



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relación entre clima organizacional y el desempeño  
laboral de los inspectores del organismo nacional de  
sanidad pesquera – SANIPES Chimbote 2017.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

**Br. Victor Joel Garibay Trabucco**

**ASESOR:**

**Ms. Walter Adán Bejarano Escalante**

**SECCIÓN:**

**Ciencias empresariales**

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

**Desarrollo del talento humano**

**PERÚ – 2017**

**PÁGINA DEL JURADO**



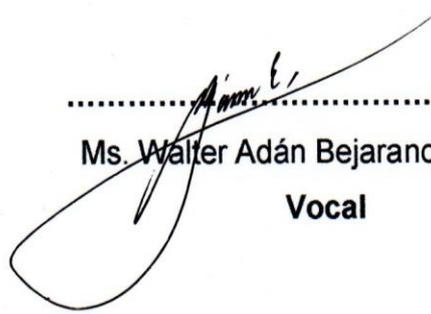
---

**Dr. Edwin López Robles**  
**Presidente**



---

**Dra. Jaela Peña Romero**  
**Secretario/a**



---

**Ms. Walter Adán Bejarano Escalante**  
**Vocal**

## DEDICATORIA

A mis padres don Víctor Garibay Huamani y doña Celia Yolanda Trabucco Ricaldi quienes con su apoyo y cariño incondicional alimentan cada día mi espíritu de superación.

A mi familia quienes son mi mayor fuerza y motivación y con los que comparto mis alegrías, tristezas y triunfos, quienes con su existencia me alientan a ser una mejor persona, un mejor padre y un mejor profesional.

A mis profesores quienes son profesionales estudiosos, imagen de superación, experimentados cuya dialéctica encamina nuestros destinos

Victor

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento al Organismo Nacional de Sanidad Pesquera, y a través de ella a los inspectores de la oficina desconcentrada Chimbote que con su apoyo me ayudaron a culminar con éxito el presente trabajo.

El Autor

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Victor Joel Garibay Trabucco, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N°. 10000407; con la tesis titulada “Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los inspectores del organismo nacional de sanidad pesquera – SANIPES Chimbote 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto la tesis no ha sido plagiada total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados, y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la faltas de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, agosto 2017.



---

Br. Victor Joel Garibay Trabucco  
DNI N°. 10000407

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: “Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los inspectores del organismo nacional de sanidad pesquera – SANIPES Chimbote 2017”, realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de Postgrado de la Universidad César Vallejo vigente, para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

El informe está conformado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que esta investigación concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

El Autor

# ÍNDICE

	Página
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas con el tema	23
1.4. Formulación del problema	33
1.5. Justificación del estudio	33
1.6. Hipótesis	33
1.7. Objetivos	34
II. MÉTODO	36
2.1. Diseño de investigación	37
2.2. Variables, operacionalización	38
2.3. Población y muestra	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	41
2.5. Métodos de análisis de datos	43
2.6. Aspectos éticos	44
III. RESULTADOS	47
IV. DISCUSIÓN	55
V. CONCLUSIONES	58
VI. RECOMENDACIONES	60

VII. REFERENCIAS	62
ANEXOS	64
Anexo 1: Instrumentos	
Ficha técnica de los instrumentos	
Validez de los instrumentos	
Confiabilidad de los instrumentos	
Anexo 2: Matriz de consistencia	
Anexo 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	
Anexo 4: Otros	
Consentimiento informado	
Base de datos	

## RESUMEN

La investigación tiene como objetivo determinar la relación de existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los inspectores del organismo nacional de sanidad pesquera SANIPES 2017, en este estudio se realizó una muestra de 10 inspectores sanitarios los cuales se les aplico cuestionarios de preguntas constituidas con 15 ítems para la primera variable y 14 ítems para la segunda variable.

El tipo de investigación corresponde a la cuantitativa, descriptivo correccional de corte transversal, el método para analizar datos es la prueba estadística del momento de Pearson , obteniendo la prueba de coeficiente de correlación de Pearson en  $r_{xy} = 0,718$  y según la prueba de T Student se obtuvo el valor de  $T_c = 2,918$  es superior al valor tabular (2,306), entonces estos resultados demuestran la hipótesis general alterna planteada, que con un nivel de confianza superior del 95%, se establece que efectivamente existe relación muy significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral entre los inspectores del organismo nacional de sanidad pesquera SANIPES 2017.

**Palabras clave:** Clima organizacional, desempeño laboral.

## ABSTRACT

The research aims to determine the relationship between the organizational climate and the labor performance of the inspectors of the national fishery health agency SANIPES 2017, In this study, a sample of 10 health inspectors was carried out, with questionnaires consisting of 15 items for the first variable and 14 items for the second variable.

The type of investigation corresponds to the quantitative, descriptive correlational cross-sectional, method to analyze data is the statistical test of Pearson's moment obtaining the Pearson correlation coefficient test in  $r_{xy}=0,718$  and according to the T Student test the value of  $T_c=2,918$  is a greater than the tabular value (2,306) Then these results demonstrate the general alternative hypothesis raised, that with a confidence level higher than 95%, it is established that there is indeed a very significant relationship between the variables organizational climate and labor performance among the inspectors of the national fishery health agency SANIPES 2017.

### **Keywords:**

Organizational climate, work performance.

# **CAPÍTULO I**

# **INTRODUCCIÓN**

## I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se realiza debido a los cambios que se presentan en la sociedad actual el cual está originando que ante un clima organizacional que en las entidades públicas afectan directamente al desarrollo de las organizaciones que influyen de sobre manera en el desempeño laboral de sus colaboradores. Por ello es necesario que las instituciones desarrollen nuevas formas de producción, de servicio y atención a los usuarios que acudan a ella, por ello la importancia del estudio de los factores que influyen en el clima laboral que se relacionan en gran medida del desempeño del trabajador cuando realiza sus tareas.

El primer capítulo de la tesis abarca temática relacionada con la realidad problemática, los trabajos previos, teorías relacionadas con el tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos.

### 1.1. Realidad problemática

A nivel internacional las organizaciones están empleando viejos esquemas estructurales, estos llegan a ser obsoletas o disfuncionales si no se pone en práctica patrones nuevos de conducta.

Un cambio de enfoque metodológico que marque la diferencia, sería útil para la dinámica organizacional de los países sub desarrollados, incidiría directamente en el estilo de dirigir, creando ambientes de trabajo motivadores y comenzaríamos a darnos cuenta de que debemos concebir al ser humano inmerso en una totalidad, que le reclama responsabilidad y compromiso consigo mismo. El clima laboral es primordial en el análisis organizacional y es hacia esta comprensión que debemos dirigirnos en los próximos años con una mirada renovada; por ello SANIPES es un organismo referente a nivel mundial en sanidad e inocuidad pesquera y acuícola, a través de un servicio eficiente de vigilancia, control, habilitación y certificación; y un proceso continuo de investigación que promueva el crecimiento y desarrollo sostenible de la producción y comercialización de los productos y recursos pesqueros y acuícolas, bajo estándares internacionales se rige mediante la investigación, normar, supervisar y fiscalizar toda la cadena productiva para garantizar la sanidad e inocuidad pesquera y acuícola, mediante la habilitación y

certificación sanitaria eficaz y oportuna, con el propósito de proteger la vida y la salud pública, teniendo como objetivo lograr, a nivel nacional, una eficaz administración que establezca aspectos técnicos, normativos y de vigilancia en materia de inocuidad y de sanidad de los alimentos y de piensos de origen pesquero y acuícola, con la finalidad de proteger la salud pública, teniendo la competencia para investigar, normar, supervisar y fiscalizar las actividades pesqueras y acuícolas, los piensos, aditivos y productos veterinarios destinados a la acuicultura en todas sus fases, con fines de inocuidad y sanidad de los recursos hidrobiológicos, incluyendo los aspectos relacionados a la inspección, muestreo, ensayos y certificación oficial sanitaria. En tal sentido siendo una institución de un buen nivel profesional y riguroso en sus labores es necesario establecer adecuado clima laboral para esta manera recoger logros en el adecuado desempeño laboral.

En gran parte de América Latina un gran porcentaje de empresas aún utilizan sistemas rígidos para llevar a cabo la producción de bienes o servicios, considerando a su gente como máquinas productoras, dejando de lado los sentimientos y emociones que los trabajadores poseen y que se ven afectados por ese sistema rígido persecuidor que fomenta el miedo, el cual se ve reflejado en un clima organizacional tenso. Sin embargo también se habla de estructuras orgánicas, flexibles y ligeras al tiempo que reconoce a las organizaciones como sistemas abiertos con capacidad de autor renovación y aprendizaje. Por lo que se puede mencionar que el estudio del clima organizacional permite diagnosticar factores y variables, relacionados con el “estado de ánimo” de la organización, influye en el comportamiento y desempeño de los empleados en el trabajo. Entendiendo que dicho comportamiento no es la resultante de los factores organizacional es existentes, si no que éste depende de las percepciones que tengan los empleados de estos factores, de las actitudes, interacciones y experiencias que cada miembro tenga con respecto a la empresa todo esto dado que el recurso humano es el recurso más valioso dentro de la organización, el tiempo que dediquemos para brindarle un adecuado ambiente de trabajo debe ser considerado como una inversión a largo plazo, ya que un trabajador motivado se siente impulsado para asumir responsabilidades y en caminar su conducta laboral a la excelencia; Analizado desde otro punto de vista un clima organizacional

desfavorable, en términos de modos de comunicación, estilos de liderazgo y sistemas de reconocimiento, se ve reflejado en los ausentismos, retrasos, aparición de conflictos, entre otros. Pero fundamentalmente en un desempeño laboral bajo. Por lo mencionado anteriormente es necesario optar por un clima agradable de trabajo que se verá reflejado en el mejoramiento de dicho desempeño.

Chiavenato (1989) expone que “entre estos procesos que se generan a través de la interacción de las personas que participan en ella, se encuentra la cultura organizacional que se define como la forma de hacer las cosas dentro de una organización y esta forma de hacer es la que distingue a una organización de otra, haciendo que ésta tenga su propia identidad, donde se comparten sistemas de significados entre sus miembros”. Zamora (2005) menciona que “cuando se habla de operativamente de cultura organizacional, se está hablando del ambiente físico, de las relaciones interpersonales que se generan, de las funciones laborales y la forma de ejercerlas y de las regulaciones formales que afectan a una organización”, lo cual nos lleva a un clima organizacional. Por lo cual, Goncalves (1997) define el clima organizacional como “un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización tales como la productividad, satisfacción, rotación, etcétera”.

A pesar que el clima organización depende de varios factores esto se percibe desde el momento en que la comunicación se dio entre los hombres, no es sino a partir de los últimos años que se han desarrollado las mismas como una técnica social aplicada. Es indispensable considerar que estas se aplican en todo tipo de sociedad y actividades, como por ejemplo: los negocios, en la administración pública y privada, clubes sociales, en nuestros propios hogares y en el trabajo, y de manera particular, en el entorno a salud el alcance de los objetivos tanto asistenciales como institucionales depende de la creación de un ambiente armónico en cada establecimiento de salud del trabajo mancomunado y sinérgico de sus miembros.

En la actualidad, se observa con preocupación que en muchas instituciones públicas se percibe un bajo nivel en el clima organizacional lo que impide las manifestaciones libres y espontáneas de compromiso, que afecta el proceso de desarrollo de las mismas. El compromiso con la institución es fundamental para el logro de objetivos propuestos.

Actualmente en las empresas se habla de altos estándares de calidad, personal capacitado, exigencia en el puesto, máxima productividad, entre otros, pero dónde queda la reciprocidad de la empresa hacia el trabajador, los directivos deberían tomar cartas en el asunto, para no perder a su recurso más valioso, el recurso humano, ya que es el motor de la empresa y por tanto merece condiciones óptimas para su desempeño laboral, no sólo tomando en consideración el aspecto económico, sino más bien incentivos que vayan más allá de un mero pago mensual para su subsistencia; es por ello que con el presente trabajo de investigación, se pretende brindar varias alternativas de mejora del clima organizacional, que es el medio en el cual se desenvuelven los trabajadores en el día a día de la empresa, para motivarlos a realizar un mejor trabajo.

Se podría presumir que para los empresarios está muy claro lo que esperan de los empleados: la máxima productividad en los trabajos o tareas, pero no tienen claro lo que el personal espera de su empresa, que estaría en la máxima satisfacción en su trabajo.

En el presente trabajo se detallan todos los aspectos relacionados al clima organizacional y al desempeño laboral de los inspectores del organismo nacional de sanidad pesquera – SANIPES - con la finalidad de analizar y proponer alternativas de mejora, que sirvan de guía a los directivos de la empresa, para fomentar un ambiente laboral agradable y motivador para sus trabajadores y de esta manera incrementar su desempeño laboral. Por ello existe la necesidad de realizar el presente estudio denominado “Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote”, ante la realidad problemática antes descrita se formula a siguiente pregunta.

Por ello existe la necesidad de realizar el presente estudio denominado “Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño laboral de los inspectores del Organización Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES Chimbote 2017.”

## **1.2. Trabajos previos**

Entre los trabajos que guardan cierta similitud con el presente estudio tenemos los que se refieren a continuación:

En el ámbito internacional

Quiñones (2013) en la tesis de maestría titulada “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la pontificia universidad católica del ecuador sede esmeraldas (pucese)” presentada en la universidad tecnológica Israel – Quito – Ecuador, tipo de investigación exploratoria descriptiva, con una muestra de 179 entre personal docente y administrativo que conforman todo el plantel de la pontificia universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas, llegó a las siguientes conclusiones: De acuerdo a los objetivos planteados y a los resultados obtenidos durante el desarrollo de esta tesis, se pueden establecer las siguientes conclusiones: El clima organizacional es una herramienta estratégica fundamental para la gestión del recurso humano y el desarrollo organizacional, que permitió determinar la existencia de inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE). De acuerdo al análisis e interpretación de los resultados obtenidos en las encuestas de clima organizacional se determinaron los factores negativos que afectan al desempeño laboral en la PUCESE. La elaboración de un plan de mejora de clima organizacional contribuye al desarrollo de estrategias, fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores de la PUCESE

Hinojosa (2010), en la Tesis de Maestría titulada Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de Profesores del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses, presentada en la Universidad de Playa Ancha - Valparaíso - Chile, es

un tipo de investigación explorativo- descriptivo- transversal , con una muestra de 80 docentes que trabajan en el Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses, llegó a las siguientes conclusiones: El Clima organizacional juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones y el nivel de satisfacción laboral, pues este determina la forma en que un individuo (trabajador) percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc. La satisfacción laboral es uno de los factores más importantes dentro del clima organizacional, pues en la medida que un trabajador se sienta satisfecho en su puesto de trabajo, así será su entrega a este, contribuyendo al mejoramiento continuo de los servicios o tareas que se desarrollan en ese lugar. A la vista de los resultados, parece lógico concluir que efectivamente existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Esta relación aparece presente en los ítems interrelacionados entre estas dimensiones, es decir, la satisfacción laboral de los profesores está presente positivamente siempre y cuando el clima organizacional tenga una construcción también positiva o adecuada. Así mismo incidir en que es el clima el que influencia a la satisfacción, ya que esta es consecuencia de una situación, de una percepción, si bien es cierto que la propia satisfacción puede retroalimentar el propio clima organizacional. Por todo lo expresado, se desprende que la incidencia en la mejora de las dimensiones del clima organizacional, puede ser una buena herramienta en las instituciones, para influir en la satisfacción laboral, y obtener todas las ventajas que de ella redundan, como la mejora en la disposición de los profesores, mayor interés en el proyecto educativo y quehacer institucional, mejor interrelación entre pares y convivencia positiva de todos los estamentos que componen la institución.

Prado (2015) en la tesis de maestría titulada “Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad cesar vallejo de Trujillo” presentada en la Universidad nacional de Trujillo – Trujillo – Perú, se utilizó el diseño correlacional, el universo muestral con el que se desarrolló la presente investigación fue de 60 trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo. Se aplicó dos pruebas una prueba sobre clima laboral que consta de 50 ítems diseñada para medir los factores del clima laboral, la cual comprende cinco áreas: Condiciones laborales, comunicación, autorrealización,

involucramiento laboral y supervisión. Otro instrumento que mide el desempeño laboral con un total de 23 ítems y 5 dimensiones: Desempeño en relación con sus superiores, condiciones físicas, participación en las decisiones, desempeño con su trabajo y desempeño con el reconocimiento. Se llegó a la conclusión de que existe una relación altamente significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo de La Libertad, esto nos demuestra que el clima laboral es un factor fundamental para mantener un nivel de desempeño adecuado en los trabajadores dentro de la organización; por ende se concluye que Existe una relación altamente significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo de La Libertad, esto nos demuestra que el clima laboral es un factor fundamental para mantener un nivel de desempeño adecuado en los trabajadores dentro de la organización; por ende se concluye que existe una vinculación causa-efecto positiva entre ambas variables. El clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo de La Libertad alcanzó el nivel alto en un 41.67% y el nivel medio en un 58.33% de los trabajadores administrativos, lo que nos indica que la percepción que tienen sobre el clima laboral, si bien cierto es buena y aceptable, hay un gran porcentaje que considera o percibe que el clima laboral no es el más adecuado; es por ello que en el análisis de las dimensiones podemos identificar que la percepción que tienen los colaboradores sobre la dimensión alcanzan niveles altos a excepción de la dimensión autorrealización que alcanza valores similares en el nivel alto y medio. El nivel de desempeño laboral que se dio en los trabajadores administrativos fue alto en el 58.33% del total de encuestados y en menores proporciones los niveles medio y bajo. En cuanto a las dimensiones analizadas se puede ver claramente que un factor que influye en el desempeño laboral, son la condiciones físicas y ambientales en el trabajo ya que del total de encuestados un 70.00% consideran que están en el nivel medio y bajo. Por otro lado la dimensión que mide el nivel de satisfacción con su trabajo, nos dice que el 46.67% está en un nivel medio, y la dimensión sobre la satisfacción con el reconocimiento establece que el 41.67% también está en un nivel medio, esto nos muestra que si bien es cierto los trabajadores están medianamente satisfechos con su trabajo y el reconocimiento del mismo, existen factores como: el régimen laboral al cual pertenecen gran parte

de los trabajadores, la poca posibilidad de crecimiento profesional, la falta de capacitaciones continuas, la inadecuada y/o deficiente determinación de las especificaciones técnicas y términos de referencia, etc., son factores que influyen en los trabajadores y hacen que estos no se sientan plenamente satisfechos y motivados.

Pando (2015) en la tesis de maestría titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Satipo - Junín 2013” presentada en la universidad cesar vallejo – Chimbote – Perú se realizó una investigación de campo de nivel descriptivo Correlacional, con una muestra de 60 trabajadores de la municipalidad que es considerado como objeto de estudio, para la obtención de datos se aplicó el cuestionario, instrumento planteado para la variable clima organizacional que contiene 24 ítems y para evaluar el desempeño laboral el instrumento consta también de 24 ítems, donde se utilizó la escala de medición de Likert y que fueron validados por expertos. Los resultados obtenidos están presentados en tablas de frecuencias, gráficos, coeficiente de correlación Rho de Spearman. Asimismo, se realizó la prueba de hipótesis de correlación para establecer si se acepta o rechaza las hipótesis planteadas. se concluye que Existe relación positiva entre clima organizacional y desempeño laboral, es decir a mejor clima organizacional, mejor desempeño laboral o mal clima organizacional, mal desempeño laboral. Lo anterior se confirma, con los resultados de correlación del coeficiente Rho de Spearman cuyo valor es 0.368, lo que significa que la relación entre las variables es positiva débil, y según la prueba de hipótesis estadística, el valor de significancia,  $p=0.004<0.01$ , establece que esta relación entre las variables es altamente significativa. Existe relación positiva entre clima organizacional y la dimensión gestión del tiempo, es decir a mejor clima organizacional, mayor gestión del tiempo o mal clima organizacional, mala gestión del tiempo. Lo anterior se confirma, con los resultados de correlación del coeficiente Rho de Spearman cuyo valor es 0.433, lo que significa que la relación entre las variables es positiva débil, y según la prueba de hipótesis estadística, el valor de significancia,  $p=0.001<0.01$ , establece que esta relación entre las variables es altamente significativa. No existe relación entre clima organizacional y la dimensión habilidades y competencias; porque la prueba de

hipótesis estadística tiene el valor de significancia,  $p=0.064>0.05$ , estableciendo que esta relación entre las variables tiende a cero, es decir no existe relación entre ellas. No existe relación entre clima organizacional y la dimensión gestión del cambio; porque la prueba de hipótesis estadística tiene el valor de significancia,  $p=0.439>0.05$ , estableciendo que esta relación entre las variables tiende a cero, es decir no existe relación entre ellas.

Bocanegra (2014) en la tesis de maestría titulada “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la sub Gerencia de servicios municipales y medio ambiente de la Municipalidad Distrital de Coishco año 2014” presentada en la universidad cesar vallejo – Chimbote – Peru es un tipo de investigación descriptivo correlacional no experimental con una muestra de 36 trabajadores de la Sub Gerencia de servicios municipales y medio ambiente de la Municipalidad Distrital de Coishco, a los cuales se aplicó el cuestionario sobre clima organizacional y desempeño laboral. Llegó a las siguientes conclusiones Existe un nivel de correlación positiva y significativa ( $r = 0,767$ ) entre el Clima organizacional y Desempeño laboral, por lo que se prueba la hipótesis planteada: H1. Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, de los trabajadores de la Sub Gerencia de Servicios municipales y medio ambiente de la municipalidad distrital de Coishco en el 2014. Hay que destacar que esta relación se debe circunscribir solamente al grupo de trabajadores investigados ya que por criterios de validez externa no es posible generalizar los resultados a otros grupos o contexto muestral. En la variable de Clima organizacional se determina que el nivel que caracteriza a los trabajadores de la Sub Gerencia de Servicios municipales y medio ambiente de la municipalidad distrital de Coishco es Muy Bueno que alcanza el 38,9%, seguido por el nivel Bueno con un 33,3%. En la variable desempeño laboral se determina que el nivel que caracteriza a los trabajadores de la Sub Gerencia de Servicios municipales y medio ambiente de la municipalidad distrital de Coishco es Bueno que alcanza el 44,4%, seguido por el nivel Muy Bueno con un 22,2%. Existe un nivel de correlación positiva y altamente significativa  $\phi = 0.806$  entre la dimensión Relaciones humanas y el Desempeño laboral; en cuanto a la dimensión Comunicación organizacional y Desempeño laboral el nivel de correlación es positiva y moderada  $\phi = 0.459$ , en la dimensión

Liderazgo y Desempeño laboral el nivel de correlación es positiva y significativa  $\varphi = 0.625$ .

Carranza (2015) en la tesis de maestría titulada "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pamparomás – 2014" presentada en la universidad cesar vallejo – Chimbote – Perú, Esta investigación basó su estudio desde la perspectiva cuantitativa, con énfasis: en el diseño correlacional y no experimental; además, la investigación se realizó con una población de 20 trabajadores de la municipalidad, abarcando el análisis desde setiembre hasta diciembre de 2014. Los resultados de la investigación fueron presentados en cuadros estadísticos con números absolutos y porcentuales, los cuales aportaron distintas conclusiones entre ellas destacan: que el 35% de los encuestados consideran que el clima organizacional es bajo, el 40% consideran que el clima organizacional es medio y el 25% consideran que el clima organizacional es alto; se concluye con una percepción no favorable del clima organizacional por parte de los trabajadores; además, existe un alto nivel de rotación de personal lo cual no les permite tener conocimiento pleno del clima existente. Además, los resultados de la prueba de hipótesis evidencian que existe una relación positiva y altamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, lo que muestra la contrastación de la hipótesis, para ello se ha utilizado la estadística prueba de correlación R de Pearson, se afirma que existe una relación altamente significativa de 94.6% ( $r = 0.946$ ). La relación que existe entre las dos variables que van de la mano para lograr que el personal forme parte fundamental de la institución y con ello alcanzar los objetivos y metas institucionales planteadas, llego a las siguientes conclusiones La relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pamparomás es positiva y altamente significativa; dado esto, se puede afirmar que mientras mejor será la percepción del clima organizacional dentro de la institución, mayor será el grado de desempeño de los trabajadores dentro de la municipalidad. Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pamparomás, respecto al clima organizacional, se obtuvo que la mayoría de los trabajadores se perciben nivel medio y bajo de clima organizacional, debido básicamente a alta rotación del personal, lo cual se demuestra en no tener

noción o poco conocimiento sobre elementos del buen clima laboral. Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pamparomás, respecto al desempeño laboral, se obtuvo que la mayoría de los trabajadores se encuentra en un nivel bajo y medio de desempeño, esto es básicamente por la aplicación de liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y lo cual se refleja en el poco valor agregado de sus actividades diarias, y se hace referencia al bajo nivel de motivación. Por último, este trabajo de investigación concluye que el grado de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pamparomás es moderadamente bueno, con una calificación media.

Rodríguez (2015) en la tesis de maestría titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia, 2015 presentada en la universidad cesar vallejo – Chimbote – Perú, La investigación es de tipo, descriptivo correlacional; con una población de 130 Directivos y Trabajadores, de lo cual se seleccionó una muestra de 56 directivos y trabajadores municipales. De acuerdo a la investigación, se utilizó como técnica: la encuesta, con los instrumentos el cuestionario de clima organizacional (estructurado) y el cuestionario de desempeño laboral validado por expertos y piloteado por la investigadora Los resultados ubicados permiten afirmar que el clima organizacional presenta un nivel de correlación “Regular” sobre la variable desempeño laboral, alcanzando un  $r = 0,437$  según la Valoración del coeficiente de Pearson; con un valor de significancia  $p=0,315$ . Asimismo, la prueba de hipótesis Chi cuadrado presenta un Chi-cuadrado  $7,824^a$  frente al valor en el nivel de significancia 0,05 (15,507), los bajos niveles de relación permite determinar la aceptación de la hipótesis nula. De los datos presentados se concluye que el clima organizacional no presenta relación con el desempeño laboral de los trabajadores municipales, llegó a las siguientes conclusiones Pearson; con un valor de significancia  $p=0,315$ . Asimismo, la prueba de hipótesis Chi cuadrado presenta un Chi-cuadrado  $7,824^a$  frente al valor en el nivel de significancia 0,05 (15,507), los bajos niveles de relación permite determinar la aceptación de la hipótesis nula. De los datos presentados se concluye que el clima organizacional no presenta relación con el desempeño laboral de los trabajadores

municipales de Pearson La Supervisión del clima organizacional presenta una correlación “Regular” sobre el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia, desde la percepción de los mismos sujetos integrantes de la muestra y deducido del valor de  $r = 0,409$ , con una significancia  $p = 0,042$  resultado que determina la veracidad de la correlación, interpretado utilizando la fórmula de “r” de Pearson. La Comunicación del clima organizacional presenta una correlación “Regular” sobre el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia, desde la percepción de los mismos sujetos integrantes de la muestra y deducido del valor de  $r = 0,490$ , con una significancia  $p = 0,016$  resultado que determina la veracidad de la correlación, interpretado utilizando la fórmula de “r” de Pearson. Las Condiciones laborales del clima organizacional presenta una correlación “Regular” sobre el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia, desde la percepción de los mismos sujetos integrantes de la muestra y deducido del valor de  $r = 0,447$ , con una significancia  $p = 0,029$  resultado que determina la veracidad de la correlación, interpretado utilizando la fórmula de “r” de Pearson.

### **1.3. Teorías relacionadas con el tema**

Con respecto al clima organizacional nos da una idea de la amplitud del concepto, y es que al interior de una organización puede haber muchos factores que influyen el comportamiento del personal, y dichos factores dependerán a su vez de las políticas implementadas por cada organización. A su vez, los trabajadores percibirán dichas características en su diario accionar en el entorno laboral, y de una manera subjetiva; ya que dependerá de la apreciación personal de cada trabajador, dicha percepción provocará una respuesta en su forma de comportarse al interior de la organización.

La concepción del concepto clima organizacional pertenece al campo de la sociología, en la teoría de las relaciones humanas; en el que el hombre alcanza importancia a partir de su funcionalidad en el trabajo y por participar en un sistema social. Esto quiere decir, que el clima organizacional es la manera en que las personas establecen procesos para relacionarse unos con otros en su entorno social, y en el que dichos procesos se basan en un sistema de valores, creencias

y actitudes, al igual que el ambiente que comparten. (Méndez, 2006, p. 14)

El concepto clima organizacional refleja la influencia ambiental en la motivación de los participantes. Por tanto, puede describirse como cualidad o propiedad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de la organización, que influyen en su comportamiento. El término se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, a los aspectos de la organización que provocan diversos tipos de motivación en sus miembros (Chiavenato, 2001, p. 120).

Existe una relación recíproca y bidireccional entre motivación y clima organizacional, ya que solo en casos de alta motivación por parte de los trabajadores de una organización, se puede dar un buen clima organizacional, y explica que para la existencia de un entorno laboral agradable se requiere que el personal este motivado, el cual es bien cierto decir, que cuando existe un buen clima organizacional obviamente que el colaborador se sentirá cómodo con la relación correcta de sus funciones, y esto deviene de la aplicación de buenas actitudes y mejorar la empresa y/o entidad pública.

La importancia de clima organizacional está en la función que cumple como vínculo entre aspectos objetivos de la organización y el comportamiento subjetivo de los trabajadores. Esta definición se basa en lo propuesto por que plantean el clima como una serie de características únicas y permanentes que describen una organización, lo cual las diferencia de otras; y que al ser el ambiente en el cual se desempeñan las personas, ven influenciados su comportamiento. Para desarrollar su teoría los autores identificaron cinco dimensiones: el tamaño, la estructura organizacional, la complejidad de los sistemas, liderazgo y las direcciones de metas. (Forehand & Gilmer, 1964, p. 58)

Asimismo, se puede decir que el clima organizacional se refiere al set de características o atributos que distingue una organización de otra. Esta definición es similar al concepto de personalidad, y es que, realmente el clima organizacional es frecuentemente referido como la personalidad de la organización. Así como la personalidad hace referencia a las características estables de un individuo, el clima organizacional hace referencia a las características estables y propiedades de una

organización. (Cherrington, 1989, p. 88).

El clima no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real. Al igual que el aire de una habitación, rodea y afecta todo lo que sucede dentro de la organización. A su vez, el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de ella. Es un concepto dinámico de sistemas, cada organización posee su propia cultura, sus tradiciones y métodos de acción que, en su totalidad, constituyen su clima, el clima influye en la motivación, el desempeño y la satisfacción en el empleo. (Davis & Newstrom, 1991, p. 94).

Es menester manifestar que solo a través del clima organizacional y las motivaciones, es que las políticas y prácticas administrativas, la tecnología, los procesos de toma de decisiones moldean el comportamiento de los equipos de trabajo. Esto nos dice, el clima organizacional es el conjunto de conceptos que los individuos comparten respecto del lugar donde trabajan. (Sudarsky, 1977, p. 54)

Como conceptos, las percepciones del clima son abstracciones significativas de conjuntos de indicios basados en los acontecimientos, condiciones, prácticas y procedimientos que ocurren y caracterizan la vida diaria de una organización (Hall, 1983, p. 121)

Con respecto a lo señalado anteriormente, hay que destacar la precisión realizada por el autor respecto a que se deben considerar los procedimientos como elementos determinantes del clima organizacional. Esta precisión reviste importancia de lo mencionado anteriormente, ya que existía amplitud y generalidad en los conceptos mencionados anteriormente.

En las organizaciones el clima laboral es una garantía plena de desarrollo y éxito para la organización y toda su gente, no habrá barreras donde la gente no llegue, porque su fuerza interior es más grande que todos los obstáculos, así poder alcanzar cualquier meta. (Chiavenato, 2007, p. 104)

Además, se menciona como aspecto importante del clima organizacional sería la percepción que el empleado tiene de sus necesidades sociales, si se satisfacen y si gozan del sentimiento de la labor cumplida. (Halpin & Crofts, 1964, p. 78)

En esta definición entran a tallar factores tales como la consideración y producción;

en el caso de la consideración en el cual el empleado juzga si el comportamiento de su superior está sustentado o es distante. La percepción del subordinado la que determina su reacción, existiendo parámetros ligados al contexto, tecnología, estructura del sistema organizacional, posición jerárquica que el individuo ocupa en la organización, salario, personalidad, actitudes, nivel de satisfacción y la percepción de clima organizacional por parte de subordinados y superiores.

La eficacia individual y organizacional es alentada al proponer un ambiente participativo, y es que el autor considera que es la participación la fuente de motivación del personal; asimismo se considera que toda organización que oriente sus esfuerzos a que sus miembros aspiren a la realización personal logrará un rendimiento superior en cuanto al logro de metas y objetivos organizacionales. Los resultados obtenidos por las organizaciones como: productividad, ausentismo, tasas de rotación, rendimiento, satisfacción de los empleados; influyen sobre la percepción de clima organizacional. Es a raíz de este pensamiento que establece tres variables para el análisis y diagnóstico del sistema organizacional, y que define como causales, intermediarias y finales que componen las dimensiones y tipos de clima existentes en las organizaciones. En primer lugar, las variables causales las cuales se definen como variables independientes, están orientadas a indicar el sentido en que una organización evoluciona y obtiene resultados. Comprende la estructura organizativa y administrativa como las reglas, decisiones, competencias y las actitudes. Así mismo las variables intermedias: Están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revisten gran importancia, ya que son las que determinan los procesos organizacionales de la organización. Y finalmente las variables finales: Tienen lugar como resultado de la interacción de las variables causales e intermedias. Están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización, tales como productividad, ganancia o pérdida. Constituyen los procesos organizacionales de la organización. (Likert, 1968, p. 69)

La interacción de las variables mencionadas anteriormente ocasiona la determinación de dos grandes tipos de clima organizacional, así como de cuatro sistemas. Por un lado, el clima autoritario: Conformado por el sistema I, el cual es

autoritario explotador, y el sistema II que es autoritario paternalista, el cual está compuesto por el sistema I, se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, percibiéndose temor, castigos, amenazas, ocasionalmente recompensas, la satisfacción de las necesidades permanece en niveles psicológicos y de seguridad, y la interacción entre superiores y subordinados es casi nula. Las decisiones y objetivos se toman únicamente por la gerencia. En este tipo de clima se presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus subordinados no existe más que en forma de directrices o instrucciones específicas. Y por el otro el clima participativo: Conformado por el sistema III, el cual es consultivo, y el sistema IV el cual es participación en grupo. (Likert, 1968, p. 70-71)

El clima autoritario paternalista, compuesto por el sistema II, se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados. La mayor parte de las decisiones las toma la gerencia, pero algunas se toman en niveles inferiores. Se suele utilizar las recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores y se manejan mecanismos de control, los cuales pueden delegarse a niveles intermedios e inferiores. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados. Sin embargo, se da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado. Pueden desarrollarse, en este tipo de clima, grupos informales, pero estos no siempre reaccionan a los fines de la organización. (Brunet, 1992, p. 110)

Acerca del desempeño laboral en la función pública es una profesión científica, centra su actuación en la persona, la familia y la comunidad. Asimismo, proporciona servicio administrativo aplicando los conocimientos y técnicas específicas de su disciplina, derivadas de las ciencias humanas, administrativas, sociales, que se traducen en desempeño y por ende en competencias profesionales. La función pública profesional sustenta su desempeño en el servicio productivo que en palabras implica utilizar el conocimiento científico, analizarlo con enfoque holístico de modo que la situación pueda articularse plenamente al contexto social, económico, legal, para tomar la mejor decisión sobre la actuación que ofrecerá al cliente. Esta situación tiene dos componentes fundamentales: lo humano y la calidad. (Abaunza, 2000, p. 34)

Lo manifestado anteriormente evidencia que, para lograr un apropiado desempeño profesional, es fundamental su participación activa en los procesos gerenciales, orientados al servicio humano, individualizado y recíproco, porque es único e irrepetible, y a su vez, fortalecen su competencia profesional, está definida como la capacidad para llevar a la práctica los conocimientos, las habilidades y las actitudes propias de la profesión. Así mismo se puede definir como el cumplimiento del deber como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente. (Castells, 2009, p. 221)

Según Gutiérrez (2006) se “refiere a una tarea vital del funcionario y su equipo es establecer el sistema de medición del desempeño de la organización de tal forma que se tenga claro cuáles son los signos de la organización”. (p. 25) Por otro lado, Chiavenato (2000) indica que, el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”. (p. 43)

El desempeño laboral de los servidores públicos debe incluir las siguientes exigencias profesionales, conocimiento de la materia, buenas credenciales, capacidad de seleccionar los materiales curriculares más adecuados, diseñar la instrucción y planificar las sesiones de aprendizaje, monitorización y evaluación de los aprendizajes de los alumnos, conocimiento de la normatividad legal relacionada con adecuación, participación en servicios profesionales y en actividades en desarrollo del personal. (Mateo, 2007, p. 66)

Fundamentos teóricos del desempeño laboral se afianza en la aplicación de teorías que permitan garantizar la calidad; en este sentido Vergara (2009) describe algunas teorías psicológicas que “permiten predecir el desempeño; algunas de ellas son las de fijación de metas y la teoría de la expectativa. En este caso se hizo énfasis en estas dos teorías ya que encajan perfectamente en relación con el desempeño laboral” (p. 14).

Las metas específicas incrementan el desempeño y las metas difíciles, cuando son aceptadas, aumenta aún más el desempeño. Ello se debe a que los estudios sobre el establecimiento de metas han demostrado superioridad de las metas específicas

y desafiantes como fuerzas motivadoras. (Robbins, 2007, p. 20). Si bien no podemos afirmar que siempre se establece que los empleados participen en el proceso de establecimiento de metas, la participación es preferible a la simple asignación de metas cuando se espera que surja resistencia para aceptar los retos más difíciles.

Las teorías de las expectativas determinan como un individuo tiende a actuar de cierta manera con la expectativa de que el acto lo seguirá un resultado determinado y con base en lo atractivo que ese resultado le presenta al individuo. Vroom (1999) plantea tres variables que argumentan estos planteamientos citados a continuación. “Encontramos expectativa o relación esfuerzo-desempeño, es la probabilidad percibida por el individuo de que al ejercer cierta cantidad de esfuerzo obtendrá cierto nivel de desempeño”. (p. 54)

El desempeño puede ser claramente predecibles basado en estas dos teorías, entonces el desempeño profesional es una actuación orientada a un resultado, a una realidad observable, medible y dinámica. Su carácter dinámico radica en que el desempeño profesional es la acción mediante la cual se realiza una tarea, como es el desempeño de una determinada profesión. (Toro, 2009, p. 23). Este mismo autor define el desempeño gerencial como la capacidad consecuente para producir los resultados deseados, mediante la utilización de los recursos físicos y humanos en períodos prolongados de tiempo en las diversas tareas inherentes al cargo. Asimismo, según Drucker (2003), plantea que “el desempeño debe ser el eje de la organización, es la existencia de elevadas normas de desempeño del grupo, tanto para el desempeño laboral como para cada individuo”. (p. 43). En este sentido las funciones del personal que labora dentro de una organización empresarial, son las que impulsan el desarrollo de la misma, que se ve reflejada en sus resultados, en productos de alta calidad y una elevada productividad.

Otro aspecto asociado al desempeño gerencial son los roles, los cuales se definen como el conjunto de patrones conductuales esperados que se atribuyen a alguien que ocupa una determinada posición en la unidad social. Estos comportamientos, manifiestos con el desempeño de un cargo, no son autónomos y de hecho no responden, a decisiones individuales sino más bien, a normas, expectativas determinadas en el puesto que ocupa, y los roles que representan. En sentido

general, los roles, las funciones y las tareas son algunos aspectos estrechamente ligados al desempeño laboral.

Otro aspecto asociado al desempeño laboral son las estrategias y los métodos de enseñanzas, los cuales siempre se orientan a la actividad comunicacional, según Nieto (2012), plantea que “la comunicación debe tener carácter clínico, en el sentido que el desempeño laboral tiene que reconocer que su misión es optimizar el desarrollo de aprendizajes, aplicando estrategias y métodos de rigurosidad científico y actuando de una manera profunda y objetiva.” (p. 76)

Al respecto Barroso (2011), opina que “el desempeño laboral debe ser un agente de cambio, capaz de descubrir el potencial escondido del servidor es la persona y profesional que ayuda, interviene y orienta el crecimiento del educando” (p. 33). En este sentido debe caracterizarse por tener vocación y pedagogía, interés y agrado por el trabajo que realiza, proponer el aprendizaje recíproco maestro-servidor, motivar y comunicar, promover un servicio integral, es decir, educar para la vida, administrar el centro laboral al cual debe el servicio, ejecutar un auténtico desarrollo institucional.

El desempeño laboral desarrolla una serie de aspectos, entre los más específicos se puede mencionar los que están relacionados con la administración del proceso enseñanza-aprendizaje, que debe poner en práctica, los cuales son: planificación, organización, ejecución, control y evaluación. Esta labor es afectada por los avances tecnológicos que están retando a los profesionales de las entidades públicas al enfrentamiento de las nuevas demandas sociales. Por tal razón, exige una preparación de excelencia fundamentada en nuevos paradigmas, que requiere de él una aptitud de apertura al cambio, a los conocimientos novedosos y al desarrollo de su potencialidad, de esta manera se facilitará el manejo de las interacciones entre el individuo, organización y entorno.

En este mismo orden de idea un desempeño laboral debe ser capaz de cumplir con los procesos gerenciales, detectando y seleccionando las alternativas más convenientes para la resolución de problemas. En tal sentido, Barroso (2011), plantea que “la persona que planifica, organiza, dirige y controla una organización con el fin de alcanzar los objetivos propuestos en un ambiente o función”. (p. 103).

De allí la necesidad de capacitar con sólida atención y experiencia.

Así mismo se dice que el desempeño laboral del servidor público, es el procedimiento para determinar las actividades que realizan los profesionales que ejecutan de acuerdo a la organización. En otras palabras, para ser hábil en su desempeño, según Stoner, Freeman & Gilbert (2003) se requiere una “medida de la eficiencia y la eficacia de un gerente, grado en que se determina o alcanzan los objetivos acertados”. (p. 61)

En otras palabras, Arndt, & Huckabay, (2002) indican que “el desempeño ineficiente es una conciencia de la insatisfacción del trabajo” (p. 105). El desempeño es observable, puede compararse con lo que usualmente se espera de un profesional que laboran en el poder judicial que debe desempeñar un determinado papel. Puede el desempeño darse deficientemente como una explicación de resultados deficientes. Lo mismo que la falta de motivación o la falta de oportunidades para desempeñarse adecuadamente.

En otras palabras, el desempeño laboral en los profesionales en la función pública se evidencia en el trabajo que engloba los objetivos de los distintos grupos jerárquicos que laboran en el poder judicial tales como: bachilleres, técnicos y licenciados. Siendo el desempeño del profesional visto como el trabajo que realiza en relación al nivel jerárquico que éste asume al permanecer en un área de especialización o servicio designado por el departamento de la función pública.

Según Chiavenato (2007) resalta que “sólo la comprensión de la naturaleza de esas relaciones humanas permite al administrador obtener mejores resultados de sus subordinados y facilita la creación de una atmósfera donde cada individuo es estimulado a expresarse libre y sanamente”. (p. 94)

De lo mencionado anteriormente, subyace que el personal que laboran en el poder judicial debe ser maestro, consejero y administrador, preocupado por la promoción y mantenimiento de los usuarios, así como proporcionar los servicios necesarios cuando éstos se encuentran enfermos. Esto conlleva a tomar decisiones en la gestión del servicio y permite conocer el desempeño laboral; con una idea mucho más exacta o precisa que cada profesional que laboran en el poder judicial posee, el cual permite observar la calidad de trabajo de cada profesional en su práctica

diaria.

No obstante, si la forma de actuar de un servidor no es satisfactoria o cuesta más de lo que ayuda al usuario, entonces es preciso informarle a dicho profesional de que existen formas más convenientes, esto según Arndt, y Daderian (2002) “es resultado de la supervisión apropiada y de la educación continua”. (p. 66)

De acuerdo a lo citado, se infiere que esta es una excelente oportunidad entre el empleado y su supervisor inmediato que facilita una mayor integración, dando paso al trabajo interdisciplinario. Por otro lado, le proporciona al profesional en la función pública la oportunidad de conocer la opinión que sobre su trabajo tienen los supervisores. Esto es muy importante porque se le evidencia que la institución se preocupa por él y por su bienestar personal y profesional, elevando con ello la moral del empleado y lo motiva en el cumplimiento de sus actividades. En este sentido el desempeño en el área que laboran en el poder judicial tiene como base fundamental la relación y transmisión de información hacia sus directivos y de igual forma hacia los compañeros ocupantes de cargos en la institución donde laboran.

#### **1.4. Formulación del problema**

Frente a la realidad problemática descrita y revisando los trabajos previos y planteados las teorías seleccionadas se formula la siguiente interrogante ¿Cuál es Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño laboral delos Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES Chimbote, 2017?

#### **1.5. Justificación del estudio**

La presente investigación se justifica porque es necesario desarrollar la temática y es conveniente porque permitirá identificar el nivel del Clima Organizacional y el desempeño laboral y su relación que existe entre cada una de ellos así también la investigación presenta como relevancia social porque la identificación y la mejora del clima organización adundara en la mejora del desempeño laboral la misma que se verá reflejada en la atención de calidad tanto a los usuarios internos y externos que acuden a la institución; las implicaciones prácticas, que se derivaran de los resultados que obtendremos en el presente estudio tendrán que ver con las medidas a tomar por los responsables de esta organización, este estudio de investigación es de valor teórico, porque es fuente

de conocimientos y antecedente para la realización de futuras investigaciones en el campo de la Gestión Pública en la solución de una serie de problemas que afectan directa e indirectamente el desempeño laboral en la institución

La investigación es de utilidad metodológica por cuanto permite describir la influencia del Clima Organizacional y el desempeño laboral de los Inspectores SANIPES Chimbote. Por otro lado la investigación se realizará teniendo en consideración los procedimientos matrices del sistema de investigación científica y se empleará el cuestionario como instrumento de recolección de información, previo su validación y determinación de su vialidad para el estudio por separado de la dimensión en ese sentido, sobre la base de esto se podrán diseñar más investigaciones correlacionales y/o experimentales que, en conjunto, contribuyan a la solución de los diversos problemas en las instituciones públicas

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

Hi: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los inspectores del organismo nacional de sanidad pesquera -SANIPES Chimbote 2017.

H0: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los inspectores del organismo nacional de sanidad pesquera - SANIPES Chimbote 2017.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

H<sub>a</sub>: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la dimensión capacidad Cognitiva en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote 2017.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la dimensión capacidad Cognitiva en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote 2017.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la dimensión capacidad psicomotora en los inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote 2017.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la dimensión capacidad psicomotora en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote 2017.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la dimensión Motivación profesional en los inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote 2017.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la dimensión Motivación profesional en los inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote 2017.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote, 2017.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

Identificar el nivel de clima organizacional en los inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote, 2017.

Identificar el nivel de desempeño laboral en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote, 2017.

Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la dimensión capacidad Cognitiva en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote 2017.

Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la dimensión capacidad Psicomotora en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote 2017.

Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la dimensión motivación profesional en los inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote 2017.

# **CAPÍTULO II**

# **MÉTODO**

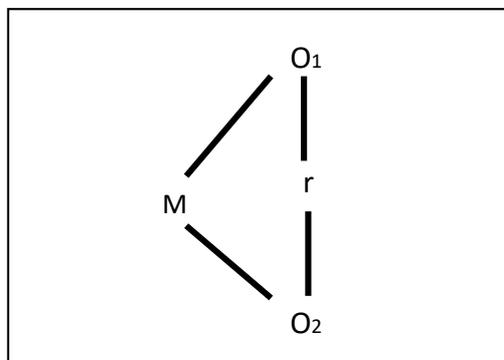
## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista, (2014) “el diseño es un plan o una estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación y responde al planeamiento del problema. (p 128) El diseño de la investigación será de tipo descriptivo correlacional, por que proporciona al investigador orientación o guías para la determinación de un determinado estudio.

Sera no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 149).

Sera transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.151). El diagrama que corresponde será:



donde:

**M:** Es la muestra

**O1:** Es la información que se recoge de la variable Clima Organizacional.

**O2:** Es la información que se recoge de la variable Desempeño Laboral.

**r:** Es la relación entre ambas variables.

## **2.2. Variables, operacionalización**

### **Variables**

Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. Las variables adquieren valor para la investigación científica cuando llegan a relacionarse con otras variables, es decir, si forman parte de una hipótesis o una teoría. En este caso, se les suele denominar constructos o construcciones hipotéticas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.105). En la presente investigación se obtuvo las variables

Variable (X): Clima Organizacional

Variable (Y): Desempeño Laboral

## Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	ESCALA DE MEDICION			
						ORDINAL			
						S (3)	CS (2)	AV (1)	N (0)
Clima organizacional	Chiavenato (2007), En las organizaciones el clima laboral es una garantía plena de desarrollo y éxito para la organización y toda su gente, no habrá barreras donde la gente no llegue, porque su fuerza interior es más grande que todos los obstáculos, así poder alcanzar cualquier meta	Conjunto de actitudes que muestran los Inspectores respecto al Clima Organizacional al interior del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, el cual será medido en la escala	Responsabilidad	Motivación	Considera Ud. Que hay una mayor motivación cuando no existe supervisión sobre su trabajo?				
				Criterio en toma de decisiones	Considera Ud. Importante que su jefe confié en su criterio cuando hay que tomar decisiones?				
				Satisfacción del trabajador	Considera Ud. Que la satisfacción del trabajador está ligado al reconocimiento de sus competencias?				
				Desafío	Considera Ud. Motivador un puesto de trabajo con mucha responsabilidad y que se presenta ante ud. Como un desafío?				
				Objetivos y metas	Considera Ud. Que para mantener una buena predisposición del trabajo el compartir los objetivos de metas de la institución?				
			Desafío	Modifica el nivel de metas	Considera Ud. importante que la institución cada determinado periodo de tiempo modifique el nivel de metas.				
				Metas ambiciosas	Considera Ud. un reto que la institución le plantee metas ambiciosas.				
				Evolución para motivación	Considera Ud. que es necesario estar sometido a evaluación para sentirse motivado a realizar su trabajo?				
				Sensación de bienestar	Considera Ud. que conocer lo que la institución espera del desempeño le da una sensación de bienestar?				
				Estándares de rendimiento	Considera Ud. que es importante establecer estándares de rendimiento para motivarlo a realizar mejor su trabajo.				
			Relaciones	Comunicación para sentirse satisfecho	Considera Ud. que se requiere un jefe comunicativo para sentirse satisfecho con el trabajo que realiza?				
				Buenas relaciones personales	Considera Ud. que es necesario mantener buenas relaciones personales con quien coordina para realizar su labor de la mejor manera.				
				Confraternidad en el equipo de trabajo	Considera Ud. importante que haya confraternidad en el equipo de trabajo para sentirse bien?				
				Ambiente de trabajo para solucionar conflictos	Considera Ud. satisfactorio encontrar un ambiente de trabajo en el cual se solucionen los conflictos?				
				Tolerancia con compañeros de trabajo	Considera Ud. que para mantener un ambiente laboral agradable ser tolerante con los compañeros de trabajo?				

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	ESCALA DE MEDICION			
						ORDINAL			
						S (3)	CS (2)	AV (1)	N (0)
Desempeño Laboral	Según (Chiavenato 2000), "Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos".	Conjunto de actitudes que muestran los Inspectores respecto al Desempeño Laboral al interior del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, el cual será medido en la escala	Capacidad Cognitiva	Función asistencial	Considera Ud. que los conocimientos de los trabajadores no son satisfactorios porque difieren de las competencias exigidas para el cargo?				
				Conocimientos técnicos	Considera Ud. que los conocimientos técnicos se encuentran comprendidos dentro de las competencias exigidas para el cargo?				
				Capacitación	Considera Ud. que existen trabajadores que deben ser capacitados en temas que contengan los conocimientos relacionados con el cargo que desempeñan?				
				Desempeño de sus funciones	Considera Ud. que los trabajadores cuentan con amplia experiencia en los cargos que tienen asignado por lo que desempeñan bien sus funciones?				
				Competencias asumidas	La conducta manifiesta madurez en las competencias asumidas, por lo que no requieren capacitación?				
			Capacidad Psicomotora	Nivel de comunicación	Considera Ud. Que los niveles jerárquicos requieren capacitación para desempeñar bien sus funciones?				
				Buenas relaciones funcionales	Considera Ud. Que las buenas relaciones funcionales favorecen la organización y el buen desempeño laboral?				
				Ausencia de relaciones funcionales	Considera Ud. Que la ausencia de relaciones funcionales optimas desfavorecen el desempeño laboral en la organización?				
				Desempeño satisfactorio	Considera Ud. Que la relaciones funcionales en la organización deben mejorar para que desempeñen satisfactoriamente sus labores?				
			Motivación profesional	Metas establecidas	Considera Ud. Que los productos de los trabajadores bien capacitados superan metas establecidas?				
				Logros y metas satisfacen la autoestima	Considera Ud. Que los productos y logros de metas satisfacen la autoestima de los trabajadores?				
				Productos de calidad y metas	Considera Ud. Que el desempeño laboral de los trabajadores se refleja en los productos de calidad y metas?				
				No logra metas propuestas	Considera Ud. Que los trabajadores realizan de manera deficiente su trabajo, por lo que en su desempeño laboral no logra las metas propuestas?				
				Mejorar la calidad de desempeño laboral	Considera Ud. Que los trabajadores deben mejorar la calidad de su desempeño laboral?				
	Función asistencial	Considera Ud. que los conocimientos de los trabajadores no son satisfactorios porque difieren de las competencias exigidas para el cargo?							

### 2.3. Población y muestra

#### Población:

Hernández eT al. (2014) “define a la población o universo como el conjunto de todos los casos que concuerda con determinada especificación” (p.174)

La población estuvo conformada por 10 inspectores del organismo nacional de sanidad pesquera -SANIPES Chimbote 2017, según el siguiente cuadro

**Tabla N° 1:**  
**Población inspectores del organismo nacional de sanidad pesquera - SANIPES Chimbote 2017.**

TRABAJADORES	SEXO		Total
	Hombres	Mujeres	
Inspectores del organismo nacional de sanidad pesquera -SANIPES Chimbote 2017.	08	02	10
<b>TOTAL</b>	<b>08</b>	<b>02</b>	<b>10</b>

#### Muestra

Hernández eT al. (2014) “la muestra es un subconjunto de la población de interés sobre el cual se recolectaran datos y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe de ser representativo de la población” (p. 173)

Para la presente investigación se utilizó el total de la Población como muestra.

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

#### Técnica

La encuesta. Permite obtener información sobre el control interno y la inversión de obras públicas, y poder describir y explicar de la mejor forma el problema.

## **Instrumentos**

Ruiz (2008, ) considera que, “Un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o variables que el investigador tiene en mente”.

los instrumentos a utilizar son los cuestionarios sobre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Respecto al cuestionario de clima organizacional este evalúa el nivel de Clima organizacional en los inspectores del organismo nacional de sanidad pesquera SANIPES teniendo como dimensiones la responsabilidad el cual cuenta con los indicadores de motivación, criterio en toma de decisiones, satisfacción del trabajador, desafío, objetivos y metas; desafío el cual cuenta con los indicadores de metas ambiciosas, modifica el nivel de metas, evaluación para la motivación, sensación de bienestar, estándares de rendimiento; relaciones el cual cuenta con los indicadores de comunicación para sentirse satisfecho, buenas relaciones personales, confraternidad en el equipo de trabajo, ambiente de trabajo para solucionar conflictos, tolerancia con compañeros de trabajo.

Respecto al cuestionario desempeño laboral este evalúa el nivel de desempeño laboral en los inspectores del organismo nacional de sanidad pesquera SANIPES teniendo como dimensiones Capacidad cognitiva el cual cuenta con los siguientes indicadores: función asistencial, conocimientos técnicos, capacitación, desempeño de sus funciones, competencias asumidas; Capacidad motora el cual cuenta con los siguientes indicadores: nivel de comunicación, buenas relaciones funcionales, ausencia de relaciones funcionales, desempeño satisfactorio, metas establecidas; Motivación profesional el cual cuenta con los siguientes indicadores: logros y metas satisfacen la autoestima, productos de calidad y metas, no logra metas propuestas, mejora la calidad de desempeño laboral.

## **Validez**

Henández et al. (2014) señala que es “el grado en que un instrumento mire realmente las variables que pretende medir.” (p. 200)

Asimismo, Hernández et al. (2014) refiere que “la validez de contenido se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide.” (p. 201)

Esto quiere decir que en la presente tesis, es de tipo de validez de contenido puesto que está midiendo la relación que hay entre el ítem, indicador, dimensión y la variable.

Los instrumentos de recolección empleados en la presente tesis fueron sometidos a la validez de dos expertos con grado de magister.

### **Confiabilidad**

Hernández et al. (2014) establece que es “el grado en que un instrumento produce resultado consistentes y coherentes.” (p. 200) Hay que mencionar además que para establecer la confiabilidad de los cuestionarios, se realizó una prueba piloto dirigido a 10 persona, mediante la cual se obtuvo la confiabilidad a través del coeficiente del alfa de cronbach, donde el resultado obtenido en el cuestionario de clima organizacional es de 0.872, manifestándose que el instrumento es bueno. Asimismo, respecto al cuestionario de estrés laboral se obtuvo una confiabilidad de 0.830, manifestándose que el instrumento es bueno.

### **2.5. Métodos de análisis de datos**

Se emplea la estadística descriptiva para la presentación de los resultados en cuadros de distribución de frecuencias diversas con sus correspondientes gráficos y análisis, de igual forma la estadística inferencial, para la prueba de contrastación de la hipótesis, consistente en el coeficiente de correlación de Pearson, por cuando ambas variables se encuentran en el nivel de medición intervalo, cuya fórmula es:

$$r = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X) \cdot (\sum Y)}{N}}{\sqrt{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \cdot \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}}$$

donde:

XY: Son los datos obtenidos para las variables clima organizacional y estrés laboral.

N: Es el número de categorías o clases de intervalo.

**Leyenda:**

**GRADO DE RELACIÓN**

0.7 a 1.0	Muy fuerte
0.5 a 0.7	Fuerte
0.3 a 0.49	Débil
0.1 a 0.29	Nula

**2.6. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos que se tuvo en cuenta en la presente investigación se relacionan:

Principio de Veracidad.- Responde a las normas para referenciar a los diferentes autores y demás material bibliográfico consultado.

El Principio de Fidelidad.- Respetando el cumplimiento de lo planteado en el proyecto con los cambios debidamente justificado asegurando que los participantes de la muestra no conocerán la información proporcionada por ellos.

El Respeto a la Autonomía.- Este principio se plasmará a través de medidas como la aplicación y explicación del consentimiento informado, se tendrá cuidado la seguridad de los que los participantes tengan la capacidad legal de tomar la dirección de participar a partir de la explicación de la naturaleza, duración y propósitos y los posibles inconvenientes a afrontar.

El Principio de Beneficencia.- En el presente proyecto de investigación se explicará a los participantes los beneficios y riesgos a que están sometidos para determinar su aceptación o no al estudio.

El Principio de Justicia.- Ya que la selección de la muestra no permite distinguir raza, sexo o religión de los participantes, es importante señalar que en el futuro la investigación será la herramienta para comprender el fenómeno del rendimiento académico.

Anonimato.- Situación de permanencia en el anónimo.

Confidencialidad.- Que se hace o se dice en confianza

**CAPÍTULO III**  
**RESULTADOS**

## - RESULTADOS

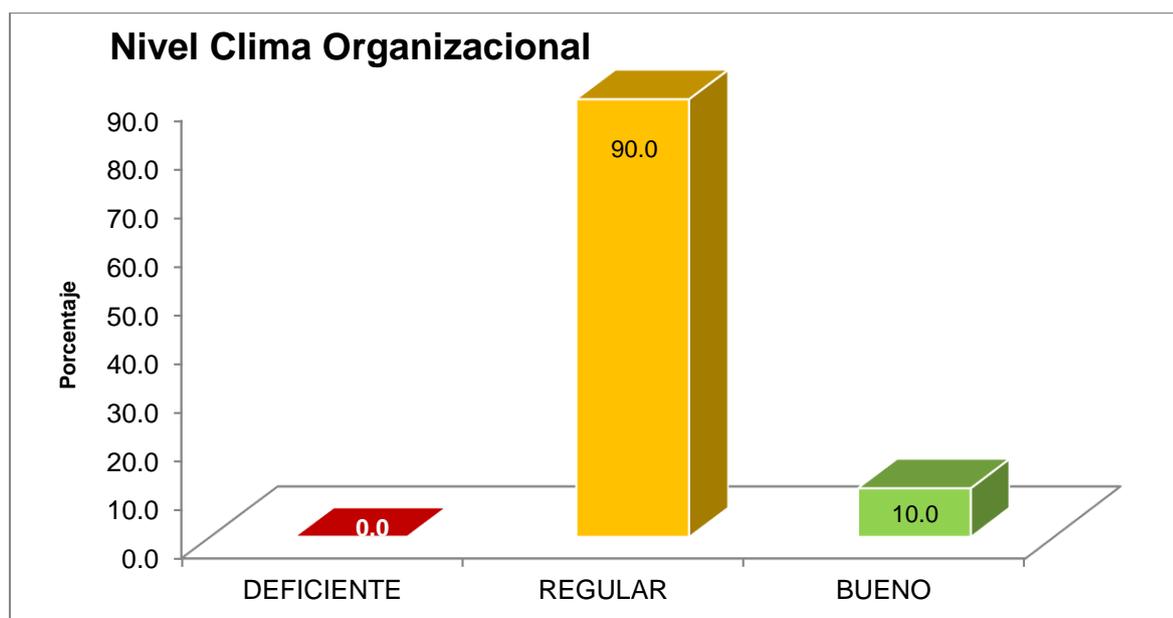
**Tabla 1**

*Nivel de clima organizacional en los inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote, 2017.*

		Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	[00 – 14]	0	0,0
REGULAR	[15 – 30]	9	90,0
BUENO	[31 – 45]	1	10,0
Total		10	100,0

- **Nota:** Fuente: Cuestionario aplicado por la autora

Visto la Tabla 1, se ha identificado que los inspectores manifiestan que el clima organizacional en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES no es deficiente, pero, se ha detectado por expresión del 90,0% de los inspectores que el clima organizacional es mayormente regular, aún más el 10,0% de los mismos indican que el clima organizacional en el mencionado organismo es bueno.



**Figura 1:** *Nivel de clima organizacional en los inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote, 2017.*

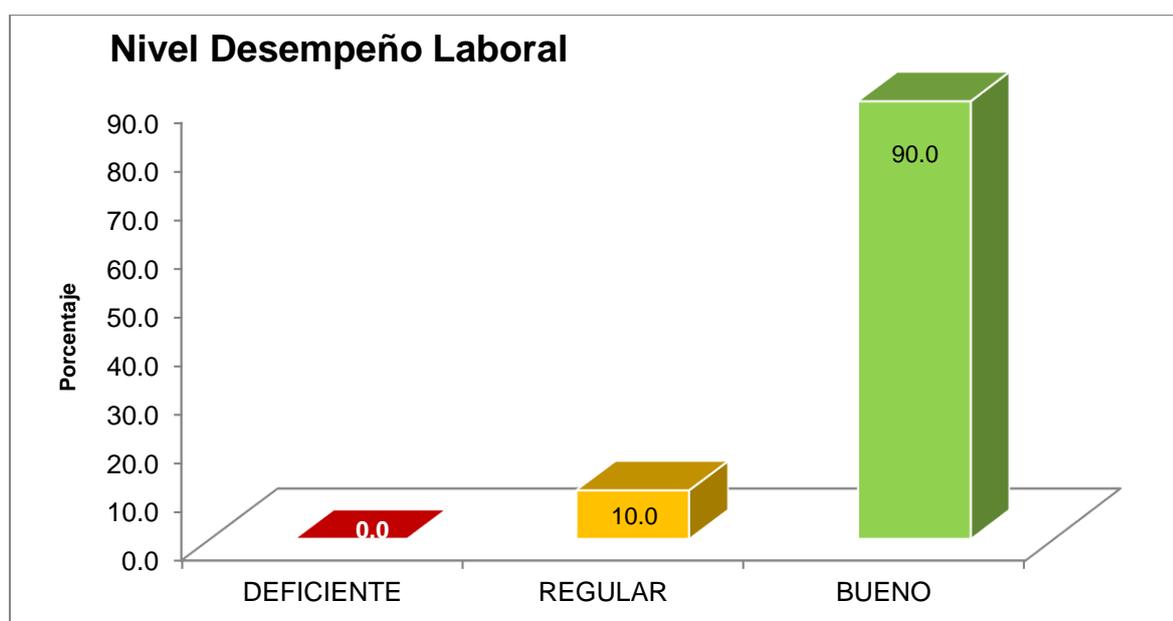
**Tabla 2**

*Nivel de desempeño laboral en los inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote, 2017.*

		Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	[00 – 13]	0	0,0
REGULAR	[14 – 28]	1	10,0
BUENO	[29 – 42]	9	90,0
Total		10	100,0

- **Nota:** Fuente: Cuestionario aplicado por la autora

Visto la Tabla 2, se ha identificado que los inspectores manifiestan que el desempeño laboral en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES no es deficiente, pero, se ha detectado por expresión del 90,0% de los inspectores que el desempeño laboral es mayormente bueno, aún más el 10,0% de los mismos indican que el desempeño laboral en el mencionado organismo es regular.



**Figura 2:** *Nivel de desempeño laboral en los inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote, 2017.*

**Tabla 3**

*Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la dimensión capacidad cognitiva en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES*

Grado de relación: Clima organizacional y Desempeño laboral, dimensión: Capacidad cognitiva.						
Correlación de Pearson Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación $\rho$ con prueba t - student		
				Valor calculado	Sig. experimental	Decisión $p > 0,05$
$r_{xy} = -0,040$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$ $H_\alpha : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	8	$T_c = 0,113$	$p = 0,913$	Se acepta $H_0$

**Nota:** Observando la Tabla 3, se ha determinado a través de la correlación de Pearson que el grado de asociación o relación que establecen las variables clima organizacional y desempeño laboral en la dimensión capacidad cognitiva es  $r_{xy} = -0,040$ , el cual expresa que la relación es nula, es decir, este resultado manifiesta que el clima organizacional y el desempeño laboral en la dimensión capacidad cognitiva se comportan de manera independiente. Por otro lado al observar el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ( $T_c = 0,113$ ) ha generado una significancia  $p = 0,913$  superior al nivel de significancia fijado  $\alpha = 0,05$  y en la Figura 3, el valor calculado ( $T_c = 0,113$ ) es inferior al valor tabular (**2,306**), entonces estos resultados demuestran la hipótesis específica nula planteada, que con un nivel de confianza del 95%, se establece que no existe relación significativa entre las variables mencionadas.

**Correlación de Pearson****Estadístico de Prueba t – Student**

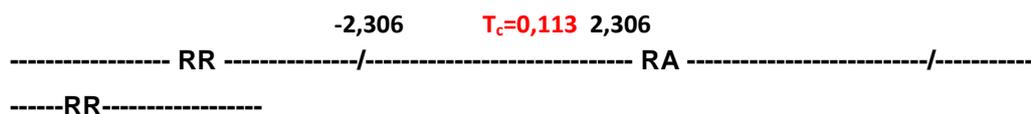
$$r_{xy} = \frac{s_{xy}}{s_x * s_y} = \frac{-0,322}{4,968 * 1,636}$$

$$T_c = r_{xy} * \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{xy}^2}} = -0,040 * \sqrt{\frac{10-2}{1-(-0,040)^2}}$$

$$r_{xy} = -0,040$$

$$T_c = 0,113$$





**Figura 3:** Demostración de la existencia de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, dimensión capacidad cognitiva.

**Nota:** RR: Región de Rechazo      RA: Región de Aceptación

**Tabla 4**

*Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la dimensión capacidad psicomotora en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES*

Grado de relación: Clima organizacional y Desempeño laboral, dimensión: Capacidad psicomotora.						
Correlación de Pearson Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación $\rho$ con prueba t - student		
				Valor calculado	Sig. experimental	Decisión $p < 0,05$
$r_{xy} = 0,724$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$ $H_\alpha : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	8	$T_c = 2,969$	$p = 0,018$	Se rechaza $H_0$

**Nota:** Observando la Tabla 4, se ha determinado a través de la correlación de Pearson que el grado de asociación o relación que establecen las variables clima organizacional y desempeño laboral en la dimensión capacidad psicomotora es  $r_{xy} = 0,724$ , el cual expresa que la relación es fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a mayor clima organizacional, mayor también es el desempeño laboral en la dimensión capacidad psicomotora. Por otro lado al observar el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ( $T_c = 2,969$ ) ha generado una significancia  $p = 0,018$  inferior al nivel de significancia fijado  $\alpha = 0,05$  y en la Figura 4, el valor calculado ( $T_c = 2,969$ ) es superior al valor tabular (**2,306**), entonces estos resultados demuestran la hipótesis específica alterna planteada, que con un nivel de confianza superior del 95%, se establece que efectivamente existe relación significativa entre las variables mencionadas.

**Correlación de Pearson**

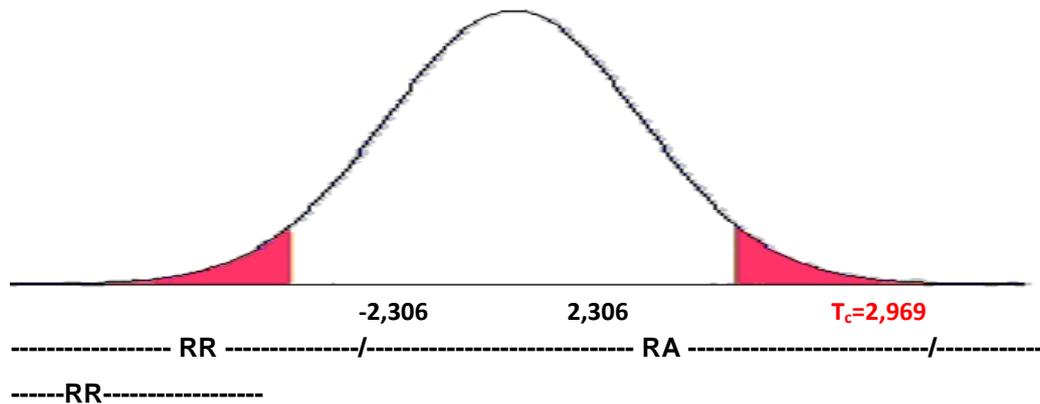
**Estadístico de Prueba t – Student**

$$r_{xy} = \frac{s_{xy}}{s_x * s_y} = \frac{5,100}{4,968 * 1,418}$$

$$T_c = r_{xy} * \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{xy}^2}} = 0,724 * \sqrt{\frac{10-2}{1-(0,724)^2}}$$

$$r_{xy} = 0,724$$

$$T_c = 2,969$$



**Figura 4:** Demostración de la existencia de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, dimensión capacidad psicomotora.

**Nota:** RR: Región de Rechazo RA: Región de Aceptación

**Tabla 5**

*Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la dimensión motivación profesional en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES*

Grado de relación: Clima organizacional y Desempeño laboral, dimensión: Motivación profesional.						
Correlación de Pearson Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación $\rho$ con prueba t - student		
				Valor calculado	Sig. experimental	Decisión $p < 0,05$
$r_{xy} = 0,809$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$ $H_\alpha : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	8	$T_c = 3,893$	$p = 0,005$	Se rechaza $H_0$

**Nota:** Observando la Tabla 5, se ha determinado a través de la correlación de Pearson que el grado de asociación o relación que establecen las variables clima organizacional y desempeño laboral en la dimensión motivación profesional es  $r_{xy} = 0,809$ , el cual expresa que la relación es fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a mayor clima organizacional, mayor

también es el desempeño laboral en la dimensión motivación profesional. Por otro lado al observar el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ( $T_c = 3,893$ ) ha generado una significancia  $p = 0,005$  inferior al nivel de significancia fijado  $\alpha = 0,05$  y en la Figura 5, el valor calculado ( $T_c = 3,893$ ) es superior al valor tabular (**2,306**), entonces estos resultados demuestran la hipótesis específica alterna planteada, que con un nivel de confianza superior del 95%, se establece que efectivamente existe relación muy significativa entre las variables mencionadas.

### Correlación de Pearson

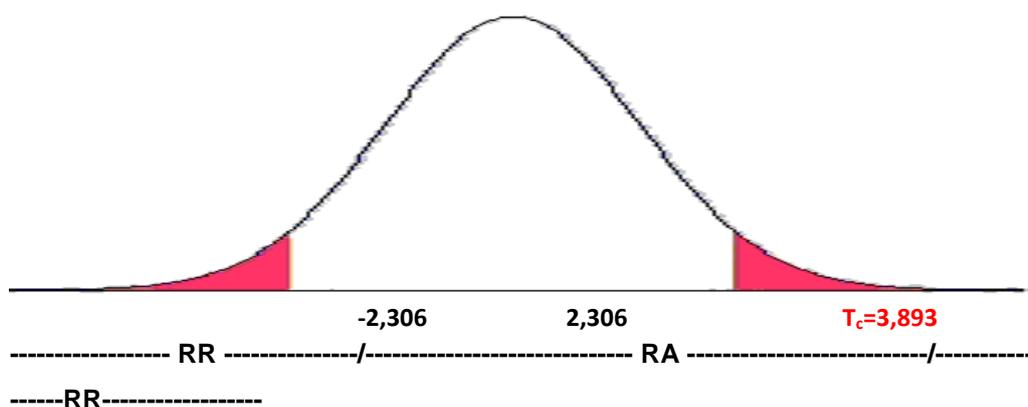
### Estadístico de Prueba t – Student

$$r_{xy} = \frac{s_{xy}}{s_x * s_y} = \frac{8,889}{4,968 * 2,211}$$

$$T_c = r_{xy} * \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{xy}^2}} = 0,809 * \sqrt{\frac{10-2}{1-(0,809)^2}}$$

$$r_{xy} = 0,809$$

$$T_c = 3,893$$



**Figura 5:** Demostración de la existencia de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, dimensión motivación profesional.

**Nota:** RR: Región de Rechazo RA: Región de Aceptación

**Tabla 6**

*Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES*

Grado de relación: Clima organizacional y Desempeño laboral.						
Correlación de Pearson Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación $\rho$ con prueba t - student		
				Valor calculado	Sig. experimental	Decisión $p < 0,05$

	$H_0 : \rho_{xy} = 0$					Se rechaza $H_0$
$r_{xy} = 0,718$	$H_a : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	8	$T_c = 2,918$	$p = 0,019$	

**Nota:** Observando la Tabla 6, se ha determinado a través de la correlación de Pearson que el grado de asociación o relación que establecen las variables clima organizacional y desempeño laboral es  $r_{xy} = 0,718$ , el cual expresa que la relación es fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a mayor clima organizacional, mayor también es el desempeño laboral. Por otro lado al observar el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ( $T_c = 2,918$ ) ha generado una significancia  $p = 0,019$  inferior al nivel de significancia fijado  $\alpha = 0,05$  y en la Figura 6, el valor calculado ( $T_c = 2,918$ ) es superior al valor tabular (**2,306**), entonces estos resultados demuestran la hipótesis general alterna planteada, que con un nivel de confianza superior del 95%, se establece que efectivamente existe relación muy significativa entre las variables mencionadas.

### Correlación de Pearson

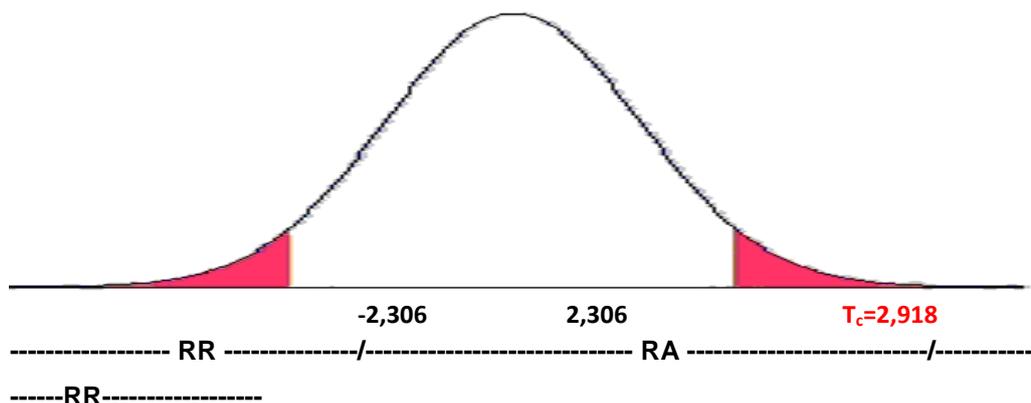
### Estadístico de Prueba t – Student

$$r_{xy} = \frac{s_{xy}}{s_x * s_y} = \frac{13,667}{4,968 * 3,830}$$

$$T_c = r_{xy} * \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{xy}^2}} = 0,718 * \sqrt{\frac{10-2}{1-(0,718)^2}}$$

$$r_{xy} = 0,718$$

$$T_c = 2,918$$



**Figura 6:** Demostración de la existencia de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

- **Nota:** RR: Región de Rechazo RA: Región de Aceptación

# **CAPÍTULO IV**

# **DISCUSIÓN**

### III. DISCUSIÓN

El objetivo de la presente investigación fue establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los inspectores del organismo nacional de sanidad pesquera SANIPES Chimbote 2017, los resultados de la investigación nos indican que se determinó a través de la correlación de Pearson es de  $r_{xy}=0.718$  lo cual expresa que la relación es fuerte y positiva. Estos resultados según la teoría relacionada con el tema se ve reforzado así Chiavenato (2001) indica que el clima organizacional como propiedad del ambiente organizacional influye en el comportamiento de las personas cuando estas realicen sus labores cotidianas, también Forehand & Gilmer (1964) indican que el clima organizacional influye en el ambiente en el cual se desempeñan las personas en especial en sus comportamientos; por su parte Sidorsky (1997) precisa que a través del clima organizacional se moldea el comportamiento de las personas en su trabajo o como manifiesta Holpin & Crofts (1964) quien menciona que en un aspecto del clima organizacional se traduce en la persecución que tienen los empleados de sus necesidades y la satisfacción de sus labores cumplidas.

Los trabajos previos refuerzan aún más los resultados obtenidos así Quiñones (2013) concluye que el clima organizacional es una herramienta fundamental para la gestión de los recursos humanos y el desarrollo de una organización como manifiesta Hinojosa (2010) quien indica que el clima organizacional juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia para las organizaciones e influyen en la satisfacción laboral y que esta es uno de los factores más importantes dentro del clima que se ejerce dentro de una organización; así mismo Pando (2015) en su investigación encuentra que existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los trabajadores administrativos de la universidad Cesar Vallejo; un resultado semejante encuentra Saavedra (2014) al concluir que existe un nivel de correlación positiva y significativa ( $r_{xy}=0.767$ ) entre el clima organizacional y el desempeño laboral; resultados semejantes se encuentran en Carranza (2015) quien encuentra una relación altamente significativa ( $r_{xy}=0,946$ ) entre las variables estudiadas; Rodríguez (2015) quien encuentra un nivel correlacional regular entre el clima organizacional y el desempeño laboral siendo ( $r_{xy}=0,437$ ). Estos resultados no hacen más que

confirmar los resultados alcanzados en la investigación pues a partir de ello se puede afirmar a mejor clima organizacional mejor será el desempeño laboral.

En cuanto a los objetivos específicos procesada la información estadísticamente se encuentra que el nivel de clima organizacional es mayormente regular en un 90% en los inspectores del organismo nacional de sanidad pesquera SANIPES Chimbote 2017 y el nivel de desempeño laboral se ubica en el nivel bueno con un 90% al establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la dimensión cognitiva  $r_{xy}=-0.040$  lo cual expresa que la relación es nula, este resultado puede haberse producido por las respuestas no fidedignas de los inspectores al momento de responder el cuestionario. Cuando se establece la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la dimensión capacidad psicomotora  $r_{xy}=0.724$  lo cual indica a mayor clima organizacional mayor será el desempeño laboral, en la dimensión motivación profesional  $r_{xy}=0.809$ . Estos resultados en cuanto a los niveles clima organizacional y desempeño laboral difieren en gran medida a los encontrados por Prado en el 2015 quien encuentra un nivel alto con un 41.6% y un nivel medio con 58.3% y el desempeño laboral un nivel alto con 58.33%.

También Bocanegra en el 2014 encuentra que el clima organizacional es muy bueno en un 38.9% y muy bueno con un 33%. En el desempeño laboral el nivel es bueno con un 44% y muy bueno con un 22.2% esta situación se debe a que las organizaciones no siempre cultivan climas organizacionales por lo tanto afectan el desempeño laboral de diferentes maneras.

**CAPÍTULO V**  
**CONCLUSIONES**

## IV. CONCLUSIONES

### 5.1. Conclusión general

Se determinó a través de la correlación de Pearson que el grado de asociación o relación que establecen las variables clima organizacional y desempeño laboral es  $r_{xy} = 0,718$ , el cual expresa que la relación es fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a mayor clima organizacional, mayor también es el desempeño laboral.

### 5.2. Conclusiones específicas

Se identificó que los inspectores manifiestan que el clima organizacional en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES no es deficiente, pero, se ha detectado por expresión del 90,0% de los inspectores que el clima organizacional es mayormente regular, aún más el 10,0% de los mismos indican que el clima organizacional en el mencionado organismo es bueno.

Se identificó que los inspectores manifiestan que el desempeño laboral en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES no es deficiente, pero, se ha detectado por expresión del 90,0% de los inspectores que el desempeño laboral es mayormente bueno, aún más el 10,0% de los mismos indican que el desempeño laboral en el mencionado.

Se determinó a través de la correlación de Pearson que el grado de asociación o relación que establecen las variables clima organizacional y desempeño laboral en la dimensión capacidad cognitiva es  $r_{xy} = -0,040$ , el cual expresa que la relación es nula, es decir, este resultado manifiesta que el clima organizacional y el desempeño laboral en la dimensión capacidad cognitiva se comportan de manera independiente.

Se determinó a través de la correlación de Pearson que el grado de asociación o relación que establecen las variables clima organizacional y desempeño laboral en la dimensión capacidad psicomotora es  $r_{xy} = 0,724$ , el cual expresa que la relación es fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a mayor clima organizacional, mayor también es el desempeño laboral en la dimensión capacidad psicomotora.

Se determinó a través de la correlación de Pearson que el grado de asociación o relación que establecen las variables clima organizacional y

desempeño laboral en la dimensión motivación profesional es  $r_{xy} = 0,809$ , el cual expresa que la relación es fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a mayor clima organizacional, mayor también es el desempeño laboral en la dimensión motivación profesional.

**CAPÍTULO VI**  
**RECOMENDACIONES**

## **V. RECOMENDACIONES**

- Al director ejecutivo del organismo nacional de sanidad pesquera SANIPES elaborar instrumentos para evaluar permanentemente el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en función a las actividades que realizan.
- Al director ejecutivo del organismo nacional de sanidad pesquera SANIPES planificar la gestión de recursos humanos de acuerdo al manual de organización y funciones para reforzar un trato igualitario y justo a los trabajadores.
- Al director ejecutivo del organismo nacional de sanidad pesquera SANIPES modernizar la administración de la institución como un medio para democratizar la toma de decisiones estableciendo canales horizontales de comunicación y promoción de los trabajadores de acuerdo a su desempeño profesional.
- A las autoridades del ministerio de la producción realizar capacitaciones y talleres en todos los organismos a su cargo para la resolución de conflictos.

## **VII. REFERENCIAS**

## VI. REFERENCIAS

- Alva A. y Domínguez A. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad San Pedro de Chimbote, Chimbote, 2013.
- Álvarez, D. y Nuñez, Y. (2001). Influencia del Clima Organizacional en la Motivación de los trabajadores de la Empresa ENCAVA. C.A. Universidad de Carabobo.
- Aranguren, N. (2006). Formación gerencial y desempeño laboral del gerente educativo. Maracaibo. Universidad "Rafael Urdaneta".
- Brunet, Ignasi y Schilman. (2005). Convivir con el Capital Financiero: Corralito y Movimientos Ahorristas. España: Editorial Fundamentos.
- Centeno S. y Martin, A. (1999). Estudio Sociológico del Clima Organizacional en el Departamento de Atención a los Jubilados de CANTV. Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chourio, G. (2006). Desempeño laboral del supervisor escolar. Maracaibo. Universidad "Rafael Urdaneta".
- Dolly, B. (2007). Administración de servicios de alimentación. Colombia. Editorial Universidad de Antioquia.
- Gan, F y Berbel, H. (2007). Manual de Recursos Humanos. España: UOC
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. Recuperado de <http://revistalenguaje.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/article/view/695/2526>
- Goncalves, A. (1997). Clima Organizacional. Recuperado de <http://www.phpartners.com/>.
- Goncalvez, A. (2000). *Fundamentos el Clima Organizacional*. México: Sociedad Latinoamericana para la Calidad
- Grinnell, R. (5ta Ed.). (1997). Social work research and evaluation: Quantitative and qualitative approaches. New York: Peacock.
- Díaz, F. y Montalban, M. (2004). *El individuo como unidad de análisis. La influencia*

*de los valores, percepciones y actitudes en el comportamiento laboral.*  
España: UOC.

Martínez, M. (2004). *La Investigación Cualitativa Etnográfica En Educación.* México: Trillas.

Maslach, C. (1976). *Burned-out.* Human Behavior. New York: McGraw Hill.

Meléndez, R. (2015). *Relación entre clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014.* Universidad Tecnológica Equinoccial, Ecuador.

Marchart, L. (2006). *Aprendizaje para el Management y el desarrollo organizacional.* Chile: Publicación de la Universidad del Mar.

Méndez A y Figueira, J. (2001). *Incidencia del Clima Organizacional en el Ausentismo Laboral de la Empresa Internacional de Automóviles 2100, C.A* Universidad de Carabobo, Valencia.

Ortiz, J. (2006). *El clima organizacional y la integración del docente a la tecnología informática del nivel medio diversificado en las instituciones del Municipio Escolar Maracaibo N° 2, del Estado Zulia.* Universidad "Rafael Urdaneta", Maracaibo.

Puertas, E. (1998). *Evaluación del Clima Organizacional en la Dirección de Administración de la Universidad de Carabobo.* Valencia.

Ivancevich, J. (2004). *Administración de Recursos Humanos.* México: McGraw Hill.

Vizcaíno, J. (2009). *Inteligencia emocional del personal directivo y clima organizacional en los planteles de educación media y diversificada.* Universidad "Rafael Urdaneta". Maracaibo.

Villasmil, A. (2006). *Las estrategias gerenciales del director y el desempeño laboral de los docentes de las escuelas bolivarianas.* Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo.

# **ANEXO**

Anexo 1: Instrumentos

**CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**Fecha:**

La presente entrevista tiene como finalidad de conocer ante todo sobre la situación del clima organizacional de los inspectores del organismo nacional de sanidad pesquera-Sanipes Chimbote.

Por favor conteste las siguientes preguntas:

Marque con X en los paréntesis, la opción que considere por cada pregunta.

SIEMPRE ( ) CASI SIEMPRE ( ) A VECES ( ) NUNCA ( )

N°	ITEM	ESCALA DE MEDICION			
		S	CS	AV	N
01	Considera Ud. Que hay una mayor motivación cuando no existe supervisión sobre su trabajo?				
02	Considera Ud. Importante que su jefe confié en su criterio cuando hay que tomar decisiones?				
03	Considera Ud. Que la satisfacción del trabajador está ligado al reconocimiento de sus competencias?				
04	Considera Ud. Motivador un puesto de trabajo con mucha responsabilidad y que se presenta ante Ud. Como un desafío?				
05	Considera Ud. Que para mantener una buena predisposición del trabajo el compartir los objetivos de metas de la institución?				
06	Considera Ud. importante que la institución cada determinado periodo de tiempo modifique el nivel de metas.				
07	Considera Ud. un reto que la institución le plantee metas ambiciosas?				
08	Considera Ud. que es necesario estar sometido a evaluación para sentirse motivado a realizar su trabajo?				
09	Considera Ud. que conocer lo que la institución espera del desempeño le da una sensación de bienestar?				
10	Considera Ud. que es importante establecer estándares de rendimiento para motivarlo a realizar mejor su trabajo.				
11	Considera Ud. que se requiere un jefe comunicativo para sentirse satisfecho con el trabajo que realiza?				
12	Considera Ud. que es necesario mantener buenas relaciones personales con quien coordina para realizar su labor de la mejor manera?				
13	Considera ud importante que haya confraternidad en el equipo de trabajo para sentirse bien?				
14	Considera ud satisfactorio encontrar un ambiente de trabajo en el cual se solucionen los conflictos?				
15	Considera ud que para mantener un ambiente laboral agradable ser tolerante con los compañeros de trabajo?				

### FICHA TECNICA

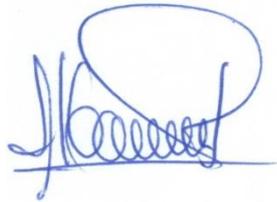
<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario sobre el Clima Organizacional
<b>Autor</b>	Br. Víctor Garibay Trabucco
<b>Dirigido a</b>	Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera de la OD Chimbote.
<b>Evalúa</b>	El nivel de Clima organizacional en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera de la OD Chimbote.
<b>Dimensiones e Indicadores</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Dimensión:</b> Responsabilidad  <b>Indicadores:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación.</li> <li>• Criterio en toma de decisiones.</li> <li>• Satisfacción del trabajador.</li> <li>• Desafío.</li> <li>• Objetivos y metas.</li> </ul> </li>   <li>2. <b>Dimensión:</b> Desafío  <b>Indicadores:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modifica el nivel de metas.</li> <li>• Metas ambiciosas.</li> <li>• Evaluación para motivación.</li> <li>• Sensación de bienestar.</li> <li>• Estándares de rendimiento.</li> </ul> </li>   <li>3. <b>Dimensión:</b> Relaciones  <b>Indicadores:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación para sentirse satisfecho.</li> <li>• Buenas relaciones personales.</li> <li>• Confraternidad en el equipo de trabajo.</li> <li>• Ambiente de trabajo para solucionar conflictos.</li> <li>• Tolerancia con compañeros de trabajo.</li> </ul> </li> </ol>
<b>N° Ítems</b>	15
<b>Interpretación de los Resultados</b>	Cuantitativos.
<b>Forma de Administracion</b>	Individual
<b>Duracion</b>	30 minutos aproximadamente.
<b>Objetivo</b>	Identificar el nivel de clima organizacional de los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera de la OD Chimbote.
<b>Escala de medición</b>	Siempre = 3 Casi Siempre = 2 A veces = 1 Nunca = 0

<b>Análisis estadístico</b>	Los resultados se presentaran en cuadros y barras porcentuales y se aplicara el estadístico coeficiente de correlación de Pearson para demostrar la validez de las hipótesis.
<b>Confiabilidad</b>	Alfa de Crombach
<b>Validez</b>	Validez a través de juicio de experto

Fecha: 26.03.2017

Apellidos y Nombres: Garibay Trabucco Victor Joel

Firma:

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Victor Joel Garibay Trabucco', written over a horizontal line.

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Fecha:

### I. Instrucción:

La presente entrevista tiene como finalidad de conocer ante todo sobre la situación del desempeño laboral de los inspectores del organismo nacional de sanidad pesquera-Sanipes Chimbote.

Por favor conteste las siguientes preguntas:

Marque con X en los parentesis, la opción que considere por cada pregunta.

SIEMPRE (    ) CASI SIEMPRE (    ) A VECES (    ) NUNCA (    )

N°	ITEM	ESCALA DE MEDICION			
		S	CS	AV	N
01	Considera ud que los conocimientos de los trabajadores no son satisfactorios porque difieren de las competencias exigidas para el cargo?				
02	Considera ud que los conocimientos técnicos se encuentran comprendidos dentro de las competencias exigidas para el cargo?				
03	Considera ud que existen trabajadores que deben ser capacitados en temas que contengan los conocimientos relacionados con el cargo que desempeñan?				
04	Considera ud que los trabajadores cuentan con amplia experiencia en los cargos que tienen asignado por lo que desempeñan bien sus funciones?				
05	La conducta manifiesta madurez en las competencias asumidas, por lo que no requieren capacitación?				
06	Considera ud. Que los niveles jerarquicos requieren capacitación para desempeñar bien sus funciones?				
07	Considera ud. Que las buenas relaciones funcionales favorecen la organización y el buen desempeño laboral?				
08	Considera ud. Que la ausencia de relaciones funcionales optimas desfavorecen el desempeño laboral en la organización?				
09	Considera ud. Que la relaciones funcionales en la organización deben mejorar para que desempeñen satisfactoriamente sus labores?				
10	Considera ud. Que los productos de los trabajadores bien capacitados superan metas establecidas?				
11	Considera ud. Que los productos y logros de metas satisfacen la autoestima de los trabajadores?				
12	Considera ud. Que el desempeño laboral de los trabajadores se refleja en los productos de calidad y metas?				
13	Considera ud. Que los trabajadores realizan de manera deficiente su trabajo, por lo que en su desempeño laboral no logra las metas propuestas?				
14	Considera ud. Que los trabajadores deben mejorar la calidad de su desempeño laboral?				

### FICHA TECNICA

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario sobre el desempeño laboral
<b>Autor</b>	Br. Víctor Garibay Trabucco
<b>Dirigido a</b>	Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera de la OD Chimbote
<b>Evalúa</b>	El nivel de desempeño laboral en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera de la OD Chimbote.
<b>Dimensiones e Indicadores</b>	<p>4. <b>Dimensión:</b> Capacidad Cognitiva  <b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Función asistencial.</li> <li>• Conocimientos técnicos.</li> <li>• Capacitación.</li> <li>• Desempeño de sus funciones.</li> <li>• Competencias asumidas</li> </ul> <p>5. <b>Dimensión:</b> Capacidad motora  <b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de comunicación.</li> <li>• Buenas relaciones funcionales.</li> <li>• Ausencia de relaciones funcionales.</li> <li>• Desempeño satisfactorio.</li> <li>• Metas establecidas.</li> </ul> <p>6. <b>Dimensión:</b> Motivación profesional  <b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Logros y metas satisfacen la autoestima.</li> <li>• Productos de calidad y metas.</li> <li>• No logra metas propuestas.</li> <li>• Mejora la calidad de desempeño laboral.</li> </ul>
<b>N° Ítems</b>	14
<b>Interpretación de los Resultados</b>	Cuantitativos.
<b>Forma de Administracion</b>	Individual
<b>Duracion</b>	30 minutos aproximadamente.
<b>Objetivo</b>	Identificar el nivel de desempeño laboral de los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera de la OD Chimbote.
<b>Escala de medición</b>	Siempre = 3 Casi Siempre = 2 A veces = 1 Nunca = 0

<b>Análisis estadístico</b>	Los resultados se presentaran en cuadros y barras porcentuales y se aplicara el estadístico coeficiente de correlación de Pearson para demostrar la validez de las hipótesis.
<b>Confiability</b>	Alfa de Crombach
<b>Validez</b>	Validez a través de juicio de experto

Fecha: 26.03.2017

Apellidos y Nombres: Garibay Trabucco Victor Joel

Firma:

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J. Garibay', written over a horizontal line.

## CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

### Análisis de fiabilidad del cuestionario Clima Organizacional

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	15

### Estadísticos de los elementos

	Media	Varianza de cada ítems	N
P1	1,30	,391	10
P2	2,20	,399	10
P3	2,30	,233	10
P4	2,10	,323	10
P5	2,00	1,111	10
P6	,70	,901	10
P7	,80	1,067	10
P8	,70	1,121	10
P9	2,40	,266	10
P10	1,60	,933	10
P11	1,00	,666	10
P12	,30	,901	10
P13	,10	,099	10
P14	2,70	,233	10
P15	2,50	,278	10

$$\sum S_i^2 = 17,701$$

### Estadísticos total-elemento

	Alfa de Cronbach de cada elemento
P1	,828
P2	,818
P3	,824
P4	,815
P5	,836
P6	,816
P7	,802
P8	,804
P9	,825
P10	,839
P11	,818
P12	,801
P13	,815
P14	,834
P15	,830

### Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
37,50	$S_T^2 = 86,278$	9,289	15

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right] = \frac{27}{27-1} \left[ 1 - \frac{17,701}{86,278} \right]$$

$$\alpha = 0,825$$

El instrumento (cuestionario) que mide clima organizacional ha dado una confiabilidad a través del Alfa Cronbach ( $r = 0,825$ ). Este resultado manifiesta que el instrumento es bueno.

## Análisis de fiabilidad del cuestionario desempeño laboral

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,793	14

### Estadísticos de los elementos

	Media	Varianza de cada ítem	N
PP1	2,70	,233	10
PP2	2,50	,278	10
PP3	2,90	,099	10
PP4	2,70	,233	10
PP5	2,90	,099	10
PP6	2,50	,278	10
PP7	2,50	,278	10
PP8	2,50	,945	10
PP9	2,30	,233	10
PP10	2,80	,178	10
PP11	2,30	,233	10
PP12	1,90	,323	10
PP13	1,20	,844	10
PP14	2,50	,500	10

$$\sum S_i^2 = 12,173$$

### Estadísticos total-elemento

	Alfa de Cronbach de cada elemento
PP1	,784
PP2	,796
PP3	,788
PP4	,786
PP5	,788
PP6	,796
PP7	,777
PP8	,828
PP9	,772
PP10	,778
PP11	,772
PP12	,786
PP13	,761
PP14	,779

### Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
61,80	$S_T^2 = 51,511$	7,177	14

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right] = \frac{27}{27-1} \left[ 1 - \frac{12,173}{51,511} \right]$$

$$\alpha = 0,793$$

El instrumento (cuestionario) que mide desempeño laboral ha dado una confiabilidad a través del Alfa Cronbach ( $r = 0,793$ ). Este resultado manifiesta que el instrumento es bueno.

## INFORME DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO (JUICIO DE EXPERTO)

### I. DATOS GENERALES

**1.1. Título de la Tesis:** Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote 2017

**1.2. Investigador:** Br. Victor Joel Garibay Trabucco

**1.3. Objetivos:**

General: Establecer la Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES, Chimbote 2017

Específico:

- Identificar el nivel del Clima Organizacional en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES, Chimbote 2017
- Identificar el nivel de Desempeño laboral en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES, Chimbote 2017
- Establecer la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la dimensión Responsabilidad en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES, Chimbote 2017.
- Establecer la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la dimensión Desafío en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES, Chimbote 2017.
- Establecer la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la dimensión Relaciones en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES, Chimbote 2017.

**1.4. Características de la Población:** en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES.

**1.5. Tamaño de la Muestra:** 10 en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES.

**1.6. Nombre del Instrumento:** Cuestionario del Clima Organizacional

## II. DATOS DEL INFORMANTE

- 2.1. **Nombres y Apellidos:** Mg. Leiva Olivera Zenhia Mariana
- 2.2. **Grado Académico:** Magister en Gestión Pública
- 2.3. **Institución donde labora:** Universidad Privada TELESUP– Chimbote y Centro de Emergencia Mujer - Chimbote
- 2.4. **Experiencia Laboral:** Maestro en Gestión Pública en la Universidad Privada TELESUP
- 2.5. **DNI:**41745219
- 2.6. **Correo Electrónico:** [m\\_zhenia@hotmail.com](mailto:m_zhenia@hotmail.com)
- 2.7. **Celular:** 943694366



Mg. Zenhia Mariana Leiva Olivera  
GESTIÓN PÚBLICA

## MATRIZ DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO

**TITULO DE LA TESIS:** “Relación entre Clima Organizacional y Desempeño en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES, Chimbote 2017.”

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el Clima Organizacional en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES, Chimbote 2017”

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	ESCALA DE MEDICION ORDINAL			
						S (3)	CS (2)	AV (1)	N (0)
Clima organizacional	Chiavenato (2007), En las organizaciones el clima laboral es una garantía plena de desarrollo y éxito para la organización y toda su gente, no habrá barreras donde la gente no llegue, porque su fuerza interior es más grande que todos los obstáculos, así poder alcanzar cualquier meta	Conjunto de actitudes que muestran los Inspectores respecto al Clima Organizacional al interior del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, el cual será medido en la escala	Responsabilidad	Motivación	Considera Ud. Que hay una mayor motivación cuando no existe supervisión sobre su trabajo?				
				Criterio en toma de decisiones	Considera Ud. Importante que su jefe confíe en su criterio cuando hay que tomar decisiones?				
				Satisfacción del trabajador	Considera Ud. Que la satisfacción del trabajador está ligado al reconocimiento de sus competencias?				
				Desafío	Considera Ud. Motivador un puesto de trabajo con mucha responsabilidad y que se presenta ante ud. Como un desafío?				
				Objetivos y metas	Considera Ud. Que para mantener una buena predisposición del trabajo el compartir los objetivos de metas de la institución?				
			Desafío	Modifica el nivel de metas	Considera Ud. importante que la institución cada determinado periodo de tiempo modifique el nivel de metas.				
				Metas ambiciosas	Considera Ud. un reto que la institución le plantee metas ambiciosas.				
				Evolución para motivación	Considera Ud. que es necesario estar sometido a evaluación para sentirse motivado a realizar su trabajo?				
				Sensación de bienestar	Considera Ud. que conocer lo que la institución espera del desempeño le da una sensación de bienestar?				
			Relaciones	Estándares de rendimiento	Considera Ud. que es importante establecer estándares de rendimiento para motivarlo a realizar mejor su trabajo.				
				Comunicación para sentirse satisfecho	Considera Ud. que se requiere un jefe comunicativo para sentirse satisfecho con el trabajo que realiza?				
				Buenas relaciones personales	Considera Ud. que es necesario mantener buenas relaciones personales con quien coordina para realizar su labor de la mejor manera.				
				Confraternidad en el equipo de trabajo	Considera Ud. importante que haya confraternidad en el equipo de trabajo para sentirse bien?				
				Ambiente de trabajo para solucionar conflictos	Considera Ud. satisfactorio encontrar un ambiente de trabajo en el cual se solucionen los conflictos?				
			Tolerancia con compañeros de trabajo	Considera Ud. que para mantener un ambiente laboral agradable ser tolerante con los compañeros de trabajo?					

  
 Mg. Zenha Mariana Leiva Olivera  
 GESTIÓN PÚBLICA

## INFORME DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO (JUICIO DE EXPERTO)

### I. DATOS GENERALES

**1.1. Título de la Tesis:** Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral Organizacional en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES, Chimbote 2017.

**1.2. Investigador:** Br. Victor Joel Garibay Trabucco

**1.3. Objetivos:**

General: Establecer la Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral Organizacional en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES, Chimbote 2017.

Específico:

- Identificar el nivel del Desempeño Laboral Organizacional en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES, Chimbote 2017.
- Establecer la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la dimensión Capacidad Cognitiva en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES, Chimbote 2017.
- Establecer la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la dimensión Capacidad Motora en Trabajadores Administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2017.
- Establecer la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la dimensión Motivación Profesional en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES, Chimbote 2017.

**1.4. Características de la Población:** Los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES, Chimbote 2017.

**1.5. Tamaño de la Muestra:** 10 en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES.

**1.6. Nombre del Instrumento:** Cuestionario del Desempeño Laboral

## **II. DATOS DEL INFORMANTE**

**2.1. Nombres y Apellidos:** Mg. Christian Antonio Romero Hidalgo

**2.2. Grado Académico:** Magister en Gestión Pública

**2.3. Institución donde labora:** Universidad César Vallejo

**2.4. Experiencia Laboral:** Director de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo

**2.5. DNI:**17870963

**2.6. Correo Electrónico:** [cromeroh@ucv.edu.pe](mailto:cromeroh@ucv.edu.pe)

**2.7. Celular:** 947866886



Mg. Christian Antonio Romero Hidalgo

### MATRIZ DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO

**TITULO DE LA TESIS:** “Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES, Chimbote 2017.”

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el Desempeño Laboral en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES, Chimbote 2017.”

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	ESCALA DE MEDICION ORDINAL			
						S (3)	CS (2)	AV (1)	N (0)
Desempeño Laboral	Según (Chiavenato 2000), “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”.	Conjunto de actitudes que muestran los Inspectores respecto al Desempeño Laboral al interior del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES, el cual será medido en la escala	Capacidad Cognitiva	Función asistencial	Considera Ud. que los conocimientos de los trabajadores no son satisfactorios porque difieren de las competencias exigidas para el cargo?				
				Conocimientos técnicos	Considera Ud. que los conocimientos técnicos se encuentran comprendidos dentro de las competencias exigidas para el cargo?				
				Capacitación	Considera Ud. que existen trabajadores que deben ser capacitados en temas que contengan los conocimientos relacionados con el cargo que desempeñan?				
				Desempeño de sus funciones	Considera Ud. que los trabajadores cuentan con amplia experiencia en los cargos que tienen asignado por lo que desempeñan bien sus funciones?				
				Competencias asumidas	La conducta manifiesta madurez en las competencias asumidas, por lo que no requieren capacitación?				
			Capacidad Psicomotora	Nivel de comunicación	Considera Ud. Que los niveles jerárquicos requieren capacitación para desempeñar bien sus funciones?				
				Buenas relaciones funcionales	Considera Ud. Que las buenas relaciones funcionales favorecen la organización y el buen desempeño laboral?				
				Ausencia de relaciones funcionales	Considera Ud. Que la ausencia de relaciones funcionales optimas desfavorecen el desempeño laboral en la organización?				
				Desempeño satisfactorio	Considera Ud. Que la relaciones funcionales en la organización deben mejorar para que desempeñen satisfactoriamente sus labores?				
				Metas establecidas	Considera Ud. Que los productos de los trabajadores bien capacitados superan metas establecidas?				
			Motivación profesional	Logros y metas satisfacen la autoestima	Considera Ud. Que los productos y logros de metas satisfacen la autoestima de los trabajadores?				
				Productos de calidad y metas	Considera Ud. Que el desempeño laboral de los trabajadores se refleja en los productos de calidad y metas?				
				No logra metas propuestas	Considera Ud. Que los trabajadores realizan de manera deficiente su trabajo, por lo que en su desempeño laboral no logra las metas propuestas?				
				Mejorar la calidad de desempeño laboral	Considera Ud. Que los trabajadores deben mejorar la calidad de su desempeño laboral?				
			Función asistencial	Considera Ud. que los conocimientos de los trabajadores no son satisfactorios porque difieren de las competencias exigidas para el cargo?					



Mg. Christian Antonio Romero Hidalgo

## VALIDACION DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL LOS INSPECTORES DEL ORGANISMO NACIONAL DE SANIDAD PESQUERA SANIPES CHIMBOTE 2017

**OBJETIVO:** Establecer la Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los inspectores del organismo nacional de sanidad pesquera SANIPES Chimbote 2017

**DIRIGIDO A:** Inspectores del organismo nacional de sanidad pesquera SANIPES Chimbote.

### VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente

**APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR:** Mg. Leiva Olivera Zenhia Mariana

**GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:** Magíster en Gestión Pública



Mg. Zenhia Mariana Leiva Olivera  
GESTIÓN PÚBLICA

**DNI:** 41745219

**FUENTE:** Formato emitido por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

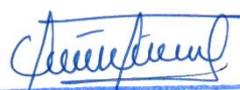


**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?			
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?			
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?			
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?			
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?			
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?			
7	¿El número de ítems es el adecuado?			
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?			
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?			
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?			

**Aportes y/o sugerencias:**

.....  
.....  
.....  
.....

  
Mg. Zenbia Mariana Leiva Oliviera  
GESTIÓN PÚBLICA

Fecha: 26/05/2017

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

**1.1 Apellidos y Nombres del Experto:** Mg. Leiva Olivera Zenhia Mariana

**1.2 Cargo e Institución donde labora:** Abogada en el Centro de Emergencia Mujer - Chimbote y Docente en la Universidad Privada TELESUP- Chimbote

**1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:** Cuestionario del Clima Organizacional

**1.4 Autor del Instrumento:** Br. Miluska Sisibell, Duelles Ramírez.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado					
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos - científicos de la Tecnología educativa					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					

### II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....  
.....

### III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

  
Mg. Zenhia Mariana Leiva Olivera  
GESTIÓN PÚBLICA

Chimbote, 26 de Mayo de 2017.

## VALIDACION DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA, 2017.

**OBJETIVO:** Establecer la Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en Trabajadores Administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2017.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores Administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa.

### VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente

**APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR:**Mg. Christian Antonio Romero Hidalgo

**GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:** Magíster en Gestión Pública.



DNI: 17870963

**FUENTE:** Formato emitido por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?			
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?			
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?			
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?			
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?			
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?			
7	¿El número de ítems es el adecuado?			
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?			
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?			
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?			

**Aportes y/o sugerencias:**

.....  
.....  
.....  
.....

  
  
Mg. Christian Antonio Romero Hidalgo  
Fecha: 26/05/2017



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto:** Mg. Christian Antonio Romero Hidalgo.
- 1.2. Cargo e Institución donde labora:** Director de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo – Filial Chimbote y Docente en la misma Institución.
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:** Cuestionario del Desempeño Laboral
- 1.4. Autor del Instrumento:** Br. Victor Joel Garibay Trabucco

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado					
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas					
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos - científicos de la Tecnología educativa					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

.....  
.....

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**



Mg. Christian Antonio Romero Hidalgo

Chimbote, 26 de Mayo del 2017.

## Anexo 2: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	DISEÑO
¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote 2017?	<b>General</b>	<b>General</b>	<b>V<sub>x</sub></b> : Clima Organizacional  <b>V<sub>y</sub></b> : Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Desafío</li> <li>• Relaciones</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad Cognitiva.</li> <li>• Capacidad Motora.</li> <li>• Motivación profesional.</li> </ul>	Descriptivo Correlacional  Dónde: M: Muestra O <sub>x</sub> : Es la información que se recoge de la variable X. O <sub>y</sub> : Es la información que se recoge de la variable Y. R: Relación entre ambas variables.
	Establecer la Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote 2017	H <sub>α</sub> : Existe la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote 2017.  H <sub>0</sub> : No existe la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote 2017.			
	<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>			
	Identificar el nivel del Clima Organizacional los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote 2017				
	Identificar el nivel del Desempeño Laboral los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote 2017.				

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Diseño
	<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>			
	Establecer la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote 2017.	<p>H<sub>a</sub>: Existe la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la dimensión Responsabilidad en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote 2017.</p> <p>H<sub>0</sub>: No existe la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la dimensión Responsabilidad en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote 2017.</p>			
	Establecer la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la dimensión Orientación de Resultados en Trabajadores Administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2017.	<p>H<sub>a</sub>: Existe la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la dimensión Desafío en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote 2017.</p> <p>H<sub>0</sub>: No existe la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la dimensión Desafío en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote 2017.</p>			
<b>Formulación del</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Diseño</b>

Problema					
	Específicos	Específicos			
	<p>Establecer la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la dimensión Proactividad en Trabajadores Administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2017.</p>	<p>H<sub>a</sub>: Existe la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la dimensión Relaciones en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote 2017.</p> <p>H<sub>0</sub>: No existe la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la dimensión Relaciones en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES Chimbote 2017.</p>			

### Anexo 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio.



PERÚ

Ministerio  
de la Producción

Organismo Nacional de  
Sanidad Pesquera  
SANIPES



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

#### CONSTANCIA DE EJECUCION DEL ESTUDIO

EL QUE SUSCRIBE, JEFE DEL ORGANISMO DESCONCENTRADO OD-SANIPES CHIMBOTE

#### HACE CONSTAR:

Que, la Bachiller **Victor Joel Garibay Trabucco**; identificado con **DNI 10000407**, con domicilio en la **Urbanización Casuarinas Mz D' Lote 16**, del Distrito de **Nuevo Chimbote**, Provincia del **Santa**, Departamento de **Ancash**, estudiante del Programa de Pos Grado de la Universidad César Vallejo - Filial Chimbote; con código de matrícula **7000956219**, en la Maestría en Gestión Pública, ha realizado la aplicación de los Cuestionarios de Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES, OD Chimbote para el trabajo de investigación titulado: **Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los Inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES, Chimbote 2017** con una muestra de 10 trabajadores administrativos.

Así mismo se hace constar, que dicha investigadora ha aplicado la práctica de principios éticos de la investigación científica.

Chimbote, 05 de Mayo del 2017.

Cesar Noe Zapata Nole  
Jefatura OD Sanipes Chimbote

## Anexo 4: Base de Datos

### DATOS OBTENIDOS DEL CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

#### DIMENSION CAPACIDAD COGNITIVA

SUJETOS	Items					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	2	2	2	2	2	10
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	3	15
4	3	2	3	3	3	14
5	3	2	3	3	3	14
6	3	3	3	3	3	15
7	3	3	3	3	3	15
8	2	2	3	2	3	12
9	2	3	3	3	3	14
10	3	2	3	2	3	13
	27	25	29	27	29	137

#### DIMENSION CAPACIDAD MOTORA

SUJETOS	Items					TOTAL
	6	7	8	9	10	
1	3	2	2	2	1	10
2	2	3	2	2	1	10
3	2	2	2	1	1	8
4	3	0	3	2	3	11
5	2	2	3	3	2	12
6	2	2	2	1	1	8
7	3	3	3	1	1	11
8	3	3	2	1	1	10
9	3	2	2	3	2	12
10	3	3	2	2	1	11
	26	22	23	18	14	103

**DIMENSION MOTIVACION PROFESIONAL**

SUJETOS	Items				TOTAL
	11	12	13	14	
1	3	2	2	2	9
2	2	3	3	1	9
3	3	2	2	1	8
4	3	3	3	3	12
5	1	2	2	0	5
6	3	2	2	1	8
7	3	3	3	3	12
8	2	2	2	1	7
9	3	2	2	2	9
10	2	3	3	3	11
	25	24	24	17	90

**CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE METODO DE ALFA DE CROMBACH (variable Clima Organizacional)**

SUJETOS	ITEMS															TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	1	2	2	2	3	0	0	2	3	2	1	0	0	3	2	23
2	1	2	2	2	3	0	1	0	2	1	1	0	0	3	2	20
3	1	2	2	1	2	0	0	0	2	0	1	0	0	3	3	17
4	2	3	3	3	0	0	0	0	3	3	0	0	0	3	3	23
5	0	1	2	2	1	1	1	0	2	1	1	0	0	2	3	17
6	1	2	2	2	3	0	0	0	2	2	2	0	0	3	2	21
7	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	0	0	3	3	29
8	2	2	3	2	2	0	0	1	3	3	0	0	0	2	2	22
9	1	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	1	2	2	33
10	2	3	2	2	1	2	1	0	2	1	0	0	0	3	3	22
	13	22	23	21	20	7	8	7	24	16	10	3	1	27	25	

## ARTÍCULO CIENTÍFICO

### 1. Título:

Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los inspectores del organismo nacional de sanidad pesquera-SANIPES Chimbote 2017.

### Autor:

GARIBAY TRABUCCO, Victor Joel.

Correo: [vgaribayt@gmail.com](mailto:vgaribayt@gmail.com)

Afiliación Institucional: Universidad César Vallejo

### 2. Resumen:

La investigación tiene como objetivo determinar la relación de existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los inspectores del organismo nacional de sanidad pesquera SANIPES 2017, en este estudio se realizó una muestra de 10 inspectores sanitarios los cuales se les aplico cuestionarios de preguntas constituidas con 15 ítems para la primera variable y 14 ítems para la segunda variable.

El tipo de investigación corresponde a la cuantitativa, descriptivo correccional de corte transversal, el método para analizar datos es la prueba estadística del momento de Pearson , obteniendo la prueba de coeficiente de correlación de Pearson en  $r_{xy} = 0,718$  y según la prueba de T Student se obtuvo el valor de  $T_c = 2,918$  es superior al valor tabular (2,306), entonces estos resultados demuestran la hipótesis general alterna planteada, que con un nivel de confianza superior del 95%, se establece que efectivamente existe relación muy significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral entre los inspectores del organismo nacional de sanidad pesquera SANIPES 2017.

### 3. Palabras claves: Clima organizacional, desempeño laboral.

### 4. Abstract:

The research aims to determine the relationship between the organizational climate and the labor performance of the inspectors of the national fishery health agency SANIPES 2017, In this study, a sample of 10 health inspectors was carried out, with questionnaires consisting of 15 items for the first variable and 14 items for the second variable.

The type of investigation corresponds to the quantitative, descriptive correlational cross-sectional, method to analyze data is the statistical test of Pearson's moment obtaining the Pearson correlation coefficient test in  $r_{xy}=0,718$  and according

to the T Student test the value of  $T_c=2,918$  is a greater than the tabular value (2,306) Then these results demonstrate the general alternative hypothesis raised, that with a confidence level higher than 95%, it is established that there is indeed a very significant relationship between the variables organizational climate and labor performance among the inspectors of the national fishery health agency SANIPES 2017.

5. **Keywords** : Organizational climate, work performance.

6. **Introduccion:**

El presente trabajo de investigación se realiza debido a los cambios que se presentan en la sociedad actual el cual está originando que ante un clima organizacional que en las entidades públicas afectan directamente al desarrollo de las organizaciones que influyen de sobre manera en el desempeño laboral de sus colaboradores.

Con respecto a las investigaciones realizadas sobre el clima organizacional, se dice que el clima organizacional se tiene Quiñones (2013) en la tesis de maestría titulada “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la pontificia universidad católica del ecuador sede esmeraldas (pucese)”, concluye que El clima organizacional es una herramienta estratégica fundamental para la gestión del recurso humano y el desarrollo organizacional, que permitió determinar la existencia de inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional. Hinojosa (2010), en la Tesis de Maestría titulada Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de Profesores del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses, presentada en la Universidad de Playa Ancha - Valparaíso – Chile, concluye que El Clima organizacional juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones y el nivel de satisfacción laboral, pues este determina la forma en que un individuo (trabajador) percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc.

Por otra parte, entre los antecedentes que correlacionan el clima organizacional con la variable desempeño laboral Prado (2015) en la tesis de maestría titulada “Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad cesar vallejo de Trujillo”, concluye que existe una relación altamente significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo de La Libertad, esto nos demuestra que el clima laboral es un factor fundamental para mantener un nivel de desempeño adecuado en los trabajadores dentro de la organización. Pando (2015) en la tesis de maestría titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la

Municipalidad Provincial de Satipo - Junín 2013”, concluye que existe relación positiva entre clima organizacional y desempeño laboral, es decir a mejor clima organizacional, mejor desempeño laboral o mal clima organizacional, mal desempeño laboral. Lo anterior se confirma, con los resultados de correlación del coeficiente Rho de Spearman cuyo valor es 0.368, lo que significa que la relación entre las variables es positiva débil, y según la prueba de hipótesis estadística, el valor de significancia,  $p=0.004<0.01$ , establece que esta relación entre las variables es altamente significativa.

Con respecto a su fundamentación teórica, el desempeño laboral puede ser definido por Castells (2009), así mismo se puede definir como el cumplimiento del deber como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente. Chiavenato (2000) indica que, el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”.

## **7. METODOLOGIA**

El presente estudio corresponde al tipo descriptivo correlacional, con diseño correlacional. La población de estudio estuvo constituida por 10 inspectores del organismo de sanidad pesquera-SANIPES Chimbote 2017. Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: Escala valorativa “Clima organizacional”, y “Desempeño laboral”. Instrumento compuesto por 03 items estructurados en las dimensiones: capacidad cognocitiva, capacidad psicomotora y motivación profesional. Su validación estuvo a cargo de 02 expertos, con mención en Maestría en Gestión Pública. Para su confiabilidad se determinó una muestra de prueba piloto de 10 personas y mediante el método de consistencia interna se determinó el coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach igual a 0.872, de clima organizacional y 0.830 de desempeño laboral los cuales representan un alto grado de confiabilidad bueno.

## **8. RESULTADOS**

Del análisis de los resultados se observa, que el clima organizacional en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES no es deficiente, pero, se ha detectado por expresión del 90,0% de los inspectores que el clima organizacional es mayormente regular, aún más el 10,0% de los mismos indican que el clima organizacional en el mencionado organismo es bueno. Y el desempeño laboral en el

Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES no es deficiente, pero, se ha detectado por expresión del 90,0% de los inspectores que el desempeño laboral es mayormente bueno, aún más el 10,0% de los mismos indican que el desempeño laboral en el mencionado organismo es regular.

Del análisis estadístico correlacional se observó que existe una relación que establecen las variables clima organizacional y desempeño laboral en la dimensión capacidad cognitiva es  $r_{xy} = -0,040$ , el cual expresa que la relación es nula, en la dimensión capacidad psicomotora es  $r_{xy} = 0,724$ , el cual expresa que la relación es fuerte y positiva, en la dimensión motivación profesional es  $r_{xy} = 0,809$ , el cual expresa que la relación es fuerte y positiva.

## 9. DISCUSIÓN

El objetivo de la presente investigación fue establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los inspectores del organismos nacional de sanidad pesquera SANIPES Chimbote 2017, los resultados de la investigación nos indican que la correlación de Pearson es de  $r_{xy}=0.718$  lo cual expresa que la relación es fuerte y positiva. Estos resultados según la teoría relacionada con el tema se ve reforzado así Chiavenato (2001) indica que el clima organizacional como propiedad del ambiente organizacional influye en el comportamiento de las personas cuando estas realicen sus labores cotidianas, también Forehand&Gilmer (1964) indican que el clima organizacional influye en el ambiente en el cual se desempeñan las personas en especial en sus comportamientos; por su parte Sidorsky (1997) precisa que a través del clima organizacional se moldea el comportamiento de las personas en su trabajo o como manifiesta Holpin&Crofts (1964) quien menciona que en un aspecto del clima organizacional se traduce en la persecución que tienen los empleados de sus necesidades y la satisfacción de sus labores cumplidas.

En cuanto al análisis de los objetivos específicos se encuentra que el nivel de clima organizacional es mayormente regular en un 90% en los inspectores del organismo nacional de sanidad pesquera SANIPES Chimbote 2017 y el nivel de desempeño laboral se ubica en el nivel bueno con un 90% al establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la dimensión cognitiva  $r_{xy}=-0.040$  lo cual expresa que la relación es nula, este resultado puede haberse producido por las respuestas no fidedignas de los inspectores al momento de responder el cuestionario. Cuando se establece la relación entre el clima organizacional y el

desempeño laboral en la dimensión capacidad psicomotora  $r_{xy}=0.724$  lo cual indica a mayor clima organizacional mayor será el desempeño laboral, en la dimensión motivación profesional  $r_{xy}=0.809$ . Estos resultados en cuanto a los niveles clima organizacional y desempeño laboral difieren en gran medida a los encontrados por Prado en el 2015 quien encuentra un nivel alto con un 41.6% y un nivel medio con 58.3% y el desempeño laboral un nivel alto con 58.33%. También Bocanegra en el 2014 encuentra que el clima organizacional es muy bueno en un 38.9% y muy bueno con un 33%. En el desempeño laboral el nivel es bueno con un 44% y muy bueno con un 22.2% esta situación se debe a que las organizaciones no siempre cultivan climas organizacionales por lo tanto afectan el desempeño laboral de diferentes maneras.

## 10. CONCLUSIONES

El nivel del clima organizacional y desempeño laboral expresa una relación fuerte y positiva, y el resultado manifiesta que a mayor clima organizacional, mayor desempeño laboral en los trabajadores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES- 2017. Se identifico que en el clima organizacional no es deficiente, detetando una expresión 90 % de los inspectores que el clima organizacional es mayormente regular y 10% indican que el clima organizacional es bueno. En el desempeño laboral en los inspectores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera no es deficiente, se detecto una expresión del 90% es mayormente bueno, y 10% indican que el desempeño laboral es

Existe una asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la dimensión capacidad cognitiva es  $r_{xy} = -0,040$ , el cual expresa que la relación es nula, es decir, este resultado manifiesta que el clima organizacional y el desempeño laboral en la dimensión capacidad cognitiva se comportan de manera independiente. En la dimensión capacidad psicomotora es  $r_{xy} = 0,724$ , el cual expresa que la relación es fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a mayor clima organizacional, mayor también es el desempeño laboral. Y en la dimensión motivación profesional es  $r_{xy} = 0,809$ , el cual expresa que la relación es fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a mayor clima organizacional, mayor también es el desempeño laboral en la dimensión motivación profesional.

## 11. REFERENCIAS

Alva A. y DomínguezA. (2013). Clima organizacional y satisfacciónlaboral en lostrabajadores de la universidad San Pedro de Chimbote, Chimbote, 2013.

ÁLVAREZ, D. y NÚÑEZ, Y. (2001). Influencia del Clima Organizacional en la Motivación de los trabajadores de la Empresa ENCAVA. C.A. Universidad de Carabobo.

Aranguren, N. (2006). Formación gerencial y desempeño laboral del gerente educativo. Maracaibo. Universidad "Rafael Urdaneta".

Brunet, Ignasi y Schilman. (2005). Convivir con el Capital Financiero: Corralito y Movimientos Ahorristas. España: Editorial Fundamentos.

Centeno S. y Martin, A. (1999). Estudio Sociológico del Clima Organizacional en el Departamento de Atención a los Jubilados de CANTV. Universidad Central de Venezuela, Caracas.

Chiaavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGrawHill.

Chourio, G. (2006). Desempeño laboral del supervisor escolar. Maracaibo. Universidad "Rafael Urdaneta".

Dolly, B. (2007). Administración de servicios de alimentación. Colombia. Editorial Universidad de Antioquia.

Gan, F y Berbel, H. (2007). Manual de Recursos Humanos. España: UOC

Goncalvez, A. (2000). *Fundamentos el Clima Organizacional*. México: Sociedad Latinoamericana para la Calidad

Díaz, F. y Montalban, M. (2004). *El individuo como unidad de análisis. La influencia de los valores, percepciones y actitudes en el comportamiento laboral*. España: UOC.

Marchart, L. (2006). Aprendizaje para el Management y el desarrollo organizacional. Chile: Publicación de la Universidad del Mar.

Méndez A y Figueira, J. (2001). Incidencia del Clima Organizacional en el Ausentismo Laboral de la Empresa Internacional de Automóviles 2100, C.A Universidad de Carabobo, Valencia.

Ortiz, J. (2006). El clima organizacional y la integración del docente a la tecnología informática del nivel medio diversificado en las instituciones del Municipio Escolar Maracaibo N° 2, del Estado Zulia. Universidad "Rafael Urdaneta", Maracaibo.

PUERTAS, E. (1998). Evaluación del Clima Organizacional en la Dirección de Administración de la Universidad de Carabobo. Valencia.

Ivancevich, J. (2004). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.

Vizcaíno, J. (2009). Inteligencia emocional del personal directivo y clima organizacional en los planteles de educación media y diversificada. Universidad "Rafael Urdaneta". Maracaibo.

Villasmil, A. (2006). Las estrategias gerenciales del director y el desempeño laboral de los docentes de las escuelas bolivarianas. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo.