



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

“Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del
Ministerio Público del Distrito Fiscal de Tumbes, 2018”

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

AUTOR:

Bach. Luis Américo Cabanillas Ramírez (ORCID: 0000-0001-5017-8972)

ASESOR:

Mg. Karl Friederick Torres Mirez (ORCID: 0000-0002-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión de Políticas Públicas

PIURA - PERÚ
2019

DEDICATORIA

A Dios todopoderoso: Por su infinito poder, protección, y sobre todo por iluminar cada día mi camino en esta vida.

A mi familia: Por el inmenso amor que me tienen, por guiar mis pasos por el sendero del bien, y el apoyo incondicional que me brindan en el desarrollo y construcción de mi carrera profesional.

Luis Américo Cabanillas Ramírez

AGRADECIMIENTO

A mi profesor Asesor, Mg. Karl Friederick Torres Mirez, por ser tan paciente e impartir sus conocimientos en aras de forjarme un futuro mejor y tener siempre la convicción de que en el futuro seré un buen profesional.

A la Universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de cumplir una meta más en mi vida profesional, y a todas las personas que fueron parte de esta importante investigación.

Luis Américo Cabanillas Ramírez

PAGINA DEL JURADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 11:20AM, del día 3 de Abril de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL DISTRITO FISCAL DE TUMBES, 2018." presentada/o por el /la bachiller **CABANILLAS RAMÍREZ LUIS AMÉRICO**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
Aprobar por mayoría

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apto para recibir el grado académico de **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**.

Piura, 03 de Abril de 2019


DRA. HIDALGO DE CUCHO MARIELLA BELMINA
PRESIDENTA




MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL
SECRETARIO


MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Declaratoria de Autenticidad


Yo, Abog. Luis Americo Cabanillas Ramirez, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 10134391, con la tesis titulada "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores Administrativos del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Tumbes, año 2018"

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.
- 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 tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a sus autores), auto plagio (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.

Piura, julio del 2018.


Abog. Luis Americo Cabanillas Ramirez
DNI N° 10134391

ÍNDICE

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	12
2.1 Diseño de investigación.....	12
2.1.1 Tipo.....	12
2.1.2 Diseño.....	12
2.2 Variables , operacionalizacion.....	13
2.3 Población y Muestra.....	15
2.3.1. Población.....	15
2.3.2. Muestra.....	15
2.3.3. Muestreo.....	16
2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, validez y confiabilidad.....	16
2.4.1 Técnicas.....	16
2.4.2 Instrumentos.....	17
2.4.3 Validez.....	17
2.4.4 Confiabilidad.....	17
2.5 Metodos de análisis.....	19
2.6 Aspectos éticos.....	19

III. RESULTADOS.....	20
3.1 Resultados de la Confiabilidad.....	20
3.2 Analisis, descripción y presentación de resultados.....	20
3.3 Prueba de normalidad.....	26
3.4. Contrastación de hipótesis:.....	27
IV. DISCUSIÓN.....	32
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES.....	36
VII. REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	45

RESUMEN

Esta investigación busco relacionar el Clima organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público del distrito fiscal de Tumbes, 2018. Se planteo bajo un paradigma Positivista o Empírico-analítico, con un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo – correlacional, la población con la que se trabajo es de 174 trabajadores de los distintos regímenes laborales como son; D.L. 276, D.L. 728 y el D.L. 1057 (04, 110 y 60) y la muestra fue probalística y estuvo conformada por 100 trabajadores administrativos del Ministerio Público, del Distrito Fiscal de Tumbes. Para la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta, se aplicó las fichas de encuesta a la muestra, la cual fueron de doce preguntas con cinco alternativas de respuesta. El método que se utilizó en la investigación fue el método científico, como método general, y como específicos el hipotético deductivo, para el análisis de datos se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Los resultados de la investigación demuestran la relación entre las variables; en cuanto a la tendencia de las apreciaciones; es Optimo, Regular y no optimo para Clima organizacional y alto, moderado y bajo, para desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Tumbes, 2018. En cuanto al grado de correlación se determinó, que existe una moderada correlación entre las variables (Rho de Spearman = 0.437**) y que esta correlación es significativa ($p=0.000 < 0.01$), es decir, a mejor clima organizacional mejor será el desempeño laboral.

Palabras claves: Clima organizacional, Desempeño laboral, Liderazgo.

ABSTRACT

This research sought to relate the organizational climate and work performance of administrative workers of the Public Ministry of the tax district of Tumbes, 2018. It was raised under a paradigm Positivist or empirical-analytical, with a quantitative approach of descriptive - correlational type, the population with which they work is 174 workers of the different labor regimes as they are; D.L. 276, D.L. 728 and the D.L. 1057 (04, 110 and 60) and the sample was probalistic and was made up of 100 administrative workers of the Public Ministry of the Tax District of Tumbes. For the present investigation the survey technique was used, the survey files were applied to the sample, which were twelve questions with five response alternatives. The method that was used in the investigation was the scientific method, as a general method, and as specific the hypothetical deductive, for the analysis of data was applied the nonparametric Rho test of Spearman. The results of the investigation demonstrate the relationship between the variables; as for the tendency of appreciations; is optimal, regular and no optimal for Organizational Climate and high, moderate and low, for job performance of administrative workers of the Public Ministry of the Tax District of Tumbes, 2018. Regarding the degree of correlation, it was determined that there is a moderate correlation between the variables (Spearman's Rho = 0.437 **) and that this correlation is significant ($p = 0.000 < 0.01$), that is, the better the organizational climate, the better the job performance.

Key words: Organizational climate, job performance, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

La globalización de la economía como base de la infraestructura de la sociedad, implica alcanzar niveles de competitividad, en las actividades sociales y productivas, en este escenario el clima organizacional (CO) es una variable fundamental en el sector empresarial e institucional, dado que algunas organizaciones son mucho más exitosas que otras; porque, los trabajador mejoran sus habilidades y capacidades (Quispe, 2015); en un ambiente de trabajo, que profesa una influencia notable en la “actitud” y la “aptitud” del servidor; por su percepción y satisfacción por la labor realizada; es indefectiblemente, lo que genera un ambiente favorable que motive al trabajador a cumplir las metas trazadas por la entidad (Quintero, Africano, y Faría, 2008).

Estudios realizados en instituciones estatales en Colombia, hace explícito que los usuarios están insatisfechos con los servicios brindados por estas, debido a que el personal que labora allí, no realiza las gestiones solicitados en el tiempo señalado; adicionalmente, la defectuosa atención al público. Cabe indicar, que los Administradores de entidades públicas manifiestan, que hay un bajo nivel de motivación de los trabajadores para realizar sus actividades; evidenciándose en la baja eficacia de su labor; como lo sostienen Solano (2017), que una organización con un CO inadecuado, este se exterioriza en el desempeño laboral (DL).

La Ministerio Público (MP), podría tener un inadecuado CO, que se manifiesta en las labores cotidianas de los servidores, que desarrollan actividades en un entorno conflictivo, de desconfianza recíproca e igualmente estresante; vinculados estrechamente a los resultados de la entidad; donde la estrategia de trabajo en equipo para establecer relaciones interpersonales y apoyo mutuo, no se práctica. Esta investigación busca contribuir a la mejora del CO en el MP con la implementación de mecanismos para mejorar las relación interpersonal (Gallegos, 2016).

En los últimos años, algunos estudios nos revelan la dependencia del CO con variables de percepción de las condiciones de trabajo en términos de satisfacción laboral, que influyen en el comportamiento del servidor; como lo señalan Llaguento y Becerra (2014), que las condiciones de confort del ambiente laboral y la percepción

positiva del mismo; incitan al trabajador a realizar sus ocupaciones eficientemente. En la sede del MP se evidencia una débil dependencia interpersonal entre pares, dado que concurren elementos endógenos y exógenos que dificultan el DL (Solano, 2017). Actualmente no se ha estimado el grado de CO que contribuya desde una perspectiva más amplia de la situación actual en el MP; que nos permita identificar los factores asociados al DL, para minimizar los efectos negativos y potenciar los positivos, aumentando su productividad. Los escasos recursos presupuestales deberían ser orientado a preparar al personal administrativo en operar los Régimenes Administrativos, imperfecta coordinación entre las diferentes Áreas; donde coexisten softwares de soporte público no articulados, con limitaciones en análisis de datos. Por lo que, es necesario implementar operaciones que describa con precisión el CO.

De la evaluación del CO se obtendrá información conveniente que determine el origen de problemas de los empleados, para cumplir con las políticas, leyes, reglamentos, procedimientos y presupuestos para minimización y/o eliminación, con soluciones planificadas como elemento esencial y no invoquen la verdadera causa del problema en el área; el interés por el tratamiento del CO y su asociación con el DL, en estudios en los diferentes ámbitos de gestión a nivel internacional, como en las MYPES, influenciado por otros factores y como génesis de la implementación de planes de mejora en la búsqueda de soluciones, entre ellos tenemos:

Enríquez, (2014), en la tesis "*Motivación y Desempeño Laboral de los empleados del Instituto de la Visión de México*", con el propósito de comprobar la asociación de las variables, particularmente adecuar una herramienta de estimación, predictor y obtener información relevante; estudio cuantitativo, descriptivo, explicativo, correlacional y transversal; donde, la población y muestra quedó integrada por 164 empleados; el instrumento empleado consigna 48 ítems de desempeño laboral y 19 ítems de motivación, la validez se realizó por un prueba piloto y la fiabilidad del constructo con el método de Alpha de Cronbach con un valor de 0,939 y 0,909 respectivamente, lo que indica que el instrumento es seguro y podía ser aplicado. Del examen de regresión se obtuvo que la motivación explicó el 41,4% de altura de desempeño, con el R^2 rectificadas fue 0,414; de similar modo el F 116,2 y p igual 0,00, confirmando la reciprocidad lineal positiva y significativa, revelando que la motivación vaticina el grado de DL, al incrementarse la motivación, el desempeño

aumenta.

La comunidad científica a nivel nacional también se ha dirigido a tratamiento de estos tópicos, como Panta (2015), Vásquez (2015) y Valdivia (2014), que a continuación presentó:

Panta (2015), en su tesis “*Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "talentos" de la Ciudad De Chiclayo*”, cuyo objetivo principal fue comprobar la relación entre las variables en estudio. Estudio cuantitativo, de tipo descriptivo – correlacional. La población y muestra fue integrada por 25 formadores, usando la encuesta y dos cuestionarios como instrumentos, CO con 12 ítems y DL con 6 ítems, con escala Likert de 4 puntos. Los resultados de la sistematización por medio del Modelo de Correlación de Pearson, evidencia que no existe influencia significativa entre el CO y DL, con un valor $r = 0,117$ considerado bajo; respecto a las dimensiones de CO como relaciones humanas con DL, integración alcanzó $r = -0,022$, involucramiento fue de $r = 0,154$, autonomía ($r = 0,224$) y capacitación ($r = 0,25$); en las dimensiones proceso internos referido formalización ($r = -0,041$) y sistemas abiertos con su indicador innovación ($r = 0,191$) y flexibilidad ($r = 0,162$); en tanto, las dimensiones de DL, eficacia ($r = 0,171$), eficiencia ($r = 0,183$) y calidad ($r = -0,197$). Concluyendo que no existe evidencia significativa entre CO y DL, con un CO autoritario.

Valdivia, (2014) en el estudio “*El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Danper- Trujillo S.A*”. Con la finalidad de determinar la influencia del CO en el desempeño de los trabajadores. La muestra estuvo constituida por 117 colaboradores, que respondieron el cuestionario. Concluyendo, que el CO incide claramente en el DL; y, la motivación es la dimensión o factor primordial para el rendimiento de los servidores; y, la comunicación que esgrimien en la compañía es apropiada, mostrando mayor compañerismo y un trato agradable, en un ambiente de confort, autorealización profesional, seguridad personal y promueve el progreso, son las más relevantes y se asocian rotundamente con el DL.

En el ámbito local, estudios recientes buscan establecer la relación de CO y DL, como García (2016), en la tesis: “*Clima institucional en la eficiencia*”

organizacional de la sede del Gobierno Regional de Tumbes – 2015”, esta investigación aplicó una metodología cualitativa, correlacional, cuya población fueron los servidores de la sede del GRT, a quienes se le aplicó una encuesta a un máximo de 15 personas, para luego recoger los datos de un cuestionario de 15 preguntas, con el propósito de medir el clima institucional en la eficiencia organizacional, llegando a las siguientes conclusiones: Se analizó el clima institucional de la presente gestión del Gobierno Regional de Tumbes, concluyendo que la comunicación entre los trabajadores es limitada, así mismo, la motivación de los jefes de área no se muestra de manera eficaz para estimular al trabajador a realizar un buen trabajo. Se analizó la eficiencia de los servidores en la gestión institucional, de esta manera el trabajo en equipo influye de manera directa en las labores desempeñadas en cada una de las áreas, determinándose que existe deficiencia en el desempeño de sus funciones.

Todo trabajo de investigación debe estar sustentado y enfocado en el fundamento teórico del manejo de las variables, su definición conceptual y procedimental, como de sus indicadores.

El Clima Organizacional (CO), para Chiavenato (citado por Rodriguez, 2016, p. 4), es definido como “las condiciones existente entre los integrantes de la entidad”. Está apretadamente unido al nivel de motivación de los servidores e indica de forma particular las cualidades motivacionales del ambiente organizacional. Por tanto, es propicio cuando suministra la complacencia y la prominencia moral de los integrantes, y perjudicial cuando no se alcanza compensar esas insuficiencias”.

El CO, para Tagiuri y Litwin (citado por Crespín, 2012), “es una propiedad relativamente permanente de las condiciones internas de la organización, que perciben sus integrantes, incide en su proceder y se puede representar en los valores o actitudes”. Desde otra posición Tubán (citado por Gamonal, 2016), es un evento entre los componentes del régimen organizacional y líneas motivacionales, que se manifiestan en procedimiento que logra resultados en la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.). Sin embargo, el CO es un tamiz de fenómenos concretos; por lo tanto, valorando el CO se calcula la forma cómo es observada la institución.

El CO para Aguirre y Martínez (citado por Solano, 2017), soporta el rendimiento y rentabilidad de una organización ya que, si sus miembros se hallan motivados, se sentirán identificados con sus valores, ocasionando alcanzar los objetivos. El ambiente donde los servidores realizan su trabajo, el trato y respeto que tienen los jefes hacia ellos, la correspondencia entre compañeros y la comunicación son en síntesis, lo que se llama CO. De otra línea Hall (citado por Ramos, 2012, p. 16), lo conceptualiza como: “Las cualidades del ambiente, percibido directa o indirectamente por los usuarios y se asocia con la conducta del trabajador”, este puede ser abordado por cuatro enfoques: estructural, perceptual, interactivo y el cultural, que se exponen a continuación:

El enfoque estructural, como lo señala Guion (citado por Chiang, Martin y Nuñez , 2010), es “una peculiaridad propia de una organización”. Estos atributos existen libremente de los discernimientos de las partes. Asimismo, manifiestan que es una pertenencia de la organización, como un conjunto de inconstantes que la representan y que los aspectos reales del contexto de una organización son: “el nivel de formalización, de concentración, la tecnología, la dimensión, la zona física”; todas estas son los aspectos del andamiage organizacional y donde se localiza el origen del CO.

Para Mañas, Gonzales y Peiró (citado por Chiang, Martin y Nuñez , 2010), señalan supuestos básicos del enfoque estructural son: atributos y características de la organización, que se asocian con la percepción del CO; en una organización intervienen principalmente factores estructurales, sin negar la influencia de las características singulares; observado como un grupo de atributos delimitados de una organización, el clima se puede estimular de la manera en que se afectan sus integrantes.

El enfoque perceptual del CO, como lo reporta Chiang, Martin y Nuñez (2010), este enfoque denominado perceptual o psicológico, establece que su inicio está intrínsecamente en el individuo; y agrega, que responden a inconstantes situacionales y no lo considera como un conjunto de características objetivas . Por lo tanto, el individuo percibe los aspectos organizacionales y crea un carácter relativo; cuya finalidad funcional es ayudar a adaptarse a los ambientes organizacionales, al

proporcionales un manual de conducta adecuada y acentúan su carácter subjetivo y utilizan al sujeto como componente de estudio. El enfoque interactivo, sostiene que la interacción entre los individuos y su interacción social, despliegan formas análogas de percibir e interpretarlos de las realidades organizacionales. (Chiang, Martin y Nuñez , 2010, p. 42).

Es importante precisar el enfoque interactivo, que brinda un vínculo del enfoque estructural y el enfoque perceptual. Por lo tanto Chiang, Martin y Nuñez (2010), sostienen que “el significado no es una peculiaridad inherente de los objetivos exógenos que está esperando ser descubierta, ni tampoco es fruto de la conciencia subjetiva individual”; definido por Quispe (2012), en términos como: “La interacción de los sujetos al manifestarse en un escenario, contribuye al acuerdo compartido que es el cimiento del CO”.

El enfoque cultural, para Moran y Volkwein (citado por Chiang, Martin y Nuñez, 2010, p.43), afirman que: “se fundamenta en el modo en que los grupos dilucidan, edifican y intercambian la situación a través de la sabiduría organizacional”. Es importante resaltar que este pretende unificar elementos que están incorporados dentro de los enfoques estructural, perceptual e interactivo. Del primer enfoque, considera las propiedades sensatas visible; del segundo y tercer, incorpora su examen de las técnicas psicológicas relativas. El enfoque cultural, da mayor importancia a los acuerdos en los que los aspectos culturales toman significado. (Chiang, Martin y Nuñez , 2010).

La teoría del CO de Likert (1968), para Rodriguez (2016), señala que la conducta tomada por los empleados obedece rectamente al proceder administrativo y a los ambientes organizacionales que perciben, de tal forma que la relación DL estará definida por el conjunto de factores que influyen dentro del CO como son: el ambiente, la tecnología, el salario del empleado, así como la posición en la empresa, su personalidad, actitudes, el grado de satisfacción laboral y por último la organización del sistema. Es la más dinámica y explicativa, sostiene que el clima participativo emerge y se establece, de acuerdo con las hipótesis contemporáneas de la motivación, que la intervención motiva a las personas a trabajar y planteó la teoría de examen y diagnóstico del régimen organizacional fundado en tres variables, las causales como

variables independientes, están enfocadas en el sentido en que una organización desarrolla y alcanza sus propósitos, entre estas: la estructura y administración, las decisiones, competencias y actitudes: las intermedias, dirigidas al curso íntimo de la organización (toma de decisiones, comunicación, motivación y rendimiento); y, finalmente, de la acción de causales y medias, establecen los logros alcanzados por la entidad en función a: productividad, lucro y merma; que determinaran las peculiaridades propias de una institución y en cómo favorece al percibir de forma personal CO.

Las dimensiones del CO son dos, la primera es el liderazgo, que definida por Münch (citado por Ramos, 2012, p. 36), como: “la destreza de imbuir y ordenar a los dependientes a alcanzar los objetivos de la visión” y para Evans y Lindsay (citado por Avenecer, 2015, p. 9), “es la habilidad de influir positivamente y promover una actitud determinada, con autoridad impactando significativamente y logrando resultados”.

Tres términos distintos son líder, liderazgo y los estilos de dirección que se relaciona en una organización que puede tener recursos materiales y tecnológicos, para conseguir la máxima eficacia y productividad en la obtención de los objetivos, esta requiere la capacidad de coordinar y guiar los esfuerzos, que son métodos y técnicas que el líder ejecuta para guiar a los empleados, esto es liderazgo.

El que ejerce el liderazgo es el líder, que tiene la capacidad de guiar, dirigir, orientar e influenciar de tal forma que el personal subordinado reconoce la autoridad de su puesto, que proviene de su competencia, inspirando familiaridad, obediencia y nobleza para llevar y gobernar. Por lo que, alcanzar un obligación dirigente no garantizara que pueda ostentar las condiciones de líder, lo ideal es que toda persona que ejerza un puesto directivo despliegue capacidades de líder, que dirija a sus colaboradores a comprometerse y desarrollar su mejor esfuerzo en la organización.

Por ultimo Münch (citado por Ramos, 2012), establece que existe una discusión acerca de si el líder “nace” o “se hace”, entonces llegamos a la conclusión que el liderazgo es una cualidad innata de las personas.

La comunicación, de acuerdo con Gaspar (citado por Solano, 2017, p.22), es el sostén para un buen CO, aumentando la confianza de los miembros de la

organización, forjará una relación equilibrada entre los colaboradores y los rectores de la organización. En este sentido, Antonio (citado por Quispe, 2015. p. 38), indica que "es el intercambio recíproco de información entre extremos igualmente dotados del máximo coeficiente de sociabilidad", producto de la interacción recíproca entre emisor y receptor, cambiado de roles según el contexto y las circunstancias. Según Chiavenato, (2009), es primordial para atender las insuficiencias humanas de los servidores.

Con el transcurrir del tiempo varios estudiosos han definido la relevancia de la comunicación, para Chester I. citado por Koontz y Weihrich (1990), es el medio a través del cual los individuos se relacionan en un colectivo para lograr un fin. Sin ella, no se puede obtener la coordinación ni el cambio (Edel, García y Casiano, 2007); y, es “el sistema de interrelaciones y entendimiento laborales, por medio de funciones y mandatos institucionales propias, que orientan a alcanzar los objetivos, dirigidos hacia el posicionamiento en el mercado productivo” (Zuñiga citado por Edel, García y Casiano, 2007).

Toda institución u organización prioriza en su arquitectura organizacional un régimen de comunicación para fortalecer los procesos a nivel interno y externo en su mercado de influencia. (Edel, García y Casiano, 2007). Cabe señalar, que las relaciones interpersonales juega un rol transcendental en la organización, porque a medida que los servidores conocen la organización y son conscientes de sus competencias, comparten experiencias que ayudan a la consecución de los objetivos empresariales.

El desempeño laboral (DL), es definido por Robbins, Stephen, Coulter (citados por Sum, 2015), como el proceso para decretar el éxito de las actividades y objetivos laborales; para Palaci (citado por Pedraza , Amaya y Conde, 2010, p.496), “es el costo que se aguarda contribuir a la entidad de la serie de ocurrencias conductuales en un periodo de tiempo por un sujeto”; otros indican que, es la acción que establece el nivel apropiado de desempeño de un servidor (Ivancevich, 2005); según Chiavenato (citado por Pedraza , Amaya y Conde, 2010, p.496), “es el proceder del examinado en la búsqueda de los objetivos” y para Robbins (2004), es establecer metas, que activa el comportamiento y mejora del desempeño, contribuyendo a enfocar sus esfuerzos en metas dificultosas, que cuando estas son posibles.

Robbins y Judge (2013) expresan que en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los trabajadores ejecutan sus actividades y estas incluyen una descripción del puesto de trabajo. Actualmente, el DL, está vinculado con tres niveles: de la toma de decisiones, de identificación de los trabajadores con la organización, y las competencias demandadas a los miembros de la empresa no solo la adaptación a los cambios, resulta obligatorio el perfeccionamiento del elemento humano con las capacidades que se requiere según las posibilidades organizacionales manifestadas en los fines y que satisfaga las exigencias de los métodos que se ejecutan en la compañía (Utsumi, 2003).

Según Chiavenato, (citado por Quispe 2015), estas son acciones o conductas observadas en servidores, valiosas en alcanzar en la organización. En consecuencia, asevera el DL, es la cualidad más distinguida de la organización, esta influenciada parcialmente por las perspectivas del servidor sobre su trabajo, sus actitudes y su deseo. Por tanto, se liga con las destrezas y sapiencias en las tareas del trabajador, en pro de fortalecer los objetivos (Bittel citado por Gonzales y Gonzales, 2015).

El DL, puede ser abordado por dos dimensiones fundamentales: la cooperación, como lo reporta Litwin y Stringer (1983), citados por Tejada, Giménez, Gan, Viladot, Fandos, González y Jiménez (2007), “el afecto de los integrantes de la entidad sobre la existencia de aliento de los directivos y de sus pares” y como “forma de organización empresarial” (Quijano y Reyes, 2004); el triunfo de la organización se funda en el compromiso y la cooperación de los trabajadores; y, la motivación, definida por Robbins, (citado por Quispe 2015, p. 41), como “la disposición para hacer algo” y para Kossen, (1995) son “los impulsos disímiles interiores o las fuerzas del entorno, que incitan específicamente a causar el deslizamiento de una actitud o comportamiento hacia otro distinto”; en tanto, para Koontz (2008), es un término general que aplica todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares.

El CO son apreciaciones del lugar donde efectúan sus actividades laborales los miembros de una entidad (Según Pavia, citado por Solano, 2017, p. 22), está vinculado con la motivación y satisfacción del empleado. Por lo tanto, un empleado motivado, su DL será óptimo y contribuirá en alcanzar los objetivos trazados por la organización.

La motivación en el trabajo se genera por la necesidad de relaciones interpersonales, de demostrar su capacidad de contribución, y que impliquen un reto y fomenten el desarrollo personal. (Melgar, 2002); esta ligado a la conclusión formulada por E. Schein, que: "el principal motivador, es la necesidad de mantener y desarrollar su autoestima (Schein E., 1980).

Según Woolfolk (2006), puede definirse como el énfasis que sitúa un individuo hacia un determinado medio de satisfacer una insuficiencia, aumentando el impulso preciso para dejar o colocar en obra, ese medio o esa acción. Robbins (2004), la define como los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo del individuo por conseguir una meta. Para Castillo A. (2000), en el campo empresarial, podemos definir la motivación como el proceso mediante el cual cada trabajador cumple su tarea laboral con eficiencia, para lograr una meta o resultado mediante el cual puede satisfacer sus necesidades particulares.

Este estudio formula el problema y busca responder la pregunta ¿Qué relación existe entre CO y DL?, con particular interés en la asociación de las dimensiones de CO como liderazgo, comunicación con el DL; y, del CO con la cooperación y motivación de los servidores del Ministerio Público.

La importancia del conocimiento del CO se basa en la influencia que éste ejerce sobre el comportamiento de los trabajadores, en sus percepciones compartidas, las condiciones físicas, las relaciones interpersonales y las heterogéneas regulaciones serias que impactan en dicho trabajo. Prescribir y vislumbrar cómo observan los servidores el CO, los factores que se asocian más a estos empleados, modificando la conducta, optimizar la productividad y disposición del trabajo, beneficiando las relaciones interpersonales y desplegar la eficacia de la entidad.

Con el estudio propuesto dirigido a mejorar o mantener el clima organizacional, tomando como referencia el clima laboral favorable, el cual viabiliza y beneficia un compromiso señalado entre los servidores, para acrecentar la satisfacción y productividad de las actividades, reduciendo los conflictos. Es primordial el estudio del CO, ya que depende de una cadena de inconstantes que incide en la actividad laboral y en el DL, de las personas que trabajan para atender sus

escaseces económicas y el progreso personal; que dan lugar a las motivaciones que benefician el rendimiento.

En la praxis, el examen del CO constituye un instrumento básico que descansa y vigoriza la mejora continua; y, contribuye a lograr los objetivos, porque sus resultados son insumo que se utilizará como punto de inicio del fortalecimiento del clima existente en el ministerio público; y, teóricamente, permitió conseguir comprensión científica de la dependencia de CO y DL de los servidores del Ministerio Público de Tumbes, que puede ser útil en la toma de decisiones en los planes institucionales, para futuras investigaciones que traten los elementos que establecen el CO y DL de otra perspectiva.

La identificación del problema en el Ministerio Público de Tumbes, sobre el CO y las alternativas de solución a través de hipótesis que se justifica; estos componentes se han operacionalizado respaldado en metodología científica, que reconoce el tipo, nivel y diseño, el tratamiento de la población y muestra con técnicas e instrumentos para recopilación, análisis e interpretación de la información.

La trascendencia de esta pesquisa reside en que el CO presenta factores que contribuyen a la complacencia laboral. Dicho esto, los servidores del Ministerio Público, tiene en su ambiente laboral una cadena de inconvenientes que son reconocidos y no colaboran positivamente a los objetivos de esta entidad del Estado. Su aporte es muy importante, al indagar opciones de solución a los inconvenientes entre la autoridad y usuarios internos manifestando una imagen positiva del lugar de trabajo hacia los demás, en el cumplimiento de sus fines, con una adecuada atención al usuario.

En tal sentido, se formula una respuestas a priori de lo que se pueda obtener en este estudio; como hipótesis, se ha planteado que exista o no correspondencia directa y reveladora entre el CO y el DL; igualmente y especial atención entre liderazgo, comunicación y DL; así como, CO con cooperación y motivación; que responde al problema, buscando establecer la concordancia entre las variables, y similarmente entre dimensiones y inconstantes recíprocamente, de los servidores del Ministerio Público.

II. MÉTODO:

2.1 Diseño de investigación

2.1.1 Tipo

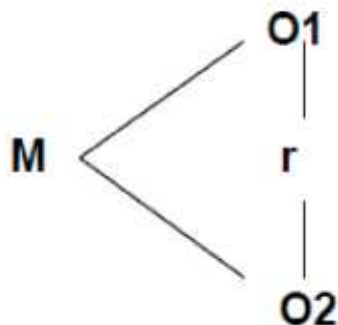
Investigación de paradigma Positivista o Empírico-analítico, cuantitativa, descriptiva – correlacional, que se centraliza en las características susceptibles de medir en los fenómenos, y se aprovecha de ensayos estadísticos para el examen de datos.

Hernández (2006), el estudio es correlacional, porque tiene el propósito principal de establecer la correspondencia entre dos o mas inconstantes; particularmente, entre el CO y DL de los asalariados del Ministerio Publico de Tumbes.

2.1.2 Diseño

Tesis transeccional, porque solo se observó los fenómenos en su ambiente natural y en un momento dado, para después ser analizados, que según Hernández, Fernández y Baptista (2014); no experimental, al ejecutarse sin operación de las inconstantes; y, descriptivo – correlacional, dado que busca describir y asociar el CO y el DL, para determinar su grado de correspondencia de los servidores del Ministerio Público de Tumbes.

El diseño se representa a continuación:



Donde:

M = Muestra

O_1 = Clima Organizacional CO

O_2 = Desempeño Laboral (DL)

r = Relación entre las variables de estudio

2.2 Variables , operacionalizacion

Esta investigación consideró las variables: clima organizacional y desempeño laboral con las dimensiones de; liderazgo y comunicación para la primera y cooperación y motivación para la segunda variable, conceptualizada en los siguientes términos:

Clima organizacional:

Definicion Conceptual:

Chiavenato, (2009), el clima organizacional refleja la manera en que las personas interactúan unas con otras, con los clientes y con los proveedores internos y externos, así como el grado de satisfacción con el contexto que las rodea.

Definicion Operacional:

Se refiere a estructura de la empresa, modo de comunicación en el trabajo y conducido por un líder, llegando al grado de satisfacción de sus integrantes.

Desempeño laboral:

Definicion Conceptual:

Chiavenato, (2000), son acciones o conductas observadas en servidores, valiosas en alcanzar en la organización.

Definicion Operacional

Se refiere al trabajo que realiza un servidor en una organización, con buenas decisiones, identificación con la organización, motivado por el trabajo.

La Operacionalización de las inconstantes: Se presenta en la Tabla 1.

Tabla 1: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Tumbes.

Variable	Definicion Conceptual	Definicion Operacional	Dimensiones	Indicadores	Tecnicas e Instrument.
Clima Organizacional	El clima organizacional refleja la manera en que las personas interactúan unas con otras, con los clientes y con los proveedores internos y externos, así como el grado de satisfacción con el contexto que los rodea. Chiavenato; (2009),	Se refiere a la estructura de la empresa, modo de comunicación en el trabajo y conducido por un líder llegando al grado de satisfacción de sus integrantes.	Liderazgo	Acompañamiento Conduccion Apoyo	Encuesta/ Cuestionario
			Comunicacion	Dialogo Informacion Apoyo	
Desempeño Laboral	Es el comportamiento del Trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. Chiavenato, (2000),	Se refiere al trabajo que realiza un servidor en una organización, con buenas decisiones, identificación con la organización motivado por el trabajo.	Cooperacion	Ayuda Dialogo Relaciones	Encuesta/ Cuestionario
			Motivación	Buen trato Entusiasmo Ambiente Laboral	

2.3 Población y Muestra

2.3.1. Población

La población estuvo conformada por 174 servidores de diferentes regímenes laborales específicamente del D.L. 276; 728; 1057, que prestan servicios en el Ministerio Público de Tumbes, quienes laboran en las diferentes unidades, los cuales poseen diferentes grados de educación como profesionales y técnicos.

Tabla N° 2

Poblacion de servidores del Ministerio Publico de Tumbes.

N°	Régimen Laboral	Género		Total
		Masculino	Femenino	
1	D.L. 276	4	00	4
2	D.L. 728	60	50	110
3	D.L. 1057	39	21	60
Total		103	71	174

Fuente: Cuadro de Contratación de Personal.

2.3.2. Muestra

Segun Hernández, Fernández y Baptista (2010), es la porción de población que contribuye con la información, debe ser representativo y probabilística, porque todos los sujetos tienen igual posibilidad de ser seleccionados, según las características de la población, la magnitud, aleatoria o mecánicamente de las unidades de análisis”.

$$Z^2 P \cdot Q \cdot N$$

$$n = \frac{\quad}{\quad}$$

$$2(N-1) + Z^2 \cdot P \cdot Q$$

Z (1.96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1 -)

P (0.5): Proporción de éxito.

Q (0.5): Proporción de fracaso (Q = 1 - P)

(0.01): Tolerancia al error

N (263): Tamaño de la población.

n: Tamaño de la muestra.

Tabla N° 3

Tamaño de la muestra del servidores del Ministerio Publico de Tumbes.

N°	Régimen Laboral	Género		Total
		Masculino	Femenino	
1	D.L. 276	2	00	2
2	D.L. 728	45	23	68
3	D.L. 1057	19	11	30
	Total	66	34	100

Fuente: Cuadro de Contratación de Personal.

2.3.3. Muestreo

En esta fase se determina la técnica mas apropiada en función del problema, la hipótesis y el diseño; la técnica utilizada fue probalísticas porque se basa en el principio de equiprobabilidad, en el sentido de que todos los elementos tienen la misma oportunidad de ser designados como parte de la muestra.

Criterios de inclusión

Para la inclusión de los servidores en la muestra, se tomo en cuenta lo siguiente:

- Trabajadores del D.L. 276, 728 y 1057
- Trabajadores de ambos sexos
- Personal de trabajadores que deseen participar.

Criterios de exclusión

Para la exclusión de la muestra de los servidores se tuvo cuenta lo siguiente:

- Trabajadores que no deseen participar
- Trabajadores que se encuentren de licencia y/o vacaciones en el periodo que se aplica la encuesta
- Personal que se encuentre fuera de la institución al momento de la administración del encuesta y cuestionario.

2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas:

En la recolección de datos se manejó la encuesta, de acuerdo con Arias, (2012), es una destreza (oral o escrita) cuya intención es conseguir información, a partir de

afirmaciones expresadas por una porción específica de la población real y admite conocer opiniones, cualidades, dogmas, apreciaciones relativas, entre otros aspectos.

2.4.2 Instrumentos

El instrumento utilizado fue el cuestionario, según Aristides, (2012), es utilizado para recoger información, cuantificar y generalizar la información, normalizar el procedimiento de entrevista. que consta de doce (12) preguntas dispuestas equitativamente en cuatro dimensiones comunicación, liderazgo, cooperación y motivación con escala Likert de cinco puntos, para su posterior análisis estadístico.

2.4.3 Validez.

Es el valor aparente de un instrumento de medición de la inconstante en cuestión (Hernández, Fernández y Baptista, 2010; p. 201), existen tres tipos de validez: de contenido, de construcción y de juicio. Generalmente en las investigaciones descriptivas se utiliza únicamente la fuerza de contenido. (Méndez, 2012).

La validez se efectuó mediante juicio de tres eruditos en Gestión Pública, los que ajustaron las interrogantes, garantizando que son adecuadas a la exigencia de la exploración.

2.4.4 Confiabilidad.

“Es el grado en que un instrumento provoca consecuencias sólidas y vinculadas” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010; p. 200), esta se estableció con el factor de alpha de Cronbach, a través de una prueba piloto a 30 empleados del Ministerio Público de Tumbes, aplicando la siguiente formula:

Formula de Alpha de Cronbach.

$$r = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

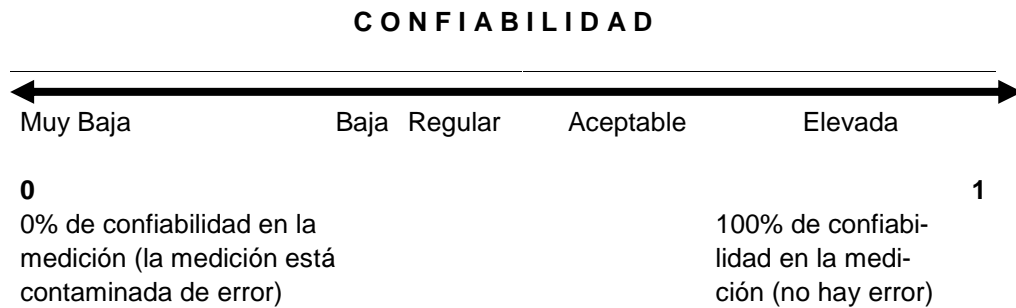
- K:** El número de ítem
- $\sum V_i^2$:** Sumatoria de las Varianzas de los Ítems
- S_T^2 :** La Varianza de la suma de los Ítems
- a:** Coeficiente de Alfa de Cronbach

La cantidad de preguntas (o longitud de la prueba) y la simetría de varianza total del ensayo debido a la covarianza entre sus partes. La fiabilidad depende de la longitud de la prueba y de la covarianza entre sus preguntas.

K	12
V_i	9.64
V_t	26.79

SECCION 1	1.091
SECCION 2	0.640
ABSOLUTO S2	0.640

&	0.698
---	--------------



El coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach de la prueba piloto fue 0,69 (69%); indica una confiabilidad alta.

Tabla 4. Rangos y magnitudes de fiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Ruiz B. (2002)

2.5 Metodos de análisis

Al respecto, Sabino (2003), indica que el análisis de datos emerge del marco teórico y los lineamientos primordiales del examen a efectuar previamente a la recolección; se utilizó el paquete informático SPSS v. 21,0 y Microsoft Office Excel 2010, el procesamiento de los datos fue empleando técnicas de estadística descriptiva, presentándose en tablas de frecuencias, figuras con su respectiva interpretación según se requieran y la comprobación de hipótesis mediante estadística inferencial no paramétrica de correlación r de Kolmogorov-Smirnov y la relevancia con Rho de Spearman.

2.6 Aspectos éticos

Esta pesquisa ha cumplido con lo dispuesto en las normas de investigación de la Escuela de Pos Grado de la Universidad César Vallejo, que regular el proceso de formulación, ejecución y elaboración de la tesis. Asimismo, cumple con salvaguardar el derecho de autor de la información, citando a los autores según lo establecido por la Asociación de Psicología Americana (APA) y la parte ética que éste conlleva.

Los datos fueron colectados con el consentimiento otorgado por el Presidente de la Junta de Fiscales del distrito Fiscal de Tumbes Dr. Carlos Javier Alvarez Rodríguez, como de los servidores de dicha entidad pública, manteniendo la confidencialidad de los datos y que los resultados estarán a disposición de la institución y su publicación se realizará con su autorización.

III. RESULTADOS.

3.1 Resultados de la Confiabilidad

La fiabilidad interna de los instrumentos para esta investigación se realizó el análisis aplicando el coeficiente del Alpha de Cronbach.

Estadística de fiabilidad

Alpha de Cronbach	N° de elementos
0,698	100

Interpretándose, según el valor de Alpha de Cronbach obtenido fue 0,69 (69%); lo que indica que el instrumento alcanzó una alta confiabilidad.

3.2 Analisis, descripción y presentación de resultados

Tabla 5.

Niveles de calificación del Clima Organizacional

		f	F	f%	F%
Válidos	NO OPTIM	3	3.0	3.0	3.0
	OPTIMO	21	21.0	21.0	24.0
	REGULAR	76	76.0	76.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Resultado SPSS 21

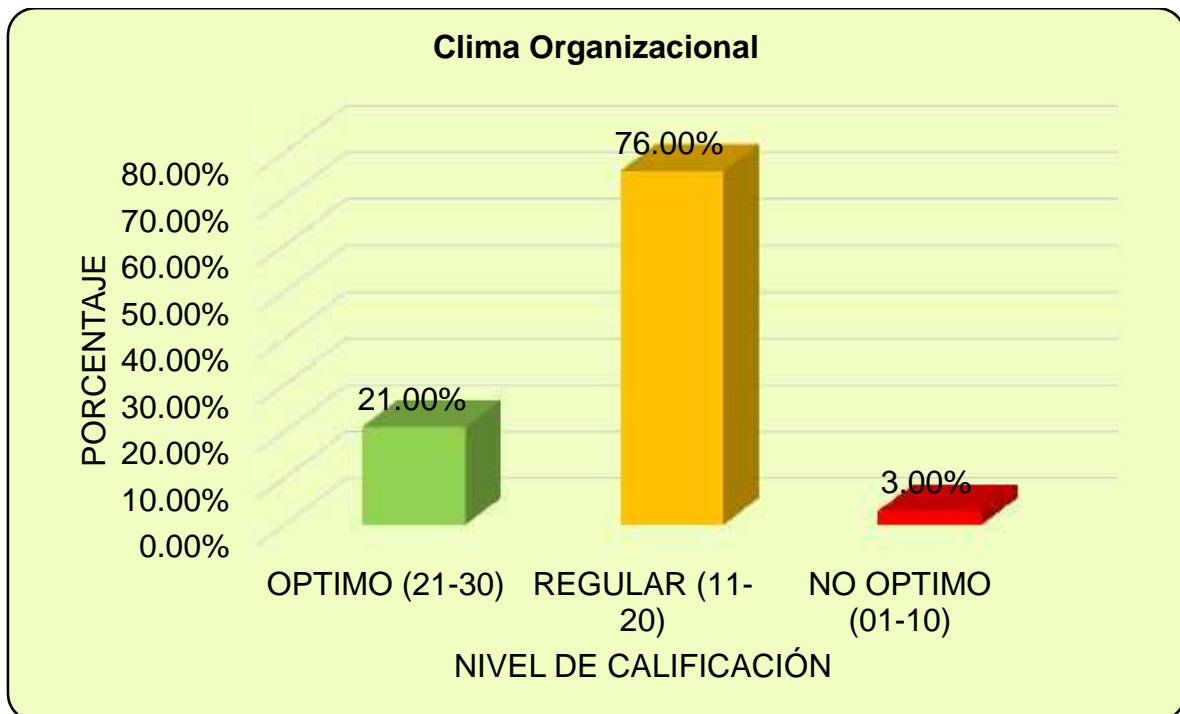


Figura 1.

Niveles de calificación del Clima Organizacional

Descripción:

En la Figura 1, se observa el nivel de calificación del CO según la opinión de los participantes del estudio, es Óptimo en un 21%, Regular en un nivel de 76%; mientras que solamente el 3% percibe que el CO es No Óptimo.

Tabla 6.

Nivel de calificación de la Liderazgo.

		f	F	f%	F%
Válidos	NO OPTIM	5	5.0	5.0	5.0
	OPTIMO	36	36.0	36.0	41.0
	REGULAR	59	59.0	59.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Resultado SPSS 21

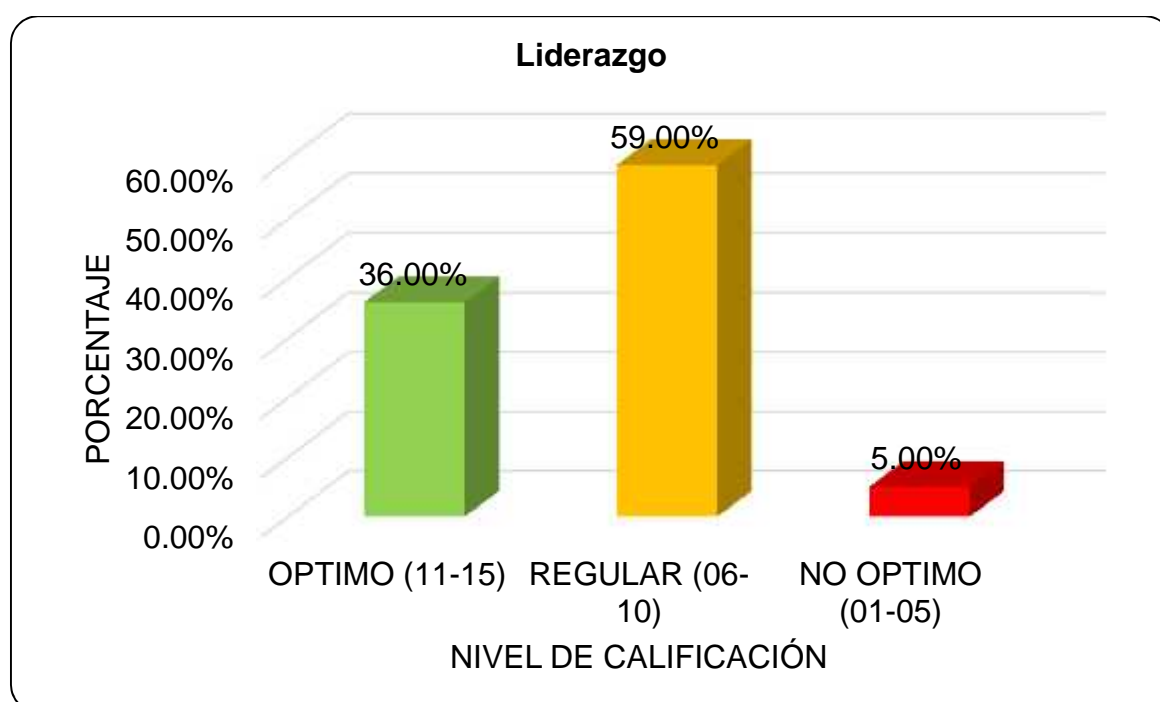


Figura 2.

Nivel de calificación de Liderazgo.

Descripción:

Se puede precisar que en la tabla 6 y figura 2, del total de personas encuestadas, el 36%, observa que el nivel de Liderazgo es óptimo; en tanto, el 59% de ellos opina que es Regular, y 5% manifestaron que no es óptimo el liderazgo.

Tabla 7.

Nivel de calificación Comunicación.

		f	F	%f	F%
Válidos	NO OPTIM	9	9.0	9.0	9.0
	OPTIMO	15	15.0	15.0	24.0
	REGULAR	76	76.0	76.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Resultado SPSS 21

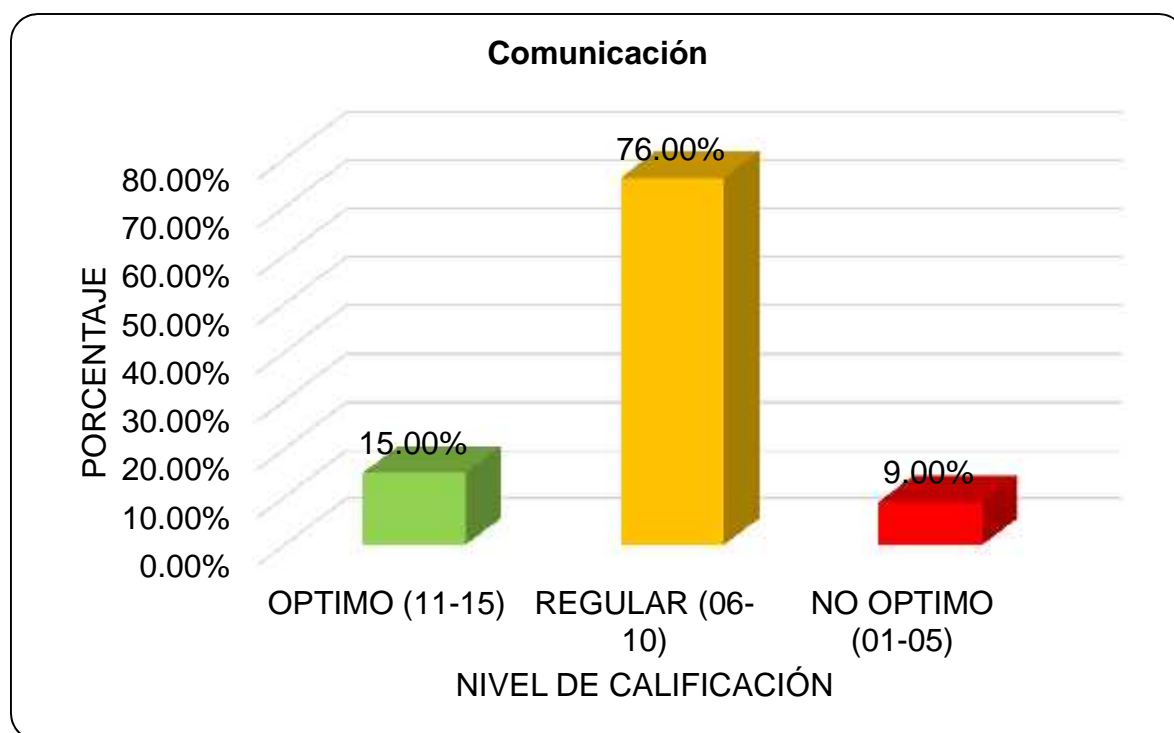


Figura 3.

Nivel de calificación de la dimensión Comunicación de la variable 1.

Descripción:

Se puede precisar que en la tabla 7 y figura 3, del total de personas encuestadas, el 15%, observa que el grado de Comunicación es Óptimo, mientras que 76% de ellos opina que es Regular, y 9% manifestaron que no es Óptimo la comunicación.

Tabla 8.

Niveles de calificación de la variable dependiente: Desempeño Laboral

		f	F	f%	F%
Válidos	ALTO	93	93.0	93.0	93.0
	MODERADO	7	7.0	7.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Resultado SPSS 21

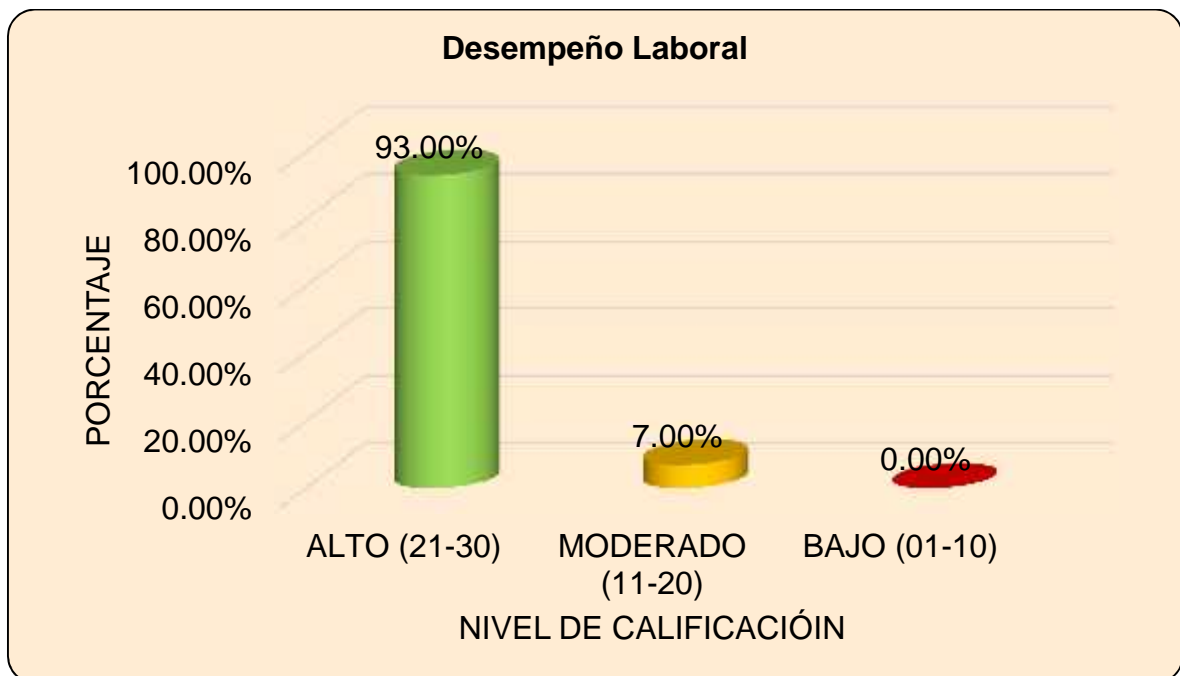


Figura 4.

Niveles de calificación del Desempeño Laboral

Descripción:

En la Figura 4, se observa que los niveles referente al DL según el personal que colaboro con el estudio, es Alto en un 93%, mientras que el 7% lo considera Moderado, y que un 0% lo considera Bajo el desempeño laboral.

Tabla 9.

Nivel de calificación de Cooperación.

		f	F	f%	F%
Válidos	ALTO	52	52.0	52.0	52.0
	BAJO	1	1.0	1.0	53.0
	MODERADO	47	47.0	47.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Resultado SPSS 21

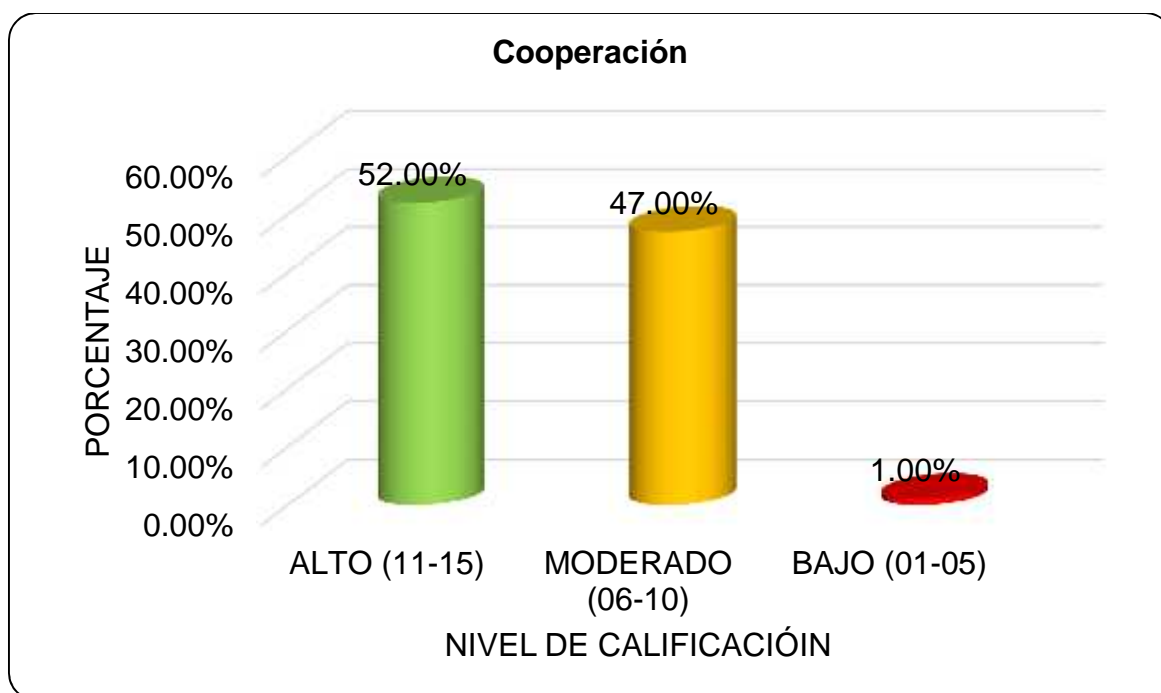


Figura 5.

Nivel de calificación de Cooperación.

Descripción:

Se puede precisar que en la tabla 9 y figura 5, del total de personas encuestadas, el 52%, divisa que el nivel de la Cooperacion Alto, mientras que 47% de ellos opina que es Moderado, y sólo el 1% manifestaron que es Bajo la cooperacion.

Tabla 10.

Nivel de calificación de Motivación.

		f	F	f%	F%
Válidos	ALTO	100	100.0	100.0	100.0

Fuente: Resultado SPSS 21



Figura 6.

Nivel de calificación de Motivación.

Descripción:

A través de los resultados científicos que se aplicaron al instrumento se puede precisar que en la tabla 10 y figura 6, del total de personas encuestadas, el 100%, percibe que el nivel de la Motivación es Alto.

3.3 Prueba de normalidad

En la presente pesquisa se utilizó el test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 11.

Prueba de homogeneidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CO	.119	100	.001	.955	100	.002
DL	.106	100	.008	.973	100	.035

a. Corrección de la significación de Lilliefors

En la Tabla 11, se muestra el resultado de normalidad (Kolmogorov-Smirnov) de CO y DL, observando que el nivel de significancia es menor al 5% ($p < 0.05$), en estas variables; por lo tanto, se comprueba utilizar exámenes no paramétricos para analizar la correlación entre las variables y en este caso usaremos el coeficiente del estadístico Rho de Spearman.

3.4. Contrastación de hipótesis:

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa de CO y DL de los servidores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Tumbes, 2018.

Hg: Existe relación significativa de CO y DL de los servidores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Tumbes, 2018.

Tabla 12.

Grado de reciprocidad de Clima organizacional y Desempeño laboral.

		CO	DL
Rho de Spearman	CO Coeficiente de correlación	1.000	.437**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	100	100
DL	DL Coeficiente de correlación	.437**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	100	100

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Obtenido con SPSS 21.0/ Elaborado por el Investigador

Descripción:

La Tabla 12, muestra el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman ($Rho = 0.437^{**}$ siendo el valor $p = 0.000 < 0.01$), estadísticamente reveladora. Por consiguiente se confirma el rechazo de la hipótesis negativa y se acepta la hipótesis positiva, que existe correspondencia reveladora entre las variables CO y DL en el Ministerio Público de Tumbes, 2018. Interpretándose como una correspondencia moderada de CO y DL; y, directa, se confirma que a mayor CO, mayor es el DL.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe dependencia reveladora de Liderazgo y DL de los trabajadores del Ministerio Público del Tumbes, 2018.

Ha: Existe dependencia indicadora de Liderazgo y DL de los trabajadores del Ministerio Público de Tumbes, 2018.

Tabla 13.

Nivel de asociación del dimensión Liderazgo y la variable DL.

		Liderazgo	DL
Rho de Spearman	Liderazgo	Factor de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,292**
		N	. 100
DL	DL	Factor de correlación	0,292**
		Sig. (bilateral)	1,000 0,003
		N	. 100

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Obtenido con SPSS 21.0.

Descripción:

La Tabla 13, revela el valor del factor de correlación $Rho = 0.292^{**}$ siendo el valor $p = 0.003 < 0.01$, muestra estadísticamente reveladora de dependencia moderada de liderazgo y DL. Por consiguiente se corrobora el rechazo de la hipótesis negativa y se acepta la hipótesis positiva, existe relación indicadora de liderazgo y DL de los trabajadores del Ministerio Público de Tumbes, 2018. Concluyendo que, la dependencia es directa y se

confirma que A mayor liderazgo, mayor es el DL.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe reciprocidad significativa de Comunicación y DL de los trabajadores del Ministerio Público de Tumbes, 2018.

Ha: Existe asociación significativa de Comunicación y DL de los trabajadores del Ministerio Público de Tumbes, 2018.

Tabla 14.

Nivel de correspondencia entre Comunicación y la variable DL.

		Comunicación	DL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	
	Sig. (bilateral)	.	0,292**
	N	100	0,003
DL	Coeficiente de correlación	0,292**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,003	.
	N	100	100

**La asociación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultado SPSS24.

Descripción:

La Tabla 14, indica un factor de asociación Rho de Spearman ($Rho = 0.292^{**}$ siendo el valor $p = 0.003 < 0.01$), que muestra dependencia estadísticamente significativa moderada de comunicación y DL, Por consiguiente se fortalece el rechazo de la hipótesis negativa y se acepta la hipótesis positiva, existe dependencia significativa de comunicación y la variable DL de los trabajadores del Ministerio Público de Tumbes, 2018. Conviene subraya, que la relación es directa y se confirma que A mayor comunicación, mayor es el DL.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe concordancia significativa de CO y Cooperación de los trabajadores del Ministerio Público de Tumbes, 2018.

H_a: Existe reciprocidad significativa de CO y Cooperación de los trabajadores del Ministerio Público de Tumbes, 2018.

Tabla 15.

Grado de asociación entre la variable CO y la dimensión Cooperación.

			CO	Cooperación
Rho de Spearman	CO	Factor de correlación	1,000	0,750**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	100	100
	Cooperación	Factor de correlación		1,000
		Sig. (bilateral)	0,750**	.
		N	0,000	100
			100	

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Obtenido con SPSS 24,0.

Descripción:

La Tabla 15, indica un factor de asociación Rho de Spearman ($Rho = 0.750^{**}$ siendo el valor $p = 0.000 < 0.01$), evidencia suficiente estadísticamente reveladora de concordancia moderada de CO y cooperación. Por consiguiente se confirma el rechazo de la hipótesis negativa y se acepta la positiva, existe asociación indicadora de CO y cooperación de los trabajadores del Ministerio Público de Tumbes, 2018. Por lo tanto: la dependencia es directa y se confirma que A mayor cooperación mayor es el CO.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe correspondencia significativa de CO y motivación de los trabajadores del Ministerio Público de Tumbes, 2018.

Ha: Existe relación concordancia significativa de CO y motivación de los trabajadores del Ministerio Público de Tumbes, 2018.

Tabla 16.

Grado de correlación de Clima organizacional y Motivación.

		CO	Motivación
Rho de Spearman	CO	Factor de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	100
Motivación	Factor de correlación	0,233*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,020
		N	100

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Resultado SPSS 24,0.

Descripción:

La Tabla 16, indica un factor de correspondencia Rho de Spearman ($Rho = 0.233^*$ siendo el valor $p = 0,020 < 0,05$), por convicción estadística indicadora de asociación moderada de CO y Motivación,. Por consiguiente se confirma el rechazo de la hipótesis negativa y se acepta la hipótesis positiva, existe dependencia explicativa de CO y Motivación de los trabajadores del Ministerio Público de Tumbes, 2018. Por lo tanto: la dependencia es directa y se confirma que A mayor motivación, mayor es el CO.

IV. DISCUSIÓN

La Tabla 12, muestra lo obtenido del análisis inferencia al diferenciar la hipótesis general, alcanzando el factor de correspondencia Rho de Spearman en valor de 0,437**, con el valor de $p = 0,000$ inferior a 0,01; que estadísticamente es muy revelador y existiendo bastos elementos para consentir la dependencia entre las variables; confirmando la existencia de correspondencia reveladora de CO y DL de los servidores del Ministerio Público de Tumbes 2018; contrariamente a lo reportado por Panta (2015), evidenciando que no existe influencia significativa entre CO y DL, con un valor $r = 0,117$ considerado bajo, con otro estadístico de prueba; y concordando con Valdivia (2014), quienes afirma que el CO incide en el DL; según el marco teórico del CO de Likert y los enfoques modernos de la gestión pública, afirman que la relación DL esta definida por una serie de factores que inciden dentro del CO.

La Tabla 13, revela la asociación entre Liderazgo y DL, el valor alcanzado por el factor de asociación Rho de Spearman fue de 0,292**, con el p valor = 0,003, estadísticamente significativo y que hay evidencia suficiente para admitir que hay correspondencia. En efecto, se impugna la hipótesis negativa y se admite la positiva, que manifiesta concordancia demostrativa de liderazgo y DL de los servidores del Ministerio Público; los estudios citados se relacionan con otras dimensiones, no específicamente con liderazgo; considerando el CO como un fenómeno real de liderazgo, Tubán (citado por Gamonal, 2016), esta se mide de la percepción de la organización en un enfoque estructural, el enfoque interactivo y cultural; y que es definido claramente por Münch (citado por Ramos, 2012), y Evans y Lindsay (citado por Avenecer, 2015).

La Tabla 14, exhibe lo obtenido al contrastar la hipótesis entre comunicación y DL, el Coeficiente de reciprocidad Rho de Spearman fue 0,292**, interpretándose como correspondencia positiva moderada; con $p = 0,003$ menor que 0,01; estadísticamente muy significativo y existiendo evidencia suficiente para consentir que hay dependencia. Por lo que, se refuta la hipótesis negativa y se consiente la positiva, que existe una concordancia explicativa de comunicación y DL de los servidores del Ministerio Público; confirmando lo manifestado por Aguirre y Martínez (citado por Solano, 2017) y Gaspar (citado por Solano, 2017), que esta es un elemento fundamental y soporte para un buen CO y sus trascendencia en la organización.

En la Tabla 15, se exhiben lo alcanzado al contrastar la hipótesis entre CO y cooperación, confirmando una correlación positiva alta, el valor del factor de reciprocidad Rho fue 0,750**, con $p = 0,000$ es menor a 0,01; estadísticamente muy revelador, dado que existe basta seguridad para admitir que hay dependencia de CO y cooperación de los servidores del Ministerio Público de Tumbes 2018; diferente a la dimensiones de DL tratadas por Panta (2015), un ambiente donde se integren esfuerzos y compromentan los trabajadores en un espacio de cooperación en la ejecución de sus funciones o tareas, su impacto en el éxito de la organización es positivo según Litwin y Stringer (1983) y Quijano y Reyes (2004).

La Tabla 16, exhibe los efectos de comparar la hipótesis entre CO y motivación, alcanzando el coeficiente de asociación Rho de Spearman de 0,233** y p valor = 0,020 es menor que 0,05; estadísticamente muy significativo y existe bastante seguridad para acceder que hay asociación, interpretandose como correlación positiva moderada; aunque difiere en la metodología empleada con Enríquez, (2014), al afirmar que el nivel de motivación es predictor del DL; concuerda con lo manifestado por Valdivia, (2014), que es un factor transcendental para el rendimiento de los servidores; en la gestión pública, la teoría del CO de Likert, ostenta que la participación motiva a las personas a trabajar; definida claramente por Robbins, (citado por Quispe 2015), y que desencadena otras necesidades de los servidores del Ministerio Público de Tumbes 2018.

V. CONCLUSIONES

Del análisis estadístico inferencial y los resultados obtenidos de los servidores del Ministerio Público de Tumbes, 2018, confrontados con los reportados por otros investigadores, se concluye:

- El grado de asociación entre CO y DL, con valor Rho de Spearman de 0,437**; es positiva moderada, fortaleciendo que a mayor CO, mayor es el DL; con esto podemos decir que el rendimiento de los trabajadores se ve manifestado por el buen CO que existe en la institución, por el trato y consideración que tienen los jefes hacia ellos y la buena relación que debe existir entre los integrantes.
- El nivel de relación significativa de liderazgo y DL, alcanzando un valor del factor Rho de Spearman de 0,292**; interpretándose como asociación positiva moderada; por lo tanto: la relación es directa y se confirma que a mayor liderazgo, mayor es el DL, es fundamental que la persona comisionada de direccionar hacia la consecución de metas, debe demostrar conocimiento, experiencia, habilidades y destrezas en las operaciones de la organización.
- La grado de dependencia entre comunicacion y DL, se evidencia con el valor del factor Rho de Spearman 0,292**; inidcador que la correlación es positiva moderada entre las variables; por lo tanto, la relación es directa y se confirma que a mayor comunicación, mayor es el DL; un factor trascendental en el CO es la comunicación en la organización para que los integrantes incrementen su confianza y geneea relaciones positivas entre sus colaboradores.
- El grado de correspondencia entre cooperación y CO, se exhibe con el valor Rho de Spearman 0,750**; dilucidando que la correlación es positiva moderada entre las variables; por lo tanto, la relación es directa, es decir, a mayor cooperacion, mayor es el CO; esto demuestra que el soporte recíproco o cooperación en todos los grados nos lleva a un buen CO y al logro de los objetivos de una organización.
- El grado de reciprocidad de motivación y CO, se expresa con el valor del coeficiente Rho de Spearman 0,233*; explicando una concordancia positiva moderada; por lo

tanto, la relación es directa y se corrobora que a mayor motivación, mayor es el CO; revelando la trascendencia de la motivación en la utilidad y productividad en la organización será alta, así mismo realizará con entusiasmo el trabajo encomendado.

VI. RECOMENDACIONES

La ejecución de esta investigación evidencia que el Ministerio Público de Tumbes, reciba estas sencillas recomendaciones:

- La Unidad de Administración y la oficina de Recursos Humanos implemente estrategias y/o mecanismos de evaluación para los trabajadores administrativo considerando las dimensiones en estudio del CO y DL, para impulsar su desarrollo y corregir algunas deficiencias, mediante políticas de mejora continua y de calidad de servicio.
- La Unidad de Administración y la oficina de Recursos Humanos, estimule el trabajo en equipo, talleres y otras acciones de los trabajadores administrativos, que promueva la colaboración en caso de que exista alguna dificultad en las tareas a realizar, para que interactuando en un ambiente social establecer mejores relaciones interpersonas y enunciar opciones viables de solución a los inconvenientes que enfrentan.
- Las autoridades que lideran el trabajo actualmente, recojan las sugerencias dadas, por el personal de trabajadores administrativos, valorando y reconociendo la participación de los trabajadores, y con ello lograr mejorar el CO dentro de la institución.
- Implementar políticas fortalecimiento del recursos humano mediante la continua actualización de la formación académica para fortalecimiento de la cultura organizacional encaminados a una mejora de las labores confiadas a los servidores.
- Formular y aprobar el plan de comunicación para vigorizar los aspectos asociados al CO, para la mejora de las relaciones humanas, de comunicación y otros, en un espacio de mayor interacción presencial o virtual a través de la intranet.

VII. REFERENCIAS.

- Aguirre, & Martínez, (2012, p. 12). “*Clima organizacional*”, 1ª edición, publicado por EAE, Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=ynXruQAACAAJ&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiRyb79iMrKAhVBx4MKHRtgDE0Q6AEIJzA>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación introducción a la metodología científica*. Venezuela: Editorial Episteme.
- Arístides, V. H. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. Lima.
- Avenecer Cano , Y. (marzo de 2015). /tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf "*Liderazgo y motivación*" (Estudio realizado con los supervisores y vendedores ruterros de distribuidora mariposa C.B.C. de la ciudad de Quetzaltenango, zona 8)". Recuperado el 18 de julio de 2018, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>
- Bitell, L. (2000). *Administración de Personal*. México, México: Editorial Cengage Learning Editores.
- Chiang Vega, M., Martin Rodrigo, J., & Nuñez Partido, A. (2010). *Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral* (Vol. 2). Madrid, España. Recuperado el 28 de julio de 2018.
- Chiavenato, (2009). *Gestión del Talento Humano*. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill.
- Chiavenato. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Crespín Meza , A. L. (2012). *Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región callao*. Recuperado el 17 de julio de 2018, de [Repositorio Institucional:](#)

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1138/1/2012_Cresp%C3%ADn_Clima%20organizacional%20seg%C3%BAn%20la%20percepci%C3%B3n%20de%20los%20docentes%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf

Crisman, (2016). *La construcción de escalas de medición para la investigación lingüística y sus aplicaciones didácticas*. Una propuesta con respecto a la modalidad lingüística andaluza. Editorial ACCI ediciones – Asociación cultural y científica iberoamericana.

Edel Navarro, R., Garcia Santillan , A., & Casiano Bustamante, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional* (Vol. I). Mexico. Recuperado el 28 de julio de 2018, de https://issuu.com/econoboy_conde/docs/climaycomp

Gamonal Nicodemos, D. S. (2016).

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1272/gamonal_nd.pdf?](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1272/gamonal_nd.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

sequence=1&isAllowed=y “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la red de salud Moyobamba – 2014*”.

Recuperado el 18 de julio de 2018, de Repositorio de la Universidad César Vallejo:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1272/gamonal_nd.](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1272/gamonal_nd.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1272/gamonal_nd.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

García, (2016). En su tesis: “*Clima institucional en la eficiencia organizacional de la sede del Gobierno Regional de Tumbes – 2015*” Tumbes. Peru.

Gaspar, (2011, p.235). “*Manual de Recursos Humanos*” (1ªEd). España Publicado por Editorial UOC. Recuperado de:

https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Gallegos Paz, F. A. (2016).

</bitstream/handle/UNSA/4637/COMgapafa.pdf?sequence=1&isAllowed=y> *Clima*

organizacional y su relacion con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de arequipa, 2016. Recuperado el 15 de julio de 2018, de Repositorio Institucional Digital: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4637/COMgapafa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Gonzales Grados , S. J., & Gonzales Hanco , J. R. (2015). [/bitstream/upaorep/1427/1/Gonzales_Segundo_Motivacion_Incrementar-Laboral.pdf](#) *Aplicación de un programa de motivación para incrementar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa agrotransportes gonzales S.R.L de la ciudad de trujillo, periodo abril-junio del año 2015.* Recuperado el 27 de julio de 2018, de Repositorio Universidad Antenor Orrego: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1427/1/Gonzales_Segundo_Motivacion_Incrementar-Laboral.pdf

Enríquez, P. (2014). *Motivación y Desempeño Laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México.* (Tesis de Maestría). Universidad de Morelos. Recuperado de: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/381/1/TESIS%2520FINAL%2520paty%2520definitiva.pdf>.

Hernández Sampiere R., Fernández Collado, C, Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación.* Editt. Mc GRAW-HILL. Colombia.

Hernández Sampiere, R. (2006). *Metodología de la investigación.* México: McGraw-Hill Interamericana.

Hernández, F. (2010). *Metodología de la investigación.* México: McGraw-Hill Interamericana.

Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la investigación.* Quinta edición. McGraw-Hill. Interamericana Editores, S.A. de C.V. México D.F.

Huamani, (2015). En su tesis: *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del Metro de Lima, La Línea 1 en el 2013*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur. Villa el Salvador. Lima. Perú. Recuperado de: http://repositorio.untecs.edu.pe/bitstream/UNTELS/87/1/Huamani_Nathali_Trabajo_de_Investigacion_2015.pdf

Ivancevich, (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México DF, México: McGraw-Hill. México.

Koontz, H. (2008). *Administración. Una perspectiva global*. Mexico D. F: Editorial McGraw-Hill. 13ª edición México 2008.

Koontz, H. y Weihrich, H. (1990). *Administración. Una perspectiva global*. México D.F.: McGraw-Hill.

Kossen Stan, (1995). *Recursos humanos en las organizaciones*. Mexico Editorial: Harla, 5ª edición Mexico 1995.

Llaguento Díaz, L. E., & Becerra Camacho, S. K. (2014).

<http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/4936/Llaguento%20D%C3%ADaz%20Luis%20Edgar%20y%20Becerra%20Camacho%20Sol.pdf?sequence=1>

“*Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa divemotor de la ciudad de cajamarca, en el año 2014*”. Recuperado el 17 de julio de 2018, de Repositorio Institucional: <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/4936/Llaguento%20D%C3%ADaz%20Luis%20Edgar%20y%20Becerra%20Camacho%20Sol.pdf?sequence=1>

Márquez, (2015). En su informe final de tesis titulado “*Gestión de Calidad en el Clima Laboral y su Rentabilidad en las Mypes del sector Educativo rubro Colegios Particulares del Centro de Tumbes, 2014*” Tumbes.

- Méndez Álvarez, C. E. (s.f.). *Clima organizacional en Colombia*. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario. Recuperado el 19 de julio de 2018, de <https://books.google.com.pe/books?id=qipFxpVbK1AC&printsec=frontcover&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiU3ezwsqrcAhVQhuAKHeDqD-4Q6AEIMTAC#v=onepage&q=clima%20organizacional&f=false>
- Méndez, S. (2012). *La gestión de los recursos humanos: preparando profesionales para el Siglo XXI*. Edición (Segunda). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Nieves, (2014). En su tesis “*El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Curacao en la ciudad de Tumbes 2014*”.
- Pacheco, (2017). En su tesis “*Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes 2017*”.
- Panta, (2015). En su tesis: *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "talentos" de la Ciudad De Chiclayo*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Perú. Recuperado de: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/157/1/TL_Panta_Rivera_LuisAlberto.pdf
- Pavia, (2014, p.223). “*Comunicación en las relaciones profesionales*”. ADGG0408 publicado por IC Editorial, 2014. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=Sh5cBAAQBAJ&pg=PT130&>
- Pasquali, Antonio. (2013). *Comprender la Comunicación*. Monte Ávila Editores. Caracas
- Pedraza , E., Amaya, G., & Conde, M. (julio - septiembre de 2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado*. Revista de Ciencias Sociales, XVI (3), 496. Recuperado el 28 de julio de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?docID=3209093&query=el+clima+organizacional+y+el+desempe%C3%B1o+laboral>

Peña, Díaz y Carrillo, (2015). En el trabajo de investigación: *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar laboral*. Revista Internacional Administración & Finanzas. Volumen 8. Número 1.

Quijano y Reyes, (2004). *Historia de la doctrina de la cooperación*. Bogotá, Editorial Universidad Cooperativa de Colombia.

Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago*. Revista NEGOTIUM/ Ciencias Gerenciales, Páginas 33-51. Recuperado el 15 de julio de 2018, de <http://www.redalyc.org/html/782/78230903/>.

Quispe, S. (2012). *Relación entre la cultura organizacional y el clima organizacional de una empresa envasadora de GLP en la ciudad de Trujillo*. Trujillo.

Quispe Vargas , E. (2015). Universidad Nacional Jose Maria Arguedas. Recuperado el 11 de julio de 2018, de *Clima organizacional y desempeño laboral*: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos, D. (agosto de 2012). </bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf> *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Recuperado el 17 de julio de 2018, de Repositorio Institucional UNAD: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>

Robbins, Stephen P. (2004). *Gestión del talento humano* Décima Edición. Madrid, pp625-630.

Robbins, Stephen P. y Judge, Timothy A. (2013). *Comportamiento organizacional* Decimoquinta edición Pearson, México, 2013 ISBN: 978-607-32-1980-8 ...

Rodriguez, E. (enero-junio de 2016). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. Revista Educación en Valores, 1(25), 6-7. Recuperado el 17 de julio de 2018, de

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>

Sabino, Carlos. (2003). *El Proceso de Investigación*. Buenos Aires: Edit. Lumen.

Solano Reátegui, S. (2017).

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano_rs.pdf?sequence=1 “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*”. Recuperado el 17 de julio de 2018, de Repositorio de la Universidad César Vallejo: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano_rs.pdf?sequence=1

Sum Mazariegos , M. I. (marzo de 2015). [/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf](#) “*Motivación y desempeño laboral*” (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango). Recuperado el 27 de julio de 2018, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>.

Tejada, Giménez, Gan, Viladot, Fandos, González y Jiménez (2007). *Formación de formadores*, Volumen 2. Madrid. España. Paraninfo S.A.

Utsumi, T. (2003), *Globally Collaborative Environmental Peace Gaming, Global Peace Through The Global University System*, University of Tampere Press, Tampere, Finland. <http://makeashorterlink.com/?E1D121E09>

Valdivia, (2014). En su tesis: *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Danper- Trujillo S.A.* (tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo. Perú. Recuperado de: http://dspace.unitru.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UNITRU/1016/valdiviaalfaro_carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vásquez, (2015). En su tesis: *Clima organizacional y la calidad de servicio de las sedes judiciales de Nueva Cajamarca, Rioja, Moyobamba, Lamas y Tarapoto del Distrito Judicial de San Martín – 2015*. (título de pre-grado). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Perú.

Werther y Davis, (2008). *Administración de personal y recursos humanos*. (6° edición), derechos reservados: the McGraw-Hill, Companies, Inc.

Ybarra, L y García, M. (2012). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato* (tesis de pregrado). Universidad de Guanajuato. Guanajuato, México. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-ratis/2012a/1158/conclusiones.html>

A N E X O S

**ANEXO 01. INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO**

ENCUESTA

Me dirijo a usted, solicitando su colaboración a fin de obtener información respecto al Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo, por lo cual le solicitamos su colaboración respondiendo todas las preguntas. La encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo cual le agradeceremos ser lo más sincero posible

Sexo F () M () Condicion Laboral ()

Por favor, siga usted las siguientes instrucciones:

- 1.- Lea cuidadosa y de manera clara los enunciados de las preguntas.
- 2.- No deje preguntas sin contestar.
- 3.- Marque con una X en solo uno de los cuadros de la pregunta.

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

N°	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Dimensión 1 - Liderazgo					
01	¿Su jefe inmediato acompaña al desarrollo de su trabajo?					
02	¿Su jefe es quien conduce el area donde labora?					
03	¿Encuentra apoyo en su labor por parte de su jefe inmediato?					
	Dimensión 2 - Comunicación					
04	¿Su jefe dialoga constantemente con usted?					
05	¿Le informan adecuadamente y a tiempo sus obligaciones y o responsabilidades?					
06	¿Aceptan su opinión como valida para la realización de los trabajos?					
	Dimensión 3 - Cooperación					
07	¿ Las otras áreas o dependencias lo ayudan cuando lo necesita?					
08	¿Tiene buena comunicacion con sus compañeros y jefe inmediato?					
09	¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeros y su jefe inmediato?					

	Dimensión 4 - Motivación					
10	¿Recibe buen trato en su área de trabajo?					
11	¿Ante un problema se mantiene un buen entusiasmo en su área laboral					
12	¿Su jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?					

Muchas Gracias por su colaboración

ANEXO 02. CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

CONSTANCIA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, el Mgtr Fernando Renato Vargas Moran, deja constancia de haber revisado los items de los cuestionarios de encuesta que el investigador Luis Américo Cabanillas Ramírez, uso para su trabajo de tesis "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL MINISTERIO PUBLICO DEL DISTRITO FISCAL DE TUMBES, 2018".

Dicho instrumento mide, en efecto, la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, así mismo las dimensiones e indicadores son coherentes, existiendo varias preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, el Mgtr Fernando Renato Vargas Moran, garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el investigador.

Tumbes, Junio del 2018.



Fernando Renato Vargas Moran
ING. CIVIL
REG. 135833

ANEXO 03. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: Fernando Renato Moran Vargas

Grado académico: Ingeniero - Magister en Administración de la Educación

Institución donde labora: Gobierno Regional de Tumbes

Cargo que Desempeña: Inspector y/o residente de Obras en el Gbno Regional

Título de la Investigación: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Tumbes, 2018"

Instrumento de evaluación: Encuesta

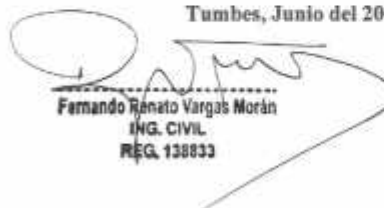
Autor del Instrumento: Luis Américo Cabanillas Ramírez

CRITERIOS	INDICADORES	MUY BUENA (5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
ORGANIZACION	Presentación ordenada.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					X
PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					X
COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems.					X
METODOLOGIA	La estrategia responde el propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
Sub Total					20	25
TOTAL					45	

II. OPINION DE APLICABILIDAD: *El instrumento cumple la categoría investigativa, por lo que se recomienda aplicar*

III. PROMEDIO DE VALORACION: *4.5 (Buena)*

Tumbes, Junio del 2018.



 Fernando Renato Vargas Morán
 ING. CIVIL
 REG. 138833

ANEXO 04. MATRIZ DE VALIDACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Tumbes"

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Sí	No	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA					
							SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Clima Organizacional	Liderazgo Es la manifestación de aquellas personas capaces de conducir un grupo humano.	• Acompañamiento.	Su jefe inmediato acompaña al desarrollo de su trabajo				X									
		• Conducción.	Su jefe es quien conduce el área donde labora		X											
		• Apoyo.	Encuentra apoyo en su labor por parte de su jefe inmediato		X											
	Comunicación La comunicación forma parte de los procesos fundamentales de la organización y antes de ello del ser humano	• Diálogo.	Su jefe dialoga constantemente con usted		X											
		• Información.	Le informan adecuadamente y a tiempo sus obligaciones y/o responsabilidades		X											
		• Apoyo.	Aceptan su opinión como válida para la realización de los trabajos		X											
Desempeño Laboral	Cooperación Es una forma de organización empresarial de larga tradición	• Ayuda	Los otros áreas o dependencias lo ayudan cuando lo necesita				X									
		• Diálogo	Tiene buena comunicación con sus compañeros y jefe inmediato		X											
		• Relaciones.	Mantiene buenas relaciones con sus compañeros y su jefe inmediato		X											
Desempeño Laboral	Motivación Es la disposición para hacer algo donde la habilidad de la persona para satisfacer alguna necesidad	• Buen Trato	Recibe buen trato en su área de trabajo				X									
		• Entusiasmo.	Ante un problema se mantiene un buen entusiasmo en su área laboral		X											
		• Ambiente Laboral.	Su jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable		X											

Firma del Evaluador: 

ING. CIVIL
REG. 138533

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 05. CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

CONSTANCIA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, el Mgtr Ingrid Melody Mogollón Calle, deja constancia de haber revisado los items de los cuestionarios de encuesta que el investigador Luis Américo Cabanillas Ramírez, uso para su trabajo de tesis "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL MINISTERIO PUBLICO DEL DISTRITO FISCAL DE TUMBES, 2018".

Dicho instrumento mide, en efecto, la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, así mismo las dimensiones e indicadores son coherentes, existiendo varias preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, el Mgtr Ingrid Melody Mogollón Calle, garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el investigador.

Tumbes, Junio del 2018.



Mgtr. Ingrid Melody Mogollón Calle

ANEXO 06. MATRIZ DE VALIDACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Tumbes"

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
						SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Clima Organizacional	Liderazgo Es la manifestación de aquellas personas capaces de conducir un grupo humano	• Acompañamiento.	Su jefe inmediato acompaña al desarrollo de su trabajo	X		X		X		X		X		
		• Conducción.	Su jefe es quien conduce el área donde labora	X		X		X		X		X		
		• Apoyo.	Encuentra apoyo en su labor por parte de su jefe inmediato.	X		X		X		X		X		
	Comunicación La comunicación forma parte de los procesos fundamentales de la organización y antes de ello del ser humano	• Diálogo.	Su jefe dialoga constantemente con usted	X		X		X		X		X		
		• Información.	Le informan adecuadamente y a tiempo sus obligaciones y/o responsabilidades	X		X		X		X		X		
		• Apoyo.	Aceptan su opinión como válida para la realización de los trabajos.	X		X		X		X		X		
Desempeño Laboral	Cooperación Es una forma de organización empresarial de larga tradición	• Ayuda	Las otras áreas o dependencias lo ayudan cuando lo necesita	X		X		X		X		X		
		• Diálogo	Tiene buena comunicación con sus compañeros y jefe inmediato	X		X		X		X		X		
		• Relaciones.	Mantiene buenas relaciones con sus compañeros y su jefe inmediato	X		X		X		X		X		
Motivación Es la disposición para hacer algo donde la habilidad de la persona para satisfacer alguna necesidad	• Buen Trato	Recibe buen trato en su área de trabajo	X		X		X		X		X			
	• Entusiasmo.	Ante un problema se mantiene un buen entusiasmo en su área laboral	X		X		X		X		X			
	• Ambiente laboral.	Su jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		X		X			

FIRMA DEL EVALUADOR

Dra. Leydi Wafiq Mogollón Calle

ANEXO 07. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: Ingrid Medoly Mogollón Calle

Grado académico: Contadora- Magister en Gestión Pública

Institución donde labora: Ministerio Público

Cargo que Desempeña: Asistente Administrativo

Título de la Investigación: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Tumbes, 2018"

Instrumento de evaluación: Encuesta

Autor del Instrumento: Luis Américo Cabanillas Ramírez

CRITERIOS	INDICADORES	MUY BUENA (5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
ORGANIZACION	Presentación ordenada.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					X
COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los items.					X
METODOLOGIA	La estrategia responde el propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
Sub Total					24	20
TOTAL					44	

II. OPINION DE APLICABILIDAD: *El instrumento es coherente a la categoría de investigación por lo que cumple para su aplicación.*

III. PROMEDIO DE VALORACION: *4.4 (Buena)*

Tumbes, Junio del 2018


 CPD. Ingrid Medoly Mogollón Calle

ANEXO 08. CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CONSTANCIA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, el Mgtr Henry Alejandro Silva Marchan, deja constancia de haber revisado los items de los cuestionarios de encuesta que el investigador Luis Américo Cabanillas Ramírez, uso para su trabajo de tesis "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL MINISTERIO PUBLICO DEL DISTRITO FISCAL DE TUMBES, 2018".

Dicho instrumento mide, en efecto, la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, así mismo las dimensiones e indicadores son coherentes, existiendo varias preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, el Mgtr Henry Alejandro Silva Marchan, garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el investigador.

Tumbes, Junio del 2018.



Mgtr Henry Alejandro Silva Marchan
Distrito Fiscal de Tumbes

ANEXO 09. MATRIZ DE VALIDACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Tumbes"

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				OPCIÓN DE RESPUESTA		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Clima Organizacional	Liderazgo Es la manifestación de aquellas personas capaces de conducir un grupo humano	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento. • Conducción. • Apoyo. 	Su jefe inmediato acompaña al desarrollo de su trabajo	X		X		X		X					
			Su jefe es quien conduce el área donde labora		X		X		X		X				
			Encuentra apoyo en su labor por parte de su jefe inmediato	X		X		X		X		X			
	Comunicación La comunicación forma parte de los procesos fundamentales de la organización y antes de ello del ser humano	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo. • Información. • Apoyo. • Ayuda. 	Su jefe dialoga constantemente con usted	X		X		X		X					
			Le informan adecuadamente y a tiempo sus obligaciones y/o responsabilidades	X		X		X		X		X			
			Acceptan su opinión como válida para la realización de los trabajos	X		X		X		X		X			
Desempeño Laboral	Cooperación Es una forma de organización empresarial de larga tradición	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo • Relaciones. 	Tiene buena comunicación con sus compañeros y jefe inmediato	X		X		X		X					
			Mantiene buenas relaciones con sus compañeros y su jefe inmediato	X		X		X		X		X			
			Recibe buen trato en su área de trabajo	X		X		X		X		X			
Motivación Es la disposición para hacer algo donde la habilidad de la persona para satisfacer alguna necesidad	<ul style="list-style-type: none"> • Buen Trato • Entusiasmo. • Ambiente Laboral. 	Ante un problema se mantiene un buen entusiasmo en su área laboral	X		X		X		X						
		Su jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	X		X		X		X		X				


FIRMA DEL INVESTIGADOR
 ...

ANEXO 10. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: Henry Alejandro Silva Marchan
 Grado académico: Ingeniero- Magister en Gestión Publica
 Institución donde labora: Ministerio Público- Medicina Legal de Tumbes
 Cargo que Desempeña: Analista
 Título de la Investigación: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Tumbes, 2018"
 Instrumento de evaluación: Encuesta
 Autor del Instrumento: Luis Américo Cabanillas Ramírez

CRITERIOS	INDICADORES	MUY BUENA (5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
ORGANIZACION	Presentación ordenada.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					X
COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los items.					X
METODOLOGIA	La estrategia responde el propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
Sub Total					16	30
TOTAL					46	

II. OPINION DE APLICABILIDAD: *Las dimensiones e indicadores son coherentes, por lo que procede su aplicación.*

III. PROMEDIO DE VALORACION: *4.6 (Buena)*

Tumbes, Junio del 2018


 Luis Américo Cabanillas Ramírez
 Analista - Ministerio Público
 Tumbes, Perú

ANEXO 11. CARTA DE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Tumbes, 15 de Mayo del 2018.

CARTA N° 01-2018-LACR- TUMBES

Señor Doctor:
CARLOS JAVIER ALVAREZ RODRIGUEZ,
Fiscal Superior Presidente de la Junta de Fiscales Superiores
Del Distrito Fiscal de Tumbes.




Presente.

De mi mayor consideración:

LUIS AMERICO CABANILLAS RAMÍREZ, identificado con DNI N° 10134391, estudiante de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, en una Maestría de Gestión Pública, que deseando realizar mi trabajo de investigación de nombre "Clima organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Tumbes", es que recorro a su despacho para solicitarle autorización, para aplicar una encuesta a los trabajadores administrativos de este Distrito Fiscal y así poder realizar mi trabajo de investigación, agradeciéndole de antelación por las facilidades que se me brinde del caso en la entidad que está bajo su Dirección.

Hago propicia la ocasión para renovar le los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


Abog Luis Americo Cabanillas Ramirez
DNI N° 10134391

ANEXO 12. AUTORIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO
FISCAL DE TUMBES

Proveído N° 1405 - 2018
Tumbes, treinta y uno de mayo
De dos mil dieciocho -

VISTO: Carta N° 01-2018-LACR-TUMBES de fecha 15 de mayo de 2018, suscrito por el Sr. Luis Americo Cabanillas Ramirez, identificado con DNI N° 10134391, estudiante de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, en atención de realizar una investigación denominada "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Tumbes", solicita autorización para aplicar una encuesta a los trabajadores administrativos del Distrito Fiscal de Tumbes

Por tanto, y en atención al documento presentado: **SE DISPONE:**

- a) **AUTORIZAR**, lo solicitado para los fines pertinentes.
- b) **COMÚNIQUESE** a la Delegación Administrativa y a los servidores administrativos del Distrito Fiscal de Tumbes. **Archivese** en modo de Ley -----



Carla Inés Torres Rodríguez
Fiscal Superior Distrito
Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores
Distrito Fiscal de Tumbes

Mcfj/

Telefax: 072-525463
Av. Fernando Belaúnde Terry Mt. A 12 Lote 12-2do piso
Urb. Andrés Araujo Moran - Tumbes
pjfs.tumbes@djmail.mpfj.gob.pe

ANEXO 13. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores Administrativos del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Tumbes, 2018.					
FORM. PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES		
<p>Problema General: ¿Que relacion existe entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Tumbes, 2018?</p> <p>Problemas Especificos: a. ¿Que relacion existe entre Liderazgo y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Tumbes, 2018 ? b. ¿Que relacion existe entre Comunicacion y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Tumbes, 2018? c. ¿Que relacion existe entre Clima Organizacional y Cooperacion de los trabajadores administrativos del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Tumbes, 2018? d. ¿Que relacion existe entre Clima Organizacional y la Motivacion de los trabajadores administrativos del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Tumbes, 2018?.</p>	<p>Hipotesis general: Existe relacion directa y significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Tumbes, 2018</p> <p>Hipótesis Especificas: a. Existe relacion directa y significativa entre liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Tumbes, 2018 b. Existe relacion directa y significativa entre comunicacion y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Tumbes, 2018 c. Existe relacion directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Cooepracion de los trabajadores administrativos del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Tumbes, 2018 d. Existe relacion directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Motivacion de los trabajadores administrativos del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Tumbes, 2018.</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relacion que existe entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Tumbes, 2018</p> <p>Objetivos Especificos: a. Determinar la relacion que existe entre Liderazgo y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Tumbes, 2018 b. Determinar la relacion que existe entre Comunicacion y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Tumbes, 2018 c. Determinar la relacion que existe entre Clima Organizacional y Cooperacion de los trabajadores administrativos del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Tumbes, 2018 d. Determinar la relacion que existe entre Clima Organizacional y Motivacion de los trabajadores administrativos del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Tumbes, 2018.</p>	VARIABLE: Clima Organizacional		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Liderazgo	Acompañamiento Conducción Apoyo	Ordinal
			Comunicación	Dialogo Información Apoyo	
			VARIABLE: Desempeño Laboral		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cooperación	Ayuda Dialogo Relaciones	Ordinal			
Motivación	Buen trato Entusiasmo Ambiente laboral				

ANEXO 14. ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F05-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Karl Friederick Torres Mirez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Tumbes, 2018", del estudiante **LUIS AMÉRICO CABANILLAS RAMÍREZ**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **20 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

PIURA, 29 DE OCTUBRE DEL 2019.



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ

DNI: 46710220

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 16. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, LUIS AMERICO CABANILLAS RAMIREZ, identificado con DNI N° 10134391, egresado del Programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA, de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL MINISTERIO PUBLICO DEL DISTRITO FISCAL DE TUMBES, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



DNI: N° 10134391

FECHA: PIURA, 03 DE ABRIL del 2019



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 17. AUTORIZACIÓN DE VERSIÓN FINAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LUIS AMERICO CABANILLAS RAMIREZ

INFORME TITULADO:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DEL MINISTERIO PUBLICO DEL DISTRITO FISCAL DE TUMBES,
2018"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN GESTION PUBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 03 DE ABRIL 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobado por mayoría*

MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA

