se formulan la hipótesis general, específicas y las variables de estudio.

CAPITULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO, Se presenta el diseño de investigación, su población y muestra, la operacionalización de la variable y sus dimensiones, la técnica de recolección de datos, la técnica usada para el procesamiento y análisis de los datos (el paquete estadístico usado y otros) y se mencionan los aspectos éticos.

CAPITULO V: RESULTADOS, Se presenta los niveles de clima organizacional y desempeño laboral en la tripulación de los buques de la empresa naviera peruana a quienes pertenece la tripulación encuestada, 2020; con sus respectivas frecuencias y porcentajes a través de las tablas y gráficos, así como las tablas de correlación estadística para la verificación de las hipótesis. Así también se presenta la teorización proveniente de las entrevistas aplicadas.

CAPITULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, Se formula la discusión, conclusiones y recomendaciones en relación a nuestros objetivos.

Finalmente se incluyen las referencias generales y sus anexos correspondientes.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El desempeño laboral representa uno de los conceptos más importantes a observarse y medirse dentro de un contexto empresarial, lo cual resulta imprescindible para detectar problemas de productividad con respecto a los objetivos planteados y rendimiento en específico que muestra cómo actúa y se desarrolla un trabajador (Bizneo, 2020).

A nivel mundial, se estima que la población de la gente de mar quienes operan buques mercantes representa un estimado de 1 647 500 marinos, de los cuales 774 000 son oficiales y 873 500 son marineros, siendo China, Filipinas, Indonesia, Rusia y Ucrania los países quienes son proveedores principales de dicho recurso humano (Cámara Naviera Internacional [ICS], 2020).

Por otra parte, a pesar de que se conoce la gran masa de personas quienes se encuentran vinculadas a la operación de los buques mercantes, poco se ha

estudiado las diversas condiciones a las cuales se encuentran sometidos, en donde el desempeño laboral representa una de las principales variables a tomarse en cuenta, considerando además las características propias que representa el entorno marino en sí.

La gente de mar, quienes operan los diferentes buques mercantes viven y laboran en el mismo espacio, lo que sumado a una situación de aislamiento y confinamiento provee una condición laboral que tiene características particulares que son susceptibles de ser estudiadas con el fin de acrecentar el conocimiento científico sobre dicha realidad.

A nivel nacional, no existe información o material bibliográfico con respecto a las situaciones vinculados a la gestión de recursos humanos relacionado con el entorno marítimo, particularmente en las tareas que se realizan en un buque mercante como parte de las responsabilidades operacionales que se vinculan con cada tripulante, ya sea oficial o marinero.

En los tripulantes de una empresa naviera peruana, los cuales dispone de tres buques que realizan cabotaje en la jurisdicción marítima peruana se han podido observar algunos inconvenientes relacionados con asuntos que configuran una determinación sobre las prácticas que realizan en relación con un desempeño laboral en los cuales se observan oportunidades de mejora, lo cual se han podido evidenciar asiduamente por comunicación oral.

Una de las causas que determinan tal condición negativa a bordo de los buques que representa la flota de la naviera puede estar relacionada con el clima organizacional, lo cual puede verse afectado por situaciones en relación con el entorno físico, toma de decisiones, relaciones interpersonales y la motivación que caracteriza al ambiente laboral.

En consecuencia de no ponerse interés a tal realidad, pueden verse afectado el desempeño laboral de los tripulantes quienes laboran a bordo de los buques mercantes de la naviera en mención, lo cual afectaría a la productividad y el rendimiento de cada individuo, incluso desencadenando eventos que pudiesen atentar contra la seguridad de la vida humana en el mar, la prevención de la contaminación y el cuidado de la carga de acuerdo a las características intrínsecas de las labores que se suelen realizar a bordo.

Ante lo expuesto, el presente estudio, busca examinar la relación que puede existir entre el clima organizacional y el desempeño laboral tomando como referencia la percepción de los tripulantes de los buques mercantes que realizan cabotaje perteneciente a la naviera mencionada, con el fin de establecer posibles relaciones probabilísticas que conlleven a realizar futuros estudios que ayuden a mejorar la condición del grupo humano en referencia.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020?

1.2.2. Problemas específicos

a) ¿Cuál es la relación entre el entorno físico y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020?

b) ¿Cuál es la relación entre la toma de decisiones y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020?

c) ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020?

d) ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación entre el entorno físico y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.
- b) Determinar la relación entre la toma de decisiones y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.
- c) Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.
- d) Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.

1.4. Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica y adquiere importancia por las siguientes razones:

1.4.1. Justificación teórica

La presente investigación aporta con un conjunto de apreciaciones teóricas respecto a las variables de estudio, los cuales podrían ser utilizados como marco de referencia para futuros investigadores quienes aborden propósitos de estudios similares a la problemática establecida y/o línea de investigación, donde exista un propósito de estudio similar con la intención de generar conocimiento.

Así también, con los resultados obtenidos, se podrá tener una consideración teórica de cómo se comportan y se relacionan las variables de estudio en un contexto marítimo vinculado a la operación de los buques mercantes, estableciéndose una teoría que se oriente y se someta a discusión y crítica frente a los resultados obtenidos en otros contextos similares al desarrollado en el presente estudio dentro de la industria marítima.

1.4.2. Justificación metodológica

En la presente investigación se construyeron dos instrumentos de medición documentada en forma de escala, una para medir la variable “clima

organizacional” y la otra para medir la variable “desempeño laboral”. Ambos instrumentos fueron validados mediante técnicas cualitativas y cuantitativas en concordancia con los procedimientos metodológicos establecidos, por lo que podrán ser utilizados o adaptados en futuros estudios que tengan como unidades de análisis sujetos similares y se propongan objetivos afines.

En tal sentido, desde el punto de vista metodológico el presente trabajo de investigación favorece el proceder para realizar estudios de carácter científico en el ámbito marítimo, donde puedan ser sometidos a replica en otras investigaciones.

1.4.3 Justificación práctica

Ante la problemática establecida, existe la necesidad de mejorar el desempeño laboral de los tripulantes que operan los buques de la naviera en donde se realiza el estudio, por lo que, a través del presente trabajo de investigación se examinan variables intermedias que de forma probabilística anuncian posibles relaciones causales con la variable de supervisión, lo que conllevará a que se determinen y propongan consistentemente posibles soluciones prácticas sobre una base cognitiva sustentada respecto a la problemática establecida, es así que la empresa en estudio puede lograr resultados favorables mejorando las condiciones y perspectiva del recurso humano de acuerdo a los resultados que se obtengan en el presente trabajo de investigación.

1.5. Limitaciones de la investigación

1.5.1. Limitación temporal

Los resultados del presente estudio no podrán servir por mucho tiempo, ya que las percepciones de los tripulantes respecto a las variables estudiadas podrían ir cambiando según el tiempo; ante ello, las decisiones que pueda tomar en cuenta la naviera respecto a los resultados obtenidos deberán considerar una proximidad temporal cercana.

1.5.2. Limitación bibliográfica

No se encontraron antecedentes respecto a la evaluación de las variables de estudio vinculados a la operación de buques mercantes en el contexto nacional, por lo que, apelando a criterios metodológicos, se consideraron investigaciones realizadas en otros contextos empresariales que considerasen alguna o las dos variables de estudio analizadas, así como el propósito y nivel investigativo similares.

1.5.3. Limitación de extensión

Los resultados del presente estudio se hallan estrechamente relacionados con la operación de los buques mercantes, los cuales forman parte del transporte marítimo que realizan cabotaje en el Perú, por lo que no pueden

ser generalizados a otras navieras por más que se relacionen en la jurisdicción marítima local.

Por otra parte, es válido considerar que los resultados obtenidos podrían ser discutidos con resultados que propongan otros estudios que analicen situaciones similares en otras navieras, ya sea nacionales o internacionales, para consolidar una teoría respecto al comportamiento de las variables referidas en dichos contextos.

1.5.4. Limitación de cobertura

Las unidades de observación respecto a las variables estudiadas, se basaron en la propuesta teórica recolectada de la revisión de la literatura. Respecto a la variable clima organizacional, se consideraron las dimensiones entorno físico, toma de decisiones, relaciones interpersonales y motivación. Por otra parte, respecto a la variable desempeño laboral, las unidades de observación se refieren a funciones y responsabilidades; competencia; condiciones de trabajo; los cuales reflejan situaciones específicas acordes con el campo laboral de los tripulantes a bordo del buque.

1.6. Viabilidad de la investigación

La investigación fue viable porque se pudo contar con el recurso humano, definido por los tripulantes de los buques de la naviera mencionada, quienes formaron parte de las unidades de análisis necesarias los cuales brindaron la

información requerida que permitieron responder a los objetivos establecidos para el presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

La presente investigación se respalda en los antecedentes nacionales de Valenzuela (2017) quien realizó un estudio titulado: *“Gestión de recursos humanos en una Agencia Naviera Peruana, Callao 2017”*. Se propuso como objetivo elaborar una propuesta de mejora en la gestión de recursos humanos para la selección de Oficiales de la Marina Mercante en una Agencia Naviera Peruana, Callao, 2017. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, tipo básico y diseño no experimental. La muestra se compuso por jefes de personal y asistentes de recursos humanos de las diferentes Agencias Navieras. Utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia considerando a 30 unidades de análisis y 3 colaboradores estratégicos quienes formaron parte de unidades de información cualitativa. Se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y la entrevista. Los resultados enmarcaron que al momento de ser contratados los Oficiales de Marina Mercante no pasan por un proceso de reclutamiento y selección correcta, de tal manera que no se tiene los resultados

esperados cuando un oficial se encuentra a bordo. Concluyó estableciendo que la propuesta planteada mejoraría el proceso de reclutamiento y selección de Oficiales de Marina Mercante en una Agencia Naviera Peruana, Callao, 2017; el cual permitirá medir la capacidad, conocimientos y habilidades que posee cada uno, con lo cual se mejoraría el desempeño a bordo, lo cual es un factor importante para cumplir con los objetivos de la compañía.

Jara y Aybar (2017) realizaron un estudio titulado: *“Clima organizacional y desempeño profesional de la flota mercante en la costa peruana de la naviera Transoceánica”*. Se propusieron como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño profesional tomando como muestra a la flota mercante en la costa peruana de la naviera Transoceánica. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental. Utilizó un muestreo por conveniencia la cual estuvo conformada por Oficiales y Tripulantes, considerando a 80 unidades de análisis, a quienes se les aplicó dos escalas para medir las variables de estudio los cuales fueron validados por juicio de expertos y el estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach, cuyo valor obtenido fue de 0.972 y 0.935 respectivamente. Los resultados obtenidos permitieron comprobar a través de la prueba estadística “rho” de Spearman que el p-valor es menor al nivel de significancia estadística, y que el coeficiente de correlación representó un valor de 0.458. Concluyó estableciendo que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los tripulantes de la naviera Transoceánica, cuya correlación es directa, moderada y significativa.

Así también, Alva y Rostaing (2016) realizaron un estudio titulado: *“Fatiga laboral y desempeño profesional en el personal de máquinas de buques tanque de una naviera petrolera”*. Se propusieron como objetivo analizar la relación que existe entre la fatiga laboral y desempeño profesional del personal de buques tanque. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, tipo básica, y diseño no experimental. La población estuvo compuesta por dos buques tanque de los cuales se evaluó a 25 miembros del personal de máquinas, tanto como Oficiales y Marineros, quienes prestan servicios en una naviera petrolera. Utilizaron como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumentos de medición dos escalas, los cuales fueron validados por 5 expertos en la temática a evaluar y por un estadístico de confiabilidad. Los resultados mostraron que existe una relación inversa, fuerte y significativa entre ambas variables. En tal sentido concluyeron estableciendo que, a mayor fatiga laboral, existirá menor desempeño profesional, donde la carga física y mental de la fatiga afecta al desarrollo de manera negativa, fuerte y significativa al desempeño del personal de máquinas. Además, se encontró una relación negativa débil y no significativa entre la carga psíquica de la fatiga laboral y el desempeño profesional del personal de máquinas.

Entre los antecedentes internacionales destaca Rodriguez (2018), en la Universidad Espíritu Santo, Ecuador, quien realizó un estudio titulado: *“La productividad frente a la satisfacción laboral del personal embarcado de una empresa pública”*. Se propusieron como objetivo conocer la correlación de la satisfacción laboral y la productividad en una organización, mediante el análisis de estos dos factores. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel

descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. Del universo existente se determinó una muestra correspondiente a 150 unidades de análisis. Se aplicaron dos instrumentos de medición para medir ambas variables, las cuales fueron validadas de manera cualitativa y cuantitativamente. Los resultados obtenidos indican que el 93 % de la muestra se encuentra en un nivel alto de satisfacción y con el soporte de la revisión de la literatura se evidencia la importancia que tiene para la organización atender aspectos como el clima laboral, reconocimiento al trabajo, necesidades de pertenencia, remuneración, desarrollo profesional, promociones, gusto en el trabajo, los cuales serán determinantes para que un individuo se encuentre satisfecho dentro de la organización. Concluyó sosteniendo que los esfuerzos de la organización en función del estado y compromiso deben ser constante y dinámicos, ya que estas acciones comprometen los niveles de productividad del individuo.

Proaño (2018) en la Universidad Espíritu Santo, Ecuador, realizó un estudio titulado: *“Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los marinos mercantes de una empresa naviera”*. Se propusieron como objetivo establecer la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los marinos mercantes de una empresa naviera. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. Utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumentos de medición documentada cuestionarios. Se aplicó el cuestionario de Minesota, acompañado del cuestionario que aplica la organización del desempeño laboral. Los resultados establecieron que el 89 % de marinos tienen un nivel alto / muy alto de satisfacción respecto al clima organizacional, mientras

que el 62 % se ubicaron en un nivel alto o muy alto de desempeño laboral. Concluyó sosteniendo que, en el caso de los marinos mercantes, el clima organizacional tiene un impacto importante en su desempeño por la presión psicológica y emocional a la que están sometidos al pasar entre 4 y 5 meses en el mar lejos de sus familiares y círculo social, lo que afecta su desempeño cuando el clima organizacional es poco satisfactorio.

Octaviannand et. al. (2017) en el Programa de Gestión y Negocios de Postgrado IPB, en Indonesia, realizaron un estudio titulado: *“Efecto de la satisfacción laboral y la motivación en el desempeño de los empleados de la naviera XYZ”*. El propósito de este estudio fue analizar los efectos de la satisfacción y motivación en el desempeño laboral de los empleados. Las técnicas de procesamiento de datos utilizadas son Microsoft Excel para Windows, Statistical Social Package for Science (SPSS) para Windows ver. 20.0. Se realizó un análisis de regresión para analizar el efecto de la satisfacción y la motivación en el trabajo sobre el desempeño laboral de los empleados en la empresa naviera XYZ. La investigación fue un estudio de enfoque cuantitativo, utilizó como instrumento de medición un cuestionario de formato cerrado distribuido a 70 encuestados y equipado con datos cualitativos para obtener información a través de entrevistas con el liderazgo de los encuestados. Datos recopilados mediante un cuestionario mediante escala Likert. Los resultados del estudio concluyen que existe una correlación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y motivación para el desempeño de los empleados; ya que cada vez que hay mayor satisfacción y motivación laboral, se producirá un buen desempeño. Esto significa que cuanto mayor sea la satisfacción y motivación en el trabajo de los empleados,

mayor será el desempeño de los empleados y, por otro lado, si la provisión de satisfacción y motivación en el trabajo es baja, conducirá a una disminución del desempeño de los empleados.

Por último, Villadiego y Alzate (2016) en la Universidad de Cartagena, Colombia, realizó un estudio titulado: *“Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S. en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016”*. Se propuso como objetivo analizar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A. de la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016, con el fin de proponer soluciones que conlleven al mejoramiento de dicho clima. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel exploratorio, diseño no experimental de corte transversal. Utilizaron como técnica de recolección de datos la encuesta, y como instrumento el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de la Universidad Pontificia Javeriana. Los resultados permitieron determinar que el desempeño laboral no tiene gran incidencia en el clima, en comparación con otras variables, pero que sí se deben abordar soluciones para aminorar su riesgo. Por otra parte, a diferencia de las relaciones interpersonales que si influyen en gran medida en el clima y las cuales no se encuentran afianzadas entre los colaboradores. Concluyó estableciendo que para mejorar condiciones sobre las variables observadas es indispensable la participación de los jefes inmediatos y del departamento de talento humano.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

Las organizaciones, en el plano administrativo por lo general, funcionan como un conjunto de recursos materiales, humanos y económicos; los cuales suelen interactuar con el fin de producir un producto o prestar un servicio en virtud de satisfacer las necesidades de un cliente.

En tal sentido, enfocados en el recurso humano quienes se desarrollan dentro de una organización empresarial, existen aspectos que se desprenden de un entorno físico general que va a influenciar en el modo particular de cómo cada elemento de un grupo de trabajo va a desarrollarse.

A tal entorno percibido, es lo que por lo general se le denomina “clima organizacional”, y su concepto parte desde múltiples aristas los cuales son cambiantes y poseerán mayor incidencia de acuerdo al contexto y perspectiva con la que se la quiera observar.

Para Guillén (2013) el clima organizacional: “Se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, estas características son percibidas, directa o indirectamente por los trabajadores y causan repercusiones en el comportamiento laboral” (p. 5).

Chiavenato (2012) respecto al clima organizacional amplia el concepto y señala lo siguiente:

El concepto de clima organizacional expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes. De tal manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta. Este término se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, a aspectos de la organización que causan diferentes tipos de motivación en sus participantes. El clima organizacional es alto y favorable en aquellas situaciones que proporcionan satisfacción de las necesidades personales y elevan la moral (p. 86).

De lo expresado por ambos autores, el clima organizacional representa la percepción de los miembros o elementos de una organización sobre las cualidades y atributos que son propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo, influenciadas básicamente por la motivación que se fomenta en los mismos.

Dicho modelo perceptual determina formas de comportamiento entre los miembros de un equipo de trabajo, determinando patrones de conducta y desempeño, los cuales serán positivos o negativos en cuanto se satisfagan necesidades propias de los mismos elementos.



Figura 1. El clima organizacional se haya influenciado por la motivación.

Fuente: Recuperado de <https://lideresmexicanos.com/noticias/de-que-depnde-un-buen-clima-organizacional/>

La forma como se percibe un ambiente de trabajo desde el plano laboral, lo cual establece influencias positivas o negativas que de alguna u otra forma podría determinar el cómo los colaboradores de una empresa en particular se irán desempeñando.

El clima organizacional, suele estar muy influenciado por la cultura organizacional de una empresa. Según el portal web Actualidad de empresa (2013) define la cultura organizacional como “Es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones” (párr. 3).

Toda organización empresarial, o grupo de trabajo posee una cultura organizacional, la cual establece características sobre la forma de interactuar entre los miembros del grupo, tanto a nivel individual como colectivamente, a nivel interno como externo.

Una parte de las perspectivas que pueden ser percibidas, engloba concretamente en la definición de los que se considera como “clima organizacional”, y son necesariamente condicionadas por factores de motivación.

La cultura organizacional suele poseer diversos estratos. Según Chiavenato (2012) establece los siguientes estratos:

- Estrato 1: Artefactos, lo cual se determina en la tecnología y la infraestructura.
- Estrato 2: Patrones de comportamiento, lo cual se determina en base de las tareas y actividades que realiza el grupo de trabajo.
- Estrato 3: Valores y creencias, lo cual se encuentra vinculado a lo que las personas dicen y hacen rutinariamente.
- Estrato 4: Prejuicios básicos, determinado como las creencias sin consistencias, percepciones y sentimientos dentro de su entorno.

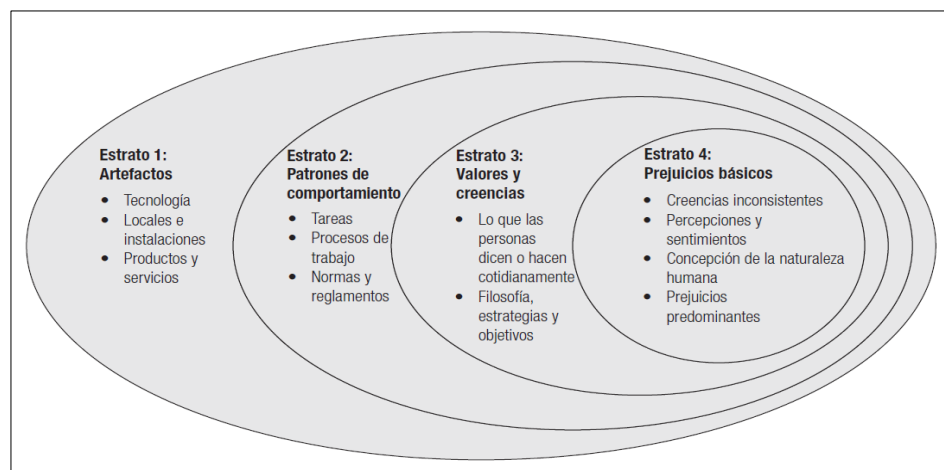


Figura 2. Estratos de la cultura organizacional.

Fuente: Administración de Recursos Humanos (Chiavenato, 2012, p. 86)

En consecuencia, cuando al clima organizacional se refiere, es importante considerar las características determinadas por la cultura organizacional, lo

cual involucra diversos aspectos o estratos, de modo que brindarán una mayor información sobre el contexto que se quiera analizar.

Por otra parte, es importante resaltar que una de las principales dimensiones que se pueden visualizar por parte del clima organizacional, recae sobre la motivación. Cuando la motivación es escasa en un grupo de trabajo, el clima organizacional tiende a enfriarse y sobreviven estados de desinterés, apatía, descontento, desconfianza, etc.; los cuales juegan un papel negativo para los objetivos de una organización empresarial (Actualidadempresa, 2013).

-Teorías sobre el clima organizacional: Cuando se refiere al clima organizacional, no existen ninguna teoría que pueda satisfacer y considerar todos los factores que pueden incidir en el funcionamiento y desarrollo de una organización. Sin embargo, para efectos de brindar un alcance primario, la revisión de la literatura plasma revisar algunas consideraciones respecto a: A) Teoría científica de la administración B) Teoría clásica de la administración C) Teoría de las relaciones humanas D) Teoría del clima organizacional de Rensis Likert E) Teoría de los factores de Herzberg F) Teoría del desarrollo organizacional.

A) Teoría científica de la administración: Explica los fundamentos para aumentar la productividad de una empresa, la cual considera cuatro principios tales como: División del trabajo, selección del personal,

capacitación, y cooperación entre obreros y jefes. Fue propuesto por Frederick Winslow Taylor en el año de 1911.

B) Teoría clásica de la administración: En 1916, Henry Fayol estableció la teoría clásica de la administración sobre la cual establece que la organización debe observarse como una estructura, en la cual se deberían analizar los puestos de trabajo para mejorar la productividad laboral y la eficiencia.

Entre los principios que se señalaran sobre la presente teoría se menciona lo siguiente:

- División del trabajo.
- Autoridad y responsabilidad.
- Disciplina.
- Unidad de mando.
- Unidad de dirección.
- Subordinación de los intereses individuales a los generales.
- Remuneración del personal.
- Centralización.
- Cadena escalar.
- Orden.
- Equidad.
- Estabilidad del personal.
- Iniciativa.
- Espíritu de equipo (Amaru, 2009).

C) Teoría de las relaciones humanas: Establecida por el psicólogo Hugo Munsterberg y el sociólogo Elton Mayo entre los años de 1924 y 1927, y pone atención en las relaciones interpersonales y los enfoques que caracterizan a una organización: Informal, motivación, comunicación, liderazgo y dinámico de grupo.

Según Iglesias et. al. (2019) señalan que:

Las teorías surgidas hasta este momento se centraron en las estructuras de la organización y en las relaciones interpersonales. Aunque estas influyen en el clima, no es hasta la teoría del clima organizacional, de Rensis Likert, psicólogo estadounidense, que pudiera decirse que se aborda el tema desde la percepción de los trabajadores y directivos (p. 2).

Hasta antes de Likert, todas las teorías que se podrían suponer abordaban cuestiones relacionadas con el plano estructural de las organizaciones dejando de lado las relaciones psicoemocionales de los colaboradores respecto a las percepciones que surgen en las relaciones entre jefes y compañeros mismos.

D) Teoría del clima organizacional de Rensis Likert: La teoría de Likert, representa una de las teorías más importantes y relevantes del clima organizacional, ya que se enfoca en las relaciones existentes entre el elemento humano de una organización, lo cual fue fundada en el año de 1948.

La teoría de Likert señala que el comportamiento de los subordinados suele ser causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales, las cuales son percibidas a través de las informaciones, percepciones, esperanzas, capacidades y valores (Greenslade & Jimmieson, 2011).

Likert sostenía el trinomio realidad-percepción-comportamiento, estableciendo que, si la realidad influye en la percepción, entonces esta determinara el comportamiento de los colaboradores dentro de una organización.

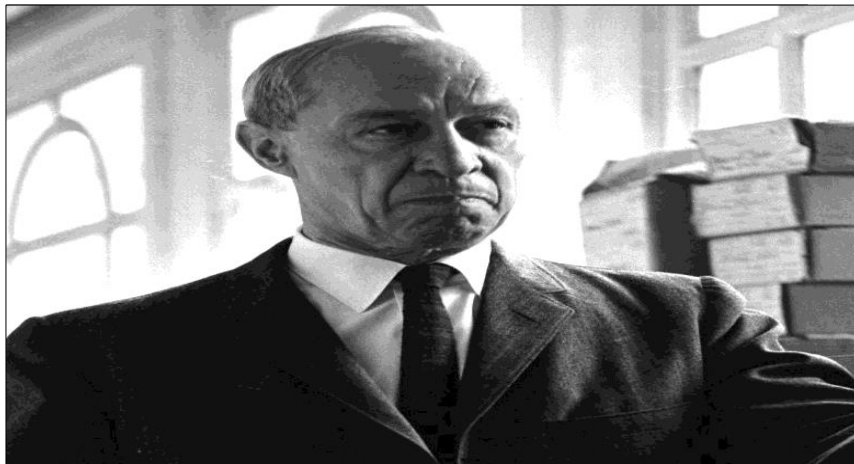


Figura 3. Rensis Likert.

Fuente: Recuperado de https://es.wikipedia.org/wiki/Rensis_Likert

En tal sentido, se distinguen cuatro factores que pueden influir en la percepción de los colaboradores dentro de una organización empresarial:

- Los parámetros ligados al contexto, la tecnología y la estructura misma del sistema organizacional.
- La posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización, así como el salario.
- Los factores personales tales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción.

- La percepción que tienen los subordinados, los colegas y los superiores sobre el clima de la organización (Ramos, 2012).

E) Teoría de los factores de Herzberg: Al considerar que la motivación podría ser elemento causal del clima organizacional, se pone atención a la teoría de los factores de Herzberg, lo cual señala dos tipos de factores. Los factores motivacionales, los cuales causan satisfacción y se encuentra vinculado al trabajo en sí, la realización, el reconocimiento, el progreso profesional, y la responsabilidad.

Por otra parte, se tiene en cuenta los factores higiénicos, los cuales causan insatisfacción en el individuo y se encuentra determinados por las condiciones de trabajo, la administración de la empresa, el salario, las relaciones con el supervisor, beneficios y servicios sociales (Amador, 2019).

En tal sentido, Herzberg señala dos posiciones coherentes y lógicas a tomar en cuenta dentro de una organización empresarial, los cuales podrían tomarse como variables intermedias que pueden formar parte de las percepciones para evaluar la motivación y en consecuencia el clima organizacional.

F) Teoría del desarrollo organizacional (DO): Surgió en los Estados Unidos alrededor del año de 1962 y fue establecida por Richard Bebkhard, Rensis Likert, y Kurt Lewin, quienes a partir de un conjunto de trabajos respecto al desarrollo organizacional, vincularon ideas respecto a la persona-organización-ambiente.

La teoría del desarrollo organizacional enfatiza sobre las relaciones humanas entre los colaboradores de un entorno de trabajo, en la cual las personas y sus respectivas percepciones forman parte de los asuntos específicos de interés a estudiar.

Ante lo expuesto, en el desarrollo de los procesos investigativos sobre las organizaciones, el enfoque de Likert marcaría un antes y después sobre el paradigma que vincula un desarrollo productivo de las organizaciones, en las cuales los colaboradores y sus actitudes hacia diversos aspectos que conforman su entorno laboral representan materias de análisis en busca de mejorar condiciones dentro de una organización (Iglesias, Torres y Mora, 2019).

-Factores que miden el clima organizacional: Tomando como referencia la Teoría de Likert sobre vínculo de las personas y su entorno dentro de una organización de trabajo, se pueden observar un conjunto de variables que pueden formar parte de los factores sobre los cuales se podría observar el clima organizacional.

De acuerdo con Ramos (2012) algunos de los factores que pueden formar parte de la determinación del clima organizacional en un entorno empresarial se tiene:

- Comportamientos: Aspectos individuales, grupo e intergrupo, motivación, liderazgo.
- Estructura de la organización: Macrodimensiones y microdimensiones.
- Procesos organizacionales: Evaluación del rendimiento, sistema de remuneración, comunicación, toma de decisiones.

Por otra parte, dichos factores suelen ser determinantes en el rendimiento individual, grupal y por ende organizacional dentro de una empresa, lo cual afecta y condiciona la producción, eficacia, satisfacción, desarrollo, supervivencia, etc.

Si bien es cierto, el clima organizacional desde el punto de vista de las variables empíricas que pueden observarse deben evaluarse en el contexto donde los individuos se desarrollan, ya que según los contextos estos pueden variar y los aspectos de interés dependerá de los puntos más resaltantes que pueden tomarse en cuenta y ser necesarios para mejorar condiciones en un entorno laboral.

Todas las variables que pueden ser observadas pueden agruparse como: Causales, intermedias y finales, sobre las cuales se pueden establecer distintas relaciones según el objetivo de interés y las necesidades de una organización para mejorar la productividad y el rendimiento desde el punto de vista del elemento humano.

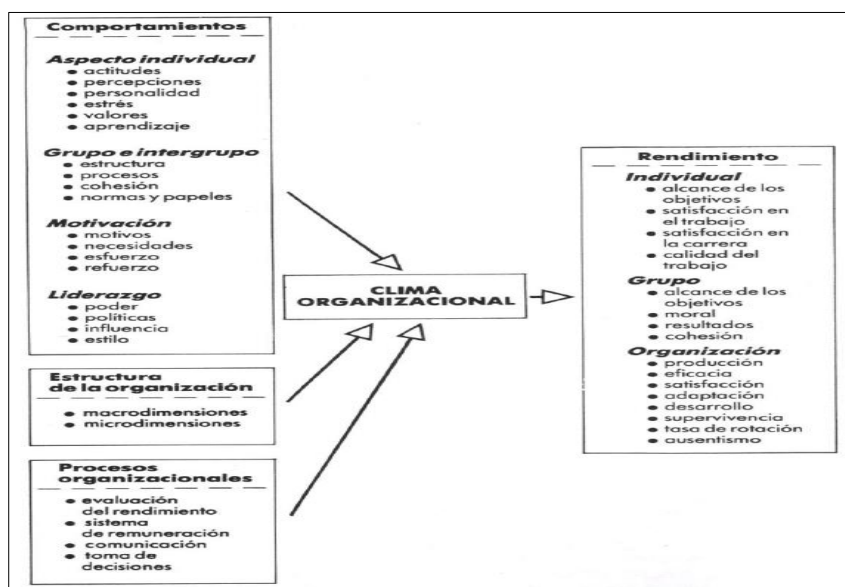


Figura 4. Clima organizacional.

Fuente: Recuperado de https://es.wikipedia.org/wiki/Rensis_Likert

-El clima organizacional en la tripulación de un buque mercante: A bordo de un buque mercante existe una estructura organizacional jerarquizada, la cual tiene características muy propias a comparación de organizaciones empresariales, las cuales se desarrollan en el ámbito terrestre ofertando servicios y productos según su área de acción.

Los buques mercantes, desde el punto de vista de una organización empresarial, representa una suborganización que forma parte de una empresa naviera, la cual tiene por objetivo proveer el servicio del transporte marítimo.

En ella, dentro de los vínculos operativos el elemento humano representa una parte fundamental para cumplir con el servicio, el cual a su vez determinan otros aspectos vinculados a principios de la eficiencia del transporte marítimo, en los que resalta la seguridad a bordo, el cuidado de la carga y la prevención de la contaminación del medio marino.

El elemento humano se compone de oficiales y marineros, quienes reciben el nombre de “gente de mar”, divididos en los departamentos de puente y máquinas, cuya gestión trae como consecuencia que el buque pueda desarrollar las operaciones comerciales que le corresponden.

Sobre una mirada correspondiente a explicaciones o teorías interpretativas de las relaciones entre la gente de mar quienes suelen operar los buques que vincule percepciones y comportamientos en cuanto al clima organizacional poco se ha escrito, sin embargo, como en cualquier otro contexto de trabajo, existen diversos factores que podrían representar que el rendimiento laboral en cada uno de los mismos presente dificultades o

estén sujetas a problematizaciones con una mirada en la cual se provean los mecanismos y estrategias necesarias para mejorar dicha condición.

Las teorías que se suelen observar, como parte de la revisión de la literatura, ubican las mediciones de la variable clima organizacional en contextos en donde por lo general los colaboradores se desarrollan en oficinas o con trabajos totalmente distintos a las labores que suelen desarrollarse a bordo de un buque, donde se vive con un peligro inerte en todo momento, lo cual cualquier acción operacional, accidental u emocional podría desencadenar una grave consecuencia.



Figura 5. Marineros a bordo de un buque mercante.

Fuente: Recuperado de <https://newsvibesofindia.com/day-of-seafarer-2020-history-significance-and-campaign-for-this-year-26265/>

De acuerdo con la información teórica recopilada y realizando un análisis contextual en el ámbito de la operación de los buques el clima organizacional podría visualizarse en la gente de mar mediante variables tales como el entorno físico, la comunicación, la toma de decisiones, la motivación, las relaciones interpersonales, la satisfacción, etc.; y otras más las cuales según la intencionalidad de los aspectos que se puedan someter análisis podrían dar pie a que aparezcan otras y de este modo incrementar

la base de conocimientos esenciales para mejorar el desarrollo organizacional a bordo de los buques, tomando como punto de vista esencial las percepciones y comportamientos de la gente de mar dentro de su entorno laboral.

En tal sentido, con la información base expuesta sobre el clima organizacional y considerando el elemento humano en el cual se plantea observar la variable de estudio, se presenta el sustento científico, el cual implica las dimensiones tomadas en cuenta, los cuales tienen que ver con: Entorno físico, toma de decisiones, relaciones interpersonales y motivación.

2.2.1.1. Entorno físico

Según Sandoval (2004), la forma de proceder de los empleados en el desarrollo de su trabajo, no dependen únicamente de las características propias de dichas personas, asimismo el modo de proceder de dichos trabajadores también es influenciado por la apreciación de su lugar de trabajo.

Se consideran a todos los bienes tangibles, los cuales son propiedad de la empresa, necesarios para poder desarrollar el trabajo que se requiere para realizar sus servicios. Los bienes que integran este tipo de recursos son las oficinas e instalaciones, con su correspondiente mobiliario, maquinaria de producción, herramientas, vehículos, materias primas o stock (Luyo, 2013).

Sin embargo, Peter y Olson (2005), plantean que los componentes físicos están conformados por elementos tangibles y no tangibles; de los cuales el primer elemento está conformado por todos los factores que se pueden ver y tocar, por otro lado, el segundo elemento está conformado por los factores que no se pueden tocar, pero si percibir.

Ante lo expuesto, se puede inferir que el componente físico en las embarcaciones marítimas es de suma importancia, ya que influye de manera positiva en el comportamiento y desarrollo de las actividades de los trabajadores, generando un buen ambiente laboral. Entre dichos componentes físicos se tiene:

- Una embarcación con infraestructura cómoda tanto para los lugares de trabajo de puente como de máquinas, además de contar con cabinas amuebladas para la comodidad de la tripulación.
- Una embarcación completamente implementada de las herramientas y dispositivos de seguridad necesarios para el trabajo marítimo.
- Una embarcación limpia y que cuente con maquinaria para triturar plástico
- Una embarcación con lugares de recreo y descanso.
- Una embarcación ambientada de dispositivos que proporcionen una debida iluminación tanto para la navegación como para la convivencia interna
- Una embarcación con dispositivos que climaticen la temperatura del medio ambiente.

De ese modo, los tripulantes podrán realizar sus actividades de forma más fácil y eficaz, para lograr las metas y objetivos de las empresas marítimas, manteniendo un clima laboral estable transportando de forma segura la mercancía y manteniendo la vida de la tripulación.



Figura 6. Ambiente organizacional con buenos componentes físicos en un buque.

Fuente: Recuperado de <https://repositorio.unican.es/>

2.2.1.2. Toma de decisiones

Según Actualidad empresa (2013), la toma de decisiones es un factor que influye en el clima laboral, refiriéndose como el proceso para desarrollar y tomar una correcta decisión en el cual se tomarán en cuenta opiniones de los participantes.

Este aspecto es de suma importancia en la toma de decisiones, ya que a lo largo de las operaciones de las embarcaciones se producen muchos casos particulares que podrían atentar con la seguridad de la vida humana, la carga, el buque y el medio ambiente; debido a que, en

diversas situaciones algunos capitanes y oficiales se quedaron sin reacción.

Es por ello que los capitanes, jefes de máquinas, oficiales y marineros tanto de puente como de máquinas, deberán considerarse los unos a los otros como ayudas necesarias para la toma de decisiones, debido a que en estos casos de riesgos particulares la experiencia de los marineros como tripulantes de menor rango es de suma importancia para la toma de decisiones y de esa manera prevenir dichas situaciones.

También, se deberá mantener una buena comunicación entre los tripulantes con los superintendentes y personal administrativo, para que se pueda desarrollar planes y decisiones cuando se produzcan situaciones de riesgo mayores o menores durante la navegación.

Dentro del aspecto de la toma de decisiones se debe tomar en cuenta la forma de liderazgo que se está llevando a bordo por los capitanes y oficiales, además de la comunicación que mantienen con la tripulación, ya que en muchos casos ellos suelen ser autoritarios y ariscos con los marineros.

Debido a eso, se obtendrá como resultado un mal clima laboral, lo cual puede provocar que en un momento determinado de riesgo donde se requiera la ayuda de los marineros, estos reaccionen de manera desleal, afectando al desarrollo del trabajo y provocando accidentes.



Figura 7. Toma de decisiones.

Fuente: Recuperado de: <https://marlins.co.uk/elearning/crisis-management-human-behaviour/>

2.2.1.3. Relaciones interpersonales

Valera (1991), explica que las relaciones interpersonales son aspectos psicológicos, los cuales son desarrollados por la relación que se mantiene entre los trabajadores y los superiores, a través de la forma en que se tratan; si las relaciones interpersonales son buenas entonces, habrá un clima laboral armónico provocando una mayor eficacia en la labor de los trabajadores.

El ejecutivo o encargado de algún área, como líder deberá proceder de manera consiente ante un error cometido por algún trabajador, considerando a los trabajadores como seres que usualmente cometen fallas, lo cual establecerá una buena relación interpersonal, generando un clima laboral amigable (Cortés 2004).

La manera de proceder de los líderes ante los trabajadores que cometan algún error, deberá ser de manera cordial, con la intención de corregirlos y enseñarles, dedicándoles tiempo, lo cual será un punto a favor para el ambiente percibido, generando mayor eficacia ante el desarrollo de las actividades de trabajo.

Según Jara y Aybar (2017) explican que el desempeño laboral es influenciado por la calidad de las relaciones interpersonales mantenidas en la tripulación de los buques, ya que el trabajo en equipo en dicho entorno laboral restringido es fundamental para desarrollar con seguridad y eficacia cada operación o situación que se presente.

Ante lo expuesto, se deduce que las relaciones interpersonales son capacidades que permiten establecer y generar vínculos cordiales y armónicos entre el capitán, oficiales y marineros, ya sean de máquinas o cubierta, tanto en relación de trabajo o social, logrando mantener un ambiente de respeto, lo cual desarrollará un adecuado clima laboral.

Además, dicho entorno laboral permitirá que los problemas, fallas y desacuerdos se solucionen de la mejor manera, lo cual evitará que el trabajo en equipo sea potenciado, cumpliendo con las actividades de manera eficaz.

Por lo tanto, se deberá establecer un plan para impulsar buenas relaciones interpersonales, los cuales integren ciertos aspectos como:

- Promover la sana competencia
- El trabajo en equipo
- Generar un ambiente de respeto
- Solucionar los inconvenientes de manera pacífica, evitando dejar pasar el tiempo.
- Camaradería



Figura 8. Fomentando las relaciones interpersonales entre los oficiales y marinos.

Fuente: Recuperado de:
https://www.freightercruises.com/seaworthy_news_1208.php

2.2.1.4. Motivación

Las propiedades motivacionales van ligadas de manera estrecha ante la forma en que los directivos de una empresa controlen el ambiente laboral, por ende, si el estado de ánimo es buena y alta, influenciará de manera favorable al clima laboral provocando que todos los trabajadores estén más motivados, con ganas de trabajar y satisfechos.

Y de forma contraria se puede decir que, si el estado de ánimo es mala y baja, influenciará de manera desfavorable al clima laboral

provocando que todos los trabajadores estén desmotivados, incómodos y sin ganas de laborar (Chiavenato 2000).

Según Actualidad empresa (2013), dice que la motivación es un factor que repercute de manera positiva o negativa al buen desarrollo del clima organizacional, lo cual abarca la confianza o desconfianza, valentía o miedo, comportamiento pacífico u hostil, compromiso de responsabilidad o irresponsabilidad y el estado económico en el que se encuentran los trabajadores.

Además, Cortés (2004), define a la motivación como la manera autónoma de cada persona de decidir cómo sentirse en cualquier ámbito laboral, y si las actividades realizadas le agradan y siente que lo está haciendo bien, sin tener que lidiar con sanciones y presiones, entonces se tendrá como resultado un buen clima laboral.

Ante lo expuesto, se infiere que el desempeño laboral está ligado al estado emocional y, por consecuente el ambiente organizacional también se verá implicado, lo cual repercutirá a la motivación del trabajo del personal provocando un bajo rendimiento en sus actividades.

Sin embargo, el ámbito laboral en las embarcaciones es mucho más complejo ya que es un ambiente muy restringido, donde la tripulación permanece a bordo de la nave semanas o en ocasiones meses sin poder bajar a tierra, lo que provoca tensión en el ambiente,

desmotivación, pérdida de interés, desestabilidad psicológica y en algunos casos pérdida de la cordura.

A lo cual se le puede añadir problemas personales, económicos, amorosos, muerte de familiares, baja autoestima, provocando aún más la dificultad en el desarrollo del trabajo a bordo de las embarcaciones y las relaciones interpersonales con la tripulación, etc.

Por lo tanto, es de suma índole fomentar el desarrollo de nuevos planes y sistemas de motivación a bordo de las embarcaciones, los cuales generen un ambiente amigable tanto laboral como familiar, tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- Incentivos: Se deberá dar un premio económico al realizar un buen trabajo y esfuerzo, o por hacer trabajos adicionales.
- Reconocimientos: Los gerentes y administradores, deberán reconocer de manera pública o privada, mediante certificados o premios, el buen trabajo que realiza la tripulación.
- Remuneración adecuada: Los gerentes deberán pagar a los tripulantes la remuneración que merecen los mismos.

De esa forma, se logrará resultados óptimos para el desarrollo de un exitoso clima organizacional y por ende una tripulación competente, fortalecida y motivada para desarrollar sus obligaciones de manera óptima, manteniendo la seguridad de la tripulación y medios marítimos.

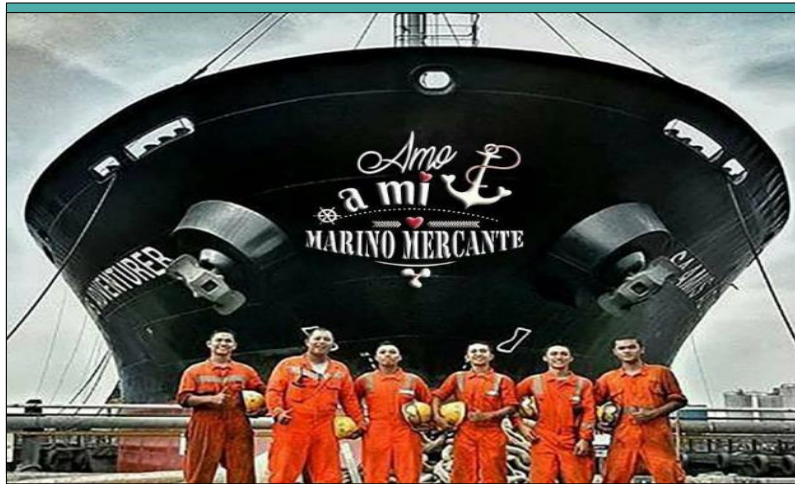


Figura 9. Motivación mediante el reconocimiento por el buen desarrollo laboral.

Fuente: Recuperado de <https://www.facebook.com/>

2.2.2. Desempeño laboral

Según Bohórquez et. al. (2020) el desempeño laboral:

Se refiere al rendimiento que posee cada trabajador al momento de realizar las actividades asignadas, el desenvolvimiento con el que actúa, es por esto que gran parte de las empresas evalúan el desempeño para medir el grado de eficacia y eficiencia con que realizan sus actividades (p. 387).

Asimismo, Mejillón (2017) el desempeño laboral mide el rendimiento expuesto por parte de los trabajadores de una organización, el mismo que permite identificar las áreas con efectos positivos y negativos, la intención de medir el desempeño es mejorarlos para lograr cumplir con los objetivos propuestos.

De lo expuesto por los autores, se puede extraer que el desempeño laboral mide el rendimiento que caracteriza a cada uno de los trabajadores subordinados de una empresa, en la cual se pueden evidenciar áreas positivas o negativas determinando de esa manera acciones con el fin de mejorarlos para cumplir con los objetivos trazados.

Con la evaluación del desempeño laboral (2004) se puede obtener condiciones favorables dentro de un grupo de trabajo tales como:

- Tomar decisiones para promocionar o establecer mejores pagos.
- Conocer el comportamiento del empleado en relación con el trabajo.

- Establecer pautas para que los trabajadores puedan modificar el comportamiento respecto al trabajo.
- Mejorar el rendimiento del trabajador.
- Detectar necesidades de capacitación.
- Descubrir las capacidades relevantes de los trabajadores.
- Mejorar los resultados de una organización.

Bajo lo expuesto, el desempeño laboral representa una de las variables más importantes, los cuales relacionan el comportamiento de los trabajadores para beneficio de la empresa, en la cual se toman en cuenta una serie de actividades que pueden establecerse por los niveles jerárquicos más altos de recursos humanos con el fin de potenciar una actitud que está sujeto a poder mejorar previo análisis dentro de un contexto laboral particular.



Figura 10. Tripulación de un buque en una maniobra de amarre.

Fuente: Recuperado de <http://revistaamasar.com/>

-Rasgos que predicen el desempeño laboral: Según el Portal Psicológico (2020) existen factores los cuales pueden influir en el

desempeño laboral de las personas, los cuales están relacionados con la personalidad y no con la inteligencia.

Entre las principales dimensiones propuestas para predecir el desempeño laboral se consideran a la creatividad, liderazgo, integridad, asistencia y cooperación, los cuales en relación con el contexto que vincula a la labor de la gente de mar podría ser coherente.

A bordo de los buques las responsabilidades que la tripulación tiene a su cargo conlleva que dispongan de cierta habilidad creativa para cumplir con las actividades que le son encomendadas, lo cual conjuga técnica y conocimiento basado en la experiencia.

Por otra parte, dimensiones como el liderazgo, actividad, asistencia y cooperación forman parte de aspectos sobre los cuales la OMI ha buscado impulsar para fomentar el trabajo en equipo a bordo de los buques mercantes, poniendo énfasis en el recurso humano.

Es así que, los atributos mencionados son variables empíricas sobre las cuales se pueden observar a bordo del buque condiciones que ayuden a evaluar el valor final de medición del desempeño laboral en la tripulación de los buques, ya que representan aspectos que pueden ser analizados en el día a día durante las rutinas establecidas.

-Características de la labor realizado por el marino mercante a bordo de un buque: Según el Portal Wind Rose Network (2020) las características laborales del marino mercante a bordo del buque son las siguientes:

- Es una actividad profesional que implica dificultades y problemas.
- Requiere personalidad serena y equilibrada.
- El lugar donde se vive es el lugar donde se trabaja.
- Supone períodos largos de ausencia familiar.
- Posee jornadas laborales extensas con horarios de entre 8 a 14 horas.
- Los turnos se caracterizan por ser irregulares.



Figura 11. El marino mercante pasa largos períodos lejos de su familia.

Fuente: Recuperado de <https://gcaptain.com/imo-secretary-general-calls-for-key-worker-designation-for-seafarers/>

Un asunto muy importante a tomar en cuenta respecto a la labor del marino mercante tiene que ver con el descanso. En la actualidad existe un reconocimiento mínimo del descanso ya sean diarios o semanales, porque si bien es cierto existe normas que regulan los períodos de descanso los mismos no suelen respetarse (García, 2019).

El no respetar a bordo del buque períodos de descanso adecuados con respecto a la tripulación, podrían desencadenar eventos de fatiga, lo cual merma el desempeño de la gente de mar llegando a establecer situaciones de peligro que atentan con la integridad física y la seguridad operacional del buque.

Uno de los aspectos tales como los períodos de descanso representan aspectos empíricos observables los cuales influyen directamente sobre el desempeño laboral de los tripulantes, sin embargo, muy poca atención suele ponerse a dicha condición.



Figura 12. La fatiga a bordo en la gente de mar constituye un factor negativo el cual trae trágicas consecuencias a bordo.

Fuente: Recuperado de <https://www.itfseafarers.org/es/issues/fatiga>

Ante lo expuesto, en el ámbito vinculado a la tripulación de un buque mercante, medir el desempeño laboral resultaría ser complejo, debido a los rasgos que caracteriza a las actividades que cada elemento humano realiza a bordo, lo que, sumado a un contexto de confinamiento, asilamiento y soledad, establecen una situación con mayor dificultad.

Por otra parte, de acuerdo a los diferentes aspectos sobre el cual se podría evaluar el desempeño laboral a bordo del buque resultaría una variable multidimensional, pero que, sin embargo, según la perspectiva de cada investigador podría establecer ciertas limitaciones sobre los constructos teóricos que pretenda evaluar.

2.2.2.1. Funciones y responsabilidades

Cuando se refiere a las funciones y responsabilidades de la gente de mar quienes operan un buque mercante, es necesario poner énfasis a las consideraciones establecidas por el Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardias para la gente de mar (Convenio SCTW).

El Convenio STCW establece las siguientes funciones para la gente de mar a bordo del buque tomando como referencia a los oficiales que forman parte de la estructura organizacional:

Funciones a bordo	
Oficial de puente	Oficial de máquinas
Navegación	Maquinaria naval
Manipulación y estiba de la carga	Instalaciones eléctricas, electrónicas y de control
Radiocomunicaciones	Mantenimiento y reparaciones
Control del funcionamiento del buque y cuidado de las personas a bordo	
(OMI, 2017).	

Con base a lo mencionado en el cuadro anterior, se puede tomar como referencia las funciones que se encuentran ligados a los marineros

tanto de puente como de máquinas, quienes forman parte del soporte para cumplir con las funciones de los oficiales.

Bajo lo establecido en el Convenio STCW las funciones dentro del ámbito laboral a bordo de los buques mercantes corresponden al conjunto de tareas y actividades para realizar el trabajo dentro de un determinado puesto (Pretell, 2019).

Respecto a las responsabilidades, el mismo Convenio STCW establece criterios de organización, los cuales se encuentran en razón de los títulos que se emiten para la gente de mar, los cuales a su vez están vinculados a las funciones antes mencionadas.

En tal sentido, Pretell (2019) señala “junto al análisis funcional de las competencias a bordo, se determinaron tres niveles de responsabilidad. (a) gestión, (b) operacional y (c) apoyo. A cada posición a bordo, le corresponde un nivel de responsabilidad que esté de acuerdo con sus competencias (p. 227).

Existe un nivel de responsabilidad el cual engloba un conjunto de competencias desde los capitanes, jefes de máquinas, primeros oficiales, segundos oficiales, terceros hasta llegar a marineros. En tal sentido, en un buque los marineros poseen responsabilidades, pero no a nivel de un oficial o capitán.

El Convenio STCW determina los niveles de responsabilidad para las respectivas posiciones a bordo de un buque mercante:

Nivel de responsabilidad	Cargos a quienes les corresponden
Nivel de gestión	-Capitán -Primer oficial -Jefe de máquinas -Primer oficial de máquinas
Nivel operacional	-Oficiales de navegación -Oficiales de máquinas -Oficial radioperador
Nivel de apoyo	-Marineros de cubierta / puente -Marineros de máquinas
(OMI, 2017).	

Si bien es cierto, las funciones y responsabilidades de la gente de mar quienes operan un buque se encuentran regulados, la correcta aplicación de la misma involucra actitudes y patrones individuales como organizacionales los cuales son verificables en el día a día a bordo del buque.

Las funciones y responsabilidades determinadas para cada tripulante buscan una operación eficiente del buque, tanto desde el plano funcional como en cuestiones de emergencia, lo cual exige un alto profesionalismo en los mismos.

Así también determinan los aspectos técnicos específicos a ser considerados para realizar las tareas de acuerdo con las funciones y los niveles de responsabilidad de manera adecuada dentro del ámbito laboral de la explotación de un buque mercante.

Entre algunos indicadores que pueden determinar un adecuado cumplimiento de las funciones y responsabilidades de la gente de mar quienes operan un buque mercante tiene que ver con la puntualidad, responsabilidad, objetivos y la calidad del trabajo.

Con respecto a la calidad de trabajo es importante resaltar que la orientación teórica de la misma se relaciona con realizar una actividad adecuada bajo los principios de seguridad y ausencia de errores en las tareas realizados por la gente de mar a bordo del buque.

Las responsabilidad y puntualidad corresponden a un actuar ya que se deslinda de comportamientos muy propios de cada tripulante, por lo que mejorar dichas cuestiones implicaría intervenir sobre cuestiones psicológicas y de comportamiento.



Figura 13. Gente de mar.

Fuente: Guía STCW para la gente de mar – Contiene las enmiendas de Manila, 2010 (ITF, 2012, p. 1)

2.2.2.2. Competencia

Vinculado a la dimensión anterior la competencia corresponde a la demostración de capacidades para realizar una tarea, lo cual se corrobora a través de un desempeño o un producto. Si bien es cierto las competencias se encuentran muy ligadas a las funciones y responsabilidades de la tripulación de un buque, la observación de las mismas nace en asuntos de formación.

Para Aldana (2020) la competencia “refiere a la forma de como una persona utiliza todos sus recursos personales, ya sean habilidades, conocimientos o experiencias, para resolver de forma adecuada una tarea en un contexto definido” (párr. 1).

Así también Mastache (2009) afirma que las competencias integran al conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores, creencias y principios para resolver problemas dentro de un contexto de formación, profesional o laboral.

Ahora bien, con respecto al ámbito de la gente de mar, las competencias consideran todas las capacidades anteriormente mencionadas, pero con otra denominación. Entre ellas se tiene el conocimiento teórico y conocimiento práctico.

El Convenio STCW establece un conjunto de competencias según los niveles de responsabilidad y las funciones de la gente de mar, los cuales los expresa en conocimientos teóricos y conocimientos prácticos. Con respecto a los conocimientos teóricos se obtienen niveles de comprensión mientras que con la demostración de conocimientos prácticos se establecen criterios de suficiencia.

Para complementar la idea Jara e Ynquilla (2018) señalan:

Si bien es cierto, cuando se habla de conocimiento, muchas posturas de diversos autores tratan de clasificarla como mejor lo fundamenten; sin embargo, tomando como base el Convenio STCW, en donde se prescriben especificaciones mínimas formativas para la gente de mar se hace mención al conocimiento teórico y conocimiento práctico como bases fundamentales para la demostración de las capacidades para ejercer la carrera náutica (competencias) (p. 39).

Recae sobre las compañías navieras mediante el establecimiento del sistema de gestión de la seguridad, evidenciar necesidades de formación en la tripulación que compone la flota de los buques que opera, lo cual determinará un mejor desempeño en los mismos en virtud de los principios de fomentar el profesionalismo de la gente de mar, de quienes tanto depende la seguridad de la vida humana en el mar, la prevención del medio marino y el cuidado del medio ambiente.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) en la recomendación R1317 establece que la formación de la gente de mar tiene como objetivo:

- Mantener y mejorar la eficacia de la industria marítima.
- Mejorar la capacidad y potencial de la gente de mar.
- Mantener y mejorar las normas sobre prevención de accidentes a bordo de los buques mercantes.
- Garantizar que la formación sea adecuada desde los primeros años en los que ingresan a la carrera de la marina mercante.
- Ofrecer los medios de formación necesarios para que puedan introducir innovaciones técnicas en la navegación, explotación y seguridad.
- Ofrecer formación práctica adecuada en los diversos grados y categorías de la gente de mar.

Por consiguiente, se puede establecer que las competencias para la gente de mar buscan establecer prácticas en los centros de formación particularmente enfatizando en aspectos de seguridad, ya que son tan importantes como las cuestiones técnicas, la prevención de riesgos y accidentes, así como el cuidado del medio marino representan aspectos trascendentes dentro de los planes formativos de un oficial o marinero que se desempeñará profesionalmente a bordo del buque.

La cultura de seguridad a bordo busca minimizar riesgos en la gente de mar y fomenta la preservación del medio marino, por lo tanto, el

conocimiento cabal de un marco legal de formación resulta ser uno de las consideraciones más importantes para la gente de mar, quienes deberán cumplir con el fin de garantizar la eficiencia del transporte marítimo desde la perspectiva del comportamiento y sensibilización adecuada que puedan evidenciar, lo que en conjunto determinará un adecuado desempeño laboral.

De este modo, cuando a conocimiento teórico se refiere, se hace mención a la capacidad cognitiva que la tripulación debe poseer de acuerdo con las competencias establecidas por el marco de formación, mientras que el conocimiento práctico refiere a capacidades afectivas y psicomotrices los cuales suelen ser conocidos también con el nombre de habilidades y destrezas para realizar una tarea de manera adecuada.



Figura 14. Capacitación a bordo de un buque mercante en asuntos de seguridad.

Fuente: Recuperado de <https://zoetalentsolutions.com/>

2.2.2.3. Condiciones de trabajo

Según ISTAS (2019) se entiende como condiciones de trabajo a “cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo de los aspectos ambientales y los tecnológicos” (párr. 1).

Sesame (2019) define a las condiciones de trabajo como al conjunto de “características del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador” (párr. 2).

Ante lo mencionado, las condiciones de trabajo se encuentran muy vinculados a la calidad de vida que se da en el empleo a cada uno de los individuos que forman parte del grupo de trabajo, y tiene que ver con las condiciones tanto externas (medioambientales) e internas (salud) de los trabajadores dentro del medio laboral.

En el ámbito empresarial, garantizar condiciones adecuadas para que el trabajador pueda mostrar un buen rendimiento como parte del desempeño laboral tiene que ver con una inversión acorde con las necesidades evidenciadas, en donde se tenga que proveer al trabajador los recursos materiales, tecnológicos, salud y condiciones ambientales adecuadas para las funciones que desempeña.



Figura 15. Los recursos materiales y tecnológicos son importantes para establecer condiciones de trabajo seguras.
Fuente: Recuperado de <https://ius360.com/>

Con respecto a los recursos materiales y tecnológicos a bordo del buque, existen diversos elementos que son necesarios e importantes para que oficiales y tripulantes puedan realizar actividades de manera adecuada según nivel de responsabilidad.

Por ejemplo, cuando se realizan tareas de mantenimiento a bordo es importante contar con diversos materiales para que se puedan aplicar acciones que busquen garantizar la operatividad de los equipos y la seguridad de quienes realizan el mismo, como por ejemplo el uso de equipos de protección personal.

Por otra parte, el garantizar que la salud de los trabajadores se encuentre conforme, depende de acciones del área de recursos humanos quienes deben asistir a la gente de mar periódicamente con el fin de poder detectar anomalías o estados de salud sobre lo cual el tripulante pueda estar cerca de enfrentar riesgos. Ante ello se hace

necesario que exista el soporte necesario por parte de la empresa tomando como objetivo el garantizar la integridad de la gente de mar quienes operan los buques de la flota.

Las condiciones ambientales tienen que ver con que se provea a la tripulación áreas adecuadas, lo que, sin embargo, dentro del entorno vinculado a la operación de los buques depende de los tripulantes y la provisión de elementos esenciales para que las condiciones físicas a bordo se muestren pulcras.

Una de las principales labores a bordo del buque tiene que ver con el mantenimiento, sin embargo, para aplicarse adecuadamente la distribución de materiales a la tripulación, la empresa a través del área de logística deberá proveer para que el recurso humano pueda mejorar las condiciones de cada uno de los equipos, infraestructura, etc. a bordo del buque.

2.3. Definiciones conceptuales

-Clima organizacional: Percepción de los miembros o elementos de una organización sobre las cualidades y atributos que son propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo, influencias básicamente por la motivación que se fomenta en los mismos.

- Recursos materiales: Componentes físicos están conformados por elementos tangibles y no tangibles; de los cuales el primer elemento está conformado por todos los factores que se pueden ver y tocar, por otro lado, el segundo elemento está conformado por los factores que no se pueden tocar, pero si percibir (Peter y Olson, 2005).
- Toma de decisiones: Factor que influencia al clima laboral, refiriéndose como el proceso para desarrollar y tomar una correcta decisión en el cual se tomarán en cuenta opiniones de los participantes (Actualidad empresa, 2013).
- Relaciones interpersonales: Capacidades que permiten establecer y generar vínculos cordiales y armónicos dentro del recurso humano en un contexto laboral.
- Motivación: Estado interno que activa y dirige un comportamiento hacia fines y objetivos en un trabajador, ya sea a través de estímulos intrínsecos, extrínsecos y trascendentes.

-Desempeño laboral: Mide el rendimiento que caracteriza a cada uno de los trabajadores subordinados de una empresa, en la cual se pueden evidenciar

áreas positivas o negativas determinando de esa manera acciones con el fin de mejorarlos para cumplir con los objetivos trazados.

- Funciones y responsabilidades: Conjunto de tareas y asignaciones en concordancia con lo que establece el Convenio STCW aplicada a oficiales y marineros.
- Competencia: Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores, creencias y principios para resolver problemas dentro de un contexto de formación, profesional o laboral (Mastache, 2009).
- Condiciones de trabajo: Calidad de vida que se da en el empleo a cada uno de los individuos que forman parte del grupo de trabajo, y tiene que ver con las condiciones tanto externas (medioambientales) e internas (salud) de los trabajadores dentro del medio laboral.

(Ver Anexo 2).

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Formulación de la hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

H_i . Existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.

H_0 . No existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.

(Ver Anexo 3)

3.1.2. Hipótesis específicas

- Hipótesis específica 1

H₁. Existe relación positiva y significativa entre el entorno físico y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.

H₀. No existe relación positiva y significativa entre el entorno físico y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.

- Hipótesis específica 2

H₂. Existe relación positiva y significativa entre la toma de decisiones y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.

H₀. No existe relación positiva y significativa entre la toma de decisiones y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.

- Hipótesis específica 3

H₃. Existe relación positiva y significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020

H₀. No existe relación positiva y significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020

- Hipótesis específica 4

H₄. Existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.

H₀. No existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.

3.1.3. Variables

3.1.3.1. Variable de asociación: Clima organizacional

Dimensiones:

- Entorno físico.

- Toma de decisiones.
- Relaciones interpersonales.
- Motivación.

3.1.3.2. Variable de supervisión: Desempeño laboral

Dimensiones:

- Funciones y responsabilidades.
- Competencias.
- Condiciones de trabajo.

CAPÍTULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Diseño de la Investigación

De acuerdo con las características taxonómicas respecto a la investigación científica propuesta por Supo (2020); y Hernández et. al. (2014) en relación con el presente trabajo de investigación, se determina que es de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel relacional y diseño no experimental de corte transversal.

Los estudios de enfoque cuantitativo se caracterizan por probar hipótesis recolectando y analizando datos, aplicando como herramienta fundamental a la estadística, estableciendo de esta manera pautas de comportamiento y con el fin de probar teorías respecto a un fenómeno o problema planteado (Hernández et al., 2014).

En consecuencia, a lo que menciona el autor, en el presente trabajo se busca probar relaciones probabilísticas que pudiesen existir entre las variables analíticas clima organizacional y desempeño laboral, observadas en las unidades de estudio

conformadas por la tripulación de un buque, con el fin de examinarlas para intentar probar relaciones causales con herramientas estadísticas características de estudios, en un nivel explicativo.

Con respecto al estudio de tipo básica Hernández et. al. (2014) establece que se formulan cuando los resultados no conllevan a soluciones prácticas inmediatas, por lo que sólo generan conocimiento científico base, con el fin de seguir estableciendo evidencia útil que coadyuve a formular estudios con intención aplicada.

De acuerdo con lo manifestado por el autor, existe una correspondencia con el presente trabajo de investigación, ya que al generar conocimiento sobre las posibles relaciones probabilísticas que pudiesen existir entre ambas variables de estudio, se plasma una evidencia que ayuda a seguir elaborando nuevos estudios en niveles investigativos superiores, sin embargo, tales resultados no tienen una aplicación práctica en beneficio de la población de estudio.

Respecto a los estudios relacionales, Supo (2018) señala que se observan o miden variables, los cuales son intrínsecos de las unidades de estudio. Se caracteriza por utilizar estadística bivariada, relación de dos a dos, lo quiere decir que, si aparecen muchas variables, debe establecerse una como variable de supervisión la cual se va a relacionar con las demás.

Con referencia al presente estudio, se determinó que es de nivel relacional ya que se pretende determinar la relación entre dos variables que representan

condiciones medibles en los tripulantes de los buques de la empresa naviera en estudio, sin pretender demostrar relaciones a causalidad, estableciendo variables de asociación y supervisión para efectos analíticos.

Con respecto a los estudios no experimentales Hernández et. al. (2014) manifiesta que son “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.152).

En tal sentido, la postura del autor se adhiere con el desarrollo de la investigación, ya que se observan las variables clima organizacional y desempeño laboral en su estado natural, la cual corresponde a un contexto laboral referido a los buques mercantes, cuya información es recabada de los mismos tripulantes quienes lo operan.

Así también, la caracterización de estudio transversal, refiere que los datos se recolectan en un solo momento único de tiempo (Hernández et. al., 2014), lo cual es coherente con el proceso de recolección de datos ya que la conclusión que se obtiene proviene de la aplicación de una sola medición realizada a las variables de estudio en la muestra determinada.

A continuación, se presenta el diagrama para los estudios correlacionales,

Donde:

M = Muestra de estudio.

O_x = Observación de la variable de asociación.

O_y = Observación de la variable de supervisión.

r = Relación entre dichas variables.

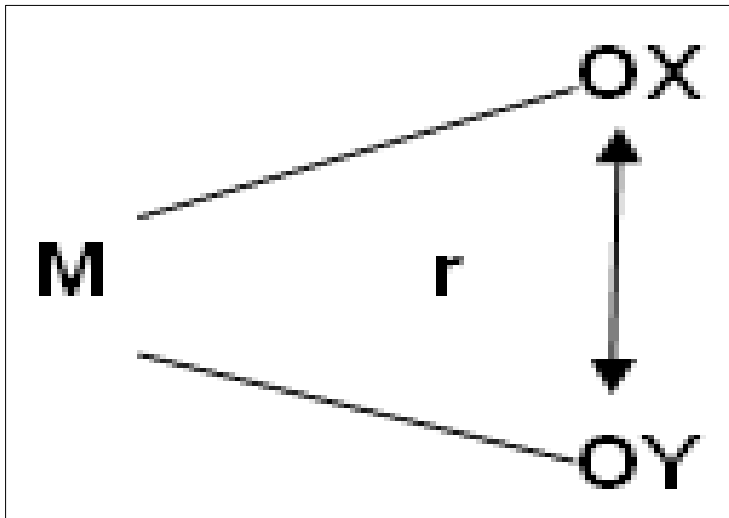


Figura 16. Esquema correlacional.

Fuente: Recuperado de <https://www.monografias.com/>

4.2. Población y muestra

4.2.1. Población

La población, para efectos del desarrollo de un trabajo investigativo, responde al conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, sean seres o cosas quienes poseen atributos comunes de ser medibles u observables (Hernández et. al. 2014).

Es así que para efectos del presente trabajo de investigación se determina que la población se encuentra compuesta por los tripulantes de los buques quienes realizan cabotaje en el Perú perteneciente a la naviera Transgas Shipping Lines (TSL), los cuales constituyen un conjunto de 68 unidades de estudio.

4.2.2. Muestra

Se aplicó un muestreo no probabilístico censal, lo cual considera al conjunto de unidades de estudio de la población como unidades de análisis (Hayes, 1999). En tal sentido, se determina que la muestra se encuentra conformada por 68 casos correspondientes a los tripulantes del contexto laboral antes señalado, de quienes se recaban los datos para realizar el análisis estadístico que responda al objetivo de estudio.

Así también, con la intención de profundizar en el análisis, se estableció una muestra no probabilística de casos tipo. Hernández et. al. (2014) establece que tal tipo de muestra es aplicada cuando el objetivo es la riqueza, profundidad y calidad de la información.

En tal sentido, bajo dicha postura se eligieron de manera intencional a 8 unidades de información de la población establecida, quienes corresponden a 4 oficiales y 4 marineros quienes laboran en los buques que realizan cabotaje en el Perú dentro de la jurisdicción marítima local.

4.3. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Definición operacional de la variable clima organizacional.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Entorno físico	-Infraestructura -Dispositivos de seguridad -Equipos y maquinarias -Higiene personal	1,2,3,4,5 ,6,	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Bajo [24 – 56] Medio [57 – 89] Alto [90 – 120]
Toma de decisiones	-Autonomía -Comunicación	7, 8, 9, 10, 11,12,		
Relaciones interpersonales	-Trabajo en equipo -Camaradería -Conflictos	13, 14, 15, 16, 17, 18,		
Motivación	-Intrínseca -Extrínseca -Trascendente	19, 20, 21, 22, 23, 24.		

Tabla 2.

Definición operacional de la variable desempeño laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Funciones y responsabilidades	-Puntualidad -Responsabilidad -Objetivos -Calidad de trabajo	1,2,3,4, 5, 6,	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Bajo [18 – 42] Medio [43 – 67] Alto [68 – 90]
Competencia	-Conocimiento teórico -Conocimiento práctico	7, 8, 9, 10, 11, 12,		
Condiciones de trabajo	-Recursos materiales -Recursos tecnológicos -Salud -Condiciones ambientales	13, 14, 15, 16, 17, 18.		

4.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

4.4.1. Técnicas

Las técnicas utilizadas en la presente investigación fueron la encuesta y la entrevista.

4.4.2. Instrumentos

-Respecto a la encuesta: Se utilizaron dos instrumentos de medición documentada en forma de escala para evaluar las variables clima organizacional y desempeño laboral.

a) Escala de medición sobre clima organizacional (Ver Anexo 4): El instrumento fue estructurado a través de 24 ítems considerando las dimensiones: Entorno físico, toma de decisiones, relaciones interpersonales, y motivación los cuales fueron medidos utilizando la escala Likert con las siguientes alternativas siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca; asignándole los valores de 5, 4, 3, 2, y 1 respectivamente cuya baremación se plasma en la siguiente tabla.

Tabla 3.

Baremación de la variable clima organizacional y sus dimensiones.

Niveles	Clima organizacional	Entorno físico	Toma de decisiones	Relaciones interpersonales	Motivación
Bajo	24 - 56	6 - 14	6 - 14	6 - 14	6 - 14
Medio	57 - 89	15 - 23	15 - 23	15 - 23	15 - 23
Alto	90 - 120	24 - 30	24 - 30	24 - 30	24 - 30

El instrumento fue validado cualitativamente y cuantitativamente. La fase cualitativa se realizó a través del juicio de 5 jueces expertos (Ver Anexo 5), lo cual representa a la validez racional; así también, la fase cuantitativa para la evaluación de las propiedades métricas a través de la prueba de consistencia interna Alfa de Cronbach mediante la aplicación de una prueba piloto en 6 tripulantes, los cuales no formaron parte de la muestra, con lo cual se obtuvo un índice de 0.912 como se muestra en la tabla 4, calificando al instrumento de muy satisfactoria confiabilidad. (Ver Anexo 6).

Tabla 4.

Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach para la escala de clima organizacional.

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.912	24

b) Escala de medición sobre desempeño laboral (Ver Anexo 7): el instrumento fue estructurado en base de 18 ítems considerando las dimensiones: Funciones y responsabilidades; competencia; condiciones de trabajo, los cuales se midieron con la escala Likert con las siguientes alternativas siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca; asignándole los valores de 5, 4, 3, 2, y 1 respectivamente cuya baremación se establece en la siguiente tabla:

Tabla 5.

Baremación de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.

Niveles	Desempeño laboral	Funciones y responsabilidades	Competencia	Condiciones de trabajo
Bajo	18 - 42	6 – 14	6 - 14	6 - 14
Medio	43 - 67	15 – 23	15 - 23	15 - 23
Alto	68 - 90	24 – 30	24 - 30	24 - 30

El instrumento fue validado cualitativamente y cuantitativamente. La fase cualitativa fue a través del juicio de jueces expertos (Ver Anexo 5) y la fase cuantitativa para la evaluación de las propiedades métricas a través de la prueba de consistencia interna Alfa de Cronbach mediante la aplicación de una prueba piloto en 6 tripulantes los cuales no formaron parte de la muestra, con lo cual se obtuvo un índice de 0.923 como se muestra en la tabla 6, calificando al instrumento de muy satisfactoria confiabilidad (Ver Anexo 6).

Tabla 6.

Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach para la escala de desempeño laboral.

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.923	18

-Respecto a la entrevista: El instrumento hace referencia a los autores (medio físico por el cual se recolecta la información) del presente estudio. La información fue recopilada con la ayuda de una guía de entrevista (Ver Anexo 8) para obtener información de rasgos cualitativos que permita un análisis de mayor profundidad respecto a la problemática planteada. Las unidades de información con quienes se desarrollaron las entrevistas responden al número de 8 tripulantes.

Tabla 7.

Tipo de información, técnicas, instrumentos y herramientas de recolección de datos.

Tipo de información	Técnicas	Instrumentos	Herramientas
Información primaria	Encuesta	Escalas de medición	-
	Entrevista	Investigadores	Guía de entrevista

4.5. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

En primera instancia, se codificaron y tabularon los datos recopilados de las escalas de medición referente a las variables de estudio mediante la utilización del programa Microsoft Excel, posteriormente, se trasladó la matriz al programa SPSS versión 25 (Statistical Package for the Social Sciences), para realizar el análisis estadístico descriptivo e inferencial que responda a la verificación de las hipótesis planteadas.

Luego se establecieron las baremaciones y cortes correspondientes para realizar el análisis descriptivo mediante medidas de distribución de acuerdo a los niveles alto, medio y bajo para cada variable y sus respectivas dimensiones, cuyos gráficos fueron presentados en forma de barras, que es donde mejor se visualiza una variable cualitativa ordinal.

El análisis inferencial, para la prueba de hipótesis, se realizó mediante la prueba estadística Tau “b” de Kendall, tomando en consideración el tipo, nivel, diseño y características de las variables analizadas (relación de dos variables cualitativas ordinales).

Los valores del coeficiente de correlación van de -1 a +1 como se muestra en la tabla. El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y el valor absoluto del coeficiente indica la fuerza de la relación entre las variables estudiadas en la muestra específica.

Tabla 8.
Interpretación de Coeficiente de Correlación

Valores	Interpretación
De -0.91 a -1	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación baja
De 0 a -0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0.21 a 0.40	Correlación baja
De 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De 0.71 a 0.90	Correlación alta
De 0.91 a 1	Correlación muy alta

Por último, respecto a la información proveniente de las entrevistas, fueron analizadas con la ayuda del programa ATLAS.ti, mediante las técnicas de corte y clasificación, extrayendo las categorías emergentes con los cuales se realizó la teorización que buscó profundizar en la información sobre el análisis estadístico realizado, fortaleciendo las discusiones planteadas respecto al objeto de estudio en su contexto en concordancia con las apreciaciones formuladas por otros investigadores.

4.6. Aspectos éticos

Se pidió la autorización a la jefatura del personal de la naviera a quienes pertenecen los tripulantes encuestados. Luego se aplicó un consentimiento informado, para poder realizar las encuestas y en otros casos contar con la disposición para responder a las preguntas formuladas de las entrevistas. En todo momento se informó a los participantes los fines académicos del presente estudio,

garantizándoles la privacidad y el anonimato respecto a sus apreciaciones de la información recopilada (Ver Anexo 9 y 10).

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1. Análisis estadístico descriptivo

5.1.1. Variable Clima organizacional

De acuerdo con los datos obtenidos de la muestra encuestada, tal como se muestra en la tabla 9 y figura 17; el 77.9 % que representa a un total de 53 tripulantes percibe un clima organizacional a nivel alto, y un 22.1% que representa a 15 tripulantes lo percibe a nivel medio.

Tabla 9.

Distribución de frecuencias y porcentajes por niveles de la variable clima organizacional

Niveles	N	%
Bajo	0	0.0
Medio	15	22.1
Alto	53	77.9
Total	68	100.0

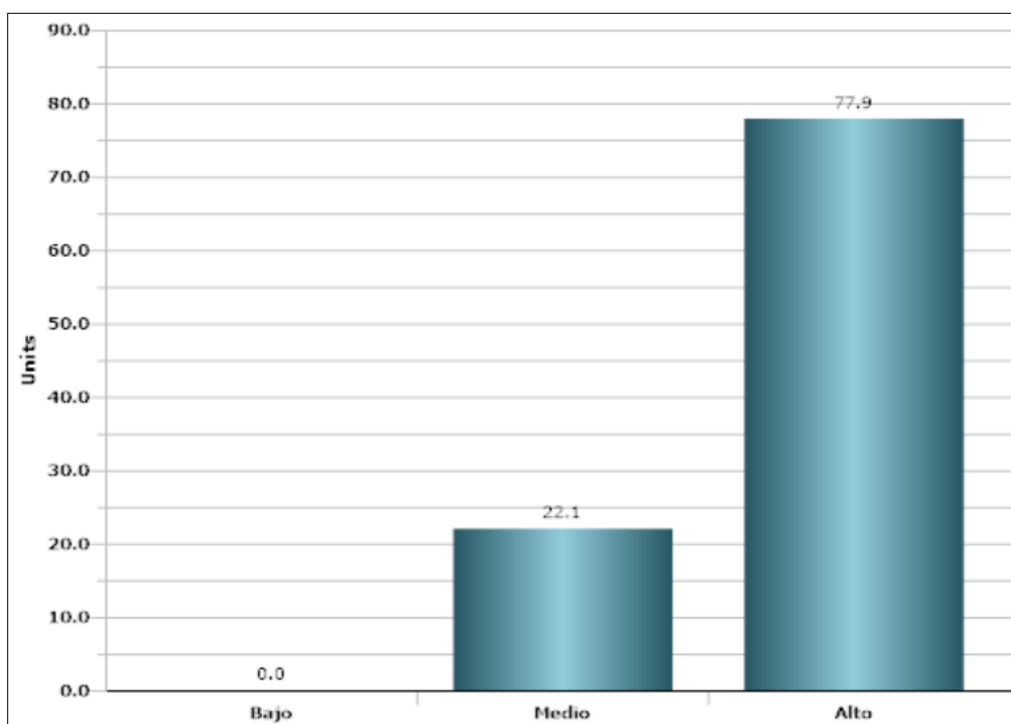


Figura 17. Distribución porcentual por niveles de la variable clima organizacional según la percepción de los tripulantes de una empresa naviera peruana.

5.1.1.1. Dimensión Entorno físico

De acuerdo con los datos obtenidos de la muestra encuestada, tal y como se muestra en la tabla 10 y figura 18; el 61.8 % que representa a un total de 42 tripulantes percibe la dimensión entorno físico a nivel alto, un 38.2 % que representa a 26 tripulantes lo percibe a un nivel medio.

Tabla 10.

Distribución de frecuencias y porcentajes por niveles de la dimensión entorno físico.

Niveles	N	%
Bajo	0	0.0
Medio	26	38.2
Alto	42	61.8
Total	68	100.0

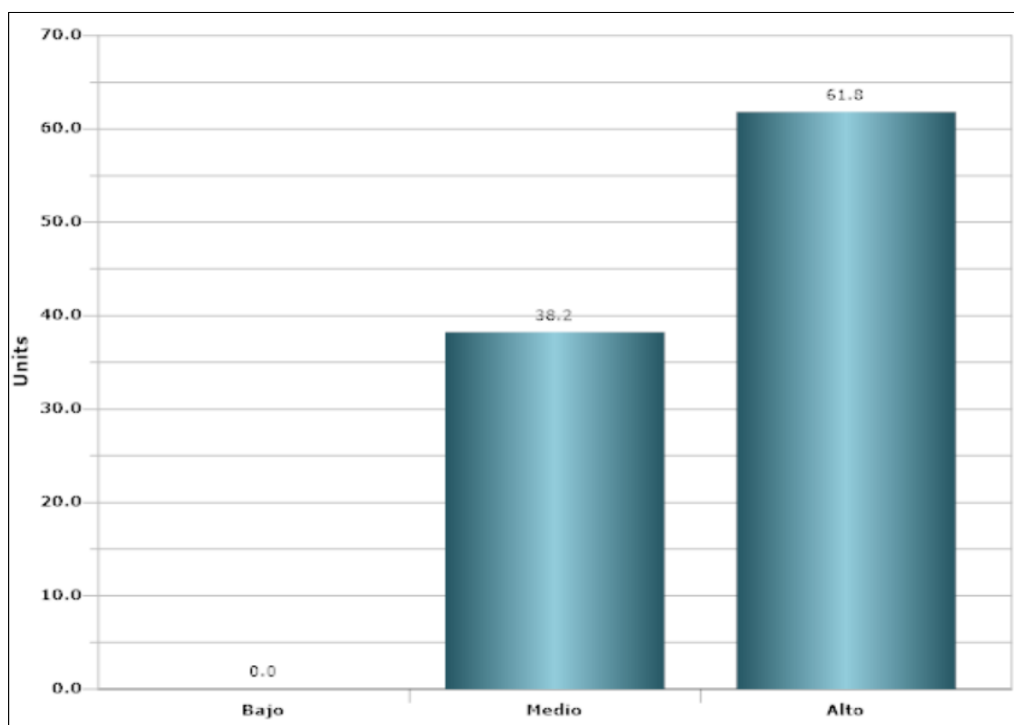


Figura 18. Distribución porcentual por niveles de la dimensión entorno físico según la percepción de los tripulantes de una empresa naviera peruana.

5.1.1.2. Dimensión Toma de decisiones

De acuerdo con los datos obtenidos de la muestra encuestada, tal y como se muestra en la tabla 11 y figura 19; el 70.6 % que representa a un total de 48 tripulantes percibe la dimensión toma de decisiones a nivel alto, un 29.4 % que representa a 20 tripulantes lo percibe a un nivel medio.

Tabla 11.

Distribución de frecuencias y porcentajes por niveles de la dimensión toma de decisiones.

Niveles	N	%
Bajo	0	0
Medio	20	29.4
Alto	48	70.6
Total	68	100.0

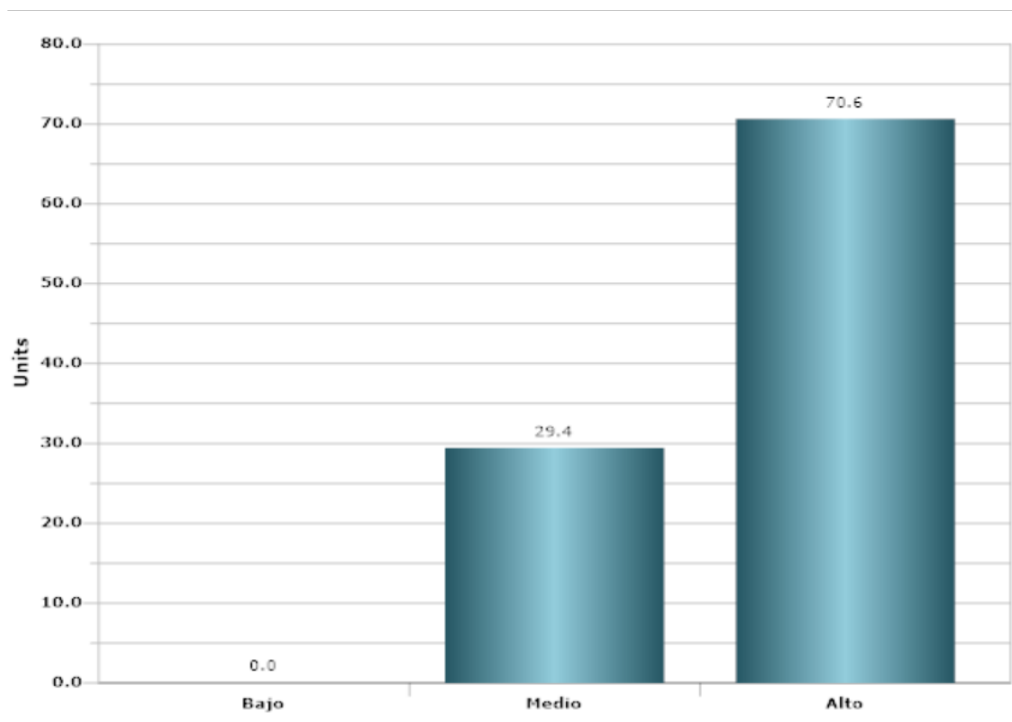


Figura 19. Distribución porcentual por niveles de la dimensión toma de decisiones según la percepción de los tripulantes de una empresa naviera peruana.

5.1.1.3. Dimensión Relaciones interpersonales

De acuerdo con los datos obtenidos de la muestra encuestada, tal y como se muestra en la tabla 12 y figura 20; el 35.3 % que representa a un total de 24 tripulantes percibe la dimensión relaciones interpersonales a nivel alto, un 64.7 % que representa a 44 tripulantes lo percibe a un nivel medio.

Tabla 12.

Distribución de frecuencias y porcentajes por niveles de la dimensión relaciones interpersonales.

Niveles	N	%
Bajo	0	0
Medio	44	64.7
Alto	24	35.3
Total	68	100.0

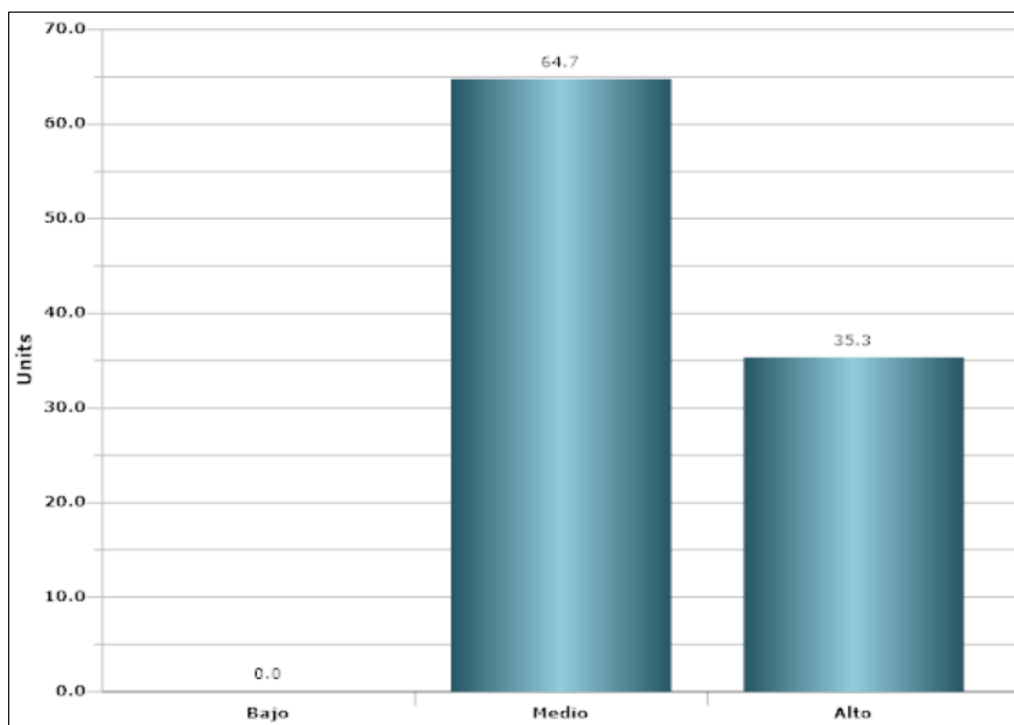


Figura 20. Distribución porcentual por niveles de la dimensión relaciones interpersonales según la percepción de los tripulantes de una empresa naviera peruana.

5.1.1.4. Dimensión Motivación

De acuerdo con los datos obtenidos de la muestra encuestada, tal y como se muestra en la tabla 13 y figura 21; el 61.8 % que representa a un total de 42 tripulantes percibe la dimensión motivación a nivel alto, un 36.8 % que representa a 25 tripulantes lo percibe a un nivel medio, y un 1.5 % que representa a 1 tripulante lo percibe a un nivel bajo.

Tabla 13.

Distribución de frecuencias y porcentajes por niveles de la dimensión motivación

Niveles	N	%
Bajo	1	1.5
Medio	25	36.8
Alto	42	61.8
Total	68	100.0

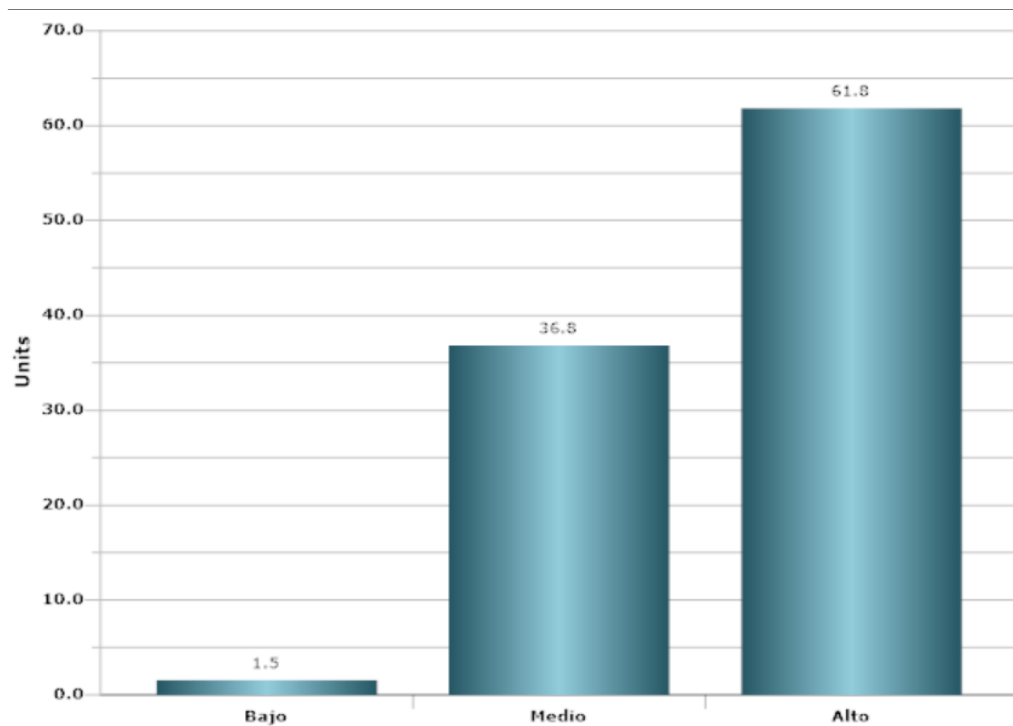


Figura 21. Distribución porcentual por niveles de la dimensión motivación según la percepción de los tripulantes de una empresa naviera peruana.

5.1.2. Variable Desempeño laboral

De acuerdo con los datos obtenidos de la muestra encuestada, tal como se muestra en la tabla 14 y figura 22; el 94.1 % que representa a un total de 64 tripulantes percibe el desempeño laboral a nivel alto, un 5.9 % que representa a 4 tripulantes percibe el desempeño laboral a nivel medio.

Tabla 14.

Distribución de frecuencias y porcentajes por niveles de la variable desempeño laboral

Niveles	N	%
Bajo	0	0.0
Medio	4	5.9
Alto	64	94.1
Total	68	100.0

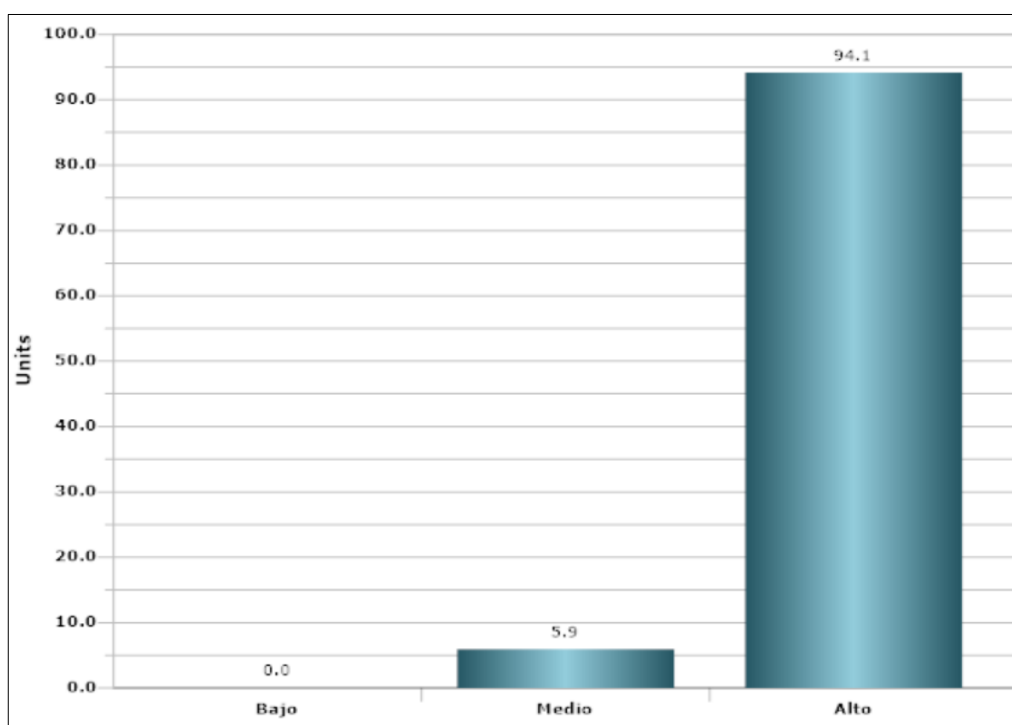


Figura 22. Distribución porcentual por niveles de la variable desempeño laboral según la percepción de los tripulantes de una empresa naviera peruana.

5.1.2.1. Dimensión Funciones y responsabilidades

De acuerdo con los datos obtenidos de la muestra encuestada, tal y como se muestra en la tabla 15 y figura 23; el 70.6 % que representa a un total de 48 tripulantes percibe la dimensión funciones y responsabilidades a nivel alto, un 29.4 % que representa a 20 tripulantes lo percibe a un nivel medio.

Tabla 15.

Distribución de frecuencias y porcentajes por niveles de la dimensión funciones y responsabilidades

Niveles	N	%
Bajo	0	0.0
Medio	20	29.4
Alto	48	70.6
Total	68	100.0

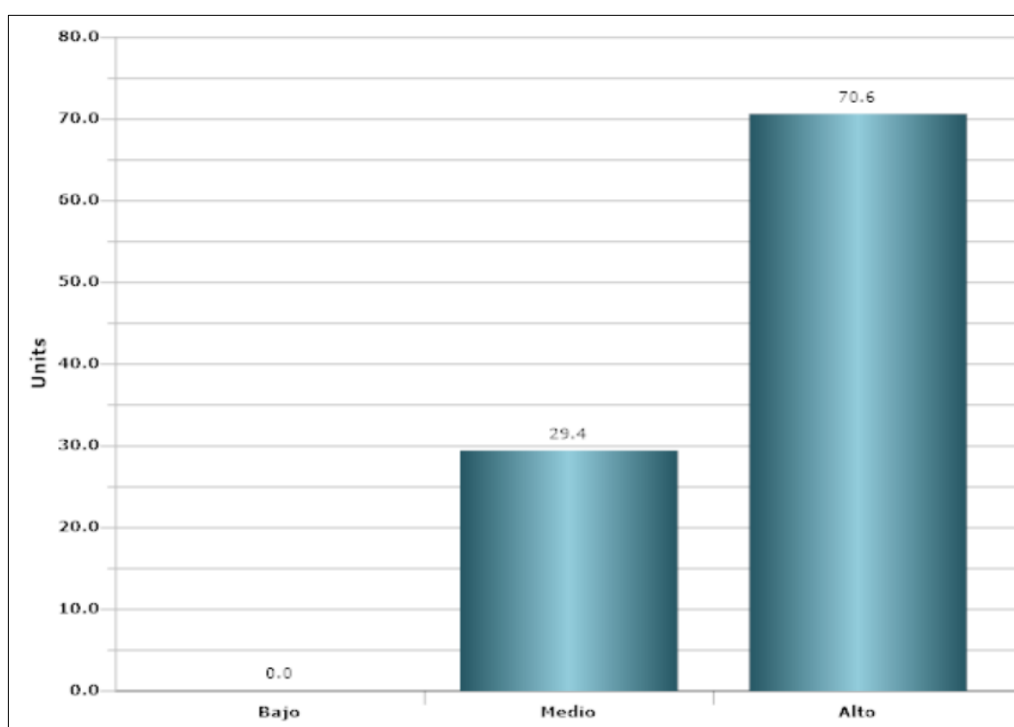


Figura 23. Distribución porcentual por niveles de la dimensión funciones y responsabilidades según la percepción de los tripulantes de una empresa naviera peruana.

5.1.2.2. Dimensión Competencia

De acuerdo con los datos obtenidos de la muestra encuestada, tal y como se muestra en la tabla 16 y figura 24; el 77.9 % que representa a un total de 53 tripulantes percibe la dimensión competencia a nivel alto, un 22.1 % que representa a 15 tripulantes lo percibe a un nivel medio.

Tabla 16.

Distribución de frecuencias y porcentajes por niveles de la dimensión competencia

Niveles	N	%
Bajo	0	0.0
Medio	15	22.1
Alto	53	77.9
Total	68	100.0

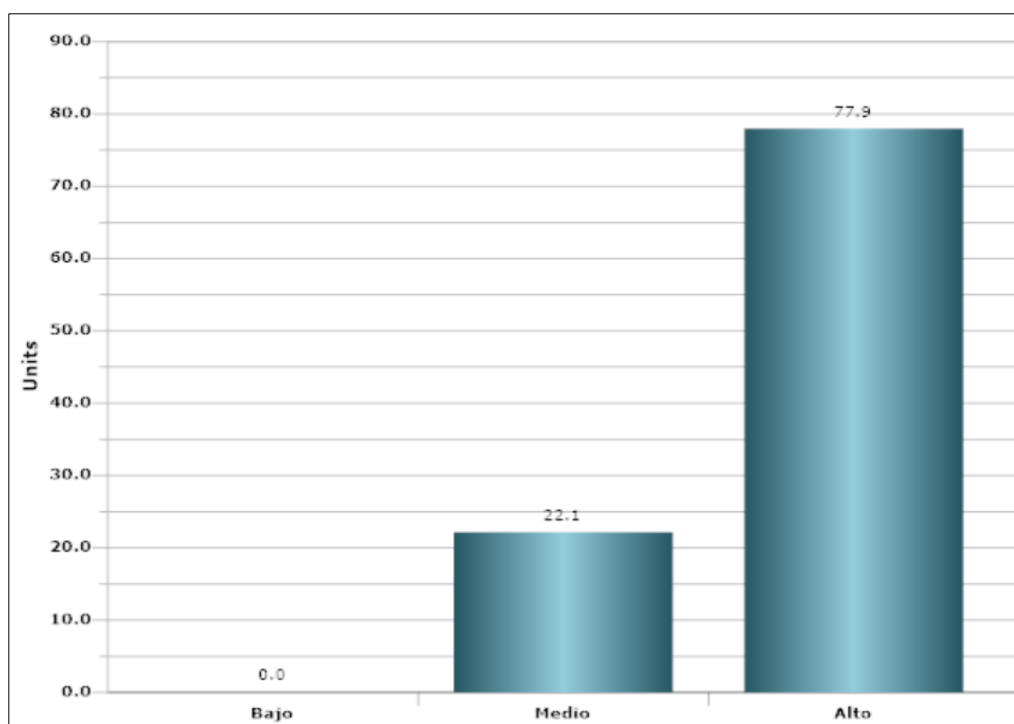


Figura 24. Distribución porcentual por niveles de la dimensión competencia según la percepción de los tripulantes de una empresa naviera peruana.

5.1.2.3. Dimensión Condiciones de trabajo

De acuerdo con los datos obtenidos de la muestra encuestada, tal y como se muestra en la tabla 17 y figura 25; el 54.4 % que representa a un total de 37 tripulantes percibe la dimensión condiciones de trabajo a nivel alto, un 45.6 % que representa a 31 tripulantes lo percibe a un nivel medio.

Tabla 17.

Distribución de frecuencias y porcentajes por niveles de la dimensión condiciones de trabajo

Niveles	N	%
Bajo	0	0.0
Medio	31	45.6
Alto	37	54.4
Total	68	100.0

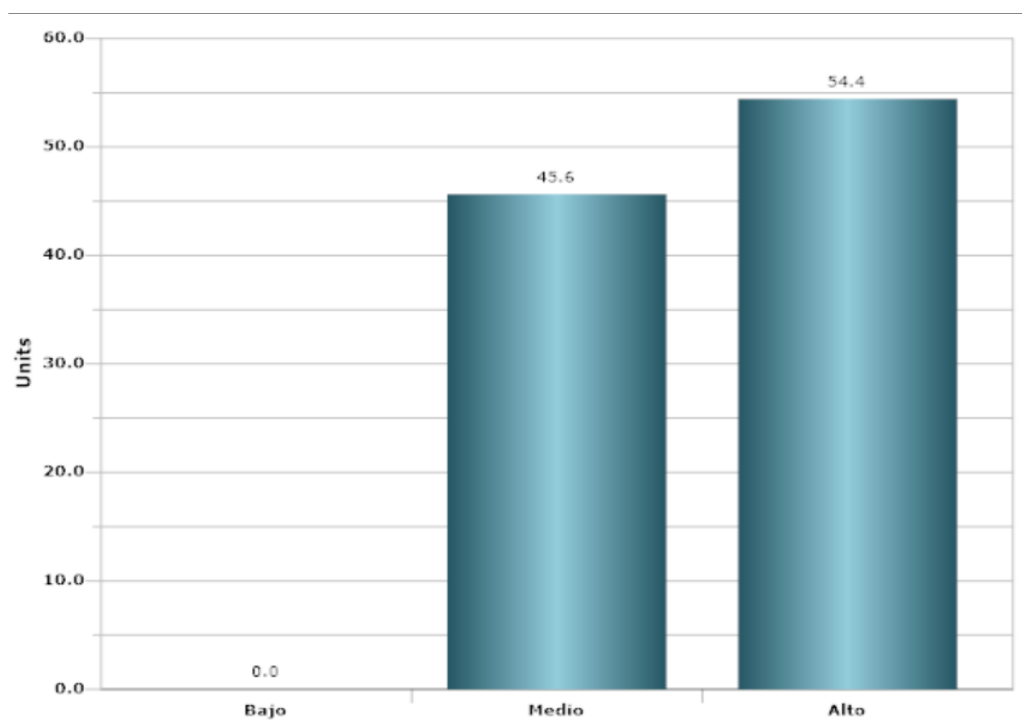


Figura 25. Distribución porcentual por niveles de la dimensión condiciones de trabajo según la percepción de los tripulantes de una empresa naviera peruana.

5.2. Análisis estadístico inferencial

5.2.1. Prueba de Hipótesis General

-Hipótesis general:

H_i . Existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.

H_0 . No existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.

-Nivel de confianza: 95 % ($\alpha = 0.05$)

-Regla de decisión:

- Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula
- Si $p \geq \alpha$; se acepta la hipótesis nula

-Descripción del grado de relación entre variables: Según la tabla 18 los resultados del análisis estadístico dan cuenta de un valor del coeficiente de correlación "Tau b" de 0.168 entre las variables. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación prácticamente nula.

-Decisión estadística: Así también la significancia de $p = 0.168$ muestra que p es mayor a 0.05, lo que permite señalar que la relación no es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

En consecuencia, se interpreta que: No existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.

Tabla 18.

Prueba Tau b de Kendall entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Correlaciones		Clima organizacional	Desempeño laboral
Tau b de Kendall	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,168
		N	68
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,168
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	68

5.2.2. Prueba de Hipótesis Específicas

-Hipótesis específica 1:

H₁. Existe relación positiva y significativa entre el entorno físico y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.

H₀. No existe relación positiva y significativa entre el entorno físico y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.

-Nivel de confianza: 95 % ($\alpha = 0.05$)

-Regla de decisión:

- Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula
- Si $p \geq \alpha$; se acepta la hipótesis nula

-Descripción del grado de relación entre variables: Según la tabla 19 los resultados del análisis estadístico dan cuenta de un valor del coeficiente de correlación "Tau b" de -0.068 entre las variables. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación prácticamente nula.

-Decisión estadística: Así también la significancia de $p = 0.577$ muestra que

p es mayor a 0.05, lo que permite señalar que la relación no es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

En consecuencia, se interpreta que: No existe relación positiva y significativa entre el entorno físico y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.

Tabla 19.

Prueba Tau b de Kendall entre entorno físico y el desempeño laboral.

Correlaciones		Entorno físico	Desempeño laboral
Tau b de Kendall	Entorno físico	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,068
		N	68
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-,068
		Sig. (bilateral)	,577
		N	68

-Hipótesis específica 2:

H₂. Existe relación positiva y significativa entre la toma de decisiones y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.

H₀. No existe relación positiva y significativa entre la toma de decisiones y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.

-Nivel de confianza: 95 % ($\alpha = 0.05$)

-Regla de decisión:

- Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula
- Si $p \geq \alpha$; se acepta la hipótesis nula

-Descripción del grado de relación entre variables: Según la tabla 20 los resultados del análisis estadístico dan cuenta de un valor del coeficiente de correlación “Tau b” de 0.250 entre las variables. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación baja.

-Decisión estadística: Así también la significancia de $p = 0.041$ muestra que p es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

En consecuencia, se interpreta que: Existe relación positiva y significativa entre la toma de decisiones y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.

Tabla 20.

Prueba Tau b de Kendall entre toma de decisiones y desempeño laboral.

Correlaciones		Toma de decisiones	Desempeño laboral
Tau b de Kendall	Coeficiente de correlación	1,000	,250
	Toma de decisiones Sig. (bilateral)		,041
	N	68	68
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,250	1,000
	Sig. (bilateral)	,041	.
	N	68	68

-Hipótesis específica 3:

H₃. Existe relación positiva y significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020

H₀. No existe relación positiva y significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020

-Nivel de confianza: 95 % ($\alpha = 0.05$)

-Regla de decisión:

- Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula
- Si $p \geq \alpha$; se acepta la hipótesis nula

-Descripción del grado de relación entre variables: Según la tabla 21 los resultados del análisis estadístico dan cuenta de un valor del coeficiente de correlación “Tau b” de 0.054 entre las variables. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación prácticamente nula.

-Decisión estadística: Así también la significancia de $p = 0.659$ muestra que p es mayor a 0.05, lo que permite señalar que la relación no es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

En consecuencia, se interpreta que: No existe relación positiva y significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.

Tabla 21.

Prueba Tau b de Kendall entre relaciones interpersonales y el desempeño laboral.

Correlaciones		Relaciones interpersonales	Desempeño laboral
Tau b de Kendall	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,054
		N	,659
Desempeño laboral		68	68
		Coeficiente de correlación	,054
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,659
		68	.
			68

-Hipótesis específica 4:

H₄. Existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.

H₀. No existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.

-Nivel de confianza: 95 % ($\alpha = 0.05$)

-Regla de decisión:

- Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula
- Si $p \geq \alpha$; se acepta la hipótesis nula

-Descripción del grado de relación entre variables: Según la tabla 22 los resultados del análisis estadístico dan cuenta de un valor del coeficiente de correlación “Tau b” de 0.181 entre las variables. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación prácticamente nula.

-Decisión estadística: Así también la significancia de $p = 0.135$ muestra que p es mayor a 0.05, lo que permite señalar que la relación no es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

En consecuencia, se interpreta que: No existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.

Tabla 22.

Prueba Tau b de Kendall entre motivación y desempeño laboral.

Correlaciones		Motivación	Desempeño laboral
Tau b de Kendall	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,181
		N	,135
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	68
		Sig. (bilateral)	,181
		N	1,000

5.3. Análisis cualitativo

5.3.1. Teorización

Al observar los resultados obtenidos de las entrevistas aplicadas (Ver Anexo 11) se lograron extraer distintas categorías, con los cuales se pueden generar explicaciones con mayor profundidad respecto a la variable y dimensiones relacionadas en el presente estudio.

Luego de cotejar las opiniones de las 08 unidades de información (tripulantes) respecto a las preguntas planteadas se puede destacar lo siguiente:

-Con respecto a la dimensión entorno físico se pudo conocer que existe una influencia importante que viene desde el medio en el cual la tripulación opera. En muchos de los casos se afirma que la infraestructura juega un papel fundamental y que se encuentra muy ligado al mantenimiento que se realiza a bordo. Por otra parte, se establece que los dispositivos de seguridad que se cuenta son los que regula la normas, y que con respecto a los estados de los equipos obviamente no se invierte mucho en asuntos de mantenimiento. La higiene personal si influye de manera considerable en el clima organizacional y que ha habido circunstancias en la se ha podido visualizar a tripulantes con falta de higiene personal.

-Con respecto a la segunda pregunta, se pudo interpretar que en los buques existe una jerarquía muy marcada, lo que establece que por lo general los tripulantes no posean cierta autonomía para poder realizar las

actividades en razón de las tareas asignadas. Se establece también que la comunicación no es clara y constante entre oficiales y marineros ya que muchos consideran que cada uno ya sabe lo que tiene que hacer y que solo se hablan cuando hay algo relevante, cometen algún error o cuando de repente han realizado un trabajo inadecuado.

-Se puede establecer que las relaciones interpersonales no tienen un apego entre oficiales y marineros, ya que por lo general lo marineros aducen que se llevan mejor con el personal con quienes comparten la misma jerarquía, mientras que con los oficiales mantienen cierta distancia. En algunos de los entrevistados que pertenecen a los marineros sostuvieron que, si tienen confianza con algunos de los oficiales de nivel operacional, pero que sin embargo suele ser de manera discreta.

Se pudo conocer que ha habido ciertos conflictos entre departamentos, entre oficiales e inclusive oficiales y marineros, pero que muchas veces son situaciones que quedan en el buque.

-Se pudo conocer que muchos de los tripulantes no se encuentran motivados para con el trabajo, ya que algunos adujeron el término “es lo que hay”, lo que da a entender que trabajan por necesidad. Dicha percepción fue más marcada en los marineros. Los oficiales sostuvieron que ya han hecho carrera en la empresa casi desde cadetes y eso hace que tengan un sentido de pertenencia para con la empresa.

-Se pudo conocer que a bordo la puntualidad es uno de los aspectos más importantes que define la permanencia en el trabajo a bordo, ya que de no serlo podrían verse en problemas. Las tareas siempre se suelen realizar ya que existe un plan y hay supervisión por parte de los oficiales en los

marineros. Por otra parte, existen consideraciones en las cuales los marineros establecen que los errores son parte del trabajo, pero sin embargo suelen ser lo más cuidadosos para realizar las labores que les encargan. Los entrevistados consideran que los errores a bordo muchas veces suelen terminar con cuasi accidentes o accidentes propiamente dichos.

-Los oficiales y marineros consideran que, si cuentan con conocimiento teóricos y prácticos para realizar las actividades según el nivel de responsabilidad, ya que poseen años de experiencia en la mar lo que determina que ya tengan gran capacidad para la labor que realizan. Sin embargo, ninguno mencionó a las consideraciones o competencias establecidas en el convenio STCW.

-Por último, respecto al cuestionamiento final, sobre las condiciones de trabajo enfatizando en los asuntos de salud, mencionaron que siempre les realizan exámenes previos al embarco, pero que no existe un seguimiento constante de los mismos. Con respecto a los recursos materiales y tecnológicos a bordo son muy limitados. En algunos casos se pudo conocer que no se proveen los materiales necesarios para poder realizar un trabajo adecuado y que la tecnología es nula, ya que los buques ya poseen años operando.

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Discusión

Los resultados obtenidos en la presente investigación establecieron suficiente evidencia para rechazar la hipótesis general planteada por lo que se afirma que en el contexto estudiado no existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.

En el presente estudio se buscó examinar relaciones probabilísticas que pudiesen existir en las variables observadas “clima organizacional” y “desempeño laboral”, tomando como referencia la percepción del recurso humano que labora en los buques que realizan cabotaje de una empresa naviera peruana.

Bajo un método general caracterizado como “hipotético deductivo” se planteó un enunciado con base a la revisión de la literatura y las consideraciones teóricas en virtud de las variables estudiadas, buscando establecer una posible relación causa y efecto que ayude a brindar soluciones prácticas en favor del rendimiento en las actividades que caracteriza a los tripulantes que formaron parte de la muestra de estudio.

Con respecto a la validez interna, se puede sostener que la metodología que caracteriza a un enfoque cuantitativo de investigación fue el más idóneo para poder aplicar el método estadístico de correlación en concordancia con dos variables cuya naturaleza corresponden a ser ordinales, respondiendo de manera favorable a la pregunta de investigación planteada.

El instrumento de medición documentada fue adecuado para disponer de una información cuantificable en relación con el método estadístico de correlación aplicado (Tau b de Kendall), lo cual fue validado por jueces expertos quienes brindaron apreciaciones que ayudaron a definir los enunciados más coherentes para ser comprendidas por los tripulantes. Así mismo, se aplicó una prueba piloto lo cual ayudó a verificar las propiedades métricas de los instrumentos.

Con respecto a las entrevistas, fueron aplicadas con la intención de buscar información a profundidad, lo cual complementa el análisis estadístico asentando una visión integral que ayude a enunciar una teoría con mayor fundamento empírico

sobre las condiciones observables vinculadas a las variables de estudio y las actividades que ayudaron a fundamentar el problema de investigación.

Con respecto a la validez externa, se puede establecer que los resultados no pueden extrapolarse a otros contextos en donde exista tripulaciones que operen buques, ya sea dentro del ámbito nacional e internacional, ya que, aunque puedan poseer características similares u observarse situaciones problemáticas afines, cada entorno laboral tiene particularidades propias.

Por otra parte, bajo un análisis crítico, los resultados pueden servir como punto de partida para realizar comparaciones que ayuden a formular teorías generales sobre el clima organizacional y desempeño laboral en un contexto de trabajo casi invisible para la mayoría de personas que son ajenas al transporte marítimo, el cual podría ayudar a fomentar mayor conocimiento sobre situaciones reales que pueda aquejar a la gente de mar.

Con respecto al estudio realizado por Valenzuela (2017) existen similitudes con respecto al enfoque de investigación ya que se realizó desde una perspectiva cuantitativa, sin embargo, existen diferencias en nivel ya que el presente trabajo de investigación fue desarrollado en el nivel relacional mientras que el estudio que el autor realiza se desarrolló en un nivel descriptivo. Se resalta la postura la cual avala que la determinación de los conocimientos y habilidades de cada tripulante son esenciales para garantizar un buen desempeño a bordo, a lo que se agrega que dicha condición debe ser evaluada permanentemente.

Respecto al trabajo de Jara y Aybar (2017) existen coherencias metodológicas con base al nivel investigativo, ya que fue desarrollado en el nivel relacional. Los autores examinan variables tales como el clima organizacional y desempeño laboral, lo cual concuerda con las variables observadas en el presente estudio y unidades de análisis pertenecientes a una empresa naviera peruana. En tal contexto los autores evidenciaron la existencia de una relación moderada y significativa entre las variables, mientras que en el presente estudio se determinó la no relación entre ambas variables. Dichos resultados pueden dar cuenta de que las perspectivas de las tripulaciones de diferentes buques en distintos contextos empresariales navieros suelen ser cambiantes.

En cuanto al trabajo de Alva y Rostaing (2016) quienes desarrollaron un estudio de características similares al del presente trabajo de investigación se resalta la postura en la cual establece que a mayor fatiga laboral existirá un menor desempeño laboral, lo cual demuestra una correlación negativa entre ambas variables los cuales fueron medidas en una muestra compuesta por 25 tripulantes. Ante dicha perspectiva, existen coherencias lógicas entre las variables fatiga y clima organizacional, ya que por lo general ambas pueden ser determinantes en la verificación del desempeño laboral de una tripulación a bordo del buque.

Con el estudio realizado por Rodriguez (2018) quien realizó un estudio descriptivo a diferencia del estudio relacional realizado en el presente trabajo de investigación, existen coherencias con la afirmación sobre la cual solventa que para buscar que un individuo sea productivo dentro de un entorno laboral es importante buscar satisfacer

necesidades particulares del grupo humano. Sin embargo, en referencia del recurso humano quienes forman parte de un grupo laboral de un buque mercante, la evaluación de dichas necesidades resulta ser complejo, ya que existe una distancia entre la gestión de recursos humanos de las navieras y el personal de la flota en sí. Una visión radical que enfoque a la gestión del recurso humano a bordo del buque desde el personal con mayor jerarquía podría servir de ayuda para identificar tales necesidades.

Con la investigación realizado por Proaño (2017) se avala la postura que establece que el clima organizacional tiene un impacto importante en las presiones psicológicas que afectan a la gente de mar, que sumado a las condiciones de aislamiento agrava el desempeño laboral. Ante dicho enunciado es importante que las empresas a través de las áreas correspondientes puedan evaluar cada uno de los aspectos que puedan, desde un punto de vista lógico, influir en el desempeño laboral de la tripulación. Por otra parte, es importante resaltar que muchas veces un bajo desempeño laboral puede poner en evidencia situaciones que conlleven a riesgos y peligros que puedan afectar a la integridad de la tripulación y la operatividad del buque. El autor realizó un estudio de nivel descriptivo a diferencia del nivel relacional en el cual se desarrolló el presente trabajo de investigación.

Con el estudio realizado por Octaviannand et. al. (2017) quien pudo determinar la existencia de una correlación positiva y significativa entre variables tales como la satisfacción, motivación y el desempeño laboral de los empleados de una naviera, lo cual no se corresponde en el contexto de análisis representados por tripulantes

quienes laboran en una naviera peruana, centro de análisis en el presente trabajo de investigación, ya que se sostiene que no existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Los conceptos medidos se corresponden ya que una de las dimensiones del clima organizacional tuvo como dimensión la motivación en la cual se recopilaron datos que ayudaron a establecer valores finales en la tripulación que se encuestó. Por otra parte, bajo un análisis independiente se puede señalar que la satisfacción laboral depende de la motivación y que ambas son determinantes en el clima organizacional, y que a su vez creará o determinará un desempeño favorable o desfavorable observadas en el grupo de trabajo.

Por último, en comparación con el estudio realizado por Villadiego y Alzate (2016) quien desarrolló un estudio experimental a diferencia del estudio no experimental que caracterizó al presente trabajo de investigación, pudo determinar que el desempeño laboral no incide en el clima organizacional, y que las relaciones interpersonales si tienen una influencia en el clima organizacional, pero que sin embargo no suelen afianzarse. Bajo perspectiva particular en el presente estudio de tres niveles de medición para valores finales, las relaciones interpersonales se ubicaron en el nivel medio, y por otra parte las respuestas de los informantes establecieron que los buques suelen evidenciarse conflictos los cuales afectan al clima organizacional. Las técnicas de recolección de datos recabaron información casi común para la dimensión relaciones interpersonales lo cual no fue de manera similar para otras dimensiones, lo que podría representar un sesgo de medición que debería tomarse en cuenta en futuros estudios.

6.2. Conclusiones

Primera: No existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020; a una significatividad estadística de 0.168 y un coeficiente de correlación “Tau b” de 0.168, el cual representaba un nivel correlación prácticamente nula.

Segunda: No existe relación positiva y significativa entre el entorno físico y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020; a una significatividad estadística de 0.577 y un coeficiente de correlación “Tau b” de -0.068, el cual representaba un nivel de correlación prácticamente nula.

Tercera: Existe relación positiva y significativa entre la toma de decisiones y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020; a una significatividad estadística de 0.041 y un coeficiente de correlación “Tau b” de 0.250, el cual representa un nivel correlación baja.

Cuarta: No existe relación positiva y significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020; a una significatividad

estadística de 0.659 y un coeficiente de correlación “Tau b” de 0.054, el cual representaba un nivel de correlación prácticamente nula.

Quinta: No existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020; a una significatividad estadística de 0.135 y un coeficiente de correlación “Tau b” de 0.181, el cual representaba un nivel de correlación prácticamente nula.

6.3. Recomendaciones

- Primera: Se recomienda a la empresa naviera a la cual pertenece la tripulación analizada a evaluar de manera particular las condiciones de trabajo del recurso humano quienes laboran en la flota de los buques que realizan cabotaje en el Perú, buscando conocer las necesidades que puedan afectar al clima organizacional dentro de la gestión operacional del buque y el rendimiento evidenciado en cada una de las acciones caracterizado por las formas de cómo se desempeñan laboralmente.
- Segunda: A la gestión técnico-náutica de la empresa a mejorar los planes y estrategias que ayuden a establecer un adecuado mantenimiento a bordo del buque, buscando que la infraestructura del buque se torne agradable y que los equipos se encuentren operativos en todo momento, lo cual aumentará la confianza de los tripulantes en aras de fortalecer un adecuado desempeño a bordo del buque.
- Tercera: Al área de recursos humanos, buscar mayor evidencia del comportamiento de cada tripulante con el fin de buscar estrategias en el cual se puedan fortalecer la autonomía y las comunicaciones para una adecuada determinación de la toma de decisiones, sin dejar de lado los niveles de responsabilidad y jerarquías que caracterizan a la estructura organizacional de un buque. De esta manera, se podría

disponer de un recurso humano con mayor empoderamiento y con conciencia respecto a los límites de las actividades y decisiones que puedan tomar para resolver problemas propios de las labores que se realicen a bordo del buque.

Cuarta: Aplicar en capitanes y jefes de máquinas, quienes representan la autoridad máxima del buque, programas de gestión de conflictos con el fin de mejorar las relaciones interpersonales entre los tripulantes de los buques, lo cual ayudará a crear una atmosfera con mayor armonía en la cual el grupo de trabajo pueda laborar con comodidad. Tomando como referencia el liderazgo de los oficiales de mayor jerarquía a bordo del buque, se pueden fomentar lazos comunicativos que ayuden a mantener un grupo humano con mayor unión a bordo del buque.

Quinta: Se recomienda también, implementar estrategias de motivación tomando en consideración los indicadores formulados en el presente estudio en los cuales se pueda impulsar la acción de los tripulantes para realizar actividades con mayor esfuerzo. Para concretar la presente recomendación sería importante contar con soporte psicológico, pero con perspectiva vinculada al manejo de recursos humanos dentro del rubro marítimo, lo cual podría conllevar a especializar a oficiales con experiencia en la mar en conocimientos

que busquen modificar el comportamiento de la gente de mar a bordo de los buques.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Referencias bibliográficas

- Alles, M. (2004). *Desempeño laboral por competencias: Evaluación 360 °*. Ediciones Granica S.A.
- Alva, W., & Rostaing, R. (2016). *Fatiga laboral y desempeño profesional en el personal de máquinas de buques tanque de una naviera petrolera* (Tesis de pregrado). Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, Perú.
- Amador, O. (2019). *Teoría de los dos factores de Herzberg*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg/>
- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de administración: Teoría general y proceso administrativo*. Pearson Education.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides, A. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización*. Universidad Península de Santa Elena, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (5ta Edición). McGraw Hill
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de recursos humanos – El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Guillén, M. (2013). *Clima organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a partir del análisis de dos de sus dimensiones*. Centro de Investigaciones Sociales, Cuba.

- Iglesias, A., Torres, J., & Mora, Y. (2019). *Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa*. Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos, Cuba.
- Jara, E., & Aybar, H. (2017). *Clima organizacional y desempeño profesional de la flota mercante en la costa peruana de la naviera transoceánica* (Tesis de licenciatura). Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, Perú.
- Jara, Z., & Ynquilla, K. (2018). *Efecto del programa: “Safety First” para reforzar el conocimiento teórico sobre las normas internacionales relativas a los dispositivos de salvamento aplicado a los cadetes de 3^{er} año de la especialidad de puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2018* (Tesis de pregrado). Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, Perú.
- Hayes, B. (1999). *Cómo medir la satisfacción del cliente* (2da edición). Oxford.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta edición). Mc Graw Hill.
- Mejillón, A. (2017). *Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto de Seguridad Social* (Tesis de pregrado). Universidad Península de Santa Elena, Ecuador.
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N., Kuswanto, S. (2017). *Efecto de la satisfacción laboral y la motivación en el desempeño de los empleados de la naviera XYZ*. Programa de Gestión y Negocios de Postgrado IPB, Indonesia.

- OMI. (2017). *Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardias para la gente de mar – Convenio STCW*. CPI Group.
- Peter, J., & Olson, J. (2006). *Comportamiento del Consumidor y Estrategia de Marketing* (7ma edición). McGraw Hill.
- Proaño, W. (2018). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los marinos mercantes de una empresa naviera* (Tesis de maestría). Universidad Espíritu Santo, Ecuador.
- Pretell, F. (2019). *Transporte marítimo internacional – La particularidad del buque*. Huascarán.
- Ramos, D. (2012). *El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Colombia.
- Rodriguez, J. (2018). *La productividad frente a la satisfacción laboral del personal embarcado de una empresa pública* (Tesis de maestría). Universidad Espíritu Santo, Ecuador.
- Sandoval, M. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Supo, J. (2018). *Metodología de la investigación científica*. SINCIE.
- Varela, R. (1991). *Innovación Empresarial: Un Nuevo Enfoque de Desarrollo*. McGraw Hill.

Valenzuela, Y. (2017). *Gestión de recursos humanos en una Agencia Naviera Peruana, Callao 2017* (Tesis de licenciatura). Universidad Norbert Wiener, Perú.

Villadiego, A., & Alzate, K. (2016). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S. en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016* (Tesis de licenciatura). Universidad de Cartagena.

Referencias hemerográficas

Greenslade, J., & Jimmieson, N. (2011). Factores organizativos que influyen en la satisfacción del paciente: *Un exámen transversal del clima de servicio y los vínculos entre el esfuerzo y el desempeño de las enfermeras*. Vol, 48, Nro. 2, pp. 1188-1198

Referencias electrónicas

- Actualidad empresa. (2013). *El clima laboral y organizacional*. Actualidad Empresa. <http://actualidadempresa.com/category/marketing-y-ventas/>
- Aldana, W. (2020). *¿Qué es una competencia?* Magisterio. <https://www.magisterio.com.co/articulo/que-es-una-competencia>
- Bizneo. (2020). *Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo*. Bizneo HR Software. <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Cortés, M. (2004). *Estilos de liderazgo y motivación laboral: en el ambiente educativo*. *Revista de ciencias sociales*. REDALYC. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15310615.pdf>
- García, R. (2019). *El trabajo de la marina mercante*. Ingeniero Marino. <https://ingenieromarino.com/>
- ICS. (2020). *Transporte marítimo y comercio mundial: oferta y demanda mundiales de gente de mar*. Cámara Naviera Internacional. <https://www.ics-shipping.org/>
- ISTAS. (2019). *Condiciones de trabajo y salud*. Gobierno de España. <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
- Mastache, A. (2009). *Formar personas competentes. Desarrollo de competencias tecnológicos y psicosociales*. Noveduc. <https://www.noveduc.com/l/formar-personas-competentes/607/9789875381995>

Luyo, J. (2013). *Recursos de la empresa: Humanos, materiales, financieros y tecnológicos*. Slidshare. <https://es.slideshare.net/pepelucholuyoluyo/14-va-semana-rh-rf-rm-rt-re>

OIT. (2019). *R137 – Recomendación sobre la formación profesional (gente de mar)*, 1970 (núm. 137). ILO. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R137,/Document

Portal Psicológico. (2020). *¿Qué rasgos predicen el desempeño laboral?* Portal psicológico. <https://www.portalpsicologico.org/psicologia-organizaciones/2589-iquasgos-predicen-el-desempeaboral>

Portal Wind Rose Network. (2020). *La vida a bordo de un buque*. Wind Rose Network. <http://www.windrosenetwork.com/La-Vida-a-Bordo-de-un-Buque-Mercante>

Sesame. (2019). *Condiciones de trabajo*. Blog de RRHH. <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/condiciones-de-trabajo/>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA TRIPULACIÓN DE LOS BUQUES DE UNA EMPRESA NAVIERA PERUANA, 2020.

AUTORES: Bachiller en Ciencias Marítimas PORTORRARO Alzamora, Erick Brayan – Bachiller en Ciencias Marítimas SANCHEZ Uzuriaga, Brillit Wendy

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020?	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.	HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.	V1: CLIMA ORGANIZACIONAL <u>Dimensiones:</u> - Entorno físico. - Toma de decisiones. - Relaciones interpersonales. - Motivación.	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN Cuantitativo TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN Relacional DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN No experimental de corte transversal. El diagrama representado para los estudios relacionales es el siguiente: <pre> graph LR M --> Ox M --> Oy Ox --> Oy </pre>	POBLACIÓN: La población está compuesta por los tripulantes de los buques de la empresa quienes realizan cabotaje en el Perú. N = 68 unidades de estudio. MUESTRA: Muestreo no probabilístico censal. n = 68
PROBLEMAS ESPECÍFICOS: 1. ¿Cuál es la relación entre el entorno físico y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020? 2. ¿Cuál es la relación entre la toma de decisiones y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020? 3. ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. Determinar la relación entre el entorno físico y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020. 2. Determinar la relación entre la toma de decisiones y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020. 3. Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1. Existe relación positiva y significativa entre el entorno físico y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020. 2. Existe relación positiva y significativa entre la toma de decisiones y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020. 3. Existe relación positiva y significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en la	V2: DESEMPEÑO LABORAL <u>Dimensiones:</u> - Funciones y responsabilidades - Competencia - Condiciones de trabajo		

una empresa naviera peruana, 2020? 4. ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de los buques de una empresa naviera peruana, 2020?	una empresa naviera peruana, 2020. 4. Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.	tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020 4. Existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.		información) INTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Escalas de medición para V_1 y V_2. – Investigadores. HERRAMIENTA PARA RECOLECCIÓN DE DATOS: Guía de entrevista.	
---	---	---	--	--	--

ANEXO 2

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS Y ABREVIATURAS

- Convenio STCW: El convenio STCW son estándares de Formación, Certificación y Vigilancia para la gente de mar, los cuales tienen una cualificación mínima, ya sea para los oficiales, capitanes de los diferentes tipos de buque.
- Incidencia: Es un acontecimiento que pasa de forma rápida en un negocio y que a su vez logra consecuencias en el mismo.
- Productividad: Es una medida de forma económica, lo cual calcula los servicios y los bienes, los que son producidos por cada factor que utilizan como es el trabajador, capital, tiempo, tierra, etc., durante el periodo establecido.
- Acrecentar: Hacer o realizar algo y este sea de mayor tamaño, cantidad, intensidad e importan,
- Buque mercante: Es un barco de grandes proporciones destinado a transportar por mar mercancías o personas de un lugar a otro.
- Cámara Naviera Internacional [ICS]: Es una organización perteneciente al rubro y esto representa el 80 por ciento de tonelaje mercante del mundo, y esto es debido a la membresía de las asociaciones de armadores.
- Cabotaje: Navegación marítima alrededor de la costa para el comercio marítimo.
- Clima organizacional: Es el estado en que se encuentra un ambiente de trabajo según la apreciación de los trabajadores.
- Desempeño laboral: Es el nivel y calidad en que un empleado realiza sus responsabilidades de trabajo.
- Entorno físico: Es el lugar, equipos y materiales visuales donde te encuentras.
- Relación interpersonal: Es la relación que hay entre dos personas o más.
- Tripulantes: Son las personas que trabajan en una embarcación marítima.
- Características intrínsecas de las labores: Son los aspectos que forman parte del trabajo que se realiza dentro de una embarcación marítima.

- Naviera: Es ente físico o jurídico dueño o arrendador de embarcaciones mercantes para su operatividad.
- Jurisdicción marítima: Es el espacio marítimo que está bajo la soberanía de estado.
- Consolidar una teoría: Acto de fortalecer pensamientos u opiniones fundamentados, mediante otros pensamientos.
- Unidad de observación: Es el elemento que se describe en el análisis de un estudio o literatura.
- Reclutar: Es el acto de reunir a un grupo de personas para un fin determinado.
- Liderazgo: Es la habilidad de influenciar a los demás para lograr una meta en común.
- Motivación: Es el acto de incentivar a alguien.
- Disciplina: Son reglas establecidas de forma firme para la realización de un objetivo.
- Centralización: Es el acto de centrar la toma de decisiones a un grupo determinado de personas.
- Bienes tangibles: Son las cosas que se pueden tocar.
- Bienes no tangibles: Son las cosas que no se pueden tocar
- Camaradería: Es la relación amigable entre 2 o más personas.
- Maquinaria naval: Son los equipos que forman parte del diseño de las embarcaciones marítimas.
- OMI: Es la organización marítima internacional, la cual establece todos los reglamentos y normal para el desarrollo del comercio marítimo, seguridad de las embarcaciones e instalaciones portuarias.
- Oficial radioperador: Es el oficial de cubierta encargado de operar los dispositivos de radio comunicación.

- Criterios de suficiencias: Son aportes que ayudan al desarrollo y mejora de una situación.

ANEXO 3

COMPONENTES DE HIPÓTESIS

HIPOTESIS	COMPONENTES METODOLOGICOS			COMPONENTES REFERENCIALES	
	Variables	Unidad de análisis	Conectores lógicos	El espacio	El tiempo
Existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la tripulación de los buques de una empresa naviera peruana, 2020.	Clima organizacional Desempeño laboral	Tripulación	Existe relación positiva y significativa	Buques de una naviera peruana	2020

ANEXO 4

ESCALA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Fecha:

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento de medición documentada pretende medir el nivel de clima organizacional en la tripulación de buques de una empresa naviera, en base a sus declaraciones y/o percepciones.

Recuerde que no existen respuestas correctas ni incorrectas, sólo interesa obtener un número que realmente refleje lo que Ud. piensa y opine respecto al contexto donde se desempeña en cuanto al clima organizacional.

AUTORES: Bachiller en Ciencias Marítimas Portoraro Alzamora, Erick Brayan
Bachiller en Ciencias Marítimas Sánchez Uzuriaga, Brillit Wendy

INSTRUCCIONES

- Por favor, desarrolle todos los reactivos.
- Desarrolle el instrumento con la sinceridad que a Ud. lo caracteriza.
- El desarrollo de este cuestionario tiene una duración máxima de 20 minutos.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

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

EJECUCIÓN

INDICADORES	N.º	ENTORNO FÍSICO	RESPUESTA				
			1	2	3	4	5
Infraestructura	1	La infraestructura del buque en general se encuentra en perfectas condiciones					
Dispositivos de seguridad	2	Los dispositivos de seguridad (salvamento y contraincendios) con los que se cuenta a bordo son los adecuados para responder ante una situación de emergencia					
Equipos y maquinarias	3	Los equipos y las maquinarias se encuentran en buen estado para cumplir eficientemente mi trabajo					
	4	Los planes de mantenimiento que se aplican para los equipos y maquinarias garantizan la operatividad de los mismos					
Higiene personal	5	La tripulación mantiene una buena presentación e higiene personal					
	6	Existe una cultura de cuidado y salud personal					

INDICADORES	N.º	TOMA DE DECISIONES	RESPUESTA				
			1	2	3	4	5
Autonomía	1	Puedo expresar claramente mis ideas					
	2	Suelo realizar mis labores con la confianza de mis superiores					
	3	Tengo la potestad de decidir sobre las acciones a realizar de acuerdo a las tareas encomendadas					
Comunicación	4	Sé a quién acudir cuando tengo alguna dificultad durante mi trabajo					
	5	Existe comunicación activa y cordial entre oficiales y marineros					
	6	Existe comunicación activa y cordial con los superintendentes y personal administrativo					

INDICADORES	N.º	RELACIONES INTERPERSONALES	RESPUESTA				
			1	2	3	4	5
Trabajo en equipo	1	Considero que tengo habilidades para trabajar en equipo					
	2	Siento que existe apertura para trabajar con otras áreas					
Camaradería	3	Suelen establecerse actividades de integración a bordo					
	4	Se realizan reuniones de camaradería para integrar los lazos de amistad entre oficiales y marineros					
Conflictos	5	Siento que existe confianza entre mis compañeros y superiores					
	6	Suelen producirse rencillas entre los tripulantes del buque					

INDICADORES	N.º	MOTIVACIÓN	RESPUESTA				
			1	2	3	4	5
Intrínseca	1	Busco realizar mis actividades explorando y resolviendo dudas propias de mis responsabilidades delegadas					
	2	Me esfuerzo en realizar mis tareas por el simple hecho de que sean realizadas correctamente					
Extrínseca	3	El salario que percibo me permite satisfacer mis necesidades					
	4	El reconocimiento de la empresa hacia mi persona determina poner mayor esfuerzo en mis labores					
Transcendente	5	Me agrada enseñar al personal novel que embarca a bordo del buque					
	6	Me esfuerzo en cada una de las tareas que realizo buscando además ser ejemplo para los demás					

ANEXO 5

VALIDACIONES A CRITERIO DE JUECES EXPERTOS DE LAS ESCALAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL APLICADAS A TRIPULANTES DE UNA EMPRESA NAVIERA PERUANA.

1)

DATOS DEL EXPERTO

Nombre completo : *Juan Carlos Jimenez Toranzo*
Profesión : *Oficial de Marina Mercante*
Grado académico : *CAPITAN*
SUPERIOR

Características que lo determinan como experto:

*OFICIAL EGRESADO DE ENAMM, EN EL AÑO 1984,
EXPERIENCIAS EN BUQUES DE CARGA GENERAL,
GRANELEROS, QUÍMICOS, PETROLEROS Y GASEEROS.
CAPITAN DESDE EL AÑO 2000.*

ENCARGADO DE LOS DPTOS DE :

- CALIDAD*
- PERSONAL*
- FLOTA*

EN NAVIERA TRANSGAS
ACTUALMENTE ME DESEMPEÑO COMO GERENTE DE GESTIÓN
DE GENTE DE MAR.
AUDITOR TRÁNSITO, AUDITOR INTERNO ISM-TPS - MLC.
ESTUDIOS EN RRHH, MAESTRIA EN RECURSOS HUMANOS/CENTRAM-PUCE.

Firma
DNI *07949879*

Fecha: *06.11.20*

Autores del instrumento evaluado: Bachiller en Ciencias Marítimas Portorrraro Alzamora, Erick Brayan
Bachiller en Ciencias Marítimas Sanchez Uzuriaga, Brillit Wendy

FICHA DE EVALUACIÓN POR ITEMS

Estimado Evaluador (a)
Indique si cada uno de los items que conforman el instrumento cumple con los criterios que se señalan. Para aquellos que no cumplen, especifique el por qué en la parte de comentarios.

ESCALA DE EVALUACIÓN SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES / ITEMS	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado o para el público en que se dirige	Mide el indicador (variable que dice medir)	
Clima organizacional	1. Entorno físico	1.1. Infraestructura	/	/	/	/	/	
		1.2. Dispositivos de seguridad	/	/	/	/	/	
		1.3. Equipos y maquinarias	/	/	/	/	/	
		1.4. Higiene personal	/	/	/	/	/	
	2. Toma de decisiones	2.1. Autonomía	/	/	/	/	/	
		2.2. Comunicación	/	/	/	/	/	
	3. Relaciones interpersonales	3.1. Trabajo en equipo	/	/	/	/	/	
		3.2. Camaradería	/	/	/	/	/	
		3.3. Conflictos	/	/	/	/	/	
	4. Motivación	4.1. Intrínseca	/	/	/	/	/	
		4.2. Extrínseca	/	/	/	/	/	
		4.3. Trascendente	/	/	/	/	/	

ESCALA DE EVALUACIÓN SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES / ITEMS	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado para el público en que se dirige	Mide el indicador (variable que dice medir)	
Desempeño laboral	1. Funciones y responsabilidad	1.1. Puntualidad	/	/	/	/	/	
		1.2. Responsabilidad	/	/	/	/	/	
		1.3. Objetivos	/	/	/	/	/	
		1.4. Calidad de trabajo	/	/	/	/	/	
	2. Competencia	2.1. Conocimiento teórico	/	/	/	/	/	
		2.2. Conocimiento práctico	/	/	/	/	/	
	3. Condiciones de trabajo	3.1. Recursos materiales	/	/	/	/	/	
		3.2. Recursos tecnológicos	/	/	/	/	/	
		3.3. Salud	/	/	/	/	/	
		3.4. Condiciones ambientales	/	/	/	/	/	

FICHA DE EVALUACIÓN GLOBAL DEL INSTRUMENTO

Estimado Evaluador (a)
Agradecemos que responda si el instrumento de investigación, que se encuentra evaluando como juez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos. Si su respuesta es de manera negativa a algunos de ellos especifique el por qué en comentarios.

CRITERIOS		SI	NO	COMENTARIOS
1.	Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.	☒	☐	
2.	Si las instrucciones son fáciles.	☒	☐	
3.	Si el instrumento está organizado de forma lógica.	☒	☐	
4.	Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.	☒	☐	
5.	Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems.	☒	☐	
6.	Si las alternativas de respuesta son las apropiadas.	☒	☐	
7.	Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.	☒	☐	
8.	Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.	☒	☐	
9.	Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar.	☒	☐	
10.	Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable.	☒	☐	

Nota: Sus respuestas estarán en función a como esté conformado el instrumento de investigación.

NOMBRE DEL JUEZ (A) INSTITUCIONES DONDE LABORA

JUAN CARLOS DÍAZ
TRANSGAS SHIPPING

FIRMA



DNI

07949879

2)

DATOS DEL EXPERTO

Nombre completo : Antonio Flores Herrera
Profesión : Marino Mercante
Grado académico : Doctor en Ciencias Marítimas

Características que lo determinan como experto:

- 15 Años de experiencia a bordo de buques mercantes.
- Experiencia en Asunto de protección portuario.
- Marino Supervisor de HUNT UEG OPERATING COMPANY.



Firma
DNI 25577624

Fecha: 17-11-2020

Autores del instrumento evaluado: Bachiller en Ciencias Marítimas Portorraro Alzamora, Erick Brayan
Bachiller en Ciencias Marítimas Sanchez Uzuriaga, Brillit Wendy

FICHA DE EVALUACIÓN POR ITEMS

Estimado Evaluador (a)
Indique si cada uno de los ítems que conforman el instrumento cumple con los criterios que se señalan. Para aquellos que no cumplen, especifique el por qué en la parte de comentarios.

ESCALA DE EVALUACIÓN SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES / ITEMS	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado o para el público en que se dirige	Mide el indicador (variable que dice medir)	
Clima organizacional	1. Entorno físico	1.1. Infraestructura	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.2. Dispositivos de seguridad	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.3. Equipos y maquinarias	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.4. Higiene personal	✓	✓	✓	✓	✓	
	2. Toma de decisiones	2.1. Autonomía	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.2. Comunicación	✓	✓	✓	✓	✓	
	3. Relaciones interpersonales	3.1. Trabajo en equipo	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.2. Camaradería	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.3. Conflictos	✓	✓	✓	✓	✓	
	4. Motivación	4.1. Intrínseca	✓	✓	✓	✓	✓	
		4.2. Extrínseca	✓	✓	✓	✓	✓	
		4.3. Trascendente	✓	✓	✓	✓	✓	

ESCALA DE EVALUACIÓN SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES / ITEMS	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado o para el público en que se dirige	Mide el indicador (variable que dice medir)	
Desempeño laboral	1. Funciones y responsabilidad	1.1. Puntualidad	/	/	/	/	/	
		1.2. Responsabilidad	/	/	/	/	/	
		1.3. Objetivos	/	/	/	/	/	
		1.4. Calidad de trabajo	/	/	/	/	/	
	2. Competencia	2.1. Conocimiento teórico	/	/	/	/	/	
		2.2. Conocimiento práctico	/	/	/	/	/	
	3. Condiciones de trabajo	3.1. Recursos materiales	/	/	/	/	/	
		3.2. Recursos tecnológicos	/	/	/	/	/	
		3.3. Salud	/	/	/	/	/	
		3.4. Condiciones ambientales	/	/	/	/	/	

FICHA DE EVALUACIÓN GLOBAL DEL INSTRUMENTO

Estimado Evaluador (a)

Agradecemos que responda si el instrumento de investigación, que se encuentra evaluando como juez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos. Si su respuesta es de manera negativa a algunos de ellos especifique el por qué en comentarios.

CRITERIOS	SI	NO	COMENTARIOS
1. Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.	✓		
2. Si las instrucciones son fáciles.	✓		
3. Si el instrumento está organizado de forma lógica.	✓		
4. Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.	✓		
5. Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems.	✓		
6. Si las alternativas de respuesta son las apropiadas.	✓		
7. Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.	✓		
8. Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.	✓		
9. Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar.	✓		
10. Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable.	✓		

Nota: Sus respuestas estarán en función a como esté conformado el instrumento de investigación.

NOMBRE DEL JUEZ (A)
Antonio Flores Herrera

INSTITUCIONES DONDE LABORA
LUNELMA OPERATING COMPANY

FIRMA

DNI
25577624

3)

DATOS DEL EXPERTO

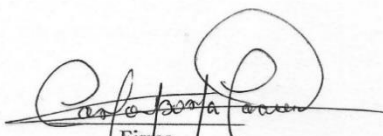
Nombre completo : CARLOS BORJA GARCIA

Profesión : MARINO MERCANTE

Grado académico : DOCTOR EN CIENCIAS MARÍTIMAS

Características que lo determinan como experto:

Oficial de Marina Mercante con 30 años de experiencia en el Sector Marítimo y Portuario, Magister en Administración Marítima Portuario, grado de Doctor en Ciencias Marítimas, actualmente laborando en la ENAMM como Director de Pregrado.



Firma
DNI 08538456

Fecha: 20-11-2020

Autores del instrumento evaluado: Bachiller en Ciencias Marítimas Portoraro Alzamora, Erick Brayan
Bachiller en Ciencias Marítimas Sanchez Uzuriaga, Brillit Wendy

FICHA DE EVALUACIÓN POR ÍTEMS

Estimado Evaluador (a)
Indique si cada uno de los ítems que conforman el instrumento cumple con los criterios que se señalan. Para aquellos que no cumplen, especifique el por qué en la parte de comentarios.

ESCALA DE EVALUACIÓN SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES / ÍTEMS	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado o para el público en que se dirige	Mide el indicador (variable que dice medir)	
Clima organizacional	1. Entorno físico	1.1. Infraestructura	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.2. Dispositivos de seguridad	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.3. Equipos y maquinarias	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.4. Higiene personal	✓	✓	✓	✓	✓	
	2. Toma de decisiones	2.1. Autonomía	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.2. Comunicación	✓	✓	✓	✓	✓	
	3. Relaciones interpersonales	3.1. Trabajo en equipo	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.2. Camaradería	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.3. Conflictos	✓	✓	✓	✓	✓	
	4. Motivación	4.1. Intrínseca	✓	✓	✓	✓	✓	
		4.2. Extrínseca	✓	✓	✓	✓	✓	
		4.3. Trascendente	✓	✓	✓	✓	✓	

ESCALA DE EVALUACIÓN SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES / ITEMS	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado o para el público en que se dirige	Mide el indicador (variable que dice medir)	
Desempeño laboral	1. Funciones y responsabilidad	1.1. Puntualidad	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.2. Responsabilidad	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.3. Objetivos	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.4. Calidad de trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	
	2. Competencia	2.1. Conocimiento teórico	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.2. Conocimiento práctico	✓	✓	✓	✓	✓	
	3. Condiciones de trabajo	3.1. Recursos materiales	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.2. Recursos tecnológicos	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.3. Salud	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.4. Condiciones ambientales	✓	✓	✓	✓	✓	

FICHA DE EVALUACIÓN GLOBAL DEL INSTRUMENTO

Estimado Evaluador (a)

Agradecemos que responda si el instrumento de investigación, que se encuentra evaluando como juez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos. Si su respuesta es de manera negativa a algunos de ellos especifique el por qué en comentarios.

CRITERIOS		SI	NO	COMENTARIOS
1.	Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.	✓		
2.	Si las instrucciones son fáciles.	✓		
3.	Si el instrumento está organizado de forma lógica.	✓		
4.	Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.	✓		
5.	Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems.	✓		
6.	Si las alternativas de respuesta son las apropiadas.	✓		
7.	Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.	✓		
8.	Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.	✓		
9.	Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar.	✓		
10.	Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable.	✓		

Nota: Sus respuestas estarán en función a como esté conformado el instrumento de investigación.

NOMBRE DEL JUEZ (A)
CARLOS BOLITO GARCIA

INSTITUCIONES DONDE LABORA
ENAMM

FIRMA

DNI

08538456

4)

DATOS DEL EXPERTO

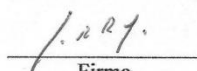
Nombre completo : JOSE BEGAZO BEDOYA

Profesión : MARINO MERCANTE

Grado académico : DOCTOR EN CIENCIAS MARITIMAS

Características que lo determinan como experto:

- JEFE DE MAQUINAS CON MAS DE 20 AÑOS DE EXPERIENCIA.
- DOCENTE DE POSTGRADO EN ENAMM.
- EXPERIENCIA LABORAL EN EMPRESAS DEL SECTOR MARITIMO PORTUARIO.



Firma

DNI 2554 0235

Fecha: 25-11-20

Autores del instrumento evaluado: Bachiller en Ciencias Marítimas Portoraro Alzamora, Erick Brayan
Bachiller en Ciencias Marítimas Sanchez Uzuriaga, Brillit Wendy

FICHA DE EVALUACIÓN POR ITEMS

Estimado Evaluador (a)
Indique si cada uno de los items que conforman el instrumento cumple con los criterios que se señalan. Para aquellos que no cumplen, especifique el por qué en la parte de comentarios.

ESCALA DE EVALUACIÓN SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES / ITEMS	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado o para el público en que se dirige	Mide el indicador (variable que dice medir)	
Clima organizacional	1. Entorno físico	1.1. Infraestructura	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.2. Dispositivos de seguridad	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.3. Equipos y maquinarias	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.4. Higiene personal	✓	✓	✓	✓	✓	
	2. Toma de decisiones	2.1. Autonomía	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.2. Comunicación	✓	✓	✓	✓	✓	
	3. Relaciones interpersonales	3.1. Trabajo en equipo	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.2. Camaradería	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.3. Conflictos	✓	✓	✓	✓	✓	
	4. Motivación	4.1. Intrínseca	✓	✓	✓	✓	✓	
		4.2. Extrínseca	✓	✓	✓	✓	✓	
		4.3. Trascendente	✓	✓	✓	✓	✓	

ESCALA DE EVALUACIÓN SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES / ITEMS	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado para el público en que se dirige	Mide el indicador (variable que dice medir)	
Desempeño laboral	1. Funciones y responsabilidad	1.1. Puntualidad	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.2. Responsabilidad	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.3. Objetivos	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.4. Calidad de trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	
	2. Competencia	2.1. Conocimiento teórico	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.2. Conocimiento práctico	✓	✓	✓	✓	✓	
	3. Condiciones de trabajo	3.1. Recursos materiales	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.2. Recursos tecnológicos	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.3. Salud	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.4. Condiciones ambientales	✓	✓	✓	✓	✓	

FICHA DE EVALUACIÓN GLOBAL DEL INSTRUMENTO

Estimado Evaluador (a)

Agradecemos que responda si el instrumento de investigación, que se encuentra evaluando como juez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos. Si su respuesta es de manera negativa a algunos de ellos especifique el por qué en comentarios.

CRITERIOS		SI	NO	COMENTARIOS
1.	Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.	☒	☐	
2.	Si las instrucciones son fáciles.	☒	☐	
3.	Si el instrumento está organizado de forma lógica.	☒	☐	
4.	Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.	☒	☐	
5.	Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems.	☒	☐	
6.	Si las alternativas de respuesta son las apropiadas.	☒	☐	
7.	Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.	☒	☐	
8.	Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.	☒	☐	
9.	Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar.	☒	☐	
10.	Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable.	☒	☐	

Nota: Sus respuestas estarán en función a como esté conformado el instrumento de investigación.

NOMBRE DEL JUEZ (A)
JOSE DEGAZO BEDOYA

INSTITUCIONES DONDE LABORA
ENAHM

FIRMA


DNI
25540235

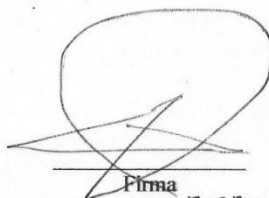
5)

DATOS DEL EXPERTO

Nombre completo : *George Frano Dalgado Bendaño*
Profesión : *Gestor de Recursos Humanos*
Grado académico : *Bachiller*

Características que lo determinan como experto:

1. *Señe del área de Gestión de gente de mar en la empresa Transpac Shipping Lines, encargado de todos los procesos de gestión de recursos humanos del personal embarcado.*
2. *Más de 6 años de experiencia en el rubro*
3. *Encargado de la Elaboración y desarrollo de los KPI del área.*
4. *Amplio conocimiento sobre las variables de la presente investigación.*


Firma
DNI 70270385

Fecha: *28-11-20*

Autores del instrumento evaluado: *Bachiller en Ciencias Marítimas Portoraro Alzamora, Erick Brayan*
Bachiller en Ciencias Marítimas Sanchez Uzuriaga, Brillit Wendy

FICHA DE EVALUACIÓN POR ITEMS

Estimado Evaluador (a)
Indique si cada uno de los items que conforman el instrumento cumple con los criterios que se señalan. Para aquellos que no cumplen, especifique el por qué en la parte de comentarios.

ESCALA DE EVALUACIÓN SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES / ITEMS	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado o para el público en que se dirige	Mide el indicador (variable que dice medir)	
Clima organizacional	1. Entorno físico	1.1. Infraestructura	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.2. Dispositivos de seguridad	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.3. Equipos y maquinarias	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.4. Higiene personal	✓	✓	✓	✓	✓	
	2. Toma de decisiones	2.1. Autonomía	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.2. Comunicación	✓	✓	✓	✓	✓	
	3. Relaciones interpersonales	3.1. Trabajo en equipo	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.2. Camaradería	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.3. Conflictos	✓	✓	✓	✓	✓	
	4. Motivación	4.1. Intrínseca	✓	✓	✓	✓	✓	
		4.2. Extrínseca	✓	✓	✓	✓	✓	
		4.3. Trascendente	✓	✓	✓	✓	✓	

ESCALA DE EVALUACIÓN SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES / ITEMS	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado o para el público en que se dirige	Mide el indicador (variable que dice medir)	
Desempeño laboral	1. Funciones y responsabilidad	1.1. Puntualidad	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.2. Responsabilidad	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.3. Objetivos	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.4. Calidad de trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	
	2. Competencia	2.1. Conocimiento teórico	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.2. Conocimiento práctico	✓	✓	✓	✓	✓	
	3. Condiciones de trabajo	3.1. Recursos materiales	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.2. Recursos tecnológicos	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.3. Salud	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.4. Condiciones ambientales	✓	✓	✓	✓	✓	

FICHA DE EVALUACIÓN GLOBAL DEL INSTRUMENTO

Estimado Evaluador (a)

Agradecemos que responda si el instrumento de investigación, que se encuentra evaluando como juez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos. Si su respuesta es de manera negativa a algunos de ellos especifique el por qué en comentarios.

CRITERIOS		SI	NO	COMENTARIOS
1.	Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.	✓		
2.	Si las instrucciones son fáciles.	✓		
3.	Si el instrumento está organizado de forma lógica.	✓		
4.	Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.	✓		
5.	Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems.	✓		
6.	Si las alternativas de respuesta son las apropiadas.	✓		
7.	Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.	✓		
8.	Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.	✓		
9.	Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar.	✓		
10.	Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable.	✓		

Nota: Sus respuestas estarán en función a como esté conformado el instrumento de investigación.

NOMBRE DEL JUEZ (A) INSTITUCIONES DONDE LABORA

Gerardo Franco Delgado Rendón Transoce Shipping Lines SAC

FIRMA

DNI

70 27 0387

ANEXO 6

CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE ALFA DE CRONBACH

valores de Alfa	Interpretación
0.90 – 1.00	Se califica como muy satisfactoria
0.80 – 0.89	Se califica como adecuada
0.70 – 0.79	Se califica como moderada
0.60 – 0.69	Se califica como baja
0.50 – 0.59	Se califica como muy baja
<0.50	Se califica como no confiable

Fuente: Recuperado de <https://www.xuletas.es/ficha/confiabilidad/>

ANEXO 7

ESCALA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

Fecha:

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento de medición documentada pretende medir el nivel de desempeño laboral en la tripulación de buques de una empresa naviera, en base a sus declaraciones y/o percepciones.

Recuerde que no existen respuestas correctas ni incorrectas, sólo interesa obtener un número que realmente refleje lo que Ud. piensa y opine respecto al contexto donde se desempeña en cuanto al desempeño laboral.

AUTORES: Bachiller en Ciencias Marítimas Portorrraro Alzamora, Erick Brayan
Bachiller en Ciencias Marítimas Sánchez Uzuriaga, Brillit Wendy

INSTRUCCIONES

- Por favor, desarrolle todos los reactivos.
- Desarrolle el instrumento con la sinceridad que a Ud. lo caracteriza.
- El desarrollo de este cuestionario tiene una duración máxima de 15 minutos.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

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

EJECUCIÓN

INDICADORES	N.º	FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	RESPUESTA				
			1	2	3	4	5
Puntualidad	1	Soy exacto con el horario rutinario establecido					
	2	Considero que ser puntual mejora la perspectiva del rendimiento laboral					
Responsabilidad	3	Suelo ser cuidadoso en las actividades que realizo					
	4	Cumplo a carta cabal con todas mis obligaciones de acuerdo a mi nivel de responsabilidad					
Objetivos	5	Cumplo con los objetivos encomendados por mis superiores en las labores de rutina a bordo					
Calidad de trabajo	6	Cuido de no cometer errores en las actividades laborales que realizo a bordo del buque					

INDICADORES	N.º	COMPETENCIA	RESPUESTA				
			1	2	3	4	5
Conocimiento teórico	1	El conocimiento base de mi centro de formación es suficiente para realizar mis labores					
	2	Me evalúan para verificar que poseo					

		consideraciones básicas sobre aspectos técnicos y de seguridad a bordo					
	3	El conocimiento teórico que poseo me ayuda a entender nuevos procesos complejos evidenciados en las actividades prácticas a bordo					
Conocimiento práctico	4	Las actividades que realizo denotan que poseo capacidad práctica idónea para las tareas que realizo					
	5	Mis superiores consideran que poseo habilidades y destrezas acorde con lo que realizo					
	6	Se fomentan actividades de capacitación y formación que ayudan a mejorar la capacidad afectiva y psicomotriz en razón de una actividad en específica					

INDICADORES	N.º	CONCIONES DE TRABAJO	RESPUESTA				
			1	2	3	4	5
Recursos materiales	1	Poseo los materiales y/o equipo necesario para desarrollar mis labores eficientemente					
	2	Los materiales y equipamiento a bordo se encuentran en óptimas condiciones					
Recursos tecnológicos	3	Se cuenta con tecnología de vanguardia a bordo del buque para las operaciones que se realizan					
Salud	4	La empresa se preocupa por mi estado de salud antes y después de terminar un período de embarco					
	5	La empresa realiza un seguimiento de mi estado de salud					
Condiciones ambientales	6	Las condiciones en las que laboro me dan seguridad y comodidad para realizar mis tareas					

ANEXO 8

GUÍA DE ENTREVISTA

GUIA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA

Fecha: _____

Lugar: _____

Entrevistadores: _____

Entrevistado: _____

PREGUNTAS

Clima organizacional

1. ¿Cómo percibes el entorno físico tomando en cuenta la infraestructura del buque; los dispositivos de seguridad con los que se cuenta; el estado de los equipos y las maquinarias; así como la higiene personal de la tripulación?
2. ¿Sientes que tienes autonomía para realizar tus actividades y desarrollarte en un ambiente en el cual la comunicación es adecuada?
3. ¿Cómo son las relaciones interpersonales a bordo del buque?
4. ¿Consideras que la tripulación labora motivadamente dentro del buque?

Desempeño laboral

5. ¿Cómo realiza la tripulación sus labores a bordo del buque, tomando como referencia criterios de puntualidad, responsabilidad, el cumplimiento de objetivo, y la calidad de trabajo?
6. ¿Consideras que a bordo del buque la tripulación posee conocimientos teóricos y prácticos para poder desempeñarse adecuadamente?
7. ¿Qué opinas sobre las condiciones de trabajo en la cual laboras?

ANEXO 9

DOCUMENTO DE CONFORMIDAD DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTA QUE FUE APLICADO A LA MUESTRA QUIENES DESARROLLARON LAS ESCALAS DE MEDICIÓN CORRESPONDIENTES.

Nro. _____

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN DOCUMENTADA

Yo,,
acepto de manera voluntaria colaborar en la aplicación de las **escalas de clima organizacional y desempeño laboral** para un estudio científico, realizado por el Bachiller en Ciencias Marítimas Portoraro Alzamora, Erick Brayan y Sanchez Uzuriaga, Brillit Wendy, ambos candidatos al Título de Licenciatura de Administración Marítima y Portuaria de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau".

Me han informado que:

- La aplicación de las escalas forma parte de la realización de su tesis de bachiller.
- La información obtenida será trabajada con fines de investigación, manteniendo siempre mi anonimato: el bachiller no conocerá la identidad de quien llene cada cuestionario, pues no se registra el nombre.
- Mi participación es voluntaria y puedo retirarme del proceso en el momento que desee.
- Cualquier duda puedo contactarme al siguiente correo: bsanchez@transgas.com.pe

Callao, 1 de diciembre del 2020

FIRMA DEL PARTICIPANTE
DNI:

ANEXO 10

DOCUMENTO DE CONFORMIDAD DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN DE ENTREVISTA APLICADAS A LAS UNIDADES DE INFORMACIÓN CORRESPONDIENTES.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA TRIPULACIÓN DE LOS BUQUES DE UNA EMPRESA NAVIERA PERUANA, 2020”

Yo, _____, identificado con el número de DNI que aparece al pie de mi firma, acepto participar de manera voluntaria del proceso de recolección de datos e información para el trabajo de investigación en mención, realizado por los investigadores:

-Bachiller en Ciencias Marítimas Portorrary Alzamora, Erick Brayan.

-Bachiller en Ciencias Marítimas Sanchez Uzuariaga, Brillit Wendy.

Accedo a participar y me comprometo a responder las preguntas que se me hagan de la forma más honesta posible, así como de participar en caso de ser requerido en actividades propias del proceso. Autorizo a que lo hablado durante las entrevistas o sesiones de trabajo sea grabado en video o en audio, así como también autorizo a que los datos que se obtengan del proceso de investigación sean utilizados, para efectos de sistematización y publicación del resultado final de la investigación.

Las personas que realizan el estudio garantizan que, en todo momento, la información recogida a los participantes será confidencial y sus datos serán tratados de forma anónima

Expreso que los investigadores me han explicado con antelación el objetivo y alcances de dicho proceso.

Firma: _____

DNI:

Cargo:

Fecha:

ANEXO 11

SÍNTESIS DE LOS DATOS PROVENIENTE DE LA ENTREVISTAS APLICADAS

Entrevistado 1 -Buque tanque A -Cargo: Oficial de puente de nivel operacional
<i>1. ¿Cómo percibe el entorno físico tomando en cuenta la infraestructura del buque; los dispositivos de seguridad con los que se cuenta; el estado de los equipos y las maquinarias; así como la higiene personal de la tripulación?</i>
Primero para contar con un buen entorno tendríamos que tener un buque en condiciones óptimas, los buque de la empresa generalmente son antiguos y hay muchas deficiencias que los oficiales no podemos resolver ya que a veces se requiere cambiar una pieza completa y a veces es muy costoso para la empresa realizar ese cambio, por esta razón se dificulta las actividades que realizamos diariamente, por otro lado en cuanto a la higiene personal de la tripulación algunas veces el corto tiempo que existe entre el termino de labores y el inicio del almuerzo o la guardia, no permite tener un aseo adecuado y hay veces que han existido tripulantes con falta de higiene personal.
<i>2. ¿Sientes que tienen autonomía para realizar tus actividades y te desarrollas en un ambiente en el cual la comunicación es adecuada?</i>
Bueno en este aspecto cada uno trabaja bajo las responsabilidades que tiene que desarrollar en el día a día y no es necesario que se le diga a los tripulantes que es lo que deben hacer porque cada uno ya sabe cuál es su responsabilidad en el buque, algunas veces cuando se trabaja en equipo en el caso de la maniobra que se realiza cuando el buque zarpa o arriba algunas veces se llama la atención cuando algún tripulante comete un error así también cuando algún oficial comete un error, siempre se llama la atención al de menor rango y siempre tiene mayor responsabilidad el oficial o tripulante que tiene mayor responsabilidad.
<i>3. ¿Cómo son las relaciones interpersonales a bordo del buque?</i>
La relación que tengo con los tripulantes es buena, siempre mantengo mi distancia sin embargo todo trato que doy es con respeto puesto que han habido inconvenientes anteriormente donde el oficial le daba demasiada confianza y los marineros hacían lo que querían con el oficial, no realizaban su trabajo correctamente y la autoridad que tenía el oficial se perdió, por esta razón siempre trato de mantenerme al margen de los marineros, sin embargo me relaciono muy bien con los demás oficiales de mi mismo rango, del mismo modo siempre me trato con respeto al primer piloto y al capitán.
<i>4. ¿Consideras que la tripulación labora motivadamente dentro del buque?</i>
Yo creo que los oficiales estamos motivados porque queremos ascender a un puesto mejor y sabemos que lo haremos por el tiempo que permanezcamos laborando en el buque, y algunos por parte de los marineros siento que no están motivados y algunas veces trabajan por necesidad o simplemente porque no tienen donde laborar en tierra y por esa razón no realizan un buen trabajo.
<i>5. ¿Cómo realiza la tripulación sus labores a bordo del buque, tomando como referencia criterios de puntualidad, responsabilidad, el cumplimiento de objetivo, y la calidad de trabajo?</i>
Bueno en el caso de los marineros ellos se reúnen con el primero para que le diga que trabajo realizar en el día y todos deben estar antes que el primer oficial así que en cuanto a puntualidad la tripulación lo tiene bastante claro, con respecto a realizar cada responsabilidad adecuadamente algunas veces la tripulación comete errores que es parte de la fatiga que se tiene cuando se realizan maniobras fuera de las horas de trabajo y algunas veces ocurre un accidente o por no utilizar sus equipos de protección personal es una razón más por la cual los accidentes suelen ocurrir.
<i>6. ¿Consideras que a bordo del buque la tripulación posee conocimientos teóricos y prácticos para poder desempeñarse adecuadamente?</i>

Yo considero que la tripulación tiene la experiencia necesaria para realizar sus labores dentro del buque, ellos saben lo que hacen porque comienzan desde un rango inferior y de esta manera se le va dando mayor responsabilidad, además los marineros adquieren conocimientos básicos indispensables para elaborar en los buques.

7. ¿Qué opinas sobre las condiciones de trabajo en la cual laboras?

En los buques que estado dentro de la empresa me pude dar cuenta que la condiciones de trabajo dentro de un buque no es la adecuada puesto que algunas veces la tripulación requiere de implementos necesarios para el mantenimiento del buque y no se cuenta con lo necesario y esto genera una desventaja para realizar las actividades, así mismo la empresa te pide exámenes médicos para poder embarcar .

Entrevistado 2

-Buque tanque A

-Cargo: Marinero de máquinas

1. *¿Cómo percibe el entorno físico tomando en cuenta la infraestructura del buque; los dispositivos de seguridad con los que se cuenta; el estado de los equipos y las maquinarias; así como la higiene personal de la tripulación?*

Los equipos del buque son antiguos y esto dificulta realizar las actividades porque realizar el mantenimiento de un equipo no es de un solo día sino que requiere de tiempo y más aún cuando no le han dado un adecuado mantenimiento anteriormente, por otro lado la higiene en la tripulación no es la adecuada por lo que no se cuenta con el tiempo necesario y además porque algunos prefieren descansar antes que asearse.

2. *¿Sientes que tienen autonomía para realizar tus actividades y te desarrollas en un ambiente en el cual la comunicación es adecuada?*

En máquinas es un poco dificultoso al inicio en cuanto a la comunicación y ordenes que da el ingeniero puesto que existe demasiado ruido y no se puede entender bien las ordenes pero con el transcurso del tiempo te vas acostumbrando, y realizas tus labores adecuadamente, cada tripulante sabe que hacer, y el jefe requiere que prioricemos otra actividad la cumplimos.

3. *¿Cómo son las relaciones interpersonales a bordo del buque?*

Yo creo que son adecuadas, los oficiales siempre mantienen su distancia con los marineros, sin embargo cuando te dan confianza le puedes hablar con confianza pero solo al oficial que te la ha brindado porque si no lo haces delante de todos, es malentendida en algunos casos, por eso por mi parte siempre trato de ser discreto por ese lado y bueno con los tripulantes y oficiales siempre es de respeto, de esta manera uno se gana la confianza de la otra persona.

4. *¿Consideras que la tripulación labora motivadamente dentro del buque?*

Por mi parte siento que dentro del buque la mayor motivación es salir franco, así que todos realizan o se motivan de esa manera de otro modo solo nos queda trabajar porque siento que ya estamos aquí y es necesario, por parte de los oficiales creo que si están motivados porque ellos aspiran a ser capitanes y ganan mucho mas y tienen mayor privilegio.

5. *¿Cómo realiza la tripulación sus labores a bordo del buque, tomando como referencia criterios de puntualidad, responsabilidad, el cumplimiento de objetivo, y la calidad de trabajo?*

La tripulación es bien puntual al llegar a su lugar donde va realizar sus actividades y las realiza correctamente, algunas veces me eh dado cuenta como el primer piloto llamaba la atención a otro marinero porque no engraso correctamente un equipo, pero es parte de la experiencia de la persona ahí uno aprende a realizar su trabajo correctamente y nosotros sabemos que cada trabajo es supervisado por el jefe de máquinas no solo es hacerlo por hacer.

6. *¿Consideras que a bordo del buque la tripulación posee conocimientos teóricos y prácticos para poder desempeñarse adecuadamente?*

Todos absolutamente todos poseen conocimientos teóricos y prácticos ya que tienen que tener cursos básicos para poder embarcar y la experiencia necesaria para realizar las tareas correctamente.

7. ¿Qué opinas sobre las condiciones de trabajo en la cual laboras?

Bueno toda empresa antes de embarcar primero se asegura de que el tripulante cuente con buena salud por esta razón es necesario brindar un examen médico, para que puedas mantener un buen desempeño dentro del buque pero en algunos casos la condiciones de salud se ven afectadas por las condiciones del propio trabajo puesto que es un trabajo de alto riesgo que llevan a adquirir enfermedades a largo plazo, por otro lado algunas veces hay implementos para realizar las labores como guantes, mamelucos, engrasadores, etc., para realizar las labores satisfactoriamente, además en cuanto a los equipos no se cuenta con un equipo con tecnología puesto que son equipo antiguos y algunas veces ya están desactualizados.

Entrevistado 3

-Buque tanque B

-Cargo: Oficial de máquinas de nivel gestión

1. *¿Cómo percibe el entorno físico tomando en cuenta la infraestructura del buque; los dispositivos de seguridad con los que se cuenta; el estado de los equipos y las maquinarias; así como la higiene personal de la tripulación?*

Bueno, considero que el buque donde me encuentro laborando cuenta con una infraestructura cómoda, pero demasiado vieja, así como los equipos y maquinarias lo que provoca en algunos casos que se nos sea difícil darle un correcto mantenimiento causando dificultades en nuestras actividades. Y con respecto a la higiene personal, bueno debido al cansancio del trabajo diario pude darme cuenta que uno que otro marinero no siempre se baña, después el buque para normalmente limpio.

2. *¿Sientes que tienen autonomía para realizar tus actividades y te desarrollas en un ambiente en el cual la comunicación es adecuada?*

La verdad no he sentido muy a gusto trabajando porque tengo que hacer todo lo que el jefe de máquinas dice, lo cual retrasa mi desarrollo en mis responsabilidades, y considero que el ambiente laboral en el que me encuentro no es muy amigable porque no tenemos una relación de confianza en que podamos ayudarnos, a menos que sea de suma emergencia.

3. *¿Cómo son las relaciones interpersonales a bordo del buque?*

Creo que hay grupos divididos entre marineros y oficiales normalmente, aunque pude ver que hay oficiales que tienen diferencias lo que causa que la amistad no surja. Por eso, las relaciones interpersonales no se encuentran muy desarrollada, lo que causa que haya problemas, estrés y desánimo en el desarrollo de las labores, y puede provocar fallas y accidentes.

4. *¿Considera que la tripulación labora motivadamente dentro del buque?*

Puedo decir que no todos trabajan con motivación y esfuerzo, ya que la situación de todos es diferente, en mi caso yo realizo mis responsabilidades con cierta motivación, tratando de cumplir con los estándares, pero a veces se me hace un poco difícil por el ambiente que se percibe; sin embargo, el haber realizado mis prácticas pre profesionales, y trabajado desde que me gradué en esta empresa hace que esfuerce un poco más.

5. *¿Cómo realiza la tripulación sus labores a bordo del buque, tomando como referencia criterios de puntualidad, responsabilidad, el cumplimiento de objetivo, y la calidad de trabajo?*

En este caso puedo decir que a pesar de todos los factores que pueden afectar en el desarrollo del trabajo, la tripulación siempre trata de ser puntual en el horario establecido

de trabajo, y debido a que siempre hay supervisión de los trabajos realizados tanto en cubierta como en máquinas, los marineros cumplen con el objetivo planteado. Y respecto a la calidad de trabajo, creo que no es muy buena, pero podemos mejorar, ya que ha habido varios accidentes que han provocado ciertos daños, así como situaciones que pusieron en peligro a la tripulación, aunque no llegaron a más. Sin embargo, la tripulación trata al menos de cumplir con su responsabilidad.

6. ¿Consideras que a bordo del buque la tripulación posee conocimientos teóricos y prácticos para poder desempeñarse adecuadamente?

A lo largo de mi carrera pude obtener mucha experiencia, lo que me hace considerar que, si tengo los conocimientos teóricos y prácticos para desempeñarme de manera adecuada, además porque estude 4 años de internado preparándome para este trabajo. En general creo que todos los tripulantes entre marineros y oficiales cuentan con las capacidades para realizar sus trabajos, con ciertas excepciones en los oficiales o marineros que no tienen mucha experiencia realizan de manera incorrecta ciertas actividades.

7. ¿Qué opinas sobre las condiciones de trabajo en la cual laboras?

Considero que existen deficiencias, a pesar que nos hacen exámenes de salud previos a embarcar, cuando subimos a bordo no hay un desarrollo adecuado para responder de forma eficiente, en caso de un mal que se presente en nuestra salud, y debido al nivel de riesgo que hay a bordo lo vuelve aún más peligroso para nuestro bienestar. Por otro lado, las condiciones con respecto al buque es que no se pudo muchas veces realizar bien los trabajos porque se encuentra en condiciones decadentes debido a que no cuenta con la tecnología moderna, los equipos y dispositivos son anticuados con muchas limitaciones lo que podría ser un riesgo para la seguridad de la vida de la tripulación, carga, buque y medio ambiente, y si a esto le añadimos que no siempre abastecen al barco con los repuestos o materiales que se necesitan, las condiciones se tornan más difíciles.

Entrevistado 4

-Buque tanque B

-Cargo: Oficial de máquinas de nivel operacional

1. ¿Cómo percibe el entorno físico tomando en cuenta la infraestructura del buque; los dispositivos de seguridad con los que se cuenta; el estado de los equipos y las maquinarias; así como la higiene personal de la tripulación?

El buque no se encuentra en las condiciones óptimas, ya que se encuentra muy deteriorado por su antigüedad lo cual provoca que no nos desarrollemos al 100%, y tampoco se puede operar muy bien porque los equipos se averían con mucha frecuencia, aunque cumplen con los estándares mínimos que regula las normas.

Durante mi tiempo de trabajo en este buque, pude percibir que los tripulantes del buque la mayoría son limpios, con algunas excepciones donde me di cuenta que un marinero siempre tenía su cabina sucia, porque dejaba su puerta abierta.

2. ¿Sientes que tienen autonomía para realizar tus actividades y te desarrollas en un ambiente en el cual la comunicación es adecuada?

Debido a la autoridad del capitán y jefe de máquinas, es muy difícil realizar un trabajo que tal vez creamos sea conveniente, si es que no es autorizado por el jefe de máquinas, aun cuando yo estemos en lo correcto, esta situación causa que el ambiente laboral sea muy recio y no nos relacionemos de buena forma, esto produce que sea muy difícil comunicar algo que creamos que esté funcionando mal.

3. ¿Cómo son las relaciones interpersonales a bordo del buque?

Las relaciones interpersonales no están muy establecidas, ya que la jerarquía se encuentra muy marcada, lo que provoca que haya un ambiente frío y no se puedan relacionar de manera amigable, salvo en algunas ocasiones, cuando se realizan actividades de camaradería, pero tampoco ayuda de mucho.

<i>4. ¿Considerar que la tripulación labora motivadamente dentro del buque?</i>
Creo que una parte de la tripulación cumple con lo establecido, pero que no se encuentra motivada por los resultados y todos los aspectos que se perciben en el ambiente. Por lo general yo siempre trato de cumplir con mi trabajo, a pesar de que hay días que no me encuentro motivado, porque he trabajado en esta empresa desde que hice mis prácticas lo que ha generado una responsabilidad un poco más marcada, y esto provoca que no tire la toalla ni haga mi trabajo de manera deficiente.
<i>5. ¿Cómo realiza la tripulación sus labores a bordo del buque, tomando como referencia criterios de puntualidad, responsabilidad, el cumplimiento de objetivo, y la calidad de trabajo?</i>
Pude darme cuenta que los marineros cumplen con el trabajo del día que se les encomienda, ya que como oficial tengo que supervisar el trabajo encomendado, muchos tratan de ser puntuales y responsables a pesar que el ambiente que se percibe no es el mejor, y creo que es porque necesitan el dinero mucho y no quieren que los despidan. Sin embargo, en algunos casos debido a los descuidos o porque simplemente suceden, ha habido problemas con la operación de equipos en máquinas lo que puso haber lastimado a alguien, pero pude percibir que los marineros tratan de ser cuidadosos en realizar los trabajos.
<i>6. ¿Consideras que a bordo del buque la tripulación posee conocimientos teóricos y prácticos para poder desempeñarse adecuadamente?</i>
Considero que en términos simples si contamos todos con los conocimientos teóricos y prácticos para hacer bien nuestras responsabilidades, porque la experiencia que hemos logrado desarrollar hace que estemos más capacitados, sin embargo, se tiene que dejar en claro que muchas veces no se realizan los trabajos de forma correcta, diferentes factores que influyen en nuestras vidas a bordo.
<i>7. ¿Qué opinas sobre las condiciones de trabajo en la cual laboras?</i>
Creo que debido a las precarias condiciones de trabajo, debido a que no contamos con un buque y equipos modernos, y que las maquinarias son demasiado antiguas, provoca que nuestro desenvolvimiento tenga un límite, causando que no se realicen bien los trabajos y operaciones tanto a en alta mar como en puerto, además si nos damos cuenta esto podría poner en peligro a la tripulación y si examinamos un poco más, debido a la falta de organización en el tema del cuidado de la salud a bordo, se tornaría aún más difícil la condición de trabajo porque si ocurriera un accidente, esto provocaría repercusiones en su salud, o repercusiones graves por una inadecuada atención.

Entrevistado 5

-Buque tanque C

-Cargo: Marinero de puente

1. ¿Cómo percibe el entorno físico tomando en cuenta la infraestructura del buque., los dispositivos de seguridad con los que se cuenta; el estado de los equipos y las maquinarias; así como la higiene de la tripulación?

Bueno en el barco que yo estoy actualmente con respecto a la infraestructura es un poco desfavorable ya que es barco viejo muy antiguo; los dispositivos de seguridad son los adecuados para poder trabajar de forma segura; y el estado de los equipos y las maquinarias muy pocas veces se le da un buen mantenimiento con respecto a eso lo empresa no invierte; la higiene es un punto muy importante de cada tripulante ya que dice mucho de cada persona tener una buena higiene personal.

2. ¿Sientes que tienen autonomía para realizar tus actividades y te desarrollas en un ambiente en el cual la comunicación es adecuada?

Con respecto a tu pregunta en los buques mercantes existe un nivel de jerarquía entre los oficiales y marineros y es por eso que los tripulantes no tienen cierta autonomía para que se desarrollen independientemente en sus actividades laborales. Suele pasar que

la comunicación no es muy buena entre los oficiales y marineros ya que solo se hablan cuando hay un trabajo en común que hacer y después no hablan para nada.
3. ¿Cómo son las relaciones interpersonales a bordo del buque?
Es una pregunta muy interesante con respecto a las relaciones interpersonales ya que los oficiales y tripulantes no se llevan de la mejor manera y si tienen confianza con algún oficial lo hacen de la manera más discreta. Se puede evidenciar que existen trifurcas y pelas entre los departamentos de ambas especialidades ya sean de tripulantes y oficiales.
4. ¿Considera que la tripulación labora motivadamente dentro del buque?
En los barcos que yo he estado siempre observe que la tripulación no se encontraba motivada por lo que muchos tripulantes decían “ es lo que hay” por lo que da entender que se trabaja por necesidad, además la empresa no hace nada por motivar a su gente como en otras empresas, creo que eso afecta con las tareas diarias de la tripulación.
5. ¿Cómo realiza la tripulación sus labores a bordo del buque, tomando como referencia criterios de puntualidad, responsabilidad, el cumplimiento de objetivo, y la calidad de trabajo?
La puntualidad es esencial en cualquier tipo de trabajo para una persona porque se dice mucho de tal persona, con respecto a la responsabilidad uno tiene diferentes responsabilidades a bordo en las cuales se debe cumplir con lo establecido, para poder cumplir con el objetivo se deberá trabajar en equipo para poder realizar un trabajo excelente y del tal forma sentirse muy bien con uno mismo.
6. ¿Consideras que a bordo del buque la tripulación posee conocimientos teóricos y prácticos para poder desempeñarse adecuadamente?
Los oficiales y marineros si tienen los conocimientos teóricos y prácticos para poder realizar todas sus actividades según el nivel de responsabilidad y conforme pasan los años adquieren experiencia en la mar para que mejoren sus habilidades y conocimiento con respecto a cualquier tarea encomendada por el oficial a cargo.
7. ¿Qué opinas sobre las condiciones de trabajo en la cual laboras?
Las condiciones no son las mejores por lo que este barco ya es muy viejo, solo te dan lo necesario para poder realizar tus labores, creo yo que no hay recursos tecnológicos para poder operar correctamente y hacer un buen trabajo en menos tiempo, todo esto depende de la empresa ya que más se preocupa por generar dinero.

Entrevistado 6
-Buque tanque C
-Cargo: Marinero de puente
1. ¿Cómo percibe el entorno físico tomando en cuenta la infraestructura del buque; los dispositivos de seguridad con los que se cuenta; el estado de los equipos y las maquinarias; así como la higiene personal de la tripulación?
El entorno físico con respecto a la infraestructura es agradable ya que se cuenta con lo necesario y adecuado para poder tener un buen ambiente laboral; los dispositivos de seguridad que se cuenta a bordo son idóneos para ser usados en caso de emergencia; con respecto a los equipos y maquinarias se les da constante mantenimiento para ser usados correctamente; y por último la higiene del personal es fundamental para poder tener un buen desempeño laboral
2. ¿Sientes que tienen autonomía para realizar tus actividades y te desarrollas en un ambiente en el cual la comunicación es adecuada?
En mi caso pienso que no hay autonomía ya que la mayoría de oficiales nos mira por debajo, es por esa razón que a veces cometemos errores en el trabajo diario por el hecho de que no nos dan la confianza de expresarnos libremente. La comunicación no está buena entre los oficiales y marineros porque a veces no nos toman en cuenta cuando opinamos de algo.
3. ¿Cómo son las relaciones interpersonales a bordo del buque?

Las relaciones interpersonales en los buques que yo estado embarcado casi no se ven por el rol fundamental que realizan cada uno de estos , prefieren mantener su distancia y solo tener una relación laboral por el buen funcionamiento del barco y de esta forma no tener malos entendidos más adelante.
4. ¿Considera que la tripulación labora motivadamente dentro del buque?
Creo que no, porque en las empresas no hay motivación con respecto a los marineros, las empresas más motivan a sus oficiales y a los tripulantes los dejan de lado por ejemplo cuando hay vetting y la inspección sale excelentes solo les dan un bonos a los oficiales y al resto de la tripulación solo les dan las gracias.
5. ¿Cómo realiza la tripulación sus labores a bordo del buque, tomando como referencia criterios de puntualidad, responsabilidad, el cumplimiento de objetivo, y la calidad de trabajo?
Cuando se realiza las labores diarias a bordo, la puntualidad es uno de los aspectos más importantes por lo que define el mejor concepto de uno, las tareas encomendadas por el oficial siempre deben cumplirse al termino del día, todos los días siempre hay un objetivo que cumplir por el más difícil que sea y por ultimo cada uno debe realizar un buen trabajo por mas marinero que sea o te miren por debajo.
6. ¿Consideras que a bordo del buque la tripulación posee conocimientos teóricos y prácticos para poder desempeñarse adecuadamente?
Los tripulantes tienen un conocimiento base con respecto a los conocimientos teóricos con diferentes temas del buque y con respecto a los prácticos tienen la capacidad de hacerlo por la experiencia de años en la mar lo cual saben hacer cualquier tarea a bordo del buque.
7. ¿Qué opinas sobre las condiciones de trabajo en la cual laboras?
Con respecto a la última pregunta no existen unas buenas condiciones de trabajo, el ambiente de infraestructura es pésima a veces tenemos que ser magos para poder resolver un problema sabiendo que no existen las herramientas adecuadas, además los buques ya están para el desagüe es por eso creo yo que no invierten en sus naves, eso afecta a todos tanto a los oficiales como a los tripulantes.

Entrevistado 7 -Buque tanque D -Cargo: Oficial de puente nivel gestión
1. <i>¿Cómo percibe el entorno físico tomando en cuenta la infraestructura del buque , los dispositivos de seguridad con los que se cuenta; el estado de los equipos y las maquinarias ; así como la higiene de la tripulación?</i>
Bueno en mi opinión y experiencia si considero que la infraestructura tiene que ver mucho con el mantenimiento que se da, sin embargo el buque donde nos encontramos ya tiene sus años ya en un tiempo ya ira al desguace, es por eso que a bordo no hay mucha inversión, ahora con respecto a los dispositivos de seguridad si cumplimos con todo lo establecido por las regulaciones de los convenios y códigos. Ahora con el tema de la higiene personal, yo si soy muy exigente, una vez a un timonel a al menos lavarse cara cuando subió al puente para maniobra.
2. <i>¿Sientes que tienen autonomía para realizar tus actividades y te desarrollas en un ambiente en el cual la comunicación es adecuada?</i>
Como sabemos a bordo hay una jerarquía desde siempre muy marcada, todo esto impide que todos que tengan cierta autonomía, así mismo a veces la comunicación no es tan clara, como jefe de departamento doy los trabajos diarios para todo el personal de cubierta y pues ellos deben realizarlo.
3. <i>¿Cómo son las relaciones interpersonales a bordo del buque?</i>

A bordo las relaciones interpersonales son algo complicadas pueden ser por distintos factores como ser de cubierta o máquinas también se presenta por ser marinero o oficiales en mi experiencia una vez discutí con el jefe de máquinas por un trabajo en cubierta específicamente en el motor del winche pues había una discrepancia si ese trabajo le tocaba a cubierta o a máquinas.
<i>4. ¿consideras que la tripulación labora motivadamente dentro del buque?</i>
Lamentablemente no creo que todos trabajen de forma motivada pues muchos están porque necesitan, y es lo que hay en ese momento, o por alguna razón de fuerza mayor terminaron trabajando ahí. Por otro lado los oficiales hacen línea de carrera pues muchos hicieron sus prácticas en la empresa y se sienten obligados a quedarse ahí
<i>5. ¿Cómo realiza la tripulación sus labores a bordo del buque, tomando como referencia criterios de puntualidad, responsabilidad, el cumplimiento de objetivo y la calidad de trabajo?</i>
Pues a bordo es muy importante la puntualidad eso muestra la responsabilidad y el compromiso del oficial o marinero, asimismo como sabemos a bordo todo se maneja con tiempos, por otro lado con respecto a los trabajos diarios que establezco para los marineros son inspeccionados por mi persona o a veces designo a una persona para que verifique que el trabajo que realizaron los marineros lo hicieron de manera correcta.
<i>6. ¿Consideras que a bordo del buque la tripulación posee conocimientos teóricos y prácticos para poder desempeñarse adecuadamente?</i>
Definitivamente los conocimientos son muy importantes a bordo tanto los oficiales como los marineros tienen conocimiento teórico y práctico pues dependiendo del grado de responsabilidad que cada uno tenga con respecto a su departamento designado es por ello que llevan cursos OMI así como la formación en la escuela y asimismo las capacitaciones que se realizan continuamente.
<i>7. ¿Qué opinas sobre las condiciones de trabajo en la cual laboras?</i>
Bueno la empresa siempre nos realiza exámenes médicos antes de embarcar por ese lado todo bien ahora sin embargo con el tema de los materiales y repuestos para el buque son muy escasos cuando hacemos una solicitud para que nos envíen, entonces tenemos que hacer los trabajos con las limitaciones que tenemos cuando eso no es lo correcto.
Entrevistado 8 -Buque tanque D -Cargo: Marinero de máquinas
<i>1. ¿Cómo percibe el entorno físico tomando en cuenta la infraestructura del buque, los dispositivos de seguridad con los que se cuenta; el estado de los equipos y las maquinarias; así como la higiene de la tripulación?</i>
-definitivamente una buena infraestructura refleja que se hace un buen mantenimiento sin embargo este ya es un buque que tiene tiempo operando por tal motivo la empresa ya no gasta mucho en el mantenimiento, aquí podemos encontrar los dispositivos de seguridad correspondientes normados, con el tema de la limpieza si podemos decir que he tenido situaciones donde tuve que decirle a algunos que se bañaran.
<i>2. ¿Sientes que tienen autonomía para realizar tus actividades y te desarrollas en un ambiente en el cual la comunicación es adecuada?</i>
-la verdad aquí los grados y jerarquía es marcada yo siempre recibo órdenes del primer ingeniero para poder realizar algún trabajo diario y para todo siempre tengo que informar a mi jefe directo, por ende no hay una autonomía a bordo por parte de los marineros.
<i>3. ¿Cómo son las relaciones interpersonales a bordo del buque?</i>
Depende mucho del jefe del jefe de departamento como manejan a su personal que tienen a su cargo, pues ellos ven la disciplina a bordo, pero de igual manera siempre hay problemas debido al estrés o fatiga o por otro factor., yo por mi cuenta me siento más cómodo con mis compañeros de mi misma jerarquía

<i>4. ¿consideras que la tripulación labora motivadamente dentro del buque?</i>
Pues la verdad no hay una motivación profesional , solo monetaria la mayoría que se encuentra a bordo solo está por el dinero , que en tierra no pueden ganar es por eso que se alejan de sus familias, los oficiales estudian y saben que se van a separar de sus familias , sin embargo los marineros los marineros o hacemos porque necesitamos dinero
<i>5. ¿Cómo realiza la tripulación sus labores a bordo del buque, tomando como referencia criterios de puntualidad, responsabilidad, el cumplimiento de objetivo y la calidad de trabajo?</i>
Pues a bordo la gran mayoría es muy puntual y responsable sin embargo a veces los marineros de cubierta tienes problema de puntualidad debido a que salen de maniobra de madrugada y pues el cansancio y la mala noche a veces les juega una mala pasada y no son tan puntuales
<i>6. ¿Consideras que a bordo del buque la tripulación posee conocimientos teóricos y prácticos para poder desempeñarse adecuadamente?</i>
Si claro yo antes de embarcar lleve diversos cursos con respecto a maquinas también lleve cursos OMI y cuando embarque puse en práctica lo que había aprendido asimismo aquí aprendes mucho y con el tiempo y la experiencia ,aun aprendes más lo que te ayuda a tomar mejores decisiones a la hora que ocurre algún problema
<i>7. ¿Qué opinas sobre las condiciones de trabajo en la cual laboras?</i>
Bueno las condiciones en las que laboramos no son las mejores, siempre tenemos limitaciones con respecto a los trabajos diarios que se realizan a bordo la empresa no manda repuesta para máquinas y eso no limita considerablemente los trabajos coordinados.

ANEXO 12

VALORES, VISIÓN Y MISIÓN DE LA EMPRESA EN ESTUDIO

Valores:

1. Planificación y Organización
2. Trabajo en equipo
3. Orientación al cliente (interno /externo)
4. Compromiso
5. Competitividad
6. Ética

Misión:

Brindar servicios de Transporte marítimo y Operación de Buques de manera eficiente, segura y sostenible, manteniendo los estándares internacionales, con la finalidad de satisfacer las necesidades y superar las expectativas de nuestros clientes; además tenemos el compromiso de asegurar cero incidentes del recurso humano y material, cero contaminaciones del medio ambiente marino y reducir progresivamente las emisiones de los óxidos de azufre y de nitrógeno a la atmósfera.

Visión:

Ser reconocidos en el mundo como una empresa de primer nivel, que brinda servicios de alta calidad de Transporte Marítimo y Operación de Buques, destacándonos por ser innovadores en nuestros procedimientos y eficientes en nuestros resultados.