



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**

**TESIS**

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL DEL PERSONAL DE LA FISCALÍA PROVINCIAL PENAL  
CORPORATIVA DE RODRÍGUEZ DE MENDOZA, REGIÓN AMAZONAS,  
2015

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO**  
EN GESTIÓN PÚBLICA

**AUTORA**

Br. ROSA ERICA ARISTA MELENDEZ

**ASESOR**

MG. CARLOS ALBERTO CENTURIÓN CABANILLAS

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

**CHICLAYO - PERÚ**

2017

## **JURADOS**

.....  
Dr. Luis Montenegro Camacho

Presidente

.....  
Mg. Roger Chanduvi Calderón

Secretario

.....  
Dr. Carlos Alberto Centurión Cabanillas

Vocal

## DEDICATORIA

A mi amado esposo Martín por darme todo su apoyo y amor así como su paciencia para concluir con una meta más.

A mis queridos padres quienes han sido mi guía y el camino para poder llegar a cumplir con mis metas trazada.

Erica

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios dador de vida, quien con su omnipresencia guía cada uno de mis pasos, haciéndome ver que con su apoyo todo es posible.

A la Universidad “César Vallejo” por dar las oportunidades para seguir superándose, a los docentes de la indicada Casa de Estudios por las orientaciones y profesionalismo al compartir conocimientos que potencializan nuestras capacidades, al Mg. Carlos Alberto Centurión Cabanillas, por impartirnos sus experiencias y por las orientaciones pertinentes y oportunas para la elaboración del Proyecto de Investigación y en su desarrollo.

La autora

## **PRESENTACIÓN**

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo”, se presenta la tesis titulada: Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Rodríguez de Mendoza, Región Amazonas, 2015; elaborada con el propósito de obtener el Grado Académico de Magíster en Gestión Pública.

El presente trabajo de investigación está estructurado en cuatro capítulos: Capítulo I: Problema de investigación, Capítulo II: Marco teórico, Capítulo III: Marco metodológico y Capítulo IV: Resultados. Asimismo, se da a conocer las conclusiones, se realiza sugerencias sobre el particular. Por último, se presenta las referencias y anexos correspondientes.

Esperando recibir sugerencias de vuestras personas, que contribuyan a enriquecer el contenido del presente trabajo, y no se duda que ustedes sepan valorar el mismo.

La Autora

## ÍNDICE

|                              |      |
|------------------------------|------|
| PÁGINA DEL JURADO            | ii   |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD | iii  |
| DEDICATORIA                  | iv   |
| AGRADECIMIENTO               | v    |
| PRESENTACIÓN                 | vi   |
| ÍNDICE                       | vii  |
| RESUMEN                      | xi   |
| ABSTRACT                     | xii  |
| INTRODUCCIÓN                 | xiii |

### CAPÍTULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| 1.1. Planteamiento del problema | 17 |
| 1.2. Formulación del problema   | 20 |
| 1.3. Justificación              | 20 |
| 1.4. Antecedentes               | 20 |
| 1.5. Objetivos                  | 29 |
| 1.5.1. General                  | 29 |
| 1.5.2. Específicos              | 29 |

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

|                           |    |
|---------------------------|----|
| 2.1. Clima organizacional | 32 |
| 2.2. Desempeño laboral    | 49 |
| 2.3. Marco conceptual     | 62 |

### CAPÍTULO III

#### MARCO METODOLÓGICO

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| 3.1. Hipótesis de investigación | 67 |
| 3.2. Variables                  | 67 |

|  |    |
|--|----|
| 3.2.1. Definición conceptual               | 67 |
| 3.2.2. Definición operacional              | 67 |
| 3.2.3. Operacionalización de variables     | 68 |
| 3.3. Metodología                           | 70 |
| 3.3.1. Tipo de estudio                     | 70 |
| 3.3.2. Diseño de estudio                   | 70 |
| 3.4. Población y muestra                   | 71 |
| 3.4.1. Población                           | 71 |
| 3.4.2. Muestra                             | 72 |
| 3.5. Métodos de investigación              | 72 |
| 3.5.1. Científico                          | 72 |
| 3.5.2. Métodos básicos                     | 73 |
| 3.6. Técnicas e instrumentos de evaluación | 74 |
| 3.6.1. Técnicas                            | 74 |
| 3.6.2. Instrumentos                        | 74 |
| 3.7. Método de análisis de datos           | 75 |

## CAPÍTULO IV RESULTADOS

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| 4.1. Descripción de resultados | 77  |
| 4.1.1. Datos para el objetivo  | 77  |
| 4.1.2. Prueba de hipótesis     | 100 |
| 4.1.3. Discusión               | 101 |

## CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

|              |     |
|--------------|-----|
| Conclusiones | 106 |
| Sugerencias  | 108 |

## REFERENCIAS

|              |     |
|--------------|-----|
| Bibliografía | 110 |
|--------------|-----|

## ANEXOS

- 01: Matriz de consistencia
- 02: Ficha de encuesta de desempeño laboral
- 03: Ficha de encuesta de clima organizacional
- 04: Carta a expertos
- 05: Validación de los instrumentos de evaluación
- 06: Baremación de los instrumentos
- 07: Confiabilidad de los instrumentos de evaluación
- 08: Solicitud de autorización de aplicación de instrumentos
- 09: Base de datos – Clima organizacional
- 10: Base de datos – Desempeño laboral
- 11: Evidencias

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |     |
|--|-----|
| Tabla 1: Clima organizacional  | 77  |
| Tabla 2: Dimensión: conflicto y cooperación  | 78  |
| Tabla 3: Dimensión: identidad  | 79  |
| Tabla 4: Dimensión: comunicación   | 80  |
| Tabla 5: Dimensión: motivación   | 81  |
| Tabla 6: Dimensión: estructura   | 82  |
| Tabla 7: Dimensión: remuneración   | 83  |
| Tabla 8: Dimensión: confort  | 84  |
| Tabla 9: Dimensión: innovación   | 85  |
| Tabla 10: Dimensión: liderazgo   | 86  |
| Tabla 11: Dimensión: recompensa  | 87  |
| Tabla 12: Dimensión: toma de decisiones  | 88  |
| Tabla 13: Medidas descriptivas de clima organización   | 89  |
| Tabla 14: Desempeño laboral  | 90  |
| Tabla 15: Dimensión: orientación de resultados   | 91  |
| Tabla 16: Dimensión: calidad   | 92  |
| Tabla 17: Dimensión: relaciones interpersonales  | 93  |
| Tabla 18: Dimensión: Iniciativa  | 94  |
| Tabla 19: Dimensión: trabajo en equipo   | 95  |
| Tabla 20: Dimensión: organización  | 96  |
| Tabla 21: Medidas estadísticas descriptivas de desempeño laboral y de sus correspondientes dimensiones | 97  |
| Tabla 22: Correlación entre las variables y las dimensiones  | 98  |
| Tabla 23: Prueba de Chi cuadrada   | 100 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| Figura 1: Clima organizacional                      | 77 |
| Figura 2: Dimensión: conflicto y cooperación        | 78 |
| Figura 3: Dimensión: identidad                      | 79 |
| Figura 4: Dimensión: comunicación                   | 80 |
| Figura 5: Dimensión: motivación                     | 81 |
| Figura 6: Dimensión: estructura                     | 82 |
| Figura 7: Dimensión: remuneración                   | 83 |
| Figura 8: Dimensión: confort                        | 84 |
| Figura 9: Dimensión: innovación                     | 85 |
| Figura 10: Dimensión: liderazgo                     | 86 |
| Figura 11: Dimensión: recompensa                    | 87 |
| Figura 12: Dimensión: toma de decisiones            | 88 |
| Figura 13: Desempeño laboral                        | 90 |
| Figura 14: Dimensión: orientación de los resultados | 91 |
| Figura 15: Dimensión: calidad                       | 92 |
| Figura 16: Dimensión: relaciones interpersonales    | 93 |
| Figura 17: Dimensión: iniciativa                    | 94 |
| Figura 18: Dimensión: trabajo en equipo             | 95 |
| Figura 19: Dimensión: organización                  | 96 |

## RESUMEN

Los seres humanos tienen que cooperar unos con otros, por sus limitaciones individuales y deben conformar organizaciones que les permitan lograr algunos objetivos que el esfuerzo individual no podría alcanzar. Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella. En tal sentido cuando la organización responde a las expectativas los que trabajan en ella demuestran identidad y es obvio que su desempeño laboral mejora. Por lo tanto para conocer más sobre el particular se ha realizado la investigación con el objetivo de: Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Rodríguez de Mendoza, Región Amazonas, 2015.

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo; el tipo de diseño es no experimental transversal. La población conformada por 30 trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Rodríguez de Mendoza, y la muestra se realizaron con el 100% de la población. Los datos se recolectaron en dos fichas de encuestas, uno para el clima organizacional, conformado por 34 ítems y el de desempeño laboral por 20 ítems; instrumentos que fueron validados por juicio de expertos y la confiabilidad con el alpha de Cronbach, cuyo resultado es de 0.936 y 0.927 respectivamente, que está por encima del parámetro que es de 0,65, por tanto, la formulación interna de los ítems es confiable.

La percepción de los trabajadores acerca del clima organizacional es que en un 56.67% se encuentra por encima de lo favorable y en cuanto al desempeño laboral consideraron que el 76,70 son los trabajadores eficientes. En conclusión, el clima organizacional está relacionado con el desempeño laboral de acuerdo a la prueba estadística de Chi cuadrado ( $p= 0.000 < 0.05$ ).

Palabras claves: Clima organizacional y desempeño laboral

## ABSTRACT

Human beings must cooperate with each other, for their individual limitations and must form organizations that allow them to achieve some goals that individual efforts could not reach. An organization is a system of consciously coordinated activities formed by two or more persons, whose reciprocal cooperation is essential to the existence of that. In this regard when the organization meets expectations also working on her show identity and it is obvious that their job performance improvement. In this sense to learn more about thereon has set the following objective: To determine the level of influence of organizational climate on job performance of the staff of the Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Rodríguez de Mendoza, Region Amazonas, 2015.

This research is quantitative approach with a type of correlational descriptive study, whose design is not experimental cross. The study population consisted of 30 workers of the Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Rodríguez de Mendoza, and the sample was etermined by intentionally convenience. Data were collected through questionnaires, of which the organizational climate consisted of 34 items and job performance by 20 items. The instruments were validated by expert opinion and then the reliability was performed using Cronbach's Alpha in both cases is above the parameter, 75.

The perception of workers about the organizational climate is that 56.67% are above the favorable and in terms of job performance they considered that 76.70 are efficient workers. In conclusion, the organizational climate is related to job performance according to the Chi square test ( $p = 0.000 < 0.05$ ).

Keywords: Organizational climate and work performance