



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**GESTIÓN PÚBLICA**

El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Santa, Ancash.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Chuqui Fernández, Jerzy Lev ([orcid.org/0000-0002-3443-7249](https://orcid.org/0000-0002-3443-7249))

**ASESOR:**

Dr. Vega Fajardo, Adolfo Hans ([orcid.org/0000-0002-9530-6787](https://orcid.org/0000-0002-9530-6787))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Publicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

**CHIMBOTE- PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

A mis padres y familia en general, porque al ver en ellos de manera directa e indirectamente, me enseñaron que la vida es una lucha constante y que nunca hay que rendirse ante los golpes de la vida, siempre hay que avanzar.

Jerzy Lev

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Cesar Vallejo, por haberme permitido formarme en su institución superior y a los docentes por sus enseñanzas de calidad.

El Autor

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y Diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	37

## ÍNDICE DE TABLAS

		<b>Pág.</b>
Tabla 01	Nivel del clima organizacional del personal de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Santa, Áncash	18
Tabla 02	Nivel del desempeño laboral del personal de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Santa, Áncash	19
Tabla 03	Relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Santa, Áncash.	20
Tabla 04	Relación entre el sentido de pertenencia y el desempeño laboral del personal de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Santa, Áncash.	22
Tabla 05	Relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral del personal de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Santa, Áncash	23
Tabla 06	Relación entre el clima organizacional y la productividad laboral del personal de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Santa, Áncash	25

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 01 Esquema de investigación	12

## Resumen

Este trabajo de investigación busca como determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la Primera Fiscalía Penal Corporativa del Santa, Ancash. Se empleó un enfoque cuantitativo, de tipo básica, no experimental, descriptivo correlacional y transversal. La muestra se encontró constituida por 22 trabajadores, se aplicó el cuestionario. Se utilizó el software SPSS versión 25 para el procesamiento de datos, los resultados descriptivos señalan que el nivel del clima organizacional del personal, donde es observable que 18 trabajadores, que equivale al 81.8% del total, consideran que se encuentran totalmente de acuerdo, frente a un 18.2% que la califica en el nivel de acuerdo y el nivel del desempeño laboral del personal, donde es observable que 17 trabajadores, que equivale al 77.3% del total, consideran que se encuentran de acuerdo, frente a un 22.7% que la califica en el nivel de totalmente de acuerdo. Asimismo, en el análisis inferencial se concluye, que la variable con las dimensiones tiene relación positiva debido que el coeficiente de Rho Spearman de fue igual a 0,658 siendo así que es altamente significativa, dado que la bilateral fue de 0.001, demostrándose que hay relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Clima organizacional, desempeño laboral, fiscalía, personal, dimensión.

## **Abstract**

This research work seeks to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the First Corporate Criminal Prosecutor's Office of Santa, Ancash. A quantitative, basic, non-experimental, descriptive correlational and cross-sectional approach was used. The sample was found to be constituted by 22 workers, the questionnaire was applied. SPSS version 25 software was used for data processing, the descriptive results indicate that the level of the organizational climate of the staff, where it is observable that 18 workers, which is equivalent to 81.8% of the total, consider that they are in total agreement, compared to 18.2% that qualifies it in the level of agreement and the level of work performance of the staff, where it is observable that 17 workers, which is equivalent to 77.3% of the total, consider that they agree, compared to 22.7% that the rated at the level of strongly agree. Likewise, in the inferential analysis it is concluded that the variable with the dimensions has a positive relationship because the Rho Spearman coefficient was equal to 0.658, being thus highly significant, given that the bilateral was 0.001, demonstrating that there is a relationship between the organizational climate and work performance.

**Keywords:** Organizational climate, work performance, prosecution, personnel, dimension.

## **I. INTRODUCCIÓN:**

A nivel Internacional, Lucano (2013) comenta, que los últimos años el clima organizacional es un buen sistema, porque ayuda de manera eficaz a las organizaciones, asimismo da una mejor dirección a los empleados de la misma, ya sea compartiendo significados, valores, creencias, ideas e información, debido a esto tendría un efecto positivo y de esta manera el ambiente institucional tendría o estaría mejor direccionado para que se pueda trabajar de manera armoniosa en una entidad pública y privada.

El clima organizacional, se especifica como un grupo de particularidades mensurable en el área de trabajo percibido de forma indirecta o directa, por las personas que laboran en este entorno y así influencia tanto su motivación como los comportamientos.

Por otro lado, el desempeño laboral se observa en las acciones que son encaminadas en dirección un fin, en el cual la persona muestra absoluta predisposición para de hacerla, estando el ambiente bueno para lograrlo.

En razón a lo mencionado buscamos determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Primera Fiscalía Provincia Penal Corporativa del Santa, Ancash.

El tema aún sigue cuestionado por la mala praxis. En el marco del ministerio público se puede observar que no hay un buen desempeño laboral porque hay poca empatía entre los trabajadores puesto que no existe un clima organizacional en unión. Al respecto Bohórquez (2004) define que el desempeño es un nivel de realización tocado la persona que trabaja dentro de la organización en un período fijo. Sin embargo, explica al ejercicio profesional definiéndole a este al modo en como labora los individuos en una empresa, para obtener buenos resultados, para mejor entender, el desempeño laboral está alusivo al perfil en que los empleados ejecutan sus ocupaciones en la empresa, con la finalidad de llegar a los objetivos.

De esta manera el problema en la actualidad sobre el tema en mención, esta manifestada negativamente, realizando esta investigación esperamos poder mejorarla. El desempeño laboral se refiere al desarrollo o comportamiento que tiene el personal o la persona que labora en una entidad privada o pública y el clima organizacional alude al sentir de los trabajadores.

A nivel Internacional, Mejillón (2017) establece que el desempeño laboral calcula el desenvolvimiento del personal, con relación a la organización, de esta manera permitirá observar e identificar los efectos positivos y negativos, esta definición lo que busca es medir el desempeño laboral para posteriormente cumplir con las metas trazadas.

En el contexto nacional, Medina (2017) nos explica, que el patrón que se debe dar en la mejoría debe darse de manera presencial, para que así haya una identificación y relación entre el individuo – entidad.

A nivel Nacional, Moreno, Ramírez & Tamani (2006), nos explica que el desarrollo del Personal interviene de modo positivo en el desempeño laboral de los individuos. Por lo tanto, hace mención que si hay un buen personal con predisposición habrá un mejor desarrollo laboral.

A nivel del Ministerio público sobre el desempeño laboral en el despacho corporativo donde se realizó la investigación, la problemática no es ajena ya que podemos observar cómo afecta este tipo de situaciones al momento de dar solución al conflicto. De esta manera se evidencia la poca eficiencia de la labor que realiza el personal fiscal debido a que no existe un buen clima organizacional.

Por este motivo los ciudadanos peruanos perdieron la confianza en las entidades públicas, de esta manera se incrementa el no creer en los que administran justicia, según el INEI, el nivel de desconfianza de la colectividad sobre el MP, en el período de setiembre de 2017 a febrero de 2018, era del 70.9%” y en la mayoría, esto se da por la asistencia brindado de ciertos colaboradores.

Por otro lado, Calvache (2014) menciona que un buen clima organizacional ayudara y alentara al personal a ser o tener una mayor competencia entre ellos, estableciendo una conducta, que este a la altura de las funciones atribuidas, de esta manera permitirá que el personal se comprometa a ser responsables de sus atribuciones delegadas que le son otorgadas en la empresa.

Cavada (2012) plantea tipos de causas que incide en el desempeño laboral mencionando: Problemas del desempeño organizacional, institucional y Problemas en el desempeño en la adaptación de organizativa, institucional. En estos problemas lo que afecta en el desempeño laboral en primer lugar son las habilidades para tener un mejor desempeño laboral y en segundo lugar son la falta de conocimiento en la organización o entidad.

Bitell (2020) da su concepto de que el desempeño es influenciado por la forma de trabajo del empleado sobre el trabajador, su formar de actuar hacia los objetivos, sus modos hacia los logros, su pretensión de estar en armonía. Aquí hace mención a que el trabajador para que logre un buen desempeño debe acogerse a lo que su empleador lo solicite.

La razón del porque debe mejorar el clima organizacional es para que el desempeño laboral del ministerio público tenga un mejor desempeño en la labor fiscal.

Por otro lado, para que haya un desempeño laboral bueno en la actualidad se debe trabajar mucho en lo que es el clima organizacional para que en un futuro se observe un mayor desempeño laboral con eficacia, y esto le daría un valor agregado para mejorar la atención del personal del despacho en donde se realizó el trabajo de investigación. No solo esto se ha tocado en el Ministerio Publico, si no también se ha tocado están investigaciones en el sector salud, sector educación, entre otras. Torres (2005) señala que los trabajadores antiguos, están insatisfechos por la forma en como los tratan en la entidad pública, sintiendo ellos que se transgreden sus derechos como tal.

Asimismo, un estudio sobre desempeño laboral en los bibliotecarios de Mérida, se entiende que la actitud debe ser buena y con una gran atención para dar o brindar un servicio a los ciudadanos, por la calidad o responsabilidad que les permite realizar de manera buena su trabajo, para de esta manera llegar a una meta en su conjunto. En la realización de un trabajo en equipo y por la eficaz comunicación para desarrollar los trabajos con forme a lo requerido de la biblioteca, de esta manera se obtiene como consecuencia satisfacción y un adecuado desempeño laboral. (Vargas Echevarría, Shilia Lisset y Flores Galaz, 2019)

Quispe y Carlos (2015) ejecutaron el análisis del clima organizacional a una empresa del sector agropecuario, poniendo para conocimiento que el recurso humano no está apreciado por la empresa de buena manera, hay una mínima motivación, las actividades son ejecutadas con poca confianza, porque el ambiente laboral es tedioso, no se cuenta con un proyecto de capacitación, pésima relación en el personal, mostrando así la poca identificación con la empresa.

Ante lo mencionado en la realidad problemática, se formula la interrogante: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Santa, Ancash?

En cuanto a la justificación de la primera variable, a nivel teórico, hay influjo directo entre la variable independiente, puesto que la sensación del personal en este caso fiscal se observó conductas y valores en esta entidad pública.

A nivel social, se justifica el trabajo de investigación, en buscar mejorar o darle algún alcance sobre el clima organizacional y la influencia que tiene este para darle una mejora al desempeño laboral y así facilitarle a este mismo un trabajo con más claridad en el ámbito fiscal.

A nivel metodológico, se justifica el trabajo de investigación, porque se utilizó instrumentos como el cuestionario para poder recoger información sobre las variables que son objeto de estudio, esto será un gran apoyo para otros investigadores que lleven a cabo estudios similares, asimismo, tiene justificación

práctica, porque se determinara el nivel del clima organizacional y del desempeño laboral del personal, y se observara la relación que tiene la misma.

Por otro lado, para el desarrollo de la investigación tenemos un objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el Desempeño laboral del personal de la en la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Santa, Ancash y seis objetivos específicos: Determinar el nivel del clima organizacional del personal de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Santa, Ancash. Determinar el nivel del desempeño laboral del personal de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Santa, Ancash. Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Santa, Ancash. Determinar la relación entre el sentido de pertinencia y el desempeño laboral del personal de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Santa, Ancash. Determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral del personal de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Santa, Ancash. Determinar la relación el clima organizacional y la productividad laboral del personal de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Santa, Ancash.

Como hipótesis de investigación se postula que: **H<sub>1</sub>**: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Santa, Ancash.

## II. MARCO TEÓRICO:

Napan & Leiva (2021), a **nivel internacional** tiene como objetivo mejorar las variables del trabajo, por otro lado, es no experimental correlacional causal, además es un trabajo de enfoque cuantitativo, se empleó la encuesta y el cuestionario concluyendo que si existe relación directa.

Mujica (2009) artículo de investigación tiene como objetivo determinar si hay un vínculo entre las variables, es diseño descriptivo transversal, además es un trabajo de enfoque cuantitativo, se empleó la encuesta y el cuestionario, llegando a concluir que en dicha universidad deben escoger mecanismos que ayuden a tener un mejor vínculo entre los trabajadores.

Sánchez (2021), artículo de investigación titulada, tiene como objetivo determinar si hay relación entre sus variables, es un trabajo de enfoque cuantitativo, se empleó el cuestionario teniendo aquí como meta o intención instaurar un instrumento de evaluación, a través de Harvard, concluyendo de esta manera que el instrumento cumple de manera eficaz con los presupuestos de validez y confiabilidad para que así sea aplicada.

López, Aragón, Muñoz Madrid & Tornell (2021), artículo de investigación tiene como objetivo observar si influye de manera comoda sus variables, es cuantitativo, transversal. Observaron que el vivir de una manera no muy comoda en el ámbito laboral influirá negativamente en la labor que van a desempeñar.

Chiang y San Martin (2015), artículo de investigación tiene como objetivo esclarecer si hay estabilidad en su investigación, Por otro lado es no experimental, transversal y es descriptivo correlacional, analizan si hay una concordancia entre el desempeño y la satisfacción laboral; este articulo a manera personal permitió realizar una unificación de la literatura de las variables en estudio, las cuales investigaron a profundidad y de esta manera sacaron sus conceptos y analizaron que todo depende de la estabilidad emocional tanto del empleado como del centro de trabajo.

Salas (2010), en su artículo de investigación a nivel internacional tiene como objetivo indagar las relaciones de sus variables, es un estudio descriptivo, como conclusión, se constituyó en lo extenso de su totalidad el estudio investigativo, prácticamente trato en utilizar y extender la evaluación y el desempeño profesional, como primer punto en el contexto académico, para agrandar los servicios de salud, indagando la relación con la que educacional laboral.

Salazar & Paravik (2005) en su artículo de investigación tiene como objetivo encontrar algún vínculo sobre sus variables, tiene enfoque Cuantitativo, correlacional y transversal, concluye, a través de los resultados y/o pruebas obtenidas pueden concluir que el desempeño laboral en las personas que participan de este estudio o investigación no se encuentra ningún vínculo con respecto a las manifestaciones del periodo climático.

Candiotti (2017) en su tesis de maestría a **nivel nacional**, tiene como objetivo buscar si hay relación entre sus variables. De Investigación tipo no experimental: Además transversal y correlacional, empleándose encuesta y cuestionario.

Ayala (2017) tesis de maestría, tiene como objetivo investigar si hay relación entre sus variables. Estudio no experimental, además investigación correlacional, corte transversal, se utilizó como técnica encuesta, cuestionario, aquí se definió que existe una relación entre las dos variables.

Mechan (2020), tesis de maestría, tiene como objetivo observar si hay relación entre sus variables, Estudio no experimental, es además un tipo descriptivo correlacional, se empleó encuesta, el cuestionario, concluye, podemos de alguna manera ver estas variables van apegadas y así darle solución a las dificultades que se presentan en una entidad pública.

Remigio (2018) En su tesis de maestría, tiene como objetivo mejorar el desarrollo de los trabajadores en la entidad, tipo no experimental, además es descriptivo correlacional. Utilizó encuesta y el cuestionario aplicado al personal administrativo.

En este trabajo de tesis se puede observar que es totalmente cierto que el desempeño laboral queda vinculado también con el clima organizacional para, así se pueda laborar con eficiencia y un mejor desarrollo laboral.

Diez (2016). En su tesis de maestría, tiene como objetivo fortalecer las relaciones entre sus personales, no experimental, además es un diseño descriptiva y correlacional, se utilizó dos cuestionarios, leyendo detenidamente esta tesis sacamos la conclusión que efectivamente estas dos variables de estudio ayudaran al mejor desempeño y mejor desenvolvimiento para la actividad laboral.

Respecto a las teorías relacionadas al tema el enfoque del **clima organizacional** (subjetivo) para Halpin y Crofts (2006), referido al campo educativo, señalando el ESPIRIT, definiendo a este como el sentir que la persona tiene de sus necesidades, satisfaciendo y disfrutando de la pasión laboral.

Objetivo o Realista, para Forehand y Gilmer (1964), el clima organizacional es multifacético, estableciendo grupos de figuras que describen a la organización, son diferentes a otras que son comunes, dura en la coyuntura e influyen sobre la actuación de los que laboran en la organización.

Síntesis o Integrado, para Litwin y Stringer (1968), sostienen al clima como medida perceptiva de los atributos organizacionales, donde cada sujeto distingue el clima organizacional.

Enfoque sobre la Teoría de la Expectativa de Porter y Lawler, al respecto Chiavenato (1995) precisa, el incentivo salarial motiva **el desempeño laboral**, la familiaridad y el dedicarse en el trabajo. En cambio, Gherman, Iturbe y Osorio (2011) manejando la teoría de la expectativa proyectado por Vroom manifestaron el motivo, el contentamiento y el desenvolverse aducen a variables independientes, donde negativamente hubo vínculo alguno.

Para D'Vicente (1997, citado por Bohórquez 2004), puntualiza el desempeño laboral, manifestando que el personal laboral alcanza un nivel llegando este, a un objetivo en su centro de labores en un tiempo que está. De esta manera se toma

conclusión que el desempeño está confirmado por actividades visibles, que se pueden observar, también medir y demás que puedan inducirse.

Por otro lado, Aquino, Jorge (2004), explica que el desempeño laboral, es un desarrollo de comparación entre el desempeño y las calificaciones del empleado en consecuencia con el puesto que se quedó para su trabajo, se puede observar que en el desempeño laboral hay peculiaridades, de las cuales se hace mención: capacidades, habilidades, necesidades, como distintos que actúan recíprocamente, que tiene el fin de implantar diferentes comportamientos en el trabajador para con la institución pública. (Flores, 2018).

Desde el marco legal tenemos Ley N° 30057, donde diserta sobre gestión de la capacitación, estableciendo que su finalidad es encontrar el progreso del desempeño de los personales y así ofrecer servicios de calidad a la población. De esta manera se podrá mejorar el servicio que brindará las entidades públicas a través de sus trabajadores causando una satisfacción en el ciudadano y una mejor calidad en el desempeño laboral.

Teoría de las necesidades de McClelland (1961) menciona existencia de dos tipos de necesidades que ayudan para explicar la conducta motivada. En síntesis, estas dos características de insuficiencias sociales tienen como guía conductor a la orientación del individuo hacia lo externo para la satisfacción de sus necesidades, es decir, la persona depende, para dirigir sus acciones.

Teoría del refuerzo de Skinner (1953), la parte determinante de la actitud son las consecuencias de uno mismo. La persona maneja conductualmente en su entorno para lograr refuerzos positivos, asimismo, efectúa las acciones puntuales para que no haya o trate de evitar riesgos o algún tipo de consecuencias negativas.

Kolb, Rubin & McIntyre (2001), comenta sobre tres dimensiones que expondrían el clima que existe de manera concreta en la entidad pública. Cada dimensión se vincula con algunas propiedades de la organización, como:

**Relaciones interpersonales**, Fernández y Tejada (2009), señala, que el punto para que haya una mejor relación de los espacios laborales, se encuentra en las relaciones laborales y al empezar la persona su trabajo no se desliga de los problemas emocionales. Aquí hace mención que la relación interpersonal es fundamental para que luego haya un buen desempeño laboral.

**Sentido de pertenencia**, Gelves (2014), redacta, si la persona no tiene evolucionado el sentido social de la pertenencia, se encuentra en un terreno errado. La pertenencia da seguridad y autoestima se debe tener en cuenta, la persona que sienta esta percepción se hará un examen propio.

**Estabilidad laboral**, Bustamante, (2018,) precisa que La estabilidad laboral proporciona al trabajador paz, energía, estimulación y buen estado emocionalmente. Así el trabajador siempre estará con demasiada predisposición para con su centro de trabajo.

**Productividad laboral**, Los autores Robbins y Judge (2013), explica sobre productividad mencionado al nivel de análisis con elevación de la conducta organizacional. A modo conclusión, para que haya una mejora de la productividad implica ser eficaces, de este modo, el trabajo como punto primordial debe ser mejorar este aspecto entre la producción y los factores productivos.

**Compromiso organizacional**, Arias (2013), menciona que los trabajadores deben ser entregados al momento que se le atribuye sus responsabilidades para que se logre todo esto se dará a con el Compromiso Organizacional. Efectivamente el trabajador debe identificarse con su labor en la institución para que así tenga un compromiso como tal y un mejor desempeño laboral. Por otro, lado, Fernández (2017), comenta que el concepto de compromiso organizacional comprende desiguales fachadas vinculadas con el apego a la organización. De esta forma este autor da a conocer que el compromiso organizacional está inclinado al vínculo del trabajador – organización.

**Ambiente físico**, Palomino (2000), hace mención que el ambiente laboral envuelve al centro y forma de trabajo, porque la organización se encuadra en el espacio, de este modo, se puede analizar las diferencias de las fachadas estrictas del medio ambiente laboral y de las personas que son dependientes de la organización de su actividad laboral. Palomino (2000), subraya que la condición ambiental también de alguna manera ayuda a la productividad, incurriendo, que cuando un trabajador halla tales condiciones, esta hará que se observe una identificación con la entidad.

Estebes, (2020) Por otra parte, menciona que los factores que interviene en la parte del desempeño laboral de una persona o un trabajador, son factores internos y externos. La parte interna son aquellas idóneas del individuo, las cuales se puede observar con algunos sentimientos cuando interactúa el trabajador con las personas o ciudadanos.

García, Londoño & Ortiz, (2016). El factor externo se lo define como ciertos factores que son más relevantes, como puede ser el reconocimiento en su centro de trabajo, la remuneración económica, crecimiento de manera profesional, entre otros factores que ellos puedan apreciar.

Como planteamientos Estratégico para mejor un buen desempeño laboral tenemos los OEI del Ministerio Público, este objetivo estratégico institucional nos ayudara para que pueda existir una mejora en el centro de labores de dicha entidad pública.

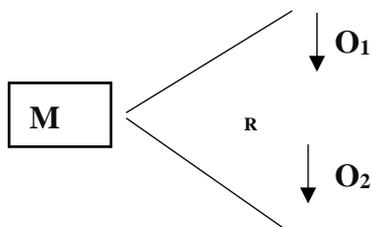
### III. METODOLOGÍA:

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación.

En esta presente investigación utilice investigación básica como tipo, además es cuantitativo. Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), la investigación básica, contempla estudiar y analizar el fenómeno con el propósito de aumentar conocimientos sobre el mismo, pero sin implicancias prácticas, es cuantitativo porque tiene como fin coger información de carácter estadístico para poder responder una pregunta y contrastar una hipótesis que se da al comienzo del presente trabajo de investigación.

Se empleó como diseño el no experimental, transversal, en mención a Hernández, Fernández & Baptista (2014), implica no manipular o alterar las variables para incidir en un cambio en las mismas, por otro lado, es transversal porque la investigación se encuentra centrada en un determinado periodo de tiempo. Es descriptivo correlacional, puesto que se tiene por finalidad el determinar la correlación entre las variables que se están estudiando.

Figura1: Esquema de investigación.



Fuente: (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018)

Dónde:

M: Muestra

O<sub>1</sub>: Clima organizacional.

O<sub>2</sub>: Desempeño laboral

r: correlación entre las variables

#### 3.2. variables y operacionalización.

**Variable 1:** Clima organizacional

**Definición Conceptual:** El clima organizacional es la percepción personal - entidad, conforme al estado donde localiza su evolución de interacción social y su configuración organizacional. (Méndez, 2006, P,39)

**Definición Operacional:** Son las etapas de ver y/o evaluar las relaciones interpersonales, sentido de pertinencia y la estabilidad laboral. Aspectos que se da por sus indicadores, medidos por medio de un cuestionario de preguntas cerradas y tomando como escala de medición ordinal.

**Variable 2:** Desempeño laboral

**Definición Conceptual:** Nivel de resultados profesionales obtenidas por el personal, posteriormente a realizar un nivel de trabajo. (Pedraza, et al, 2010, p.496)

**Definición Operacional:** Son las etapas básicas de evaluar el compromiso del personal, identificar la productividad del personal y determinar el ambiente físico del personal. Aspectos que se da por sus indicadores, medidos por medio de un cuestionario de preguntas cerradas y tomando como escala de medición ordinal.

La variable será medida por un cuestionario.

### **3.3. Población, muestra y muestreo.**

#### **Población**

Para Arias (2006), lo puntualiza en grupo de elementos con características comunes, lo cual será extensiva la conclusión de la investigación.

- Como criterio de inclusión en este trabajo de investigación, la población se encuentra formada por el personal del despacho fiscal mencionado líneas arriba, los cuales son 22 colaboradores.
- Como criterio de exclusión en este trabajo, se encuentran las personas que no están dentro de este despacho fiscal.

## **Muestra**

Para Hernández (2014), la muestra es una parte de la población que debe ser significativa para luego inferir los resultados obtenidos.

La muestra será el 100% del personal del despacho corporativo mencionado, esta explicará la determinación mediante Microsoft Excel como también a través de la estadística inferencial.

## **Muestreo**

Para Arias (2006), determina que el muestreo es un proceso el cual da a conocer la posibilidad de cada elemento al momento de integrar la muestra.

Por motivo a que la cantidad de la población es muy pequeña, no se aplica ningún tipo de muestreo.

## **Unidad de análisis**

Es el personal del despacho corporativo que se hace mención en esta investigación donde se aplicara la estadística descriptiva e inferencial.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Para este punto se empleó la encuesta para el recojo de la información que de acuerdo a Tamayo y Tamayo (2008) permite dar respuestas a problemas.

Como instrumento se empleará el cuestionario para ambas variables, Tamayo y Tamayo (2008) hace mención sobre el cuestionario abarca todos los considerados esenciales.

En este trabajo de investigación, para la variable clima organizacional el instrumento se encontró conformado por 9 preguntas, las cuales estuvieron clasificadas en 2 dimensiones. Para la variable desempeño laboral, fueron 8 preguntas, distribuidas en 2 dimensiones. La validez podemos observarlo a través del juicio de expertos que se aplicó para observar si hay relación al momento de

desarrollar nuestro cuestionario y la confiabilidad se dio mediante la precisión exacta del proceso de medición.

### **3.5. Procedimientos.**

Se comenzó con plasmar la realidad problemática, posteriormente se analizó la variable mediante la teoría incluyendo la base teórica que fundamenta la investigación sobre el clima organizacional y el desempeño laboral. Sobre los datos recogidos, primero se generó el permiso a la entidad, antes de la aplicación del instrumento se socializó a todos los que participaron en la muestra la información correspondiente para que tengan conocimiento del trabajo de investigación y así con su consentimiento se pueda aplicar el instrumento y por último se aplicó el instrumento con el fin de obtener datos que sirva para el procesamiento y resultados de la investigación.

### **3.6. Métodos de análisis de datos.**

Con respecto al análisis estadístico tomamos en cuenta al software Spss Versión 25, y microsoft Excel y con respecto a los procesos estadísticos se usó la estadística descriptiva e inferencial. Con respecto a la estadística descriptiva tomamos en cuenta las tablas de frecuencias y figuras. Asimismo, para la estadística inferencial bajo el criterio de la prueba de normalidad se aplicará la correlación de Rho de Spearman. De esta manera utilizamos el método de alfa de Cronbach para medir de nuestras técnicas e instrumentos.

### **3.7. Aspectos éticos.**

En esta presente investigación respetamos toda parte ética como el consentimiento de la entidad pública, la libre participación, el anonimato de la información y la privacidad de la información.

Se solicitará a la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Santa, Ancash, un permiso para realizar la investigación dentro de su despacho fiscal, por otro lado,

me comprometo en conservar la privacidad de la información otorgada como el anonimato de los participantes, asimismo se respetara la libre participación del personal puesto que no son obligados a formar parte de la presente investigación.

#### IV. RESULTADOS:

Aquí considere el análisis descriptivo y análisis inferencial.

##### 4.1. Análisis descriptivo

**Objetivo 01: Determinar el nivel del clima organizacional.**

*Tabla 1: Nivel del clima organizacional.*

<b>Nivel</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Totalmente de desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0.0
De acuerdo	4	18.2
Totalmente de acuerdo	18	81.8
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

##### **Interpretación**

La tabla N° 1 observa al nivel del clima organizacional, en donde es observable que 18 trabajadores del personal, consideran que se encuentran totalmente de acuerdo, frente a un 18.2% que la califica en el nivel de acuerdo.

## Objetivo 02: Determinar el nivel del desempeño laboral

Tabla 2: Nivel del desempeño laboral.

<b>Nivel</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Totalmente de desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0.0
De acuerdo	77.3	17
Totalmente de acuerdo	22.7	5
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

### Interpretación

La tabla N° 2 observa al nivel del desempeño laboral, en donde es observable que 17 trabajadores del personal, que equivale al 77.3% del total, consideran que se encuentran de acuerdo, frente a un 22.7% que la califica en el nivel de totalmente de acuerdo.

#### 4.2. Análisis inferencial:

En esta sección nos toca responder la pregunta de investigación, con los objetivos específicos donde se señala las dos variables de investigación y sus dimensiones, nos corresponde contestar el problema de investigación para lo cual vamos a utilizar el método de Roe Spearman, para comprobar la hipótesis de investigación.

**Objetivo 03: Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal.**

Tabla 3: *Relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal.*

<b>Correlaciones</b>				
			Relaciones Interpersonales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,658**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	22	22
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,658**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	22	22

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

#### **INTERPRETACIÓN:**

La tabla 3, observa la relación directa y alta entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal, dado que obtuvimos un coeficiente de correlación igual a 0,658. Así también, la relación es altamente significativa, dado que la sig. bilateral fue de 0.001, y por tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de la investigación ( $H_1$ ).

**Objetivo 04: Determinar la relación entre el sentido de pertinencia y el desempeño laboral del personal.**

Tabla 4: *Relación entre el sentido de pertinencia y el desempeño laboral del personal.*

<b>Correlaciones</b>				
			<b>Sentido Pertinencia</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Sentido Pertinencia</b>	<b>Coeficiente de correlación</b>	<b>1,000</b>	<b>,569**</b>
		<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>.</b>	<b>,006</b>
		<b>N</b>	<b>22</b>	<b>22</b>
	<b>Desempeño Laboral</b>	<b>Coeficiente de correlación</b>	<b>,569**</b>	<b>1,000</b>
		<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>,006</b>	<b>.</b>
		<b>N</b>	<b>22</b>	<b>22</b>

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

#### **INTERPRETACIÓN:**

La tabla 4, observa la relación directa y moderada entre el sentido de pertinencia y el desempeño laboral del personal, dado que obtuvimos un coeficiente de correlación igual a ,569. Así también, la relación es altamente significativa, dado que la sig. bilateral fue de 0.006, y por tanto, al ser menor a 0.01, al ser menor a 0.01, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de la investigación ( $H_1$ ).

**Objetivo 05: Determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral del personal.**

Tabla 5: *Relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral del personal.*

		<b>Correlaciones</b>		
			<b>Compromiso Laboral</b>	<b>Clima Organizacional</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Compromiso Laboral</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	<b>1,000</b>	<b>,681**</b>
		<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>.</b>	<b>,000</b>
		<b>N</b>	<b>22</b>	<b>22</b>
	<b>Clima Organizacional</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	<b>,681**</b>	<b>1,000</b>
		<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>,000</b>	<b>.</b>
		<b>N</b>	<b>22</b>	<b>22</b>

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

#### **INTERPRETACIÓN:**

La tabla 5, observa la relación directa y alta entre el clima organizacional y el compromiso laboral del personal, dado que obtuvimos un coeficiente de correlación igual a ,681. Así también, la relación es altamente significativa, dado que la sig. bilateral fue de 0.000, y, por tanto, al ser menor a 0.01, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de la investigación ( $H_1$ ).

**Objetivo 06: Determinar la relación el clima organizacional y la productividad laboral del personal.**

Tabla 6: *Relación entre el clima organizacional y la productividad laboral del personal.*

<b>Correlaciones</b>				
			Clima Organizacional	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,616**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	22	22
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,616**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	22	22

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

**INTERPRETACIÓN:**

La tabla 6, observa la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral del personal dado obtuvimos un coeficiente de correlación igual a ,616. Así también, la relación es altamente significativa, dado que la sig. bilateral fue de 0.002, y, por tanto, al ser menor a 0.01, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de la investigación ( $H_1$ ).

## V. DISCUSIÓN:

En la presente investigación se desentraña debido al poco clima organización y su relación con el desempeño laboral, donde el ciudadano se siente muy frustrado por el tema de la atención de las personas que laboran dentro de esta entidad pública como es el ministerio público. Se procedió a la recopilación de información como parte de la investigación, luego se analizó con diferentes investigaciones de autores que son relacionadas a la investigación en mención.

En este análisis considerando las variables de manera separada tenemos, en la parte del análisis descriptivo es observable que el clima organizacional asciende a buenos niveles, de esta manera la variable Clima Organizacional posee 81.8% que están totalmente de acuerdo con el nivel del clima organizacional del personal y un 18.2 % están de acuerdo con el nivel del clima organizacional del personal, para Méndez (2006), el clima organizacional la sensación de los personales de una organización, conforme al estado en donde localiza en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional, por ello los resultados reflejan una alta aceptación del clima organizacional, siendo estos resultados parecidos a los obtenidos por Napan & Leiva (2021), presento su artículo sobre clima organizacional y desempeño laboral de los personales, de enfoque cuantitativo, correlacional causal, no experimental y utilizando la encuesta y el cuestionario, concluye que existe relación directa entre el clima organizacional y desempeño laboral en mención a la empresa; en otras palabras podemos decir que el ambiente laboral bueno, ayuda a un mejor desempeño de los individuos, de esta manera las entidades públicas que tiene nuestro país, podrán mejorar ayudar, facilitar, esclarecer, dar un mayor apoyo a nuestra sociedad, haciendo de esta manera un país con una buena gestión pública, que no solo ayudara a la sociedad, sino también a la misma entidad estatal, evidenciando que se está trabajando con predisposición y con un carácter bueno para con el ciudadano. En efecto si hay un clima organizacional bueno por consiguiente la entidad del estado brindaría calidad de servicio frente al ciudadano que acude a dicho lugar para solicitar lo pertinente en su momento y este pueda auxiliarlo sin ningún tipo de respuestas negativas en su debido momento.

Así al considerar la variable desempeño laboral, observamos que de acuerdo a los resultados referidos un 77.3% del total, consideran que se encuentran de acuerdo, frente a un 22.7% que la califica en el nivel de totalmente de acuerdo, en cuanto al nivel del desempeño laboral del personal, estos resultados fueron obtenidos luego de encuestar a 22 trabajadores, estos datos son similares a los obtenidos por Chiang y San Martín (2015), artículo científico, sobre Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano, cuenta con una investigación no experimental, diseño transversa y descriptivo correlacional, analizan si hay una concordancia entre el desempeño y la satisfacción laboral; este artículo a manera personal permitió realizar una unificación de la literatura de las variables en estudio, las cuales investigaron a profundidad y de esta manera sacaron sus conceptos y analizaron que todo depende de la estabilidad emocional tanto del empleado como del centro de trabajo. Efectivamente así se podrá brindar un desenvolvimiento de la entidad a favor de la población y estos se podrán visualizar con lo que el autor en mención señala líneas arriba que ambas partes deben tener una conexión o un vínculo para así poder mejorar estas entidades estatales que suscitan en nuestra república del Perú, para que así la comunidad tenga una buena atención tanto de manera infraestructural como social. Sin duda alguna desempeñándose de buena manera proporcionará al ciudadano un mejor entendimiento al momento de su consulta y para la entidad dará y cumplirá con las expectativas de su centro de trabajo.

Con relación a las relaciones interpersonales y el desempeño laboral, podemos deducir que existe relación directa y alta entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal, dado que se obtuvo un coeficiente de correlación igual a 0,658. Así también, la relación es altamente significativa, dado que la sig. bilateral fue de 0.001, y por tanto, al ser menor a 0.01, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, concluyendo que las relaciones interpersonales influyen en el desempeño laboral del trabajador, teniendo una relación alta y directa para un buen ambiente laboral y productivo; los autores López, Aragón, Muñoz Madrid & Tornell (2021), quienes realizaron un artículo científico sobre calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto

mexicano del seguro social de bienestar, estado de Chiapas, observaron que el vivir de una manera no muy cómoda en el ámbito laboral influirá negativamente en la labor que van a desempeñar. Por ello podemos deducir las relaciones existentes de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral influye positivamente en particular al ámbito laboral. Como se menciona el interactuar del personal es muy beneficioso porque esto permitirá que una determinada área pueda tener un mayor y mejor alcance obteniendo mejores resultados para la entidad y asimismo para el ciudadano de nuestro territorio peruano. Haciendo hincapié, que el personal con mayor interacción, no solo se va a desempeñar con gran relevancia, si no también podrá tener un área en armonía y de esta manera no sentirá su centro de trabajo como un sitio de presión, imposición, al contrario, ira a su centro de labores con gran predisposición, voluntad y con mucha vocación para el servicio a la ciudadanía dándoles a estos una gran complacencia al momento de darle solución a lo solicitado en su oportunidad.

La correlación del sentido de pertinencia y el desempeño laboral, obtuvo como resultados un coeficiente de correlación igual a ,569. Así también, la relación es altamente significativa, dado que la sig. bilateral fue de 0.006, y, por tanto, al ser menor a 0.01, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, estos resultados muestran lo mencionado por Gelves (2014), quien redacta, si la persona no tiene evolucionado el sentido social de la pertenencia, se encuentra en un terreno errado. La pertenencia da seguridad y autoestima se debe tener en cuenta, la persona que sienta esta percepción se hará un examen propio, en otras palabras, el sentido de pertenencia tiene influencia significativamente en el desempeño laboral. De esta manera el personal que se sienta seguro en su puesto de trabajo y tenga un alto grado de autoestima, ayudara a mejorar de manera muy contundente al avance con las labores que se le atribuyan en su momento y así poder realizarlas con éxito, logrando un bien para su centro de labores y consecuentemente de manera directa apoyara de gran utilidad a las personas que van con la esperanza de un buen servicio por parte de las entidades públicas. Subrayando, el sentido que debe tener el trabajador con respecto a su centro de labores es la convicción de sentirse parte de la entidad donde labora, para que así este pueda tener un nivel adecuado para el ejercicio de sus funciones

dentro de la entidad pública y poder despejar, aclarar, cualquier duda o interrogante que tenga la persona al momento que esta se dirija al lugar donde el trabajador desempeñe sus funciones. Por este motivo es de mera importancia que el personal que se encuentra dentro de una entidad estatal sienta que es parte del círculo laboral tanto físico como psicológico.

Al considerar la correlación del el clima organizacional y el compromiso laboral, muestra una relación altamente significativa, dado que la sig. bilateral fue de 0.000, y por tanto, al ser menor a 0.01, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, también los resultados demuestran que existe relación directa y alta entre la variable clima organizacional y el compromiso laboral del personal del despacho corporativo investigado, dado que se obtuvo un coeficiente de correlación igual a 0,681, los autores Díaz & Montalbán (2004) hace mención que el trabajador se debe identificar con la institución y estar vivamente en esta. Efectivamente el trabajador debe identificarse con su labor en la institución para que así tenga un compromiso como tal y un mejor desempeño laboral. Por otro, lado, Meyer & Allen (1991) manifiesta que el compromiso de las labores está desarrollado de varias características no solo por una. De esta forma este autor subraya compromiso de seguimiento y continuidad refiriéndose a la conciencia de los trabajadores. Como menciona este autor, todos los trabajadores que laboran dentro de una entidad pública deben tener un compromiso dada a la altura de la profesión y por otro lado deben tener conciencia para que puedan realizar los trabajos encomendados con mayor transparencia, dando asimismo una atención de calidad a las personas que necesitan o van por una respuesta adecuada para el mejor entendimiento de los que recurrentes o solicitantes. Resaltando esto, se puede observar que para cada entidad pública los trabajadores deben tener un compromiso profesional, demostrando esto al momento de ejercer su labor, así también debe ser una persona con vocación para que así pueda haber un clima de agrado, con el fin de otorgar servicios de calidad que generen en el ciudadano gusto de haber sido atendido con soluciones y no obstáculos.

Seguidamente se averiguó en la relación del clima organizacional y la productividad laboral, muestra los resultados donde existe relación directa y alta entre del clima

organizacional y la productividad laboral del personal, dado que se obtuvo un coeficiente de correlación igual a 0,616. Así también, la relación es altamente significativa, dado que la sig. bilateral fue de 0.002, y por tanto, al ser menor a 0.01, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, los autores Gaither & Frazier (2005) sostiene que lo que se produce en el centro de labores es el resultado del desempeño del trabajador entre la producción (como mano de obra, capital o gestión). A modo conclusión, para que haya una mejora de la productividad implica ser eficaces, de este modo, el trabajo como punto primordial debe ser mejorar este aspecto entre la producción y los factores productivos. Esencialmente lo que señala este autor, demuestra que para poder realizar una buena gestión se necesita de personas eficaces, capaces, idóneos, preparados, aptos, de poder llevar a cabo lo encomendado, atribuido, para que así haya una mejor producción al momento de laborar en las entidades públicas, consiguiendo así no solo una satisfacción para dichas entidades, sino también para nuestros ciudadanos que están en busca y con la esperanza de que la gestión pública pueda cambiar y fortalecerse a través de capacitaciones planes estratégicos, operacionales, para que de esta manera tenga un mayor agrado, contentamiento y sobre todo una calidad de atención que se merece el cada ciudadano. Asimismo, el autor discute que si no se encuentra un personal que no está debidamente capacitado para el ejercicio de sus funciones no podrá desempeñarse y lograr una buena productividad dentro su centro de labores debido a que no está o no se encuentra a la altura ni en la capacidad de prestar servicios adecuados a favor de la entidad pública, ni a favor de la sociedad en su conjunto, alejando así una buena gestión pública.

## **VI. CONCLUSIONES:**

En este trabajo de investigación, concluimos lo siguiente:

Primera: El nivel del clima organizacional del personal, en donde es observable que 18 trabajadores del personal, que equivale al 81.8% del total, consideran que se encuentran totalmente de acuerdo, frente a un 18.2% que la califica en el nivel de acuerdo.

Segunda: El nivel del desempeño laboral del personal, en donde es observable que 17 trabajadores del personal, que equivale al 77.3% del total, consideran que se encuentran de acuerdo, frente a un 22.7% que la califica en el nivel de totalmente de acuerdo.

Tercera: Existe relación directa y alta entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal, dado obtuvimos un coeficiente de correlación igual a 0,658.

Cuarta: Existe relación directa y moderada entre el sentido de pertinencia y el desempeño laboral del personal, dado que obtuvimos un coeficiente de correlación igual a ,569.

Quinta: Existe relación directa y alta entre el clima organizacional y el compromiso laboral del personal, dado que obtuvimos un coeficiente de correlación igual a ,681.

Sexta: Existe relación entre el clima organizacional y la productividad laboral del personal dado que obtuvimos un coeficiente de correlación igual a ,616.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: Al coordinador del despacho fiscal, recomendar que se practique un poco más las relaciones interpersonales a través de capacitaciones en el manejo de emociones para aumentar la mejoría de lo que ya se investigó sobre el nivel del clima organizacional.

Segunda: Recomendar a la unidad de administración y recursos humanos implementar estrategias para que se mejore aún más el desempeño laboral no solo en el despacho y/o área donde realice mi investigación, sino también en los despachos que forman parte de la Entidad Pública.

Tercera: Recomendar a la Primera Fiscalía Penal Provincial Corporativa del Santa, a seguir con esa predisposición para las relaciones interpersonales y el desempeño laboral para efectos de mejorar aún más el desempeño laboral.

Cuarta: Recomendar a la Primera Fiscalía Penal Provincial Corporativa del Santa, en continuar con el mismo ímpetu para dar más confianza con respecto al sentido de pertenencia y el desempeño laboral

Quinta: Recomendar a la unidad administradora en realizar evaluaciones internas para observar como entorno para efectos de que se haya un buen clima organizacional y un buen compromiso laboral

Sexta: Recomendar a la 1FPPCS en seguir con su clima organizacional y su productividad para así brindarle un mejor servicio a los ciudadanos.

## REFERENCIAS:

- Agut, S & Carrero, V. (2007) Contribuciones al estudio de la motivación laboral: enfoques teóricos desde la dimensión de autoexpresión del ser humano. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 23, núm. 2, 2007, pp. 203-225. Recuperado de Redalyc. Contribuciones al estudio de la motivación laboral: enfoques teóricos desde la dimensión de autoexpresión del ser humano
- Anaya, J. (2007). Logística Integral: la gestión operativa en la empresa. (3ª. Ed.). España. Esic.
- Araujo, M. & Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, ISSN-e 1856-6189, Vol.4,Nº.2,2007, págs.132-147.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3218188>
- Arias, F. (2006). El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. Caracas, Editorial Episteme. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/rac/v74n6/v74n6a06.pdf>
- Arias, F. y Heredia, V. (2013). Administración de recursos humanos: para el alto desempeño. México D.F.: Trillas.
- Ayala (2017 ) “*clima organizacional y desempeño laboral en laboratorios famindustria S.A. LINCE, Lima 2017*” (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo) <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17494>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. Recuperado el 01 de julio del 2021 de <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bohórquez, Emanuel, Pérez, Maritza, Caiche, William, & Benavides Rodríguez, Arturo. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. Recuperado el 01 de julio de 2021, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es).

- Bustamante, R. (2018). *Cultura organizacional y estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10793>
- Calvache, J. (2014). El clima organizacional y su incidencia en el trabajo en equipo de la empresa de productos lácteos el paraíso de la ciudad de Salcedo. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3297/4324>
- Candiotti (2017) "*Clima y satisfacción laboral entre personal nombrado y terceros de clientes especiales de SEDAPAL - 2016*".(Tesis de maestria,Universidad Cesar Vallejo) <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8931>
- Chávez, F. (2018) *Satisfacción y desempeño laboral en trabajadores del Servicio de Nutrición y Dietética del Hospital Regional, Ayacucho,2018*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo) [chavez\\_cf.pdf \(ucv.edu.pe\)](#)
- Chiang Vega, María Margarita, & San Martín Neira, Nadia Jacqueline. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>.
- CICAG (urbe.edu)
- Diez, N. (2016) *Uso de las TIC y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público de Tarapoto del distrito fiscal de San Martín. Año 2016*.(Tesis de maestría, Universidad César Vallejo) [diez\\_gn.pdf \(ucv.edu.pe\)](#)
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y Desempeño Laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. (Tesis de Maestría). Universidad de Morelia. Recuperado de: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://dspace.biblioteca.uam.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/381/1/TESIS%2520FINAL%2520paty%2520definitiva.pdf>.
- Fernández, A. (2017). *El compromiso organizacional* (Tesis de posgrado). Universidad de Valladolid, España.

- Forehand, G. A. y Gilmer, B, Environmental variation in studies of organizational behavior, *Psychological bulletin*, 62, 1964.
- Gallegos, F. (2016) *clima organizacional y su relacion con el desempeño laboral de sus servidores de ministerio publico gerencia administrativa de arequia,2016*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín) COMgapafa.pdf (unsa.edu.pe)
- Gallegos, F. (2016). *Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los servidores del Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016*. (Tesis de maestría). Perú: Universidad Nacional de San Agustín.
- Halpin, A. W. y Crofts, D. B., The organizational climate of schools, *International Review of Education*, 1963 en Pérez Isabel, Maldonado Marisabel y Bustamante Suleima, *Clima organizacional y gerencia: Inductores del cambio organizacional*. Investigación y Posgrado. Vol. 21, Nº 2, 2006, en <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/revinpost/article/view/1519/928>
- Laura, P. (2015). *Propuesta Estratégica para el fortalecimiento del Clima Organizacional y Mejora de la Motivación del Recurso Humano en la Compañía Costarricense del Café S.A. (Cafesa)*, (Tesis de Maestría). Costa Rica: Universitaria Rodrigo Facio.
- Ley del Servicio Civil Ley Nº 30057 de 2013. Aprueban Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil. 03 de julio del 2013.D.S.N.040-2014-PCM.
- Litwin, G. H. y Stringer, R. A., *Motivation and Organizational Climate*, Boston: Harvard University Press, 1968.
- López-Martínez, Brenda Esther, Aragón-Castillo, Jason, Muñoz-Palomeque, Manuel, Madrid-Tovilla, Saúl, & Tornell-Castillo, Iván. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>.
- Lucano, I. (2013). *Clima Organizacional y valores en la empresa Gloria S.A.-La Libertad*. Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Recuperado de <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3297>

- Mechan, I. (2020) Uso de las TIC y el desempeño laboral de los fiscales penales del Ministerio Público – Sede Chiclayo. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Mechán\_AIDP.pdf (ucv.edu.pe)
- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). medina\_cs.pdf (ucv.edu.pe)
- Meléndez R. (2015) *Relación entre el Clima Laboral y el Desempeño Laboral de los Servidores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo de 2013 – 2014*. (Tesis de maestría). Ecuador: Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Mendez, A. (2006). Clima Organizacional. Bogotá: Editorial Suma sabere.
- Ministerio Público – Fiscalía de la Nación( 1 de enero del 2018) *Objetivos Estratégicos Institucionales*.201904081610539a1158154dfa42caddbd0694a4e9bdc8.pdf (mpfn.gob.pe)
- Montoya, D. (2014). *Relación entre Clima Organizacional y la Evaluación del Desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Mujica (2009) clima organizacional en los departamentos del decanato de ciencias de la salud de la universidad centro occidental “Lisandro Alvarado”. *Revista Educere v.13 n.45 Meridad jun.2009*. Recuperado el 29 de abril del 2022, [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-49102009000200011&lang=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-49102009000200011&lang=es)
- Napan & Leiva (2021), Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Ciente.UCSA vol.8 no.2 Asuncion Aug.2021*. Recuperado en 29 de abril del 2022, de [http://scielo.iics.una.py//scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2409-87522021000200003&lang=es](http://scielo.iics.una.py//scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003&lang=es)
- Panta, (2015). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "talentos" de la Ciudad De Chiclayo*. (Tesis de maestría) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Perú. Recuperado de:

[http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/157/1/TL\\_Panta\\_Rivera\\_LuisAlberto.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/157/1/TL_Panta_Rivera_LuisAlberto.pdf)

- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, XVI (3), 493 – 505.
- Quispe, H. y Carlos, J. (2015). Diagnóstico del clima organizacional, para incrementar el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Chimú SRL, Trujillo - 2014. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3297/4324>.
- Ramírez, D. (2016) *clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa taurus group lima-peru*. (Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega) T\_MAESTRIA EN GERENCIA social y rrhh\_07625272\_ramirez\_rodriguez\_daniel ivan.pdf (uigv.edu.pe)
- Remigio, C. (2018) *Desempeño laboral y clima organizacional del personal administrativo del Ministerio Público del distrito Fiscal de Ucayali, 2018*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo) remigio\_yc.pdf (ucv.edu.pe)
- Robbins, S. y Judge, T. (2013), *Comportamiento Organizacional*. Recuperado de [https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Salas Perea, Ramón Syr. (2010). Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. *Educación Médica Superior*, 24(3), 387-417. Recuperado en 01 de julio de 2021, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412010000300011&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412010000300011&lng=es&tlng=es).
- Salazar M, Alide, & Paravic K, Tatiana. (2005). Desempeño laboral y climaterio en trabajadoras de instituciones públicas. *Revista médica de Chile*, 133(3), 315-322. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872005000300007>
- Sánchez Lima, Claudia Noelia. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de Investigación Psicológica*, (25), 71-82. Recuperado en 01 de julio de 2021, de

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322021000100007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322021000100007&lng=es&tlng=es).

- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Lima: Editorial Bussines Suport.
- Serna, Y & Arévalo, O. (2018) *La Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero-Lamas año 2016*. (Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de San Martín) La Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero-Lamas año 2016. (unsm.edu.pe)
- Solano, S. (2017). *Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, año 2017*. Perú: Universidad César Vallejo
- Torres, S. (2005) Diagnóstico de la gestión municipal. Alternativas para el Desarrollo.  
<https://www.mef.gob.pe/presu/DiagnosticodelaGestionMunicipal.pdf>.
- Vargas Echevarría, Shilia Lisset, S. L., y Flores Galaz, M. M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios, Recuperado de <http://revib.unam.mx/ib/index.php/ib/article/view/57913/51996>.
- Zans, A. y Catellón, J. (2017). *Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos y Docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN-Managua en el Periodo 2016.*, (Tesis de maestría). Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Zenteno, H. Carola, A. Silva, D & Cristian, A. (2016) Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: Análisis de un caso. INNOVAR. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, vol. 26, num.59, pp. 119-135. Recuperado de Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso (redalyc.org)

## Anexo 1: Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE MEDICIÓN
V1: CLIMA ORGANIZACIONAL	<p>Definición conceptual. – El clima organizacional es la percepción personal - entidad, conforme al estado donde localiza su evolución de interacción social y su configuración organizacional. (Méndez, 2006, P,39)</p> <p>Definición operacional. – Son las etapas de ver y/o evaluar las relaciones interpersonales, sentido de pertinencia y la estabilidad laboral. Aspectos que serán medidos por medio de un cuestionario de preguntas cerradas.</p>	RELACIONES INTERPERSONALES	<p>AFECTO</p> <p>APOYO</p> <p>INTERACCIONES</p> <p>EMPATIA</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>	<p><b>Escala de medición:</b></p> <p>Ordinal</p> <p><b>Tipo de respuestas:</b></p> <p>Escala de Likert</p> <p>Totalmente en desacuerdo (1)</p> <p>En desacuerdo (2)</p> <p>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Totalmente de acuerdo (5)</p> <p><b>Niveles de Medición:</b></p> <p>Muy malo: [77;91]</p> <p>Malo [62; 76]</p>
		SENTIDO DE PERTENENCIA	<p>INTEGRACION</p> <p>SEGURIDAD</p> <p>DIALOGO</p>	<p>5</p> <p>6</p> <p>7</p>	
		ESTABILIDAD LABORAL	CERTIDUMBRE	8	

			INCERTIDUMBRE	9	Regular: [47; 61] Bueno; [32;46] Muy bueno: [17;31]
--	--	--	---------------	---	---

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE MEDICIÓN	DE
V <sub>2</sub> : Desempeño Laboral	<p><b>Definición conceptual.</b> – Nivel de resultados profesionales obtenidas por el personal, posteriormente a realizar un nivel de trabajo. (Pedraza, et al, 2010, p.496)</p> <p><b>Definición operacional.</b> – Son las etapas básicas de evaluar el compromiso del personal, identificar la productividad del personal y determinar el ambiente físico del personal. Aspectos que serán medidos por medio de un cuestionario de preguntas cerradas.</p>	<b>COMPROMISO.</b>	PARTICIPACIÓN. METAS PARA CON LA ENTIDAD. DESARROLLO PERSONAL.	10 11 12	<p><b>Escala de medición:</b></p> <p>Ordinal</p> <p><b>Tipo de respuestas:</b> Escala de Likert</p> <p>Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)</p>	<b>de</b>
		<b>PRODUCTIVIDAD.</b>	EFICACIA LABORAL. EVALUAR EL ENTORNO INTERNO CAPACIDAD LABORAL.	13 14 15	<p><b>Niveles de Medición:</b></p> <p>Muy malo: [77;91] Malo [62; 76] Regular: [47; 61] Bueno; [32;46]</p>	<b>de</b>
		<b>AMBIENTE FISICO.</b>				

				16	Muy	bueno:
			NIVEL DE CONDICIÓN DE LA ENTIDAD.	17	[17;31]	
			EVALUAR LA INFRAESTRUCTURA.			

## ANEXO 2

### MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

### UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO-CHIMBOTE

TÍTULO: El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Santa, Ancash.

**Instrucciones:** Estimado(a), nos encontramos realizando un trabajo de investigación el cual requiere de información proporcionada por usted de manera totalmente **ANÓNIMA**. Por lo que **deberá marcar con una X la premisa que mejor responda a su grado de acuerdo o desacuerdo:**

1. Totalmente en desacuerdo.
2. En desacuerdo.
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
4. De acuerdo.
5. Totalmente de acuerdo.

N°	DIMENSIONES	ESCALA DE LIKERT				
		1	2	3	4	5
<b>VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>						
<b>Relaciones Interpersonales</b>						
01	¿Esta Ud., de acuerdo con el clima organizacional actual?					
02	¿Esta Ud., de acuerdo que el afecto de los trabajadores permite mejorar el desempeño laboral del personal?					
03	¿Esta Ud., de acuerdo que el apoyo de los trabajadores permite mejorar el desempeño laboral del personal?					
04	¿Esta Ud., de acuerdo que las interacciones permite mejorar el desempeño laboral del personal?					
05	¿Esta Ud., de acuerdo que la empatía permite mejorar el desempeño laboral del personal?					

<b>Sentido de Pertenencia</b>						
06	¿Esta Ud., de acuerdo que el sentido de pertenencia permite mejorar el desempeño laboral del personal?					
07	¿Esta Ud., de acuerdo que la integración en el trabajo permite mejorar el desempeño laboral del personal?					
08	¿Esta Ud., de acuerdo que la seguridad laboral permite mejorar el desempeño laboral del personal?					
09	¿Esta Ud., de acuerdo que el dialogo permite mejorar el desempeño laboral del personal?					
<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>Compromiso laboral</b>						
10	¿Esta Ud., de acuerdo con el desempeño laboral actual que se viene ejecutando?					
11	¿Esta Ud., de acuerdo que la participación laboral influye en el clima					

	organizacional?					
12	¿Esta Ud., de acuerdo que las metas laborales influye en el clima organizacional?					
13	¿Esta Ud., de acuerdo que el desarrollo personal influye en el clima organizacional?					
<b>Productividad Laboral</b>						
14	¿Esta Ud., de acuerdo que la productividad laboral influye en el clima organizacional?					
15	¿Esta Ud., de acuerdo que la eficacia laboral influye en el clima organizacional?					

16	¿Esta Ud., de acuerdo que evaluar el entorno interno influye en el clima organizacional?					
17	¿Esta Ud., de acuerdo que la capacidad laboral influye en el clima organizacional?					



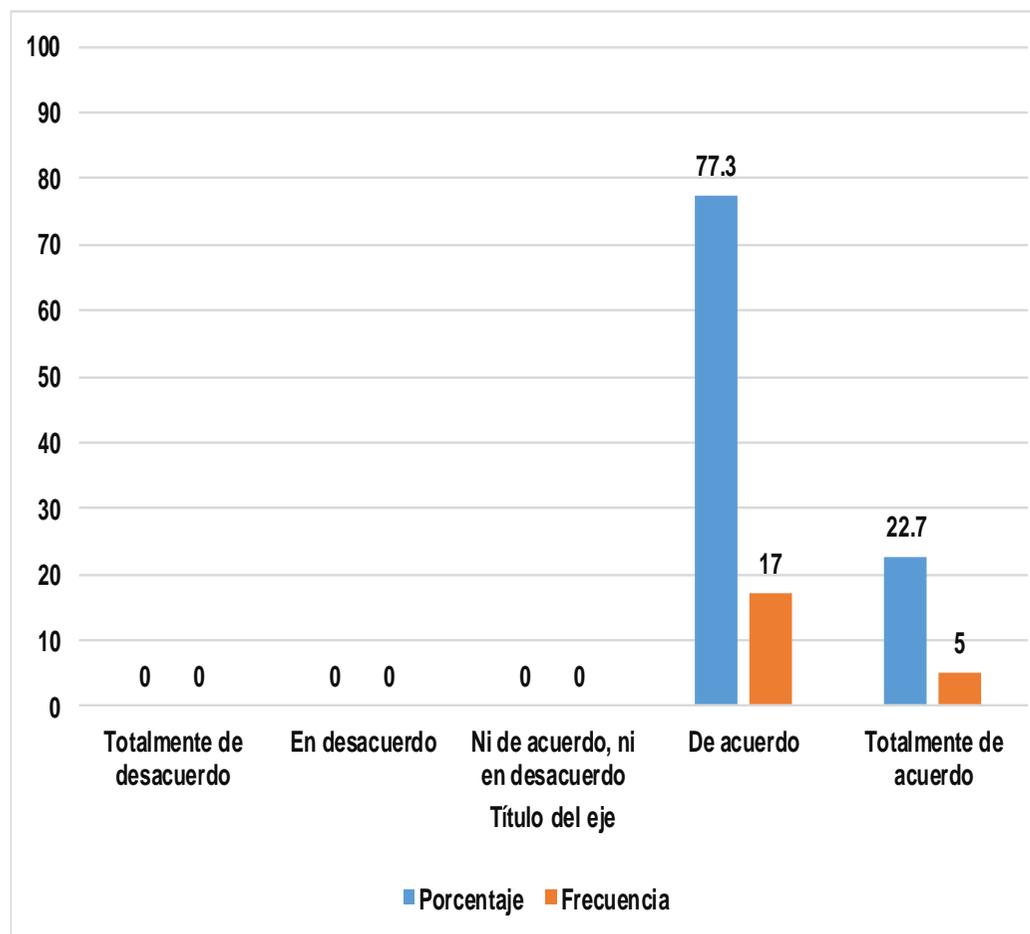
<b>TOTAL</b>	<b>198</b>
<b>MAX</b>	<b>5</b>
<b>MIN</b>	<b>2</b>
<b>RANGO</b>	<b>3</b>
<b>K</b>	<b>9</b>
<b>AMPLITUD</b>	<b>0.3</b>

Valor	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia relativa	Frec. relativa acumulada	Frecuencia porcentual	Frec. porcentual acumulada
0	1	1	0.25	0.25	25%	25%
1	2	3	0.5	0.75	50%	75%
2	2	5	0.5	1.25	50%	125%
3	2	7	0.5	1.75	50%	175%
4	2	9	0.5	2.25	50%	225%
5	2	11	0.5	2.75	50%	275%
6	2	13	0.5	3.25	50%	325%
7	2	15	0.5	3.75	50%	375%
8	2	17	0.5	4.25	50%	425%
9	2	19	0.5	4.75	50%	475%
<b>Total</b>	19		4.75		475%	





Nivel	PORCENTAJE	FRECUENCIA
Totalmente de desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0
De acuerdo	77.3	17
Totalmente de acuerdo	22.7	5
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>



### Anexo 4. Validez del juicio de expertos

#### Anexo 4. Validez del juicio de expertos

Titulo: El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Santa, Ancash.													
Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de Respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
					A. Relación entre la variable y la dimensión		B. Relación entre la dimensión y el indicador		C. Relación entre el indicador y los ítems		D. Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Clima organizacional	A. Relaciones interpersonales.		1. ¿Esta Ud., de acuerdo con el clima organizacional?	<b>05:</b> Totalmente de acuerdo. <b>04:</b> De acuerdo. <b>03:</b> Ni en desacuerdo.									NINGUNA
		AFFECTO	2. ¿Esta Ud., de acuerdo que el afecto de los trabajadores permite mejorar el desempeño laboral personal?										
		APOYO	3. ¿Esta Ud., de acuerdo que el apoyo de los trabajadores permite mejorar el desempeño laboral del personal?										

  
 Dr. Adolfo Hans Vega Fajardo  
 DNI N° 00515273

B. Sentido de pertenencia	INTERACCIONES	4. ¿Esta Ud., de acuerdo que las interacciones permiten mejorar el desempeño laboral del personal?	ni en acuerdo. <b>02:</b> En desacuerdo. <b>01:</b> Totalmente en desacuerdo																	
	EMPATIA	5. ¿Esta Ud., de acuerdo que la empatía permite mejorar el desempeño laboral del personal?																		
				6. ¿Esta Ud., de acuerdo que el sentido de pertenencia permite mejorar el desempeño laboral del personal?																
	INTEGRACION	7. ¿Esta Ud., de acuerdo que la integración en el trabajo permite mejorar el desempeño laboral?																		
	SEGURIDAD LABORAL	8. ¿Esta Ud., de acuerdo que la seguridad laboral permite mejorar el desempeño laboral?																		
AUNGUARD																				

9/H

Dr. Adolfo Hans Vega Fajardo  
DNI N° 00515273

	DIALOGO	9. ¿Esta Ud., de acuerdo que el dialogo permite mejorar el desempeño laboral?											
Desempeño Laboral.		10. ¿Esta Ud., de acuerdo con el desempeño laboral actual que se viene ejecutando?	A. Compromiso Laboral.										
	PARTICIPACION	11. ¿Esta Ud., de acuerdo que la participación laboral influye en el clima organizacional?											
	METAS LABORALES	12. ¿Esta Ud., de acuerdo que las metas laborales influyen en el clima organizacional?											
	DESARROLLO PERSONAL	13. ¿Esta Ud., de acuerdo que el desarrollo personal influye en el clima organizacional?											
B. Productividad laboral.		14. ¿Esta Ud., de acuerdo que la productividad laboral influye en el clima organizacional?		05: Totalmente de acuerdo. 04: De acuerdo. 03: Ni en desacuerdo, ni en acuerdo. 02: En desacuerdo. 01: Totalmente en desacuerdo									
	EFICACIA LABORAL	15. ¿Esta Ud., de acuerdo que la eficacia laboral											

Dr. Adolfo Hans Vega Feijardo

  
 Dr. Adolfo Hans Vega Feijardo  
 DNI N° 00515273

		influye en el clima organizacional?																	
	EVALUAR EL ENTORNO INTERNO	16. ¿Esta Ud., de acuerdo que evaluar el entorno interno influye en el clima organizacional?																	
	CAPACIDAD LABORAL	17. ¿Esta Ud., de acuerdo que la capacidad laboral influye en el clima organizacional?																	



Dr. Adolfo Hans Vega Fajardo  
DNI N° 00515273

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. **Nombre del instrumento:** Cuestionarios de las variables: Clima organizacional y Desempeño laboral.
- 1.2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario tipo escala de Likert
- 1.3. **Nivel de aplicación:** Personal de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Santa, Ancash.
- 1.4. **Autor:** Jerzy Lev Chuqui Fernández

### II. EVALUADOR

- 2.1. **Nombres y Apellidos:** Adolfo Hans Vega Fajardo
- 2.2. **Grados Académicos:**
- Doctor en Ingeniería de Sistemas
  - Maestro en Ingeniería de Sistemas mención en Administración y Dirección de Tecnologías de la Información

### III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	



Dr. Adolfo Hans Vega Fajardo  
DNI N° 00515273

**Anexo 4. Validez del juicio de expertos**

Título: El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Santa, Ancash.														
Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de Respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
					A. Relación entre la variable y la dimensión		B. Relación entre la dimensión y el indicador		C. Relación entre el indicador y los ítems		D. Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Clima organizacional	A. Relaciones interpersonales.		1. ¿Esta Ud., de acuerdo con el clima organizacional?											NEGUNO
		APECTO	2. ¿Esta Ud., de acuerdo que el afecto de los trabajadores permite mejorar el desempeño laboral personal?	X		X		X		X				
		APOYO	3. ¿Esta Ud., de acuerdo que el apoyo de los trabajadores permite mejorar el desempeño laboral del personal?											

  
 Mg. Einer Joseph Vera Marin  
 DNI N° 42537338





		EFICACIA LABORAL	15. ¿Esta Ud., de acuerdo que la eficacia laboral influye en el clima organizacional?															
		EVALUAR EL ENTORNO INTERNO	16. ¿Esta Ud., de acuerdo que evaluar el entorno interno influye en el clima organizacional?		X		X		X		X							
		CAPACIDAD LABORAL	17. ¿Esta Ud., de acuerdo que la capacidad laboral influye en el clima organizacional?															NINGUNA



Mg. Einer Joseph Vera Marin  
DNI N° 42537338

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. **Nombre del instrumento:** Cuestionarios de las variables: Clima organizacional y Desempeño laboral.
- 1.2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario tipo escala de Likert
- 1.3. **Nivel de aplicación:** Personal de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Santa, Ancash.
- 1.4. **Autor:** Jerzy Lev Chuqui Fernández

### II. EVALUADOR

- 2.1. **Nombres y Apellidos:** Einer Joseph Vera Marin
- 2.2. **Grados Académicos:** Maestro en Gestión Publica

### III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

  
Mg. Einer Joseph Vera Marin  
DNI N° 42537338

#### Anexo 4. Validez del juicio de expertos

Título: El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Santa, Ancash.														
Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de Respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
					A. Relación entre la variable y la dimensión		B. Relación entre la dimensión y el indicador		C. Relación entre el indicador y los ítems		D. Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Clima organizacional	A. Relaciones interpersonales.		1. ¿Esta Ud., de acuerdo con el clima organizacional?											
		AFECTO	2. ¿Esta Ud., de acuerdo que el afecto de los trabajadores permite mejorar el desempeño laboral personal?		X		X		X		X			ninguna
		APOYO	3. ¿Esta Ud., de acuerdo que el apoyo de los trabajadores permite mejorar el desempeño laboral del personal?											

		INTERACCIONES	4. ¿Esta Ud., de acuerdo que las interacciones permiten mejorar el desempeño laboral del personal?	ni en acuerdo. <b>02:</b> En desacuerdo. <b>01:</b> Totalmente en desacuerdo																	
		EMPATIA	5. ¿Esta Ud., de acuerdo que la empatia permite mejorar el desempeño laboral del personal?																		
	B. Sentido de pertenencia				6. ¿Esta Ud., de acuerdo que el sentido de pertenencia permite mejorar el desempeño laboral del personal?		X		X		X		X								
			INTEGRACION		7. ¿Esta Ud., de acuerdo que la integración en el trabajo permite mejorar el desempeño laboral?																
			SEGURIDAD LABORAL		8. ¿Esta Ud., de acuerdo que la seguridad laboral permite mejorar el desempeño laboral?																

Ninguna



Mg. Karl Lenard Chuqui Fernández  
DNI N° 70536731



		EFICACIA LABORAL	15. ¿Esta Ud., de acuerdo que la eficacia laboral influye en el clima organizacional?															
		EVALUAR EL ENTORNO INTERNO	16. ¿Esta Ud., de acuerdo que evaluar el entorno interno influye en el clima organizacional?	X	X	X	X											
		CAPACIDAD LABORAL	17. ¿Esta Ud., de acuerdo que la capacidad laboral influye en el clima organizacional?															

*MANAGUA*



Mg. Karl Lenard Chuqui Fernández  
DNI N° 70536731

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. **Nombre del instrumento:** Cuestionarios de las variables: Clima organizacional y Desempeño laboral.
- 1.2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario tipo escala de Likert
- 1.3. **Nivel de aplicación:** Personal de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Santa, Ancash.
- 1.4. **Autor:** Jerzy Lev Chuqui Fernández

### II. EVALUADOR

- 2.1. **Nombres y Apellidos:** Karl Lenard Chuqui Fernández
- 2.2. **Grados Académicos:** Maestro en Gestión Pública de la Salud

### III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		X		

  
Mg. Karl Lenard Chuqui Fernández  
DNI N° 70536731



MINISTERIO PÚBLICO  
FISCALÍA DE LA NACIÓN

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional  
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO  
FISCAL DE SANTA

Chimbote, 01 de Julio del 2022

**OFICIO N° 002340-2022-MP-FN-PJFSSANTA**



Firma  
Digital

Firmado digitalmente por CARRASCO  
CHAPONAN Aura Violeta FAU  
20131370301 soft  
Presidente De La Junta De Fiscales  
Superiores Del Df Sa  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 01.07.2022 17:58:11 05:00

Señora:

**Rosa María Salas Sánchez**

Jefa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo - Chimbote

Presente. -

**Asunto** : Solitud de acceso para aplicación de encuestas.

**Referencia** : Carta de Presentación – Jerzy Lev Chuqui Fernández.

**Expediente** : MUPDFS20220002684

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y, al mismo tiempo, en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita la autorización respectiva, para la aplicación de encuestas en la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Santa, al abogado Jerzy Lev Chuqui Fernández estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, relacionada al estudio de investigación que viene desarrollando, titulado: "El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Santa, Ancash"; **INFORMARLE** que, la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Santa ha autorizado la aplicación de las encuestas al personal fiscal perteneciente de dicho despacho corporativo, para lo cual deberá coordinar previamente con el Fiscal Provincial Juan Manuel Romero Robles – Coordinador de la referida fiscalía, a través de la mesa de partes virtual: [1fppcsanta@mpfn.gob.pe](mailto:1fppcsanta@mpfn.gob.pe).

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle mi mayor consideración.

Atentamente,

**AURA VIOLETA CARRASCO CHAPONAN**  
**PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL**  
**DE SANTA**

cc:

ACC/ycc

PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL DE SANTA  
(511) 625-5555  
Av. Abancay Cúra. 5 s/n Lima - Perú  
[www.fiscalia.gob.pe](http://www.fiscalia.gob.pe)

EXPEDIENTE : MUPDFS20220002684

CODUN : IFTFS

R. 8155

ACC/ycc

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio Público Fiscalía de la Nación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas.  
286C038381E2D3C85C2A2291E97CADF4E2F0990970CCDD4A437CEE373D4483C819FB645E7C89748AB85E89EA278CF17E4838959B2C22103DF5E7739BA11CA9371



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VEGA FAJARDO ADOLFO HANS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Santa, Ancash.", cuyo autor es CHUQUI FERNANDEZ JERZY LEV, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 11 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VEGA FAJARDO ADOLFO HANS <b>DNI:</b> 00515273 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9530-6787	Firmado electrónicamente por: AVEGAF el 11-08- 2022 09:37:59

Código documento Trilce: TRI - 0409308