



**Relación entre gestión organizacional y clima laboral en la  
percepción del personal de la Primería Fiscalía Penal  
Corporativa – Yarinacocha, Ucayali, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

**Br. Valery Fanny Alanya Gómez**

**ASESOR:**

**Dr. Carlos Alberto López Marrufo**

**SECCIÓN:**

**Gestión Pública**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Dirección**

**PERÚ – 2018**

## DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado por sobre todas las cosas a Dios, que me ha permitido desarrollarme como profesional y ser humano, permitiéndome disfrutar de una familia maravillosa; para mi madre **Maruja** quien es mi pilar en mi vida, mis hermanos **Johnny, Rommy, Sheyla** con su apoyo incondicional, mi hijo **Nicolás** quien se ha convertido en mi motor y motivo para mi lucha constante en el camino de mi superación, a mi amado compañero de batallas incontables **Hanz**, quien de forma incansable me apoya y motiva constantemente y vamos juntos en el camino de construir una sólida familia, y por último y no menos importante a mi querido asesor **Dr. Carlos**, con quien se trabajó de manera con junta para obtener el presente resultado.

**Valery.**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo, porque denota una significativa preocupación por el progreso de la profesionalización al descentralizar sus programas de maestría.

**Valery.**

## PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

De conformidad con lo dispuesto en el reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, es honroso presentar a consideración de vuestro elevado criterio el presente estudio titulado *Relación entre gestión organizacional y clima laboral en la percepción del personal de la Primería Fiscalía Penal Corporativa – Yarinacocha, Ucayali, 2018*, que se sustenta para obtener el Grado de Magíster en Gestión Pública.

La tesis se divide en ocho segmentos:

Introducción, en la que se presentan los estudios realizados acerca del problema que en esta investigación se aborda; además, la fundamentación teórica, la justificación del estudio, la realidad problemática y se formularon los problemas, objetivos e hipótesis de investigación.

Método, en el cual se expone el procedimiento realizado para desarrollar el trabajo de investigación: tipo y diseño del estudio, población y muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de datos y el proceso de tratamiento de los datos.

Resultados, segmento en el que se explican los hallazgos de la investigación, a través de tablas y gráficos, lo que se han interpretado de manera precisa.

Discusión, segmento de tesis en el que se analiza los resultados y se explican a la luz de los antecedentes de la investigación y de las teorías que se vinculan al estudio, incluyendo los análisis del autor de la investigación, con base en el estudio.

Conclusiones, apartado en el que se presenta y enuncia de modo directo a qué se llegó, finalmente, en el trabajo de investigación.

Recomendaciones, que considera las sugerencias, que, a raíz de los resultados y conclusiones de la tesis, se realizan.

Valery.

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas con el tema	21
1.4. Formulación del problema	38
1.5. Justificación del estudio	39
1.6. Hipótesis	40
1.7. Objetivos	42
<b>II. MÉTODO</b>	
2.1. Diseño de investigación	43
2.2. Variables, Operacionalización	44
2.3. Población, muestra y muestreo	48
2.4. Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad	49
2.5. Métodos de análisis de datos	49
2.6. Aspectos éticos	50
<b>III. RESULTADOS</b>	51
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	63
<b>V. CONCLUSIONES</b>	66
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	68
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	69
<b>IX. ANEXOS</b>	

Anexo 01: Matriz de consistencia	74
Anexo 02: Matriz de validación y confiabilidad de los instrumentos	77
Anexo 03. Instrumentos de medición	100
Anexo 04: Ficha técnica de instrumentos	109
Anexo 05: base de datos	110
Anexo 06: Autorización para aplicar instrumentos	126
Anexo 07. Evidencias fotográficas	127

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Página</b>
Tabla 01. Población de personal de la Primería Fiscalía Penal Corporativa – Yarinacocha, Ucayali, 2018.....	40
Tabla 02. Gestión Organizacional*Clima Laboral.....	58
Tabla 03. Dimensión desarrollo Humano*Clima Laboral .....	59
Tabla 04. Dimensión condiciones Laborales*Clima Laboral .....	60
Tabla 05. Dimensión productividad*Clima Laboral .....	61
Tabla 06. Correlaciones Rho Spearman.....	62

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Página</b>
Figura 01. Gestión organizacional y Clima laboral.....	42
Figura 02. Dimensión desarrollo humano y Clima laboral.....	44
Figura 03. Dimensión condiciones laborales y Clima laboral.....	46
Figura 04. Dimensión productividad y Clima laboral.....	48

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la Relación entre gestión organizacional y clima laboral en la percepción del personal de la Primería Fiscalía Penal Corporativa – Yarinacocha, Ucayali, 2018. Investigación de tipo no experimental, diseño correlacional – transeccional, trabajó con una población muestral de 40 trabajadores la Primera Fiscalía Penal Corporativa – Yarinacocha, Ucayali, 2018, a quienes se les aplicó un cuestionario para determinar la gestión organizacional de Tamayo y el cuestionario de Clima laboral adaptado de Palma. Los datos fueron procesados a través de la estadística inferencial sistematizando la información en tablas y gráficos estadísticos sobre las variables de estudio.

Se concluye que; en la relación entre gestión organizacional y clima laboral en la percepción del personal administrativo, Ministerio Público sede Ucayali, 2018, existe una relación positiva media, según el resultado de la prueba de Rho Spearman ( $r = 0.419$ ).

**Palabras clave:** gestión organizacional, clima laboral.

## ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship between organizational management and work environment in the perception of the personnel of the First Corporate Criminal Prosecutor - Yarinacocha, Ucayali, 2018. Non-experimental research, correlational design - transectional, worked with a population sample of 40 workers the First Corporate Criminal Prosecutor's Office - Yarinacocha, Ucayali, 2018, to whom a questionnaire was applied to determine the organizational management of Tamayo and the questionnaire adapted labor climate of Palma. The data were processed through inferential statistics systematizing the information in tables and statistical graphs on the study variables.

It is concluded that; in the relationship between organizational management and work climate in the perception of administrative staff, Public Prosecutor's Office Ucayali, 2018, there is an average positive relationship, according to the result of the Rho Spearman test ( $r = 0.419$ )

**Keywords:** organizational management, work climate.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Las sociedades están en una constante evolución haciendo que las personas se adapten a los cambios que genera este progreso tecnológico, cultural, político que influye de una u otra forma en el desarrollo de las empresas privadas y sobre todo en las instituciones públicas que tienen como finalidad velar por el progreso de cada región. El progreso que se requiere empieza desde el ámbito interno y eso implica que cada institución debe desarrollarse con una adecuada gestión organizacional que se refleje en un buen clima laboral, de modo que las oficinas trabajen en constante coordinación orientados al logro de objetivos.

La gestión organizacional se ha tornado como punto principal para el éxito del desarrollo de las corporaciones e instituciones, es esta la que permite realizar análisis sobre el talento humano y direccionarlos al logro de objetivos a través de actividades, cumplimiento de estándares, medición del desempeño de los colaboradores, potenciar sus habilidades, y todo lo que implique como requerimientos de la organización. Si la gestión organizacional no cumple con ninguno de los pasos descritos estará condenada al fracaso, puesto que no conocerá ni medirá las habilidades de su recurso humano, desconocerá la realidad de este y no podrán integrarse con facilidad a la organización de modo que serán como desconocidos para la cultura de la organización y no se enfocarán en el logro de objetivos. De acuerdo a Wendell, (2007) el propósito del desarrollo organizacional trata de las personas y las organizaciones, y de las personas dentro de las organizaciones, así mismo de cómo funcionan; además del cambio planificado, es decir, de cómo lograr que los individuos, los equipos y las organizaciones funcionen de mejor manera. Este cambio planeado se envuelve en un sentido común, es una ardua labor aplicada con diligencia a largo plazo, como un enfoque sistemático dirigido a ciertas metas, y un predilecto

conocimiento acerca de la dinámica que posee la organización y de la forma de cambiarla o mejorarla.

En nuestro país, actualmente las empresas privadas le han puesto mayor énfasis al cuidado de la gestión organizacional, puesto que tienen claro que para una buena producción es necesario mantener una adecuada comunicación interna y clima laboral de modo que los integrantes estén a gusto en sus centros de labores, aumentando la pro actividad, motivación y por ende la producción de la empresa. Sin embargo, en las instituciones públicas se vive el otro lado de la moneda, muchas veces los climas laborales son pésimos, los funcionarios no están acorde ni con sus salarios, ni los horarios de trabajo que muchas veces son extras sin un adicional a la remuneración, esto parte porque cada vez que se cambia un gobierno este despide a la gente del gobierno anterior para que los puestos sean ocupados por gente que apoyaron sus campañas electorales, lo que muchas veces empeora la gestión puesto que no todos cumplen los requisitos profesionales para ocupar determinados cargos, esto genera que la institución trabaje con empelados, poco comprometidos, desinformados, desmotivados, de aquellos que solo esperan la hora de salida para irse a casa.

El clima laboral, entonces, se convierte en un aspecto crucial, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Es así que un área operativa como recursos humanos se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente. Aunque las personas son importantes para las organizaciones, en la actualidad han adquirido una función aún más importante en la creación de ventajas competitivas para la organización. De hecho, un número creciente de expertos plantea que la clave del éxito de una organización se basa en el desarrollo de un conjunto de competencias que la distinguen de las demás. El desarrollo de estas competencias,

si bien es un proceso complejo, y requiere un trabajo arduo, proporciona una base a largo plazo para realizar las innovaciones y cambios, desarrollo de productos y servicios y el logro de la misión. En el Ministerio Público se ha observado cierto descontento del personal administrativo respecto al clima laboral, por lo que se puede deducir que la gestión de la organización no está correctamente encaminada, es por ello que nace la necesidad de realizar esta investigación para determinar el nivel de relación que puede existir entre la gestión organizacional y el clima laboral del personal administrativo.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. Internacionales**

Sierra, M. (2015) en su tesis *El clima laboral en los/las colaboradores/as del área administrativa del hospital regional de Cobán, A. V.*, de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Tesis para obtener el grado de licenciada. Investigación de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y tipo descriptivo, trabajó con una muestra de 29 colaboradores del hospital a quienes se les aplicó una encuesta. Concluyó que; el clima laboral del área administrativa es satisfactorio, teniendo como principal recurso la comunicación y excelente relación entre los compañeros y superiores. Además que la comunicación ascendente y descendente no es la adecuada, que las remuneraciones deberían mejorar y permitirle a los colaboradores oportunidades de desarrollo.

Campoverde, M. (2016) en su tesis *Gestión organizacional para mejorar el desempeño laboral en la ferretería Colombatti de la ciudad de Babahoyo*, de la Universidad Regional Autónoma De Los Andes, Ecuador. Tesis de grado. Estudio de enfoque mixto, de tipo descriptivo-sistémico. Trabajó con una muestra de 10 trabajadores a

quienes se les aplicó encuestas y entrevistas. Concluyó que; al aplicar el modelo de gestión en la capacitación del talento humano de la empresa, fue necesario analizar los requerimientos de los cargos y evaluar la fuerza laboral, con el propósito de saber con qué personal cuenta la empresa y estar informado sobre cuáles serán los posibles candidatos para ascensos o cambios futuros. Se elaboró un perfil de entrenamiento adecuado y real de los individuos en el desempeño de su cargo.

Lema, F. (2017) en su tesis *Gestión organizacional para el centro de acopio "CORPROCAF"* de la Universidad Regional Los andes, Ecuador, tesis de grado. Investigación de enfoque mixto, de tipo descriptivo, trabajó con una muestra de 48 socios que integran la organización a quienes se les aplicó una encuesta. Concluyendo que; el clima organizacional o laboral es clave para el éxito de una empresa debido a que condiciona las actitudes y el comportamiento de sus empleados. Por lo que, las instituciones demandan contar con ciertos mecanismos de medición periódica de su clima organizacional. Además de que se pudo observar a la organización por su personal interno, identificando que la filosofía que imparte es comprendida y compartida por sus trabajadores, pero que pese a esto existen problemas de comunicación entre trabajadores e incluso con los superiores.

Williams, L. (2013) en su tesis *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*, de la Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Tesis de maestría. Estudio de diseño metodológico Ex pos facto transversal descriptivo. Trabajó con una muestra de 20 empleados de una dependencia municipal a quienes se les aplicó la encuesta de clima laboral. Concluyo que; el clima laboral se encuentra en

un 46% dentro de un sistema colegiado, siendo su dimensión mejor evaluada el trabajo en equipo con un 74% y siendo la de menor puntuación la de motivación con un 17% .

Pilamunga (2014) en su tesis; *Modelo de gestión organizacional que mejore la comunicación entre directivos, empleados y personal operativo de Futucorp*, de la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador, tesis de grado. Estudio cualitativo, de tipo descriptivo. Trabajó con una muestra de 46 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario y guías de entrevista. Concluyó que; no existe una adecuada comunicación entre los empleados, se aplican políticas inadecuadas en la empresa lo que no colabora con la productividad de los empleados.

Polanco (2014) en su tesis; *Clima y satisfacción laboral en los (as) docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés*, de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán de México. Tesis de maestría. Estudio de diseño cuantitativo, no experimental de tipo descriptivo correlacional. Trabajo con una población de 150 docentes a quienes se les aplicó cuestionarios para medir el clima y satisfacción laboral. Concluyó que; el clima laboral se ve favorecido por las características de los docentes y las relaciones interpersonales entre ellos, mientras que en la satisfacción laboral se evidenció que los docentes se sienten insatisfechos.

### **1.2.2. Nacionales**

Tito, P. & Arauz, A. (2015) en su investigación *El clima laboral y la satisfacción de los colaboradores del Instituto Nacional Materno Perinatal*, estudio de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo. Trabajó con una muestra de 316

colaboradores de la institución a quienes se les aplicó una encuesta para medir el clima laboral y su satisfacción con este. Concluyeron que: los colaboradores consideran que sus jefes deben estar altamente capacitados para ejercer sus funciones, además de crear climas de trabajo óptimos. Consideran que la motivación es un factor importante para la satisfacción en esta institución, puesto que sienten que no valoran su trabajo y que se les niega la oportunidad de capacitarse. Finalmente, indican que no se encuentran satisfechos del todo con el centro laboral pero muestran interés en el desarrollo de su institución.

Navarrete, R. (2014) en su tesis *Clima laboral y satisfacción laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2014*, de la Universidad César Vallejo, Lima. Tesis para optar el grado de magíster. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal. Trabajó con una muestra de 182 colaboradores administrativos a quienes se les aplicó un cuestionario de clima laboral y otro de satisfacción laboral. Concluyó que; existe evidencia para afirmar que el Clima laboral se relaciona directa y significativamente con la Satisfacción laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2014, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0. 689, representó una moderada correlación entre las variables.

Carahuajulca, W. & Aedo, F. (2014) en su tesis *Clima laboral según personal de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Lima, 2014*, de la Universidad César Vallejo, tesis para optar grado de magíster. Investigación que uso el método hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal. Trabajó con una muestra de 125 trabajadores

a quienes se les aplicó el cuestionario de clima laboral y de satisfacción laboral. Concluyeron que; existe evidencia para afirmar que el clima laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Lima 2014, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.685, represento una alta correlación entre las variables.

Rodriguez, P., De La Torre, L. & Themme-Afan, K. (2017) en su tesis *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016*, de la Universidad San Ignacio de Loyola, tesis de pregrado. La investigación es de tipo descriptivo, cuantitativo y correlacional, con un diseño no experimental y transversal. Trabajó con una muestra de 37 trabajadores a quienes se les aplicó el instrumento para medir la cultura organizacional y otro para medir el desempeño laboral. Concluyeron que; existencia de una relación significativa entre la cultura organizacional y del desempeño laboral de los trabajadores, relación directamente proporcional. Entre los valores y desempeño laboral, existe concordancia significativa y una correspondencia directamente proporcional. Entre creencias y desempeño laboral existe concordancia significativa y una correspondencia directamente proporcional. Entre clima y el desempeño laboral, existe relación significativa y una correspondencia directamente proporcional. Entre normas y el desempeño laboral, existe relación significativa y una correspondencia directamente proporcional. Entre símbolos y el desempeño laboral, existe relación significativa y una correspondencia directamente proporcional. Por último, entre filosofía y desempeño laboral existe relación significativa, directamente proporcional.

Casana (2015) en su tesis; *Clima organizacional y satisfacción laboral trabajadores de una empresa azucarera de Chiquito*, de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo. Estudio de diseño descriptivo correlacional, trabajó con una muestra de 174 trabajadores de diversas áreas de la empresa, a quienes se les aplicó la Escala de Clima Laboral y la escala de satisfacción laboral. Concluyendo que; el 44,8% de los trabajadores se ubican en el nivel regular del clima organizacional, mientras que en la satisfacción laboral el 44,3% se ubica en el nivel regular. Además de que se identificó una correlación altamente significativa entre las variables de estudio, mientras que entre el clima organizacional y el factor políticas administrativas de la satisfacción laboral se identificó una relación negativa.

Guevara (2015) en su tesis; *El clima organizacional de los trabajadores administrativos del Ministerio Público distrito fiscal Puno y su incidencia en el desempeño laboral, periodo 2013-2014*, de la Universidad Nacional del Altiplano, tesis de grado. Estudio de tipo cuantitativo alcance correlacional y corte transversal. Trabajó con una muestra de 170 personas a quienes se les aplicó encuestas para medir el clima organizacional y desempeño laboral. Concluyó que; existe relación directa entre las variables de estudio, además que los factores que muestran una influencia mayor en el clima organizacional son; estabilidad, autorrealización, liderazgo y relaciones interpersonales.

### **1.2.3. Locales**

Cachique (2017) en su tesis; *Clima laboral y formación continua en docentes de la Institución Educativa Comercio N°64, Pucallpa, 2016*, de la Universidad César vallejo, tesis de maestría. Estudio de tipo no experimental, diseño

correlacional. Trabajó con una muestra de 62 docentes a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Concluyó que; entre ambas variables de estudio existe relación negativa débil, es decir, que una variable no influye ni directa ni positivamente en la otra.

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

#### **1.3.1. Gestión organizacional**

##### **1.3.1.1. Definición**

Zimmerman (2000) afirma que desde la antigüedad el hombre ha necesitado organizarse de acuerdo a intereses en común para el logro de objetivos y obtención de resultados, se mantuvo la firme creencia de que el capital financiero era la clave que permitía el desarrollo de las empresas, indica que esta surge a finales de los años cincuenta y principios de los sesenta como una estrategia singular para mejorar la organización, este surgimiento está basado en los descubrimientos de la dinámica de grupo y en la teoría y la práctica relacionadas con el cambio planificado, hasta convertirse en una estructura integrada de teorías y prácticas capaces de resolver o ayudar a resolver la mayor parte de los problemas importantes a los que se enfrenta el lado humano de las organizaciones y del ambiente, en el sentido de propiciar el crecimiento y desarrollo según sus potencialidades.

Fayol (2015) considerado como el padre de la teoría de la administración, es como un proceso y concibe la organización como una estructura, es decir que en cada organización existen procesos que se deben seguir para que su estructura se establezca, logrando una adecuado organización.

##### **1.3.1.2. Teorías relacionadas a la gestión organizacional**

## **La teoría clásica de la administración de Fayol**

Fayol, (2015) propuso la teoría clásica que surgió luego de la revolución industrial justo cuando las empresas crecían aceleradamente y demandaban mayor eficiencia para competir entre ellas. El crecimiento acelerado y desorganizado de las empresas produjo una complejidad en su administración y exigió un enfoque científico purificado que sustituyese el empirismo. Con la empresa de dimensiones más amplias, surgen las condiciones iniciales de planeamiento a largo plazo de la producción, reduciendo la inestabilidad y la improvisación. La necesidad de aumentar la eficiencia y la competencia de las organizaciones para poder obtener un mejor rendimiento de sus recursos y hacer frente a la competencia, que se incrementaba entre las empresas. Surge así la división del trabajo.

### **Principios de la Teoría clásica**

Fayol (2015) adopta la denominación principio, apartándose de cualquier idea de rigidez, por cuanto nada hay de rígido o absoluto en materia administrativa. Tales principios, por lo tanto, son flexibles, adaptándose a cualquier circunstancia, tiempo o lugar. Ellos son:

**División de Trabajo:** Para un mejor desempeño en el trabajo, la especialización es fundamental. Entre más se especialice al empleado, mejor será su eficiencia.

**Autoridad:** Los gerentes tienen que dar órdenes, no siempre conseguirán la obediencia, si no tienen autoridad personal (liderazgo).

**Disciplina:** Los integrantes de una organización tienen que respetar las reglas y convenios que rigen en la empresa.

**Unidad de Dirección:** Las operaciones tienen un mismo objetivo y deben seguir un plan. Es obligación de los

departamentos asistir a los demás para lograr las tareas y proyectos que son asignados a cada cual, en lugar de negar ayuda. Debe existir para esto un plan coordinado, aprobado y autorizado por los gerentes involucrados.

**Unidad de Mando:** las instrucciones sobre una operación particular son recibidas solamente de una persona.

**Subordinación de interés individual al bien común:** En cualquier empresa, el empleado debe tener una preocupación primaria por la organización.

**Remuneración:** La compensación por el trabajo debe ser equitativa para los empleados como para los empleadores. Para trabajos iguales, salarios iguales.

**Centralización:** Fayol creía que a los gerentes les corresponde la responsabilidad final pero los empleados deben tener autoridad suficiente para ejecutar adecuadamente su trabajo.

**Cadena escalar:** La línea de autoridad en una organización pasa en orden de rangos desde la alta gerencia hasta los niveles más bajos de la empresa.

**Orden:** Cada individuo debe ocupar el cargo más conveniente para él.

**Equidad:** Los administradores deben ser amistosos y equitativos con los empleados. Firme pero justos.

**Estabilidad del personal:** Para un eficiente funcionamiento en la organización, la baja rotación del personal es lo más conveniente.

**Iniciativa:** Debe darse libertad a los empleados para expresar y llevar a cabo sus ideas, aun cuando a veces se cometan errores.

**Espíritu de equipo:** Promover el espíritu de equipo dará a la organización un sentido de unidad. Todos los departamentos dentro de la empresa deben trabajar unidos y apoyarse cuando sea necesario, para lograr una empresa conjunta.

### **Funciones básicas de la empresa**

Dividió las operaciones industriales y comerciales en seis grupos que se denominaron como *las funciones básicas de la empresa*. Estas son las siguientes:

**Funciones Técnicas:** Relacionadas con la producción de bienes o de servicios de la empresa.

**Funciones Comerciales:** Relacionadas con la compra, venta e intercambio.

**Funciones Financieras:** Relacionadas con la búsqueda y gerencia de capitales.

**Funciones de Seguridad:** Relacionadas con la protección y preservación de los bienes de las personas.

**Funciones Contables:** Relacionadas con los inventarios, registros balances, costos y estadísticas.

**Funciones Administrativas:** Relacionadas con la integración de las otras cinco funciones. Las funciones administrativas coordinan y sincronizan las demás funciones de la empresa.

Fayol argumenta que ninguna de las primeras cinco funciones esenciales precedentes tienen la tarea de formular el programa de acción general de la empresa, de constituir su cuerpo social, de coordinar los esfuerzos y de armonizar los actos. Esas atribuciones constituyen a la última función, la administrativa.

Para aclarar lo que son las funciones administrativas, Fayol define el acto de administrar como: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Las funciones administrativas engloban los elementos de la administración:

**Planear:** Visualizar el futuro y trazar el programa de acción.

**Organizar:** Construir tanto el organismo material como el social de la empresa.

**Dirigir:** Guiar y orientar al personal.

**Coordinar:** Ligar, unir, armonizar todos los actos y todos los esfuerzos colectivos.

**Controlar:** Verificar que todo suceda de acuerdo con las reglas establecidas y las órdenes dadas.

La planificación, organización, dirección, coordinación y control, son los elementos de la administración que constituyen el llamado proceso administrativo. Dichos elementos se pueden encontrar en cualquier trabajo de administración, en cualquier nivel o área de la empresa.

### **Teoría de la burocracia de WEBER**

La teoría de la burocracia postula tres principios de legitimación que permiten distinguir los tipos de dominación:

**Dominación carismática,** justificada por las características del líder y aceptada por los súbditos en función de su fe y en la que, en caso de surgir una organización administrativa, lo que resulta inestable e indeterminada; dominación tradicional, legitima el poder del jefe en el pasado y el estatus heredado y suscita organizaciones administrativas de tipo patrimonial de tipo feudal en las cuales los "funcionarios" dependen del jefe y están fuertemente vinculados a él;

**Dominación legal,** se asienta en la ley como principio legitimador en función de su racionalidad y es independiente del líder o jefe que las haga cumplir.

La burocratización significa prevalencia creciente de un tipo racional y formal de organización. "Administración burocrática" significa ejercicio del control basado en el conocimiento (competencia técnica), rasgo que es lo que la hace específicamente racional.

El sistema de control se asienta en notas características de la autoridad legal: las normas legales se establecen por su racionalidad y el cuerpo legal está compuesto por un sistema

consistente de reglas abstractas establecidas intencionalmente; la persona que desempeña la autoridad ocupa un cargo cuyas funciones, prerrogativas, derechos y obligaciones están delimitadas y por la razón de su cargo, detenta el poder; la persona que obedece a la autoridad lo hace sólo en cuanto miembro de ese grupo únicamente obedece a "la ley" a los preceptos legales, no a las voluntades individuales de los jefes.

La organización burocrática se caracteriza por estar compuesta por cargos oficiales delimitados por reglas que determinan la esfera de competencia de cada uno de ellos de acuerdo con los siguientes principios: delimitación de las obligaciones a cumplir por cada cargo en función de la división del trabajo; provisión de la autoridad necesaria para el desempeño y el cumplimiento de esas obligaciones; delimitación de las condiciones y los medios coercitivos para el ejercicio de esa autoridad. La organización de los cargos sigue el principio jerárquico de modo que cada cargo está bajo el control y supervisión de un superior, y cada funcionario es responsable ante su superior de sus decisiones y acciones y de las de sus subordinados.

La conducta de los funcionarios está regida por un sistema coherente de reglas técnicas y normas de tipo general y consiste en la aplicación de esas reglas a cada caso y situación concreta. Se requiere una especialización y una preparación cualificada y su selección se realizará de acuerdo con este tipo de criterios. Se considera el empleo como una carrera que se desarrolla de acuerdo con un sistema de promociones establecido en función de la antigüedad o la capacidad y conocimientos técnicos. Se trata de una adjudicación de los puestos y cargos por razones de competencia y no por preferencias personales o nepotismos.

Los actos administrativos, las decisiones y las reglas se formularán y registrarán por escrito y el funcionario ideal cumple su tarea con un espíritu de formalidad impersonal. Según Weber, desde un punto de vista técnico la experiencia demostraría en forma universal que la organización administrativa de tipo burocrático puro es capaz de proporcionar el más alto grado de eficacia. El aparato burocrático desarrollado es exactamente lo mismo que la máquina respecto de las formas no mecánicas de producción. La precisión, rapidez, univocidad, la oficialidad, la continuidad, la discreción, la uniformidad, la rigurosa subordinación, el ahorro de fricciones y de costos objetivos y personales son mayores en una administración severamente burocrática y especialmente monocrática, servida por funcionarios especializados.

Weber (1944), trató de formular un tipo ideal de organización burocrática. No es un modelo empírico del funcionamiento burocrático, ni es resultado de un promedio de las características de todas las burocracias existentes. Se trata de un tipo puro obtenido por abstracción de los aspectos burocráticos más característicos de todas las organizaciones conocidas y cuya nota esencial es la racionalidad y eficiencia.

### **1.3.1.3. Dimensiones**

Tamayo et al, (2014) enfocan dimensiones basadas en un modelo de gestión organizacional con base en el logro de objetivos para la organización, de aquí se ha considerado pertinente enfocarlos en la presente investigación.

#### **Desarrollo humano**

Entendida como el constante incremento de la calidad de vida personal y de la población, en términos de procesos de

aprendizaje, de acceso a salud, educación y empleo, y la interacción social encaminada al desarrollo de la personalidad. Es por esto, que la productividad debe tener en cuenta los elementos asociados al desarrollo humano, a partir de la conciencia de la productividad derivada de un proceso autónomo. Para lo anterior, se consideran una serie de factores que se analizan al momento de la construcción de indicadores, como son:

1. Desarrollo humano social: Desarrollo de habilidades individuales en términos de capacidades y conocimientos para establecer relaciones armónicas en un conjunto social.
2. Desarrollo Humano a partir del contexto: En términos de Interacción permanente con la relación pro activa del entorno socioeconómico y ambiental.
3. Desarrollo humano físico corporal: Medido en términos de habilidades motrices, mentales y orgánicas, para optimizar el desempeño de la labor.
4. Desarrollo humano emocional: Es un despliegue integral de emociones para analizar el accionar cotidiano.
5. Desarrollo humano cognitivo–intelectual: Proceso evolutivo de aprendizaje, con el cual, se potencializa el desarrollo de la conciencia desencadenado en acciones.

### **Condiciones laborales**

Entendidas como el conjunto de variables que afectan el rendimiento de los colaboradores en pro de la realización de una labor, teniendo en cuenta aspectos físicos, psicológicos, y sociales, representados en una serie de factores como son:

1. Diseños de área de trabajo: Diagrama de áreas de trabajo con interacciones entre los puestos de trabajo que deben tener en cuenta la estandarización de procesos, la limpieza y el orden.

2. Diseños de puestos de trabajo: Ergonomía de los puestos de trabajo a partir del confort del trabajador y la minimización de los riesgos.
3. Evolución en las experiencias: Análisis del uso de herramientas a partir de la interacción y el acceso a las condiciones ideales de trabajo.
4. Indicadores de producción: Análisis de rendimiento productivo a partir de las capacidades personales y/o grupales, cumpliendo con estándares de tiempo, calidad, cantidad y espacio.
5. Trabajo en equipo: Análisis de rendimientos por grupos de trabajo.

### **Productividad**

En términos organizacionales, es entendida como la relación existente de entregables, sean estos, tangibles o intangibles, frente a la cantidad, y calidad de los insumos utilizados en el proceso productivo en un tiempo determinado, siendo estos insumos, desde la perspectiva económica, tierra, trabajo, capital, información y tecnología, que en términos administrativos, se podrían categorizar como recursos físicos, financieros, tecnológicos, y de talento humano.

De esta forma, se encuentran indicadores de productividad, entendidos como el análisis de variables que miden la participación conjunta de los factores productivos, a partir de:

1. análisis de costos; proceso en el que se identifican los recursos financieros que se van a necesitar para realizar un proyecto, proceso y/o producto, con el fin de tomar la decisión de financiamiento y buscar un beneficio monetario a futuro.
2. Análisis de planta de producción: Estudio de características del proceso en términos de optimización y efectividad.
3. Análisis de equipos de trabajo: Estudio de rendimiento productivo en términos de eficacia y eficiencia en el

cumplimiento de una labor por cada persona y/o grupo de trabajo.

4. Optimización de equipo productivo: Estudio de rendimiento de las máquinas a utilizar como; computadoras, laptops, redes de internet, conexiones de teléfonos internos, a partir de características como:

a. Productividad por horarios.

b. Mantenimiento equipos.

5. Optimización de los puntos de orientación al usuario mediante el análisis de rendimiento, y a partir de variables como:

Efectividad por cada colaborador (Individuo y/o grupo de trabajo)

Efectividad por cada sede, dependencia externa o módulos de orientación. (Visita, entrevista o grupo focal)

## **1.3.2. Clima laboral**

### **1.3.2.1. Definición**

Palma (2000) indica que es la apreciación sobre diversos aspectos respectivos al ambiente de trabajo, el cual permite ser un aspecto determinante que orienta labores preventivas y correctivas que a su vez son necesarias para perfeccionar y/o fortificar el funcionamiento de métodos y resultados organizacionales.

Litwin y Stinger (1978) ponen énfasis en los aspectos motivacionales del clima al definirlo como la cualidad o propiedad del ambiente que perciben o experimentan los

miembros de la organización e influye sobre la conducta de estos. El clima organizacional es el resumen del patrón total de expectativas y valores de incentivo que existen en un medio organizacional dado.

### **1.3.2.2. Teorías relacionadas al clima laboral**

#### **Teoría sobre el clima laboral de McGregor**

McGregor (1960) indaga las teorías cercanas al comportamiento de los individuos en cuanto a la labor y expresó los modelos que determino "Teoría X" y "Teoría Y".

#### **Teoría X**

El individuo actual siente rechazo al trabajo y lo esquivo siempre que lo consiga. Por lo que la mayoría de las personas deben de ser obligadas a laborar, siendo estas controladas, y advertidas sobre castigos para que usen de manera correcta el esfuerzo necesario para la ejecución de tareas de la organización. El ser humano común opta por que lo rijan, obviando responsabilidades, teniendo escasa ambición y anhelando sobre todo su seguridad íntegra.

#### **Teoría Y**

La fuerza física, intelectual y material que demandan las labores, son muy semejantes a las que se requiere en una recreación o juego, debido a que los individuos necesitan de estimulaciones en las que los miembros principales de la organización les inciten y permitan ejecutar sus metas y objetivos, bajo ello el personal accederá a aceptar y aplicar responsabilidades. Como consecuencia a esta Teoría Y, se ha concluido que si una entidad otorga el ambiente adecuado para la mejora, el cumplimiento de objetivos y metas del personal, ellos se comprometerán a las metas y objetivos que posee la organización, logrando una integración total.

## **Teoría sobre clima laboral de Likert**

Likert (1968) denomina que la conducta que adquiere el personal que labora dentro de la organización, está relacionada directamente al comportamiento que muestran los directivos hacia ellos, cuyo resultado estará otorgado por la percepción. Likert, expresa que existen tres tipos de variables, que puntualizan las peculiaridades adecuadas de una entidad, ya que interviene en la perspicacia individual del clima.

**Variables Causales.-** son independientes, debido a que están encaminadas a mostrar el sentido de crecimiento y evolución de la organización y de los resultados obtenidos.

**Variables Intermedias.-** están diseñadas a examinar el estado interno de la organización, presentado en los siguientes aspectos: estimulación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Las cuales son de mayor importancia, puesto que determinan los procesos organizacionales. **Variables Finales.-** nacen como consecuencia de las variables causales e intermedias; porque están direccionadas a constituir los resultados generados por la entidad como: productividad y rentabilidad.

## **Teoría de los factores de Herzberg**

Esta teoría resulta a partir del sistema de Maslow, donde Herzberg (2013) estableció dos tipos de requerimientos según los objetivos de los individuos, los elementos de higiene y motivación. Los elementos de higiene se determinan a los factores ambientales, debido a que en un entorno de trabajo se requiere exclusiva atención a aquello, y dentro de ello para la prevención de la insatisfacción del personal, se halla el salario, recompensas, óptimas condiciones de trabajo, seguridad y modo de vigilancia y control. Por lo tanto, los directivos de la

entidad tienen el compromiso de entablar una mejora en cuanto al clima, siendo éste el motivante principal para el personal, y para ejecutar el mayor esfuerzo con el objetivo de engrandecer el trabajo.

### **Tipos de clima laboral**

**Autoritario - sistema I** Considera al clima laboral como un sistema en el que los directivos no poseen confianza en sus subordinados y ellos son los únicos que toman las decisiones, por ello los empleados o el personal trabajan en un clima de temor, basados en la escasa comunicación, por la única razón que solo emiten instrucciones.

**Autoritario paternalista - sistema II** Existen cierto grado de confianza entre los niveles jerárquicos, basando la comunicación en instrucciones, siguiendo con la toma de decisiones en el nivel más alto, habiendo excepciones tomando una que otra decisión en el nivel bajo, empleando métodos como castigos y a la vez recompensas con el objeto de motivación para ellos.

**Consultivo - sistema III** La cúspide tiene confianza con sus subordinados, se toman las decisiones en los niveles más altos, pero los empleados libremente pueden realizarlo en los niveles bajos, como motivación se usan las recompensas, observando un ambiente dinámico y de metas que la administración desea alcanzar.

**Participativo - sistema IV** En este sistema se utiliza la planificación estratégica, formando un equipo que se permita alcanzar las metas dispuestas, participando en grupo, tomando decisiones en toda la entidad, en donde la comunicación es de forma ascendente, descendente y lateral, cuyas motivaciones se otorgan por medio de la participación, fijando objetivos y metas, perfeccionando métodos de trabajo.

Según Rousseau (1982) identificó 4 tipos de clima flexibles a las organizaciones.

**Clima Psicológico;** es la forma en la que los individuos aprecian las experiencias de desenvolvimiento dentro del medio en el que laboran. Teniendo en cuenta que existen diversos componentes como el pensamiento propio, personalidad, estructura cultura e interacciones sociales, para lograr un clima psicológico adecuado.

**Clima Agregado;** estos constituyen una base en la pertenencia de las personas, teniendo en cuenta acuerdos y consensos dentro de la entidad con relación a las percepciones. Se desarrollan mediante un nivel único de los individuos en los que deben poseer 36 mínimas experiencias desagradables y las interacciones que realicen con sus compañeros sirvan para reforzar y mejorar en conjunto, existiendo siempre una dinámica grupal ligada a un consenso.

**Clima Colectivo;** optan por tomar en cuenta las percepciones del individuo como tal, dentro de sus factores situacionales, convirtiéndolos en trabajo de grupo, que obtengan resultados del clima.

**Clima Laboral;** Se lo podría considerar como la descripción de los atributos que posee la organización, observados en las características de los individuos, como sus experiencias dentro de la entidad.

### **1.3.2.3. Dimensiones**

Asimismo es relevante destacar los cinco factores que determinan el clima laboral en función al análisis estadístico y cualitativo realizado para la “Escala Clima Laboral CL - SPC” (Palma, 2000), siendo los siguientes:

**Autorrealización:** Es la apreciación que tiene el colaborador con respecto a las posibilidades de que el medio laboral

favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro, de tal modo que les permita avanzar y sentirse realizados. Escudero (2011) haciendo mención a la pirámide de Maslow, refiere a la autorrealización como un deseo de las personas por superarse y satisfacer el potencial que cada uno tiene, es por eso que cuando cada uno siente que llegó a este nivel, tiene la capacidad de poder salir adelante y dejar huella en todo lo que realiza; siendo este factor uno de los más provechosos para la organización, ya que, el colaborador mejora su rendimiento laboral.

**Involucramiento laboral:** Es la identificación que tiene el colaborador con los valores organizacionales y el compromiso con la empresa para cumplir y lograr el desarrollo de la organización, contribuyendo así al logro de metas establecidas por la empresa y el desempeño laboral adecuado, que permitirá brindar un mejor servicio. Frías (2001) sostiene que el colaborador muestra involucramiento laboral si conoce y adhiere para sí mismo la misión y los objetivos de la empresa, demostrando el compromiso del colaborador con su equipo, su oficio y con la misión de su respectiva organización para lograr un mejor resultado en su labor dentro de ella.

**Supervisión:** En esta dimensión se dan apreciaciones del colaborador sobre la funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral, en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario, mejorando la producción y la calidad de servicio. La presencia de una supervisión, crea en muchos de los colaboradores grados de tensión que mejoran su desempeño laboral.

**Comunicación:** Es la percepción del grado de fluidez, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa, como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma, teniendo así una mejor

relación con los demás. Cuadrado (2007) refiere que el desarrollo de la productividad de la organización es efectivo, debido a la comunicación que se ejecuta entre colaboradores, pero hay un bajo rendimiento cuando se trata de una comunicación con diferentes direcciones de mando, ya que muchos de ellos no tienen un contacto cercano con otras áreas o jefes de sección.

**Ambientes laborales:** En esta última dimensión, se obtiene información sobre el reconocimiento que la institución provee los elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas, de tal modo que haya facilidad para poder desempeñar el trabajo de la mejor manera. Al hablar de condiciones laborales, no solo se habla de remuneración económica, sino también de los diversos elementos que se necesitan para realizar un buen trabajo, los cuales la organización está obligada de brindar, ya que favorece a la producción y mejora de ella. Sin embargo, De la Fuente (como se citó en Cuadrado, 2007) sostiene que el sistema de remuneración es un factor muy importante para un colaborador, ya que los salarios medios y bajos con carácter fijo, no contribuyen al buen clima laboral, porque no permiten al colaborador mejorar ni mucho menos obtener buenos resultados, pero eso no quiere decir que los salarios que sobrepasan los niveles medios por ser motivadores, mejoran el rendimiento laboral.

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

##### **1.4.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre gestión organizacional y clima laboral en la percepción del personal de la Primería Fiscalía Penal Corporativa – Yarinacocha, Ucayali, 2018?

#### **1.4.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la dimensión desarrollo humano de la gestión organizacional y el clima laboral en la percepción del personal de la Primería Fiscalía Penal Corporativa – Yarinacocha, Ucayali, 2018?

¿Cuál es la relación entre la dimensión condiciones laborales de la gestión organizacional y el clima laboral en la percepción del personal de la Primería Fiscalía Penal Corporativa – Yarinacocha, Ucayali, 2018?

¿Cuál es la relación entre la dimensión productividad de la gestión organizacional y el clima laboral en la percepción del personal de la Primería Fiscalía Penal Corporativa – Yarinacocha, Ucayali, 2018?

#### **1.5. Justificación**

Esta investigación se justifica en los términos siguientes:

**Es conveniente**, porque responde de manera directa al problema de investigación que se ha descrito, tanto de la gestión organizacional como del clima laboral.

**Respecto de su relevancia social**, esta investigación será de provecho a otros investigadores, quienes asumirán los resultados como antecedentes de sus estudios, profesionales que accedan a los resultados, porque podrán proponer nuevas perspectivas de solución al problema.

**En lo práctico**, se contribuirá con develar el comportamiento de cada variable y a nivel de dimensiones, asimismo, se pretende mostrar si existe o no relación significativa entre ellas, factor que permitirá incrementar el bagaje de estrategias de mejora en la gestión organizacional y el clima laboral.

**En cuanto a su valor teórico**, esta investigación permite la actualización y validez de información teórica que brinda soporte al estudio, además que se sabrá el comportamiento de las variables.

**En lo metodológico** se contribuirá con los procedimientos y métodos utilizados para la recolección y tratamiento de los datos, además, se contribuirá con el instrumento que permitirá recoger datos acerca de las variables.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. General**

**Hi:** Existe relación significativa entre gestión organizacional y clima laboral en la percepción del personal de la Primería Fiscalía Penal Corporativa – Yarinacocha, Ucayali, 2018

**Ho:** No existe relación significativa entre la gestión organizacional y clima laboral en la percepción del personal de la Primería Fiscalía Penal Corporativa – Yarinacocha, Ucayali, 2018

### **1.6.2. Específicas**

**Hi:** Existe relación significativa entre la dimensión desarrollo humano de la gestión organizacional y el clima laboral en la percepción del personal de la Primería Fiscalía Penal Corporativa – Yarinacocha, Ucayali, 2018.

**Ho:** No existe relación significativa entre la dimensión desarrollo humano de la gestión organizacional y el clima laboral en la percepción del personal de la Primería Fiscalía Penal Corporativa – Yarinacocha, Ucayali, 2018

**Hi:** Existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales de la gestión organizacional y el clima laboral en la percepción del personal de la Primería Fiscalía Penal Corporativa – Yarinacocha, Ucayali, 2018

**Ho:** No existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales de la gestión organizacional y el clima laboral en la

percepción del personal de la Primería Fiscalía Penal Corporativa – Yarinacocha, Ucayali, 2018.

**Hi:** Existe relación significativa entre la dimensión productividad de la gestión organizacional y el clima laboral en la percepción del personal de la Primería Fiscalía Penal Corporativa – Yarinacocha, Ucayali, 2018.

**Ho:** No existe relación significativa entre la dimensión productividad de la gestión organizacional y el clima laboral en la percepción del personal de la Primería Fiscalía Penal Corporativa – Yarinacocha, Ucayali, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. General**

Determinar si existe relación significativa entre gestión organizacional y clima laboral en la percepción del personal de la Primería Fiscalía Penal Corporativa – Yarinacocha, Ucayali, 2018.

### **1.7.2. Específicos**

Determinar si existe relación significativa entre la dimensión desarrollo humano de la gestión organizacional y el clima laboral en la percepción del personal de la Primería Fiscalía Penal Corporativa – Yarinacocha, Ucayali, 2018.

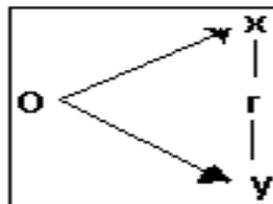
Identificar si existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales de la gestión organizacional y el clima laboral en la percepción del personal de la Primería Fiscalía Penal Corporativa – Yarinacocha, Ucayali, 2018.

Comprobar si existe relación significativa entre la dimensión productividad de la gestión organizacional y el clima laboral en la percepción del personal de la Primería Fiscalía Penal Corporativa – Yarinacocha, Ucayali, 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

El diseño planteado que correspondió a la investigación fue descriptivo correlacional transeccional, porque se no se aplicó estímulo alguno para cambiar el comportamiento de alguna variable; además, es decir, se representó la situación de ambas variables tal como se presentaba; además, se pretendió explicar el comportamiento de la variable 1 en función del comportamiento de la variable 2. El esquema referido por Hernández, R., Fernández, C. & Bapista, P. (2010) fue el siguiente:



Donde:

O = Información del tipo de relación entre las variables de estudio.

X = Variable 1: Gestión organizacional

r = Relación existente entre las variables de estudio.

Y = Variable 2: Clima laboral

### 2.2. Identificación de variables y sus dimensiones

#### V 1: Gestión organizacional

Desarrollo humano

Condiciones laborales

Productividad

#### V 2: Clima laboral

Autorrealización

Involucramiento laboral

Supervisión

Comunicación

Condiciones laborales

### 2.2.1. Operacionalización de variables

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
<b>Gestión organizacional</b>	Fayol (2015) considerado como el padre de la teoría de la administración, es como un proceso y concibe la organización como una estructura, es decir que en cada organización existen procesos que se deben seguir para que su estructura se establezca, logrando una adecuada organización.	Se aplicará el cuestionario para medir la gestión organizacional.	<b>Desarrollo humano</b>	Relaciones interpersonales Comodidad en ambiente físico Conocimiento adquirido	Ordinal
			<b>Condiciones laborales</b>	Grato ambiente laboral Trabajo en equipo Mobiliario adecuado Horarios adecuados	
			<b>Productividad</b>	Remuneración Tecnología Recursos financieros	
<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
	Palma (2000) indica que es la apreciación sobre diversos aspectos	Se aplicará un cuestionario	<b>Autorrealización</b>	Retos profesionales Toma de decisiones	Ordinal

<b>Clima laboral</b>	respectivos al ambiente de trabajo, el cual permite ser un aspecto determinante que orienta labores preventivas y correctivas que a su vez son necesarias para perfeccionar y/o fortificar el funcionamiento de métodos y resultados organizacionales.	para medir el clima laboral del personal administrativo.		Reconocimiento de logros Estimulación
			<b>Involucramiento laboral</b>	Compromiso con la institución Cooperación Equipos de trabajo Armonía laboral
			<b>Supervisión</b>	Mejoramiento continuo Niveles de desempeño Control de actividades
			<b>Comunicación</b>	Canales adecuados Objetivos claros Preparación adecuada.
			<b>Condiciones laborales</b>	Remuneraciones Planificación de actividades

				Administración adecuada de recursos.	
--	--	--	--	--------------------------------------	--

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población muestral

Se trabajó con toda la población de trabajadores de la Primera Fiscalía Provincial Corporativa, que son en número de 40 trabajadores.

**Tabla 01. Población de T de la Primería Fiscalía Penal Corporativa  
– Yarinacocha, Ucayali, 2018.**

ATENCIONES ABRIL 2018			
	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
Personal administrativo	40	22	18

**Fuente: Recursos Humanos Ministerio Público**

#### ***Criterios de inclusión:***

Trabajadores contratados a la fecha y ejerciendo labores  
Trabajadores capaces de responder los cuestionarios sin ninguna dificultad física.

Trabajadores presentes al momento de aplicar los instrumentos.

#### ***Criterios de exclusión:***

Trabajadores que se encuentran en su periodo vacacional

Trabajadores con discapacidad visual o auditiva para resolver los instrumentos.

Trabajadores ausentes en el momento de aplicar los instrumentos.

## 2.4. Técnicas de recolección de datos

Encuesta, técnica que permitió la determinación del instrumento para contactar directamente al sujeto muestral.

Los instrumentos fueron dos cuestionarios, lo que ayudaron con los indicadores para recoger información, con la finalidad de conocer la relación que existe entre la gestión organizacional y el clima laboral.

### **Variable: Gestión organizacional**

<b>Nivel</b>	<b>Baremos</b>
Deficiente	30 - 70
Regular	71 - 111
Eficiente	112 – 150

### **Variable: clima laboral**

<b>Nivel</b>	<b>Baremos</b>
Alto	30 - 70
Regular	71 - 111
Bajo	112 – 150

Estos instrumentos de recolección de datos fueron validados mediante el juicio de expertos y la confiabilidad, luego de la aplicación de una prueba piloto, mediante el análisis de fiabilidad alfa de Cronbach, que dio como resultado 0.825 para gestión organizacional para y 0.849 para clima laboral, indicando una alta confiabilidad de los instrumentos. (Anexo 02).

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

El método fue cuantitativo, porque los datos recolectados se codificaron, cuantificándose para su procesamiento (Barreto, 2006).

Para el procesamiento se empleó el paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS) en la versión 23.0; además, en coherencia con Barreto (2006), se realizó los siguientes procedimientos:

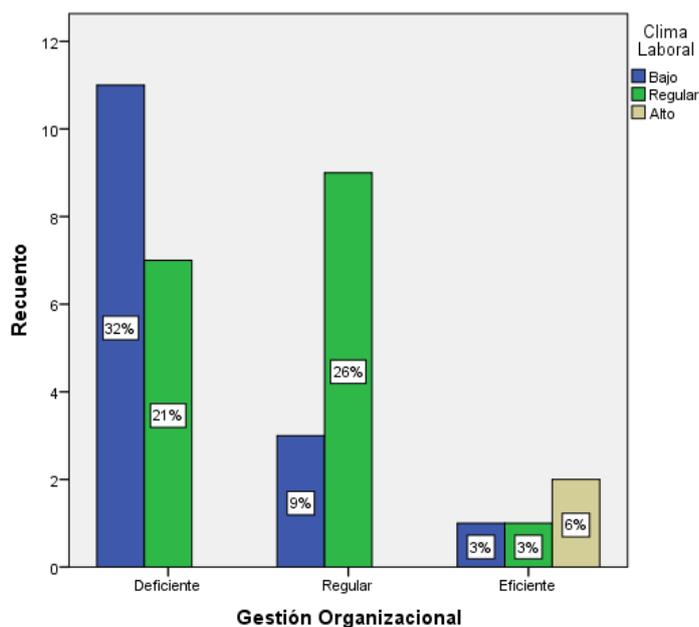
- Elaboración de base de datos.
- Tablas de distribución de frecuencias unidimensionales y de contingencia o cruzadas, para evidenciar la relación de las variables en las intersecciones.

### III. RESULTADOS

**Tabla 02. Gestión organizacional y clima laboral**

			ClimaLaboral			Total
			Bajo	Regular	Alto	
GestionOrganizacional	Deficiente	Recuento	11	7	0	18
		% del total	32,4%	20,6%	0,0%	52,9%
	Regular	Recuento	3	9	0	12
		% del total	8,8%	26,5%	0,0%	35,3%
	Eficiente	Recuento	1	1	2	4
		% del total	2,9%	2,9%	5,9%	11,8%
Total		Recuento	15	17	2	34
		% del total	44,1%	50,0%	5,9%	100,0%

Fuente: Base de datos



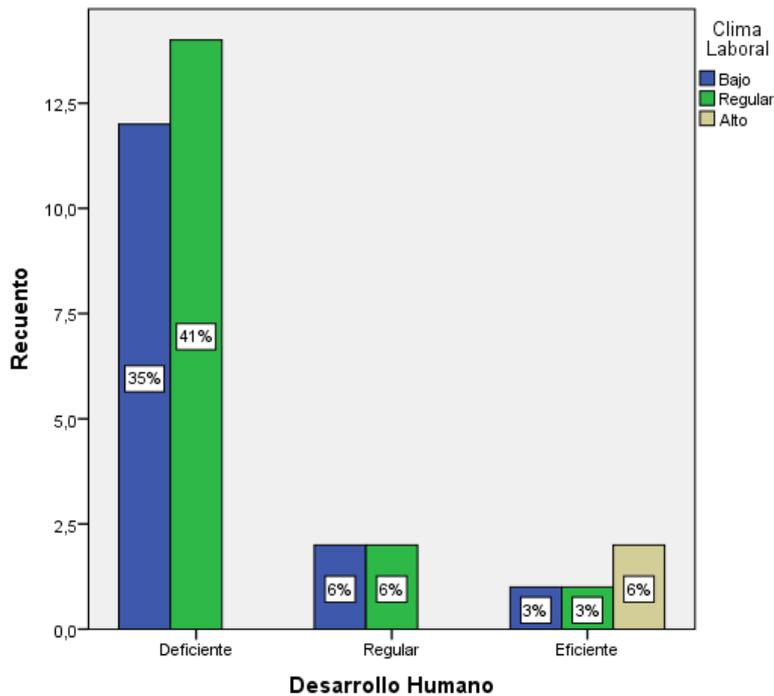
**Figura 01. Gestión organizacional y Clima laboral**

**Descripción:** La tabla y su figura nos muestran que el 32% de los encuestados ubican a la gestión organizacional en el nivel deficiente y a su vez al clima laboral en el nivel bajo y el 21% en el nivel regular. En el nivel regular de la gestión organizacional el 26% ubica al clima en el nivel regular y el 9% en un nivel bajo. En el nivel eficiente de la gestión organizacional, el 5% ubica a su vez en el nivel alto al clima laboral, el 3% en bajo y el 3% en regular.

**Tabla 03. Desarrollo humano y clima laboral**

			ClimaLaboral			Total
			Bajo	Regular	Alto	
DesarrolloHumano	Deficiente	Recuento	12	14	0	26
		% del total	35,3%	41,2%	0,0%	76,5%
	Regular	Recuento	2	2	0	4
		% del total	5,9%	5,9%	0,0%	11,8%
	Eficiente	Recuento	1	1	2	4
		% del total	2,9%	2,9%	5,9%	11,8%
Total		Recuento	15	17	2	34
		% del total	44,1%	50,0%	5,9%	100,0%

Fuente: Base de datos



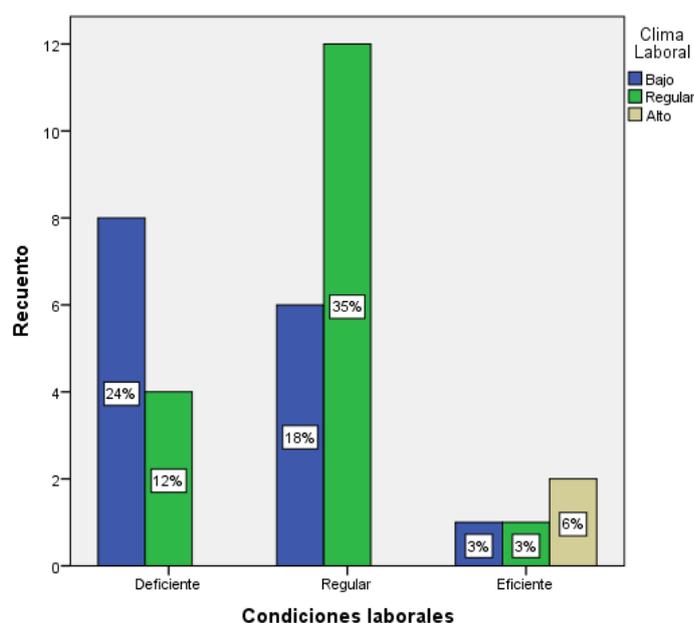
**Figura 02. Desarrollo humano y Clima laboral**

**Descripción:** La tabla y su figura nos muestran que el 41% de los encuestados ubican al desarrollo humano en el nivel deficiente, y a su vez al clima laboral en el nivel regular y el 35% en el nivel bajo. En el nivel regular del desarrollo humano, el 6% ubica en el nivel bajo al clima laboral y el 6% en el nivel regular. En el nivel eficiente del desarrollo humano, el 6% ubica en el nivel alto al clima laboral, el 3% en bajo y el 3% en regular.

**Tabla 04. Condiciones laborales y clima laboral**

			ClimaLaboral			Total
			Bajo	Regular	Alto	
CondicionesLaborales	Deficiente	Recuento	8	4	0	12
		% del total	23,5%	11,8%	0,0%	35,3%
	Regular	Recuento	6	12	0	18
		% del total	17,6%	35,3%	0,0%	52,9%
	Eficiente	Recuento	1	1	2	4
		% del total	2,9%	2,9%	5,9%	11,8%
Total		Recuento	15	17	2	34
		% del total	44,1%	50,0%	5,9%	100,0%

Fuente: Base de datos



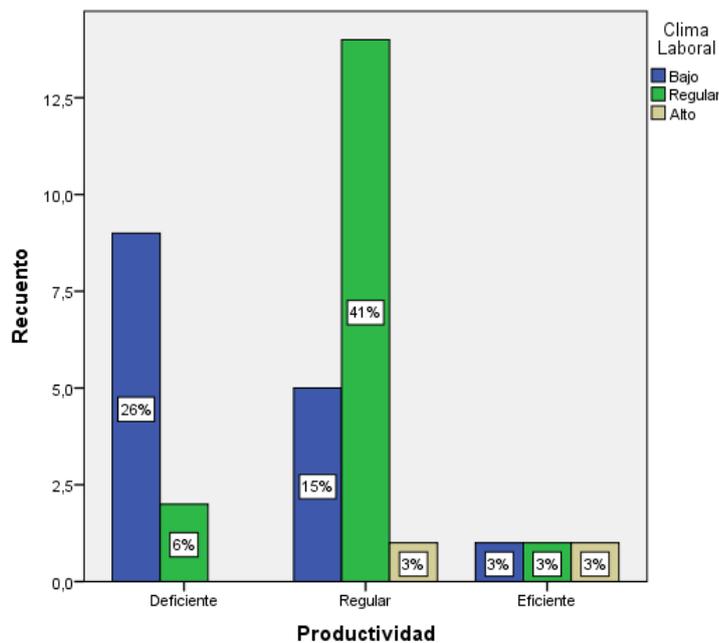
**Figura 03. Dimensión condiciones laborales y Clima laboral**

**Descripción:** La tabla y su figura nos muestran que el 35% de los encuestados ubican a las condiciones laborales en el nivel regular y a su vez al clima laboral en el nivel regular y el 18% en el nivel bajo. En el nivel deficiente de las condiciones laborales el 24% ubica en el nivel bajo al clima labora y el 12% en el nivel regular. En el nivel eficiente de las condiciones laborales el 6% ubica al clima laboral en el nivel alto, el 3% en bajo y el 3% en regular.

**Tabla 05. Productividad y clima laboral**

			ClimaLaboral			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Productividad	Deficiente	Recuento	9	2	0	11
		% del total	26,5%	5,9%	0,0%	32,4%
	Regular	Recuento	5	14	1	20
		% del total	14,7%	41,2%	2,9%	58,8%
	Eficiente	Recuento	1	1	1	3
		% del total	2,9%	2,9%	2,9%	8,8%
Total		Recuento	15	17	2	34
		% del total	44,1%	50,0%	5,9%	100,0%

**Fuente:** Base de datos



**Figura 04. Productividad y Clima laboral**

**Descripción:** La tabla y su figura nos muestran que el 41% de los encuestados ubican a la productividad en el nivel regular y a su vez al clima laboral en el nivel regular y el 15% en el nivel bajo. En el nivel deficiente de la productividad el 26% ubica a su vez en el nivel bajo al clima labora y el 6% en deficiente. En el nivel eficiente de la productividad el 3% ubica a su vez en el nivel alto al clima laboral, el 3% en regular y el 3% en bajo.

## Cálculo del coeficiente de correlación Rho Spearman a partir de los puntajes:

### Parámetro de interpretación:

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Aplicado el coeficiente de correlación Rho Spearman, los resultados fueron:

			Correlaciones				
			Gestión organizacional	Clima laboral	Desarrollo humano	Condiciones laborales	Productividad
Rho de Spearman	Gestión organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,419*	,682**	,855**	,938**
		Sig. (bilateral)	.	,014	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,419*	1,000	,161	,433*	,431*
		Sig. (bilateral)	,014	.	,362	,011	,011
N	34	34	34	34	34		
Desarrollo humano	Coefficiente de correlación	,682**	,161	1,000	,459**	,583**	
	Sig. (bilateral)	,000	,362	.	,006	,000	
N	34	34	34	34	34		
Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	,855**	,433*	,459**	1,000	,776**	
	Sig. (bilateral)	,000	,011	,006	.	,000	
N	34	34	34	34	34		
Productividad	Coefficiente de correlación	,938**	,431*	,583**	,776**	1,000	
	Sig. (bilateral)	,000	,011	,000	,000	.	
N	34	34	34	34	34		

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

\*\*.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Tabla 06. Prueba de hipótesis Rho de Spearman**

Correlaciones	Rho Spearman	Intensidad de la relación
Gestión organizacional y clima laboral	0.419	Positiva media
Desarrollo humano y clima laboral	0.161	Positiva débil
Condiciones laborales y clima laboral	0.433	Positiva media
Productividad y clima laboral	0.431	Positiva media

#### IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el grado si entre gestión organizacional y clima laboral en la percepción del personal administrativo, Ministerio Público sede Ucayali, 2018, el 32% de los encuestados ubican a la gestión organizacional en el nivel deficiente y a su vez al clima laboral en el nivel bajo y el 21% en el nivel regular. (Fig. 01). Esto se corrobora con Carahuajulca, W. & Aedo, F. (2014) en su tesis *Clima laboral según personal de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Lima, 2014*, determinó que existe evidencia para afirmar que el clima laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.685, representó una alta correlación entre las variables. Al respecto, Fayol (2015) considerado como el padre de la teoría de la administración, es como un proceso y concibe la organización como una estructura, es decir que en cada organización existen procesos que se deben seguir para que su estructura se establezca, logrando una adecuado organización.

En la dimensión desarrollo humano de la gestión organizacional, el 41% de los encuestados ubican al desarrollo humano en el nivel deficiente, y a su vez al clima laboral en el nivel regular y el 35% en el nivel bajo. En el nivel regular del desarrollo humano, el 6% ubica en el nivel bajo al clima laboral y el 6% en el nivel regular. (Fig. 02) Al Respecto Tamayo (2014) indica que el desarrollo humano se entiende como el constante incremento de la calidad de vida personal y de la población, en términos de procesos de aprendizaje, de acceso a salud, educación y empleo, y la interacción social encaminada al desarrollo de la personalidad. Es por esto, que la productividad debe tener en cuenta los elementos asociados al desarrollo humano, a partir de la conciencia de la productividad derivada de un proceso autónomo.

En la dimensión condiciones laborales de la gestión organizacional el 35% de los encuestados ubican a las condiciones laborales en el nivel regular y a su vez al clima laboral en el nivel regular y el 18% en el nivel bajo. En el nivel

deficiente de las condiciones laborales el 24% ubica en el nivel bajo al clima laboral y el 12% en el nivel regular. (Fig. 03). Al respecto, Tamayo (2014) indica que son el conjunto de variables que afectan el rendimiento de los colaboradores en pro de la realización de una labor, teniendo en cuenta aspectos físicos, psicológicos, y sociales, representados en una serie de factores como son: áreas de trabajo, puestos de trabajo, experiencias, indicadores de producción y el trabajo en equipo.

Al respecto en la dimensión productividad de la gestión organizacional, el 41% de los encuestados ubican a la productividad en el nivel regular y a su vez al clima laboral en el nivel regular y el 15% en el nivel bajo. En el nivel deficiente de la productividad el 26% ubica a su vez en el nivel bajo al clima laboral y el 6% en deficiente. (Fig.04). Esto se corrobora con Pilamunga (2014) en su tesis; Modelo de gestión organizacional que mejore la comunicación entre directivos, empleados y personal operativo de Futucorp, quien identificó que sin una adecuada comunicación entre los empleados, se aplican políticas inadecuadas en la empresa lo que no colabora con la productividad de los empleados. Al respecto Tamayo (2014) indica que es entendida como la relación existente de entregables, sean estos, tangibles o intangibles, frente a la cantidad, y calidad de los insumos utilizados en el proceso productivo en un tiempo determinado, siendo estos insumos, desde la perspectiva económica, tierra, trabajo, capital, información y tecnología, que en términos administrativos, se podrían categorizar como recursos físicos, financieros, tecnológicos, y de talento humano.

## V. CONCLUSIONES

En la relación entre gestión organizacional y clima laboral en la percepción del personal administrativo, Ministerio Público sede Ucayali, 2018, existe una **relación positiva media**, según el resultado de la prueba de Rho Spearman (  $r= 0.419$ ).

En la relación entre dimensión desarrollo humano de la gestión organizacional y el clima laboral en la percepción del personal administrativo, Ministerio Público sede Ucayali, 2018, **existe una relación positiva débil**, según el resultado de la prueba de Rho Spearman (  $r= 0.161$ ).

En la relación entre la dimensión condiciones laborales de la gestión organizacional y el clima laboral en la percepción del personal administrativo, Ministerio Público sede Ucayali, 2018, **existe una relación positiva media**, según el resultado de la prueba de Rho Spearman (  $r= 0.433$ ).

En la relación entre la dimensión productividad de la gestión organizacional y el clima laboral en la percepción del personal administrativo, Ministerio Público sede Ucayali, 2018, **existe una relación positiva media**, según el resultado de la prueba de Rho Spearman (  $r= 0.431$ ).

## **VI. RECOMENDACIONES**

Al Ministerio Público, implementar áreas de comunicación organizacional en la que expertos en el tema puedan hacer un reordenamiento de los colaboradores de la institución, identificando características para que sean resaltadas y generar mayor motivación a la hora de realizar su trabajo.

A los jefes del Ministerio Público en Ucayali, que puedan realizar acciones para identificar los problemas dentro de la gestión organizacional que repercute en la percepción del clima laboral, de modo que las relaciones entre los colaboradores sean favorables y esto se transmita en la productividad de los mismos.

A los colaboradores del Ministerio Público de Ucayali, que sean capaces de identificar los problemas que pueden generar un mal trabajo en equipo y que esto repercute también en la imagen que pueden llevarse los usuarios de esta institución, de modo que trabajen en conjunto en pro de la imagen de la institución.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Brunet, L. (1992) "El Clima de Trabajo en las Organizaciones", Ed. Trillas, México.

Cachique (2017) *Clima laboral y formación continua en docentes de la Institución Educativa Comercio N°64, Pucallpa, 2016*. Tesis de maestría. Universidad César vallejo.

Campoverde, M. (2016) *Gestión organizacional para mejorar el desempeño laboral en la ferretería Colombatti de la ciudad de Babahoyo*. Tesis de grado. Universidad Regional Autónoma De Los Andes, Ecuador.

Carahuajulca, W. & Aedo, F. (2014) *Clima laboral según personal de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Lima, 2014*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo.

Casana (2015) *Clima organizacional y satisfacción laboral trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy*. Tesis de grado. Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo.

Fayol, H. (2015) *Principios de administración de científica. Administración industrial y general*. Ed. Edigrama.

Guevara (2015) *El clima organizacional de los trabajadores administrativos del Ministerio Público distrito fiscal Puno y su incidencia en el desempeño laboral, periodo 2013-201*. Tesis de grado. Universidad Nacional del Altiplano.

Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de Investigación*. México. Ed. Mc Graw Hill.

Herzberg, F. (2013) *The motivatio to work*. Ed. Library materials. Estados Unidos.

Lema, F. (2017) *Gestión organizacional para el centro de acopio "CORPROCAF"*. Tesis de grado. Universidad Regional Los andes, Ecuador.

Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Bilbao, España: Devito.

Litwin G. Y Stinger H. (1978). *Organizational climate*. New York: Simon & Schuster

McGregor, D. (1960) *El Lado humano de las organizaciones*. McGraw-Hill. Colombia. Disponible en: [https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/direccic3b3n\\_x\\_y.pdf](https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/direccic3b3n_x_y.pdf)

Navarrete, R. (2014) *Clima laboral y satisfacción laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2014*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Lima.

Palma, S. (2000) *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. Revista de Investigación en Psicología, Vol.3 No.1. Disponible en: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/viewFile/4909/4764>

Pilamunga (2014) *Modelo de gestión organizacional que mejore la comunicación entre directivos, empleados y personal operativo de Futucorp*. Tesis de grado. Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.

Pizarro, S. (2013). *Modelo de gestión de cambio organizacional para procesos de estandarización de nuevas prácticas en empresas mineras*.

Polanco (2014) en su tesis; *Clima y satisfacción laboral en los (as) docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés*, Tesis de maestría Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán de México.

Rodríguez, P., De La Torre, L. & Themme-Afan, K. (2017). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016*. Tesis de pregrado. Universidad San Ignacio de Loyola.

Rousseau, J. (1982) *El contrato social*. Ed. Grupo Axel Springer.sarpe.los grandes pensadores 2. España.

Sierra, M. (2015) *El clima laboral en los/las colaboradores/as del área administrativa del hospital regional de Cobán, A.V.* Tesis de maestría. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Tamayo, Y., Del Río A., y García, D. (2014) *Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos*. Rev. Suma de negocios. N° 5. España.

Tito, P. & Arauz, A. (2015) *El clima laboral y la satisfacción de los colaboradores del Instituto Nacional Materno Perinatal*. Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Fac. De Ciencias Administrativas. Vol. 18-II, N° 36. Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Disponible en: <file:///C:/Users/Marcela%20Ruiz/Downloads/11737-40947-1-PB.pdf>

Weber, M. (1944). *Economía y sociedad. I. Teoría de la organización social*, traducción de José Medina Echavarría, IV vols., México, fcE.

Wendell, F. (2007) *Desarrollo organizacional*. McGraw-Hill Interamericana. 6ta Edición. México.

Williams, L. (2013) *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*. Tesis de maestría. Universidad Autónoma de Nuevo León, México.

Zimmerman, B. J. (2000). *Attaining self-regulation: A social cognitive perspective*. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of self-regulation*. San Diego, California: Academic Press.

# Anexos

## Anexo 01: instrumentos de medición

### CUESTIONARIO: GESTIÓN ORGANIZACIONAL (Modelo de Tamayo)

**Estimado trabajador:** Este cuestionario pretende recoger el nivel de gestión organizacional en la entidad donde labora. Es anónimo, por lo que te pedimos honestidad. Escribe una equis (X) debajo de la alternativa que consideres apropiada. Muchas gracias.

	<b>Reactivos</b>	<b>Muy favorable</b>	<b>Favorable</b>	<b>Medio</b>	<b>Desfavorable</b>	<b>Muy desfavorable</b>
	<b>DESARROLLO HUMANO</b>					
	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
	Es grata la disposición de mi (s) jefe (s) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
	El ambiente donde trabajo es confortable.					
	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
	La relación que tengo con mi (s) superior (es) es cordial.					
	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
	Haciendo mi trabajo me siento bien					

	conmigo mismo (a).					
	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
	He adquirido mayor conocimiento en el transcurso de mi desarrollo laboral.					
	<b>CONDICIONES LABORALES</b>					
	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
	Cuando realizo trabajo en equipo siempre tenemos éxito.					
	La infraestructura está muy bien distribuida según las áreas de trabajo.					
	Mi lugar de trabajo es					

	confortable en cuanto a mobiliario.					
	Cuando se me encomienda una labora la cumpla a cabalidad en los plazos establecidos.					
	No me gusta dejar el trabajo para última hora.					
	El ambiente de trabajo nos permite tener momentos de receso para despejarnos un poco de la carga laboral.					
	Los horarios de trabajo se cumplen a cabalidad.					
	<b>PRODUCTIVIDAD</b>					
1	El sueldo que gano está acorde con la actividad que realizo.					
2	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
3	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
4	Reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
5	La tecnología que usamos es					

	la necesaria para cumplir la labor.					
6	Nos brindan los materiales necesarios para el trabajo requerido.					
7	Toda la institución destaca por su productividad en cuanto a la atención del usuario.					
8	Cuando formo equipo de trabajos realizo la labor con mayor productividad que cuando lo hago solo (a).					
9	La institución nos provee de los recursos financieros si nos encomienda una labor más grande.					
10	Los jefes proyectan una buena imagen para la institución.					

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**CUESTIONARIO: CLIMA LABORAL (CL-SPC)**

**Estimado trabajador:** Este cuestionario pretende recoger tu percepción acerca cómo es el clima laboral en la entidad donde labora. Es anónimo, por lo que te pedimos honestidad. Escribe una equis (X) debajo de la alternativa que consideres apropiada. Muchas gracias.

<b>Reactivos</b>	<b>Nunc a</b>	<b>Poc o</b>	<b>Regul ar o Algo</b>	<b>Much o</b>	<b>Todo o Siemp re</b>
<b>AUTORREALIZACIÓN</b>					
Los objetivos de trabajo son retadores					
Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
Se cuenta con oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal					
La organización promueve el desarrollo del personal					
Se reconoce los logros en el trabajo					
Existen oportunidades de progresar en la organización.					
Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
Cumplir con las actividades laborales es una actividad estimulante.					
<b>INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>					
Se siente comprometido con el éxito de la organización					
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí					

	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
	Hay clara definición de visión y misión de valores en la organización					
	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.					
	<b>SUPERVISIÓN</b>					
	En la organización se mejora continuamente los métodos de trabajo					
	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros					
	En la organización se hacen las cosas mejor cada día					
	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
	Se valora los altos niveles de desempeño					
	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
	Se conoce los avances de otras áreas de la organización					
	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
	Existe colaboración entre el personal de diversas oficinas					
	<b>COMUNICACIÓN</b>					
	Existen suficientes canales de comunicación					
	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					

	La organización fomenta y promueve la comunicación					
	El supervisor escucho los planteamientos que se le hacen					
	En mi oficina fluye la información adecuadamente					
	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
	Se promueva la generación de ideas creativas o innovadoras					
	Los objetivos están claramente definidos					
	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos					
	Los productos y/o servicios de la institución son motivos de orgullo del personal					
	<b>CONDICIONES LABORALES</b>					
	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
	La evaluación que se hace ayuda a mejorar la tarea					
	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo					
	Se dispone de tecnología que facilita del trabajo					
	Las remuneraciones están de acuerdo con el desempeño y los logros					
	Existe un trato justo en la organización					
	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
	Existe una buena administración de los recursos					
	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
	Los objetivos del trabajo guarda relación con la visión del trabajo					

## Anexo 2. Validación y confiabilidad de los instrumentos



# ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FORMATO DE CONFIABILIDAD

VARIABLE DE ESTUDIO

## GESTIÓN ORGANIZACIONAL

### Análisis estadístico alfa de CRONBACH

Análisis de Confiabilidad para el Instrumento.

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left( 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right) = \frac{32}{31} \times \frac{5.861}{11.875}$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0.825	32

Fuente: Salida SPSS (Software Estadístico)

**Interpretación:** El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.825, por ende, el instrumento es confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

  
-----  
Mg. Jenny Mareela Ruiz Falcón  
Magister en Relaciones Públicas e Imagen Corporativa



**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ALFA DE CRONBACH**

**CALIDAD DEL SERVICIO ASISTENCIAL**

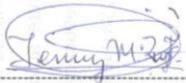
Estadísticos descriptivos			
N°	ITEMS	N	Varianza
01	Me agrada trabajar con mis compañeros.	20	0.256
02	Es grata la disposición de mi (s) jefe (s) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	20	0.103
03	El ambiente donde trabajo es confortable.	20	0.242
04	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	20	0.256
05	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	20	0.217
06	La relación que tengo con mi (s) superior (es) es cordial.	20	0.259
07	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	20	0.259
08	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).	20	0.251
09	Me siento complacido con la actividad que realizo.	20	0.251
10	He adquirido mayor conocimiento en el transcurso de mi desarrollo laboral.	20	0.242
11	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	20	0.231
12	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	20	0.231

13	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	20	0.103
14	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	20	0.256
15	Cuando realizo trabajo en equipo siempre tenemos éxito.	20	0.157
16	La infraestructura está muy bien distribuida según las áreas de trabajo.	20	0.259
17	Mi lugar de trabajo es confortable en cuanto a mobiliario.	20	0.217
18	Cuando se me encomienda una labora la cumplo a cabalidad en los plazos establecidos.	20	0.131
19	No me gusta dejar el trabajo para última hora.	20	0.103
20	El ambiente de trabajo nos permite tener momentos de receso para despejarnos un poco de la carga laboral.	20	0.259
21	Los horarios de trabajo se cumplen a cabalidad.	20	0.256
22	El sueldo que gano está acorde con la actividad que realizo.	20	0.103
23	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	20	0.157
24	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	20	0.231
25	Reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	20	0.217
26	La tecnología que usamos es la necesaria para cumplir la labor.	20	0.217
27	Nos brindan los materiales necesarios para el trabajo requerido.	20	0.157
28	Toda la institución destaca por su productividad en cuanto a la atención del usuario.	20	0.179

29	Cuando formo equipo de trabajos realizo la labor con mayor productividad que cuando lo hago solo (a).	20	0.231
30	La institución nos provee de los recursos financieros si nos encomienda una labor más grande.	20	0.259
31	Los jefes proyectan una buena imagen para la institución.	20	0.199
	SUMA	20	11.875
	N válido (por lista)	20	

TESISTA:

Br.

  
 \_\_\_\_\_  
 Mg. Jenny Marcela Ruiz Falcón  
 Magíster en Relaciones Públicas e Imagen Corporativa

# FORMATO DE CONFIABILIDAD

VARIABLE DE ESTUDIO

## CLIMA LABORAL

**Análisis estadístico alfa de CRONBACH**

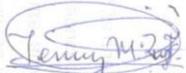
Análisis de Confiabilidad para el Instrumento.

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left( 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right) = \frac{50}{49} \times \frac{6.825}{13.558}$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0.849	50

Fuente: Salida SPSS (Software Estadístico)

**Interpretación:** El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.932935665, por ende, el instrumento es confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

  
-----  
Mg. Jenny Marcela Ruiz Falcón  
Magíster en Relaciones Públicas e Imagen Corporativa

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ALFA DE CROMBACH

### CLIMA LABORAL

Estadísticos descriptivos			
N°	ITEMS	N	Varianza
01	Los objetivos de trabajo son retadores	27	0.179
02	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización	27	0.892
03	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	27	0.533
04	Se cuenta con oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	27	0.456
05	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal	27	0.541
06	La organización promueve el desarrollo del personal	27	0.670
07	Se reconoce los logros en el trabajo	27	0.308
08	Existen oportunidades de progresar en la organización.	27	0.516
09	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal	27	0.462
10	Cumplir con las actividades laborales es una actividad estimulante.	27	0.410
11	Se siente comprometido con el éxito de la organización	27	0.328
12	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	27	0.430
13	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	27	0.234
14	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	27	0.345
15	Los trabajadores están comprometidos con la organización	27	0.385

16	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado	27	0.641
17	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	27	0.370
18	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	27	0.416
19	Hay clara definición de visión y misión de valores en la organización	27	0.362
20	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.	27	0.510
21	En la organización se mejora continuamente los métodos de trabajo	27	0.428
22	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros	27	0.430
23	En la organización se hacen las cosas mejor cada día	27	0.179
24	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	27	0.179
25	Se valora los altos niveles de desempeño	27	0.892
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	27	0.533
27	Se conoce los avances de otras áreas de la organización	27	0.456
28	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	27	0.541
29	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	27	0.670
30	Existe colaboración entre el personal de diversas oficinas	27	0.308
31	Existen suficientes canales de comunicación	27	0.516
32	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	27	0.462

33	La organización fomenta y promueve la comunicación	27	0.410
34	El supervisor escucho los planteamientos que se le hacen	27	0.328
35	En mi oficina fluye la información adecuadamente	27	0.430
36	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	27	0.234
37	Se promueva la generación de ideas creativas o innovadoras	27	0.345
38	Los objetivos están claramente definidos	27	0.385
39	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos	27	0.641
40	Los productos y/o servicios de la institución son motivos de orgullo del personal	27	0.370
41	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones	27	0.416
42	La evaluación que se hace ayuda a mejorar la tarea	27	0.362
43	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo	27	0.510
44	Se dispone de tecnología que facilita del trabajo	27	0.428
45	Las remuneraciones están de acuerdo con el desempeño y los logros	27	0.430
46	Existe un trato justo en la organización	27	0.179
47	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	27	0.892
48	Existe una buena administración de los recursos	27	0.533
49	Los jefes promueven la capacitación que se necesita	27	0.456
50	Los objetivos del trabajo guarda relación con la visión del trabajo	27	0.541
	SUMA	27	13.558

	N válido (por lista)	27	
--	----------------------	----	--



TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre gestión organizacional y clima laboral en la percepción del personal de la Primera Fiscalía Penal Corporativa – Yarinacocha, Ucayali, 2018.

**GESTIÓN ORGANIZACIONAL**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				muy favorable	favorable	medio	desfavorable	muy	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO				
GESTIÓN ORGANIZACIONAL	DESARROLLO HUMANO	Relaciones interpersonales	Me agrada trabajar con mis compañeros.																	
		Comodidad en ambiente físico	Es grata la disposición de mi (s) jefe (s) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.																	
		Conocimiento adquirido	El ambiente donde trabajo es confortable.																	
			Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.																	
		La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.																		
		La relación que tengo con mi (s) superior (es) es cordial.																		

		En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.														
		Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).														
		Me siento complacido con la actividad que realizo.														
		He adquirido mayor conocimiento en el transcurso de mi desarrollo laboral.														
<b>CONDICIONES LABORALES</b>	Grato ambiente laboral	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.														
	Trabajo en equipo	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.														
	Mobiliario adecuado	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.														
	Horarios adecuados	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.														
		Cuando realizo trabajo en equipo siempre tenemos éxito.														
		La infraestructura está muy bien distribuida según las áreas de trabajo.														
		Mi lugar de trabajo es confortable en cuanto a mobiliario.														

		<p>Cuando se me encomienda una labor la cumplo a cabalidad en los plazos establecidos.</p> <p>No me gusta dejar el trabajo para última hora.</p> <p>El ambiente de trabajo nos permite tener momentos de receso para despejarnos un poco de la carga laboral.</p> <p>Los horarios de trabajo se cumplen a cabalidad.</p>																
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	Remuneración	El sueldo que gano está acorde con la actividad que realizo.																
	Tecnología	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.																
	Recursos financieros	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas																
		Reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.																
		La tecnología que usamos es la necesaria para cumplir la labor.																
		Nos brindan los materiales necesarios para el trabajo requerido.																
		Toda la institución destaca por su productividad en cuanto a la atención del usuario.																
		Cuando formo equipo de trabajos realizo la labor con mayor productividad que cuando lo hago solo (a).																

		La institución nos provee de los recursos financieros si nos encomienda una labor más grande.															
		Los jefes proyectan una buena imagen para la institución.															

  
 -----  
 Mg. Jenny Marcela Ruiz Falcón  
 Magister en Relaciones Públicas e Imagen Corporativa



**TÍTULO DE LA TESIS:** Relación entre gestión organizacional y clima laboral en la percepción del personal de la Primería Fiscalía Penal Corporativa – Yarinacocha, Ucayali, 2018.

**CLIMA LABORAL**

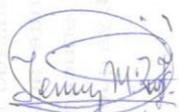
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO		SÍ	NO	
CLIMA LABORAL	AUTORREALIZACIÓN	Retos profesionales	Los objetivos de trabajo son retadores									X		X				
		Toma de decisiones	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización										X		X			
		Reconocimiento de logros	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad															
		Estimulación	Se cuenta con oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede															

		Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal														
		La organización promueve el desarrollo del personal														
		Se reconoce los logros en el trabajo														
		Existen oportunidades de progresar en la organización.														
		Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal														
		Cumplir con las actividades laborales es una actividad estimulante.														
<b>INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>	Compromiso con la institución	Se siente comprometido con el éxito de la organización									X		X			
	Cooperación	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí														
		Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo														
	Equipos de trabajo	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo														
		Los trabajadores están comprometidos con la organización														

		Armonía laboral	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado															
			La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral															
			El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan															
			Hay clara definición de visión y misión de valores en la organización								X		X					
			En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.															
	<b>SUPERVISIÓN</b>	Mejoramiento continuo	En la organización se mejora continuamente los métodos de trabajo															
		Niveles de desempeño	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros															
		Control de actividades	En la organización se hacen las cosas mejor cada día															
			Las responsabilidades del puesto están claramente definidas															
			Se valora los altos niveles de desempeño															
			Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.															
			Se conoce los avances de otras áreas de la organización															

		Existen normas y procedimientos como guías de trabajo																		
		El jefe se interesa por el éxito de sus empleados																		
		Existe colaboración entre el personal de diversas oficinas																		
	COMUNICACIÓN	Canales adecuados	Existen suficientes canales de comunicación																	
		Objetivos claros	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía																	
		Preparación adecuada.	La organización fomenta y promueve la comunicación																	
			El supervisor escucho los planteamientos que se le hacen																	
			En mi oficina fluye la información adecuadamente																	
			Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo																	
			Se promueva la generación de ideas creativas o innovadoras																	
			Los objetivos están claramente definidos																	
			En la organización, se afrontan y superan los obstáculos																	
			Los productos y/o servicios de la institución son motivos de orgullo del personal																	

	<b>CONDICIONES LABORALES</b>	Remuneraciones	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones																
		Planificación de actividades	La evaluación que se hace ayuda a mejorar la tarea																
		Administración adecuada de recursos	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo																
			Se dispone de tecnología que facilita del trabajo																
			Las remuneraciones están de acuerdo con el desempeño y los logros																
			Existe un trato justo en la organización																
			El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos																
			Existe una buena administración de los recursos																
			Los jefes promueven la capacitación que se necesita																
			Los objetivos del trabajo guarda relación con la visión del trabajo																

  
 -----  
 Mg. Jenny Marcela Ruiz Falcón  
 Magíster en Relaciones Públicas e Imagen Corporativa

### Anexo 03. Matriz de consistencia

<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>VARIABLES/DIMENSIONES</b>	<b>Método</b>
<p><b>General:</b></p> <p>¿Existe relación entre gestión organizacional y clima laboral en la percepción del personal administrativo, Ministerio Público sede Ucayali, 2018?</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>¿Existe relación entre la dimensión desarrollo humano de la gestión organizacional y el clima laboral en la percepción del personal administrativo, Ministerio Público sede Ucayali, 2018?</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Determinar si existe relación entre gestión organizacional y clima laboral en la percepción del personal administrativo, Ministerio Público sede Ucayali, 2018.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>Determinar si existe relación entre la dimensión desarrollo humano de la gestión organizacional y el clima laboral en la percepción del personal administrativo,</p>	<p><b>General</b></p> <p>1.6.1. General</p> <p>Existe relación entre gestión organizacional y clima laboral en la percepción del personal administrativo, Ministerio Público sede Ucayali, 2018.</p> <p>1.6.2. Específicas</p> <p>Existe relación entre la dimensión desarrollo humano de la gestión organizacional y el clima laboral en la percepción del personal administrativo, Ministerio Público sede Ucayali, 2018.</p>	<p><b>V 1: Gestión organizacional</b></p> <p>Desarrollo humano</p> <p>Condiciones laborales</p> <p>Productividad</p> <p><b>V 2: Clima laboral</b></p> <p>Apertura a cambios tecnológicos</p> <p>Recursos Humanos.</p> <p>Comunicación</p> <p>Motivación.</p> <p>Toma de decisiones.</p>	<p><b>Tipo</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>Diseño</b></p> <p>Correlacional- Transeccional</p> <p><b>Población muestral</b></p> <p><b>Técnicas e instrumentos</b></p> <p>Encuesta: 2 cuestionarios</p> <p><b>Validación y confiabilidad</b></p>

<p>¿Existe relación entre la dimensión condiciones laborales de la gestión organizacional y el clima laboral en la percepción del personal administrativo, Ministerio Público sede Ucayali, 2018?</p> <p>¿Existe relación entre la dimensión productividad de la gestión organizacional y el clima laboral en la percepción del personal administrativo, Ministerio Público sede Ucayali, 2018?</p>	<p>Ministerio Público sede Ucayali, 2018.</p> <p>Identificar si existe relación entre la dimensión condiciones laborales de la gestión organizacional y el clima laboral en la percepción del personal administrativo, Ministerio Público sede Ucayali, 2018.</p> <p>Comprobar si existe relación entre la dimensión productividad de la gestión organizacional y el clima laboral en la percepción del personal administrativo, Ministerio Público sede Ucayali, 2018.</p>	<p>Existe relación entre la dimensión condiciones laborales de la gestión organizacional y el clima laboral en la percepción del personal administrativo, Ministerio Público sede Ucayali, 2018.</p> <p>Existe relación entre la dimensión productividad de la gestión organizacional y el clima laboral en la percepción del personal administrativo, Ministerio Público sede Ucayali, 2018.</p>		<p>Validación: Juicio de expertos</p> <p>Confiabilidad: Alfa de Cronbach</p> <p><b>Tratamiento de los datos</b></p> <p>Tablas unidimensionales de distribución de frecuencias relativas y relativas porcentuales</p> <p>Tablas bidimensionales o cruzadas</p> <p>No tendrá prueba de hipótesis, porque se trabaja con población muestral</p>
---	---	---	--	--

### Anexo 4. Base de datos

DESARROLLO HUMANO													CONDICIONES LABORALES										PRODUCTIVIDAD										Total Niveles						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	Total Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	Total Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10	Total	Total Nivel	total suma		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	30	1	
2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	21	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	59	2
3	1	2	3	2	2	2	3	1	2	1	19	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	26	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	65	2	
4	2	2	3	1	3	2	3	1	3	3	23	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	21	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	24	2	68	2	
5	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	21	2	2	1	2	3	1	2	2	3	1	2	19	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	23	2	63	2	
6	3	3	3	3	2	1	2	2	1	3	23	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	25	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	28	3	76	3	
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	14	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	11	1	45	2	
8	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	22	2	43	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	40	1
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	36	4	116	4
11	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	99	3
12	2	3	3	1	2	3	1	3	1	2	21	2	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	24	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	25	3	70	2	
13	2	3	2	3	2	1	2	1	3	3	22	2	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	24	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	25	3	71	2	



3	0	1	2	2	3	1	2	3	2	2	2	20	2	1	2	2	1	2	2	3	3	2	1	19	2	2	3	3	1	3	2	3	2	1	3	23	2	62	2
3	1	2	3	2	3	2	1	2	1	3	3	22	2	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	24	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	25	3	71	2
3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	4	119	4
3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	21	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	27	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	24	2	72	2
3	4	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	19	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	24	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	28	3	71	2















