

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
SERVIDORES DEL MINISTERIO PÚBLICO-FISCALÍA DE LA
NACIÓN, DISTRITO FISCAL CAÑETE, 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Bach. Luis Guillermo Soto Apolaya
ORCID: 0009-0005-0298-1118

ASESOR:

Dr. Jesús Enrique Reyes Acevedo
ORCID: 0000-0003-1357-652X

Tipo de investigación:

Investigación Científica

Línea de Investigación:

Promoción Empresarial y del Talento Humano

Cañete - Perú

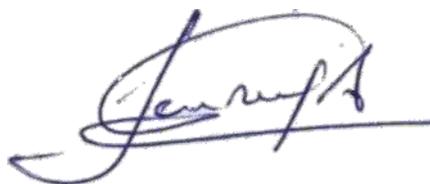
2023

HOJA DEL JURADO

Dr. Jorge Lázaro Franco Medina
Presidente

Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno
Secretario

Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega
Vocal

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jesús Reyes Acevedo', with a long horizontal stroke extending to the right.

Dr. Jesús Enrique Reyes Acevedo
Asesor

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado en primer lugar a Dios por permitirte culminar esta tesis y darme la fuerza, para seguir creciendo profesionalmente. De igual forma quiero dedicar este trabajo a mis abuelos que ya se encuentran en el cielo, y fueron un gran apoyo emocional para que pueda culminar mis estudios.

AGRADECIMIENTO

A mis padres Juan y Rosa, por el apoyo que me brindan a diario y que siempre tienen un buen consejo para seguir adelante.

A mi asesor el Doctor Jesús Enrique Reyes Acevedo, por el asesoramiento y gran apoyo en este trabajo de investigación, y ser un gran referente como profesional.

A mis abuelos paternos, Melitón Soto Taipe y Catalina Ayala Contreras, aunque la vida se los llevo cuando era pequeño, sé que de donde están me están dando la fuerza necesaria para seguir adelante.

A mis abuelos maternos, Demesio Guillermo Apolaya Sánchez y Julia Grimanesa Hidalgo de Apolaya, quienes fueron un gran apoyo para mi durante la etapa estudiantil en mi vida, tanto como inicial, primaria, secundaria y universitaria, aunque hoy ya no se encuentran presente en vida, sé que donde están me siguen dando el impulso necesario para seguir adelante.

A la universidad, por haberme permitido pertenecer a su institución como estudiante y a mis estimados docentes, por su orientación y enseñanza sobre mi carrera profesional.

INDICE

I.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1.	Descripción de la realidad problemática	12
1.2.	Formulación del problema	14
1.2.1	Problema general	14
1.2.2	Problemas específicos	15
1.3.	Objetivos de la Investigación	15
1.3.1	Objetivo General	15
1.3.2	Objetivos Específicos	15
1.4.	Justificación.....	15
1.5.	Delimitación de la Investigación.....	16
1.5.1	Delimitación Teórica	16
1.5.2	Delimitación Temporal.....	17
1.5.3	Delimitación Espacial.....	17
II.	MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO.....	17
2.1.	Marco teórico	17
2.1.1	Variable 1: El clima laboral.....	17
2.2.1	Variable 2: Desempeño laboral	27
2.2.	Antecedentes	34
2.3.	Definición de términos básicos	40
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES	42
3.1	Hipótesis.....	42
3.1.1	Hipótesis General	42
3.1.2	Hipótesis Específicas	42
3.2	Definición conceptual de las variables.....	42
3.3	Operacionalización de las variables	42
IV.	DISEÑO METODOLÓGICO	45

4.1 Tipo de investigación	45
4.2 Diseño de Investigación	45
4.3. Método de Investigación	46
4.4. Población y muestra	46
4.4.1 Población	46
4.4.2 Muestra	47
4.5. Lugar de estudio	47
4.6. Técnica e Instrumentos para la recolección de los datos.....	47
4.7. Análisis y procesamiento de datos	48
V. RESULTADOS.....	48
5.1 Resultados Descriptivos	48
5.2 Resultados Inferenciales	63
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	66
VII. CONCLUSIONES.....	69
VIII. RECOMENDACIONES.....	70
IX. REFERENCIAS	72
X. ANEXOS	75

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables	43
Tabla 2 Variable Clima Laboral.....	48
Tabla 3 Dimensión Adaptación.....	49
Tabla 4 Dimensión Cooperación.....	50
Tabla 5 Dimensión Equilibrio Emocional.....	51
Tabla 6 Variable Desempeño Laboral.....	52
Tabla 7 Dimensión Conocimientos	53
Tabla 8 Dimensión Habilidades	54
Tabla 9 Dimensión Motivación.....	55
Tabla 10 Clima laboral y desempeño laboral.....	56
Tabla 11 Adaptación y conocimientos	58
Tabla 12 Cooperación y Habilidades	59
Tabla 13 Equilibrio Emocional y motivación	60
Tabla 14 Normalidad de las variables: Clima Laboral y Desempeño Laboral, son sus respectivas dimensiones	6
2	
Tabla 15 Coeficiente de correlación: Clima Laboral y Desempeño Laboral	63
Tabla 16 Coeficiente de correlación: Adaptación y Conocimientos.....	64
Tabla 17 Coeficiente de correlación: Cooperación y Habilidades	65
Tabla 18 Coeficiente de correlación: Equilibrio emocional y Motivación	66

LISTA DE GRÁFICOS

Figura 1 Tipos de clima laboral	25
Figura 2 Variable Clima Laboral	49
Figura 3 Dimensión Ambiente de Control.....	50
Figura 4 Dimensión Información y Comunicación	51
Figura 5 Dimensión Equilibrio Emocional	52
Figura 6 Variable Desempeño Laboral	53
Figura 7 Dimensión Conocimientos	54
Figura 8 Dimensión Habilidades	55
Figura 9 Dimensión Motivación	56
Figura 10 Clima laboral y desempeño laboral	57
Figura 11 Adaptación y conocimientos	59
Figura 12 Cooperación y Habilidades.....	60
Figura 13 Equilibrio Emocional y motivación.....	61

RESUMEN

La investigación presentada tiene como objetivo principal analizar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño laboral en los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022.

El tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental, descriptivo de corte transversal, su enfoque es cuantitativo, de nivel correlacional. La población conformada es los servidores públicos del ministerio público - fiscalía de la nación distrito fiscal de Cañete del año 2022, la cual dio un total de 243 y usando la fórmula del muestreo probabilístico se dio un total de 150 servidores públicos.

La técnica que se utilizó es la encuesta, por lo que el instrumento es el cuestionario, siendo un total de 30 preguntas; 15 preguntas para la primera variable que es el clima laboral; tomando como referencia las dimensiones que abarcan: adaptación, cooperación y equilibrio emocional, y 15 preguntas para la segunda variable que es el desempeño laboral; tomando de referencia las dimensiones que abarcan; conocimiento, habilidades y motivación.

Para analizar la correlación del clima laboral con el desempeño laboral, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman, obteniendo como resultado igual 0,777, lo que da como resultado que hay una correlación positiva alta entre las variables.

Concluyendo la investigación que el clima laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022.

Palabras clave: clima laboral, desempeño laboral, servidores públicos.

ABSTRACT

The main objective of the research presented is to analyze the relationship that exists between the work environment and work performance in the public ministry-prosecutor's office of the nation's Cañete fiscal district in 2022.

The type of applied research, non-experimental, descriptive cross-sectional design, its approach is quantitative, correlational level. The population formed is the public servants of the public ministry - prosecutor's office of the fiscal district of Cañete of the year 2022, which gave a total of 243 and using the probabilistic sampling formula a total of 150 public servants were given.

The technique used is the survey, so the instrument is the questionnaire, with a total of 30 questions; 15 questions for the first variable, which is the work environment; taking as reference the dimensions that cover: adaptation, cooperation and emotional balance, and 15 questions for the second variable, which is job performance; taking as reference the dimensions they cover; knowledge, skills and motivation.

To analyze the correlation of the work environment with work performance, the Rho Spearman correlation coefficient was used, obtaining a result equal to 0.777, which results in a high positive correlation between the variables.

Reaching the conclusion that the work environment is significantly related to work performance in the public ministry-prosecutor's office of the nation's Cañete fiscal district in 2022.

Keywords: work environment, job performance, public servants.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad hay muchas organizaciones del estado que se están preocupando más por su clima laboral, ya que se dan cuenta que juega un papel importante con el cumplimiento de sus metas, y a raíz de que el covid-19, pandemia que cambio a muchas organizaciones, modificando con ella el clima laboral, ya que se llegó a utilizar la modalidad remota en muchas organizaciones, cambiando en su ambiente, en su forma de trabajo, entre otros factores. Y hoy en día que ya estamos regresando de nuevo a lo presencial es muy importante evaluar el clima laboral de las organizaciones, para poder observar las necesidades que se han surgidos a raíz de la Pandemia, ya que en ese lapso muchas organizaciones adquirieron más personal para realizar labores que se implementaron por el tema de la virtualidad, como es en el caso de las mesas de partes virtuales.

El Ministerio Público es el organismo autónomo del Estado que tiene como funciones principales la defensa de la legalidad, los derechos ciudadanos y los intereses públicos, la representación de la sociedad en juicio, para los efectos de defender a la familia, a los menores e incapaces y el interés social, así como para velar por la moral pública; la persecución del delito y la reparación civil. También velará por la prevención del delito dentro de las limitaciones que resultan de la presente ley y por la independencia de los órganos judiciales y la recta administración de justicia y las demás que le señalan la Constitución Política del Perú y el ordenamiento jurídico de la Nación.

Mediante el Decreto Ley N° 25680 de fecha 18 de agosto de 1992, se señaló en el artículo 2°: Desconcéntrese y descentralícese el Distrito Judicial del Callao en los Distritos Judiciales siguientes: 1) Distrito Judicial de Huaura, con sede en Huacho. 2) Distrito Judicial de Cañete, con sede en San Vicente de Cañete, asimismo señala en su Artículo 7°: El Distrito Judicial de Cañete comprende las provincias de Cañete y Yauyos. Créase en el Distrito Judicial de Cañete una Sala Penal desdoblándose de las ya existentes en el Distrito Judicial

del Callao y creándose una Sala Civil,...; y conforme estipula su Artículo 10º: El Ministerio Público, por Acuerdo de la Junta de Fiscales Supremos, asignará en los nuevos Distritos Judiciales los Fiscales Superiores, Provinciales y personal en ejercicio necesarios del Distrito Judicial de Lima y del distrito judicial del Callao; creándose con ello el Distrito Fiscal de Cañete, implementándose su funcionamiento el 04 de diciembre de 1993.

El ministerio público – fiscalía de la nación distrito fiscal de Cañete, al ser una entidad del Estado, trabajara directamente con los ciudadanos es por ello que su servicio a la ciudadanía tiene que ser muy optima, es por ello que los colaboradores son la imagen de la institución, ya que ellos los perciben a través de la forma de atenderlos. Conocer su clima laboral es muy importante, ya que podemos conocer la situación en que trabaja el talento humano, cuando esta se observa a través del desempeño laboral, teniendo como resultado la satisfacción del ciudadano.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1. Descripción de la realidad problemática

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que en los informes recientes se ha destacado un importante problema en lo que respecta a la salud en el ámbito laboral. Este problema parece estar vinculado con la insuficiente implementación y desarrollo de un entorno de trabajo favorable. Un ejemplo evidente de esto es el estrés generado por el trabajo, y el informe subraya que esto se manifiesta como una obsesión poco saludable por trabajar, especialmente entre los trabajadores no manuales. Todo esto está relacionado con la falta de estrategias para introducir mejoras en el ambiente laboral y el desempeño en el trabajo.

Hoy en día, en Perú, el clima laboral ha adquirido una creciente importancia en las instituciones gubernamentales. Esto se debe a que las altas direcciones reconocen que la mejora en la calidad total del servicio solo se logrará al comprender y optimizar la relación entre la estructura organizativa, las dinámicas de relaciones humanas y las estrategias laborales que operan dentro de la entidad. Esta relación determinará la forma en que se trabaja para alcanzar los objetivos de la institución. Sin embargo, en muchas ocasiones, esta preocupación queda en el papel, ya que las instituciones públicas enfrentan desafíos como un personal emocionalmente agotado debido a la mala relación entre colegas, la falta de motivación para lograr metas, insuficiente capacitación, escasas oportunidades de promoción, bajos salarios, recursos logísticos deficientes para cumplir con las responsabilidades asignadas y, en muchos casos, infraestructura inadecuada.

De acuerdo con Chiavenato (2009) en tiempos anteriores, cuando reinaba la estabilidad y la continuidad, la medición del rendimiento solía realizarse a través de procedimientos administrativos y rutinarios. En esa era, la rutina burocrática era la característica predominante. Sin embargo, con la venida de una nueva era de cambios,

incertidumbre y transformación, el enfoque burocrático ha dejado paso a la necesidad de añadir valor a la organización y a la innovación, tanto para sus empleados como para los clientes a quienes sirve.

Por lo tanto, es fundamental que cualquier entidad ponga en primer plano la satisfacción de las necesidades de su personal y del entorno en el que desempeñan sus funciones, de manera que sea evidente la satisfacción de los integrantes de la organización.

De acuerdo Goncalves (2011) el clima laboral actúa como un intermediario que influye en la relación entre los elementos del sistema organizacional (tales como la estructura, el liderazgo y la toma de decisiones) y las propensiones motivacionales que se manifiestan en la conducta de los empleados, lo que a su vez tiene efectos en la organización, en términos de satisfacción, productividad, rotación, ausentismo, entre otros aspectos. Este ambiente comprende tanto el aspecto humano como el físico, abarcando características atributos, cualidades o propiedades relativamente estables que caracterizan un entorno de laboral específico. Está estrechamente vinculado al comportamiento de los individuos, su forma de relacionarse y trabajar, su interacción que tiene con la empresa, el liderazgo de los directivos, la maquinaria utilizada y las actividades que realizan los trabajadores.

Según el investigador de renombre Fischman (2010) señala que se han llevado a cabo múltiples investigaciones en este campo, y tras una minuciosa revisión, llega a la conclusión de que un empleado que experimenta un ambiente organizacional favorable gracias a un trato cordial experimentará un mayor bienestar en su trabajo. Esto resultará en una mayor participación y compromiso con sus tareas laborales y, en consecuencia, con la institución a la que pertenece.

Torres (2005) plantea que la situación en las instituciones públicas de la región de Ucayali, como el área de administración del ministerio público distrito fiscal de Ucayali, no es ajena a observaciones. A primera vista, la escasa cantidad de empleados puede parecer que

no genera problemas significativos. No obstante, se registran conflictos internos derivados de factores ambientales, personales e interpersonales que impactan negativamente en el rendimiento de los trabajadores. Así mismo señala que los empleados con más tiempo en la institución expresan su insatisfacción con la forma en que son tratados, a veces sintiendo que sus derechos se ven vulnerados. Señalan la ausencia de un sistema de motivación y reconocimiento por su buen rendimiento y los esfuerzos adicionales que realizan para mejorar el servicio que ofrecen. Por otro lado, los empleados recién incorporados demandan mayor formación y orientación para cumplir con sus funciones, además de sentir que no tienen oportunidades claras para avanzar hacia roles de mayor responsabilidad. En resumen, se reconoce que un mayor rendimiento en la empresa u organización se logrará cuando el entorno laboral ofrezca las condiciones adecuadas para sus trabajadores. En resumen, un mejor desempeño en la empresa u organización se logrará cuando el ambiente de trabajo proporcione las condiciones adecuadas para los empleados.

De acuerdo con Cabello (2015) los resultados de una investigación sobre el clima laboral conllevan modificaciones en la organización que afectan a todos los niveles de jerarquía. Por lo tanto, es fundamental organizar reuniones de concientización en todos los niveles y buscar la máxima difusión y participación posible. Esto contribuirá al cumplimiento de los objetivos propuestos.

1.2. Formulación del problema

En el presente proyecto de investigación el problema queda formulado de forma general y específica:

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño laboral en los servidores del Ministerio Público-Fiscalía de la Nación Distrito Fiscal Cañete en el 2022?

1.2.2 Problemas específicos

P.E.1: ¿Qué relación existe entre la adaptación y los conocimientos en los servidores del Ministerio Público-Fiscalía de la Nación Distrito Fiscal Cañete en el 2022?

P.E.2: ¿Qué relación existe entre la cooperación y las habilidades en los servidores públicos del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022?

P.E.3: ¿Qué relación existe entre el equilibrio emocional y la motivación en los servidores del Ministerio Público-Fiscalía de la Nación Distrito Fiscal Cañete en el 2022?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Analizar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño laboral en los servidores del Ministerio Público-Fiscalía de la Nación Distrito Fiscal Cañete en el 2022.

1.3.2 Objetivos Específicos

O.E.1: Determinar la relación que existe entre la adaptación y los conocimientos en los servidores del Ministerio Público-Fiscalía de la Nación Distrito Fiscal Cañete en el 2022.

O.E.2: Determinar la relación que existe entre la cooperación y las habilidades en los servidores públicos del Ministerio Público-Fiscalía de la Nación Distrito Fiscal Cañete en el 2022.

O.E.3: Determinar la relación que existe entre el equilibrio emocional y la motivación en los servidores del Ministerio Público-Fiscalía de la Nación Distrito Fiscal Cañete en el 2022.

1.4. Justificación

A raíz de la pandemia de la Covid-19 (2020-2022) el clima laboral se ha visto muy afectado ya que en su mayoría las empresas del sector privado como las instituciones Públicas se han visto de realizar sus funciones de manera remota, utilizando las tecnologías de la Información, siendo ello una gran ayuda para la realización de las metas propuestas es por ello que en esta investigación se trata de determinar como el clima laboral afecta en el

desempeño laboral.

Al realizar un análisis en base a la productividad siempre es necesario investigar cómo se encuentra el clima laboral, porque este es muy importante para la empresa.

1.5.Delimitación de la Investigación

1.5.1 Delimitación Teórica

El clima laboral al ser una parte fundamental para el desarrollo de cualquier organización, esta cuenta con una variedad de dimensiones según autores que han estudiado este tema. La cual en la presente investigación se abarcará en las dimensiones que el cual considero como una de las importantes según apreciación personal, el cuales son; adaptación, cooperación, equilibrio emocional.

Adaptación; porque hoy en tanto las organizaciones como los que la conforman deben ser adaptables a los cambios que se presentan por medio del desarrollo global.

Cooperación; porque en una organización todos son una pieza fundamental para la relación de los objetivos.

Equilibrio emocional; porque las emociones son muy importantes para cualquier persona u organización, ya que al no saber controlarlas estas pueden afectar o no a una organización.

El desempeño laboral tiene un papel muy importante en una organización, ya que en base al desempeño laboral se plantean metas, se ha decidido abarcar la investigación en las dimensiones; conocimiento, habilidades y motivación.

Conocimiento; porque tanto la organización como el trabajador, debe saber de lo que se trata la empresa y para que se contrata a una persona.

Habilidades; porque estas nos ayudan a cómo afronta una organización o trabajador frente a un problema o delirio.

Motivación; porque nadie sin motivación puede lograr un fin, tanto para la

organización o trabajador.

1.5.2 Delimitación Temporal

El trabajo se basará en el año 2022 y mediados del 2023 ya que en ese tiempo estaba vigente la pandemia del Covid-19 y se va a averiguar que tanto afecta el clima laboral en el desempeño laboral en el ministerio público- fiscalía de la nación del distrito fiscal de Cañete

1.5.3 Delimitación Espacial

El Ministerio Público - Fiscalía de la Nación del Distrito Fiscal de Cañete tiene competencia territorial en las Provincias de Cañete (16 distritos) y Yauyos (33 distritos) del departamento de Lima, contando con 49 distritos en total, con una población de 260'610 habitantes, con una extensión territorial aproximada de 11'478.74 km² donde predomina la población rural con numerosos centros poblados dispersos, cuyas vías de comunicación en carreteras en su gran mayoría son de trocha.

II. MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO

2.1.Marco teórico

2.1.1 Variable 1: El clima laboral

A. Definición.

De acuerdo con Servir (2017) el clima laboral se enfoca en preservar o elevar la percepción de satisfacción de los empleados sobre su entorno laboral. La administración del clima laboral implica la responsabilidad de la alta dirección en su promoción, el análisis y la evaluación de sus componentes, la comunicación de los resultados y la implementación de planes de mejora.

Según Chiavenato (2019) el clima organizacional se refiere a la cualidad o propiedad del entorno de una organización, que es percibida o vivida por sus miembros y que afecta en su comportamiento. Así mismo para Chiavenato (2015) las personas continuamente se ajustan a diversas circunstancias con el fin de atender sus necesidades y preservar su

equilibrio emocional, este proceso de adaptación abarca no solo en complacer las necesidades básicas como las de seguridad y fisiológicas, sino también las relacionadas con la integración a grupos sociales, la estima y la autorrealización.

Como indica Robbins y Coulter (2013) el clima laboral implica una participación continua en la empresa, con el objetivo de que los empleados puedan sentir y experimentar el espacio que prevalece en la organización.

En la actualidad, las organizaciones buscan crear un entorno que contribuya a mantener su nivel de productividad y les permita subsistir a situaciones de crisis, a adaptarse a los cambios, y poder resolver problemas. No obstante, para asegurarse de que estos esfuerzos sean fructíferos, es esencial considerar al recurso humano como el agente más determinante en una empresa (Gómez, 2008).

Los autores sostienen que es muy fundamental que todas las empresas cuenten con un clima laboral óptimo, caracterizado por la estabilidad, la seguridad, la comunicación y la integración. Además, resaltan la importancia del ambiente laboral, que desempeña un papel crucial en la satisfacción y el desarrollo del personal, contribuyendo al crecimiento y éxito de la organización. Todo ello tiene influencia de los directos y sus estrategias para liderar el clima laboral.

B. Dimensiones

Adaptación

Para Chiavenato (2019) la Adaptabilidad: “es la capacidad de resolver problemas y de reaccionar de manera flexible a las exigencias cambiantes e inconstantes del medioambiente” (p. 208), Así mismo sostiene que; “El individuo, el grupo, la organización y la comunidad son sistemas abiertos, dinámicos, vivos de adaptación, ajuste y reorganización, como condición básica en un ambiente en cambio continuo y que depende de intercambios con éste para su supervivencia y desarrollo”. (p. 214).

Tanto el clima laboral como los colaboradores deben estar totalmente adaptados dentro de las empresas, ya que es fundamental para la realización de sus labores de manera eficiente, sino su rendimiento podría ser bajar, generando renuncias voluntarias y desmotivaciones.

Cooperación

De acuerdo con Bordas (2016) la cooperación y apoyo; corresponde al nivel en el cual los empleados observan la presencia de un ambiente positivo de solidaridad, amabilidad y respaldo para su crecimiento en la organización.

Conforme con Chiavenato (2012) la cooperación es un elemento esencial de una organización, que se basa en la aportación de los trabajadores para alcanzar un objetivo común.

La cooperación es el elemento fundamental para la realización de los objetivos de cada empresa u organización. Ya que toda la organización esta entrelazada entre sí.

Equilibrio emocional

De acuerdo con Hernández (2011) el equilibrio emocional se trata de la habilidad para adoptar y mantener cualquier postura del cuerpo en oposición a la fuerza de la gravedad, con el objetivo de lograr estabilidad.

El equilibrio emocional, es la inteligencia de saber controlar nuestras emociones, razonando en cada acción a realizar dentro de la empresa.

C. Indicadores

De Adaptación

Acción

De acuerdo con Hernández (2011), la acción se alude a cambiar de una posición pasiva a la acción o al resultado de esa actividad. También involucra el impacto que un agente tiene en algo específico, el curso de un conflicto, competencia o enfrentamiento, una

progresión de movimientos y expresiones particulares, o una secuencia de acontecimientos o circunstancia.

La acción es un hecho que realiza una persona, teniendo como consecuencia el efecto, ya sea de resultado bueno o malo.

Efecto

Para Chiavenato (2019) “Las organizaciones adaptables y también ágiles y rápidas para la retroacción y el cambio, descentralizan el proceso de decisión a efecto de tener más velocidad y flexibilidad para aprovechar las nuevas oportunidades y los desafíos a medida que van surgiendo, prácticamente en tiempo real.” (p. 255).

De acuerdo con Hernández (2011) efecto es lo que se percibe como el resultado, el propósito o la secuela de algo, y así proviene el génesis esencial de causa y efecto en el ámbito de la filosofía y la ciencia.

El efecto es el resultado de una causa, que muchas veces es el fin o consecuencia de algo.

Flexible

Chiavenato (2019) sostiene que “Para ser adaptable, la organización debe ser flexible, para poder adaptar e integrar nuevas actividades, y ser receptiva y transparente a nuevas ideas, vengan de dentro o de fuera de la organización”. (p. 208).

De acuerdo con Hernández (2011) la flexibilidad se refiere a alguien o algo que posee la aptitud de flexionarse con sencillez. También se utiliza para describir alguien o algo que no se adhiere a reglas estrictas y tiene la capacidad de adaptarse según las circunstancias.

La flexibilidad de una empresa, es la cualidad de una organización para ajustarse a los cambios que ocurren en su entorno o en su exterior, cambios que pueden ser actuales o futuros.

De Cooperación

Comunicación

Como afirma Chiavenato (2015) las personas no existen en aislamiento ni pueden prescindir de la interacción constante con su entorno y con otras personas mediante la comunicación. La comunicación se puede entender como la transferencia de información o de significado de un individuo a otro.

La comunicación es medio por el cual las personas se relacionan en sociedad, esto es muy importante para una empresa ya que por medio de la comunicación se puede conocer los sentimientos, las innovaciones y las cosas relevantes que suceden en la empresa, así como la forma en que se está llevando a cabo el trabajo.

Compromiso

Para Chiavenato (2015) el compromiso es una especie de contrato psicológico, que da de forma de pacto entre el trabajador y la entidad, todo ello con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados en común acuerdo. Por lo que esto implica a que los trabajadores participen en las actividades de la empresa.

Bordas (2016) sostiene que el compromiso se trata de una condición psicológica que describe la relación entre un individuo y una entidad u organización, así mismo indica que este cuenta con tres componentes:

- Compromiso afectivo o adhesión emocional hacia la empresa.
- Compromiso de continuación en la empresa
- El compromiso normativo o deber moral y gratitud que sostiene el trabajador para responder con reciprocidad por el buen trato recibido.

El compromiso con la organización se puede considerar en la forma de identificarte con la organización, ya que comprometerte a realizar tus tareas con la finalidad de cumplir con los objetivos, genera mejora.

Responsabilidad

Chiavenato (2011) menciona que: “significa el deber de desempeñar la tarea o actividad para la que fue designada la persona” (p.135)

La responsabilidad es un valor que es muy importante para la empresa, ya que si un servidor o trabajador practica la responsabilidad es muy probable que este cumpla con sus tareas planteadas por su jefe.

De Equilibrio emocional

Ambiente

Para Chiavenato (2019), menciona que “El ambiente organizacional crea un clima organizacional que presenta ciertas propiedades, las cuales pueden o no provocar motivación para determinados comportamientos de las personas” (p. 325).

De acuerdo con Hernández (2011) el ambiente es el lugar es donde ocurren acciones y se producen eventos.

El ambiente, es el espacio donde realizan sus funciones una empresa.

Emociones

Las emociones son como una condición complicada del cuerpo que se define por un conjunto de reacciones cognitivas, psicofisiológicas y de comportamiento (Hernández, 2011). Así mismo para Hernández (2011) las emociones desempeñan un papel fundamental en una organización, en cualquier asunto que participen los empleados, empleando sobre las características de las emociones: que pueden ser mensajes potentes, que transmiten rápidamente un sentimiento, son contagiosas, se potencializan en grupo, son transferibles, aunque no sean visibles.

Las emociones están relacionadas con la mayor o menor satisfacción laboral, cuyo reflejo será la atención y el servicio brindado hacia el cliente.

Actitud

Para Chiavenato (2019) indica que “Actitud: Significa el comportamiento del administrador ante las situaciones que lo confrontan en el trabajo” (p.4)

Las actitudes se refieren a las disposiciones mentales y emocionales de los individuos dentro de una organización o empresa, que influyen en su comportamiento y en la toma de decisiones relacionadas con su desempeño en el ámbito empresarial.

D. Teorías.

TEORÍA DE RENSIS LIKERT

La teoría del investigador Rensis Likert (1968), es una de las teorías con mayor importancia en el campo de la psicología organizacional. Este argumento afirma que la conducta de los empleados está directamente vinculada a cómo se les asignan tareas y a las condiciones laborales que cada empleado percibe. Así mismo se basa en que el clima es un indicador de la cultura y el ambiente de trabajo en una organización.

Cualquier empresa que utilice estrategias para guiar a sus empleados hacia el logro de sus metas experimentará una mejora en su desempeño. En consecuencia, la organización obtendrá resultados que afectarán la percepción del ambiente laboral, tales como niveles de productividad, ausentismo, rendimiento, rotación de personal y satisfacción de los empleados. En ese sentido, Likert plantea una teoría que se centra en el análisis y diagnóstico de sistemas organizacionales, y argumenta que la respuesta que mostrará el personal estará en línea con la apreciación que tienen sobre ambiente organizacional. Por lo que establece tres tipos de variables para su estudio:

- a) Variables causales: También conocidas como variables independientes, son aquellas variables dentro de la organización que están orientadas en el sentido de como una empresa se transforma y obtiene resultados favorables. Estas variables son controladas por la administración, las cuales se citan: estilos de políticas,

liderazgos, estructura organizacional, decisiones, competencia y actitudes.

- b) Variables intervinientes: Son variables diseñadas para evaluar el estado interno de la organización y tienen un impacto en el rendimiento de los empleados, incluyen aspectos como la comunicación, el desempeño, las relaciones laborales y la toma de decisiones.
- c) Variables finales: Son variables que surgen como producto que obtiene la empresa a efecto de las variables anteriores, orientadas a instaurar resultados conseguidos por la organización tal como nivel de costo, servicio, utilidades, productividad y calidad.

Liker indica que las variables descritas proporcionan dos tipos de clima organizacional:

1.- Clima Autoritario

- Sistema 1: Autoritario explorador. Este sistema se caracteriza en que la dirección no posee la confianza en sus colaboradores, por lo que las decisiones son tomadas exclusivamente por los superiores. Debido a que el clima se caracteriza por un sentimiento de pavor, la interacción entre la dirección y los subordinados es prácticamente inexistente.

- Sistema 2: Autoritario paternalista. Este sistema se caracteriza por la presencia de confianza entre los superiores y los subordinados, y se emplean sanciones o recompensas como medios de motivación para los colaboradores, empleando los supervisores métodos de control. En ese clima, la alta dirección manipula el menester de los empleados, creando la percepción de que se está operando en un ambiente bien organizado y estable.

2.- Clima Participativo

- Sistema III: consultivo. Este sistema se califica por la confianza que los líderes tienen en sus empleados, lo que les permite tomar decisiones específicas y fomenta la delegación mutua. Este clima se caracteriza por su dinamismo y la gestión orientada a

objetivos específicos que deben alcanzarse.

- Sistema IV: participación en grupo. En este sistema, prevalece una confianza total entre los empleados y la alta dirección de la organización. La toma de decisiones busca la incorporación de todos los niveles jerárquicos, y la comunicación emana de manera abierta y fluida en todas las direcciones: vertical, horizontal, ascendente y descendente. La participación se considera el principal motivador, y se trabaja en base a metas de productividad, las relaciones de trabajo (supervisor – supervisado) se basan en la amistad y la compartición de responsabilidades. En este sistema, se considera que el trabajo en equipo es el enfoque estratégico óptimo para alcanzar los objetivos, gracias a la participación activa de todos los involucrados.

Figura 1

Tipos de clima organizacional según Likert (1968)

CLIMA AUTORITARIO-EXPLOTADOR	CLIMA AUTORITARIO-PATERNALISTA	CLIMA PARTICIPATIVO-CONSULTIVO	CLIMA DE PARTICIPACIÓN EN GRUPOS
Compuesto por el sistema I.	Compuesto por el sistema II.	Compuesto por el sistema III.	Compuesto por el sistema IV.
La dirección no posee confianza en sus empleados.	Existe confianza entre la dirección y sus subordinados.	Existe confianza entre supervisores y subordinados.	Plena confianza en los empleados por parte de la dirección.
Se caracteriza por usar amenazas ocasionalmente recompensas.	Se utilizan recompensas y castigos como fuente de motivación.	Se satisfacen necesidades de prestigio y autoestima y utilizando recompensas y castigos sólo ocasionalmente.	Las motivación de los empleados se da por su participación, por implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento.
Decisiones y objetivos se toman únicamente por la alta gerencia.	La mayor parte de las decisiones la toman la alta gerencia, pero algunas se toman en niveles inferiores.	Se permite a los empleados tomar decisiones específicas.	La toma de decisiones está diseminada en toda la organización.
La comunicación y no existe más que en forma de directrices e instrucciones específicas. Comunicaciones Verticales.	Prevalcen comunicaciones y forma de control descendentes sobre ascendentes.	La comunicación es descendente, el control se delega de arriba hacia abajo.	Comunicación ascendente-descendente y lateral.

Fuente: (Chiavenato 2011)

De acuerdo con Likert (1968) el clima laboral tiene ocho dimensiones, las cuales son: motivación, métodos de mando, comunicación, interacción e influencia, toma de decisiones y resolución de problemas, planificación, control, y capacitación y adiestramiento.

Según lo mencionado por Rensis Likert el clima laboral está influenciado por factores críticos que se manifiestan de manera única en cada empresa. Esto se debe a que cada empresa es única y ciertos factores pueden tener más relevancia que otros en su contexto.

Para esta investigación, los factores clave son la motivación, la comunicación, la interacción y la influencia.

TEORÍA DE PRITCHARD Y KARASICK

Pritchard y Karasick (1973) advierte cuando dos empresas tienen valores fundamentales muy diferentes, es probable que presenten climas organizacionales distintos. Basándose en esta idea, Pritchard y Karasick desarrollaron una teoría que identifica once dimensiones para evaluar el clima laboral en las empresas:

- **Autonomía:** El nivel de independencia que los empleados tienen en la organización para resolver problemas y tomar decisiones.

- **Conflicto y cooperación:** grado de contribución entre colaboradores y el respaldo proporcionado por la empresa.

- **Relaciones sociales:** Es la interacción de sus colaboradores dentro del ambiente laboral.

- **Estructura:** Son lineamientos, políticas y directrices por las organizaciones que tienen un impacto en sus operaciones.

- **Remuneración:** Es el salario, sueldo, etc., que recibe cada colaborador en consecuencia de la realización de sus tareas dentro de la empresa.

- **Rendimiento:** Es la realización de un trabajo bien hecho, por parte de los trabajadores de la organización.

- **Motivación:** Se refiere a las recompensas que una organización otorga a su personal con el fin de estimular y mejorar su desempeño.

- **Estatus:** Son la estructura de jerarquía que existe en cada organización y la valoración relativa de cada uno de sus componentes.

- **Flexibilidad e innovación:** Se refiere a la aptitud de una empresa para innovar y modificar la manera en que lleva a cabo sus actividades.

- Centralización en la toma de decisiones: Implica la transferencia de la autoridad para tomar decisiones dentro de la estructura jerárquica de una organización.

- Apoyo: Se refiere al respaldo proporcionado por la alta dirección a sus empleados.

Pritchard y Karasick en sus dimensiones resalta la importancia de la flexibilidad, la motivación y el apoyo como factores significativos en el clima organizacional, proporcionando respaldo a la investigación en curso.

2.2.1 Variable 2: Desempeño laboral

A. Definición.

Conforme con Chiavenato (2015) el desempeño laboral es considerado como un procedimiento que determina si una organización, un individuo o un proceso ha tenido éxito en alcanzar sus metas laborales y llevar a cabo sus actividades de manera efectiva.

De acuerdo con Robbins (2017) el desempeño laboral es considerado como la conducta que los empleados exhiben en el desempeño de sus tareas, acciones y labores cotidianas, todas las cuales son supervisadas y observadas como una parte esencial del proceso para alcanzar los objetivos de la organización.

Citando a Hernández (2013) el desempeño está fuertemente influenciado por las perspectivas que el empleado tiene en relación con su trabajo, con sus actitudes hacia los logros y su deseo de mantener un ambiente armonioso, por ello, el desempeño se encuentra conectado con las habilidades y conocimientos que respaldan las acciones del empleado para lograr los objetivos de la organización.

De acuerdo con Ghiselli (1998) el desempeño se ve afectado por cuatro (4) elementos: las habilidades, las características personales y la motivación, la comprensión y aprobación del papel; y las oportunidades para el desarrollo personal.

El desempeño laboral se podría definir como la estimación de la ejecución de un

individuo en su espacio de trabajo, la cual abarca la calidad, eficiencia y efectividad con la que realiza sus tareas y responsabilidades.

B. Dimensiones.

Conocimiento

De acuerdo con Wong (2015) el conocimiento se refiere a un conjunto de conceptos abstractos que se acumulan a través de la práctica, la obtención de conocimientos o la visualización.

El conocimiento se puede referir al conjunto de información, datos, hechos, ideas, conceptos y habilidades que una persona adquiere y retiene a lo largo de su vida a través de la experiencia, el estudio, la observación y la interacción con el entorno.

Habilidades

Para Chiavenato (2019) “habilidad: significa la capacidad de poner el conocimiento en acción; es decir, saber transformar la teoría en práctica y aplicar el conocimiento en el análisis de las situaciones, la solución de los problemas y la conducción del negocio” (p.4)

Las habilidades se podrían definir como a la capacidad y competencia que una persona posee para llevar a cabo tareas, actividades o acciones específicas de manera efectiva y con destreza.

Motivación

De acuerdo con Chiavenato (2012) la motivación se refiere a la acción y resultado de estimular, siendo el motivo o la causa que impulsa o evita una acción. Es un elemento psicológico que dirige, sostiene y configura el comportamiento de un individuo.

La motivación se puede definir como el conjunto de razones, necesidades, deseos, incentivos o fuerzas internas y externas que impulsan a una persona a tomar acción, esforzarse y persistir en la consecución de metas, objetivos o actividades.

C. Indicadores.

De conocimiento

Datos

De acuerdo con Wong (2015) los datos consisten en segmentos de una medida, descripción, cantidad o palabra, que se organizan o categorizan de manera particular con el fin de crear información.

Los datos se podrían definir como observaciones o información cruda y no procesada que se recopila, registra o representa en forma de números, palabras, símbolos o cualquier otro formato, con el propósito de ser analizados, interpretados o utilizados para tomar decisiones.

Valor

Para Chiavenato (2019), “Valor significa la cualidad adquirida por objetos, personas o situaciones en un campo dinámico de fuerzas psicológica” (p. 94)

De acuerdo Wong (2015) el valor es un término extenso que puede abarcar la relevancia, el valor o el rendimiento de algo, a una característica, una capacidad o una habilidad individual; al valor o la audacia de un individuo, así como la propiedad o la autenticidad de un objeto.

El valor se puede definir como la importancia o utilidad que una persona, atribuye a un objeto, idea, persona, acción o concepto en función de sus creencias, necesidades, preferencias y contexto.

Tiempo

De acuerdo con Hernández (2011), el tiempo es la duración necesaria para la creación o producción del bien o servicio.

El tiempo en el contexto empresarial se refiere al período o la duración que una empresa necesita para llevar a cabo una tarea, proceso, proyecto o actividad específica.

De habilidades

Talento

De acuerdo con Hernández (2011) el talento es un vocablo utilizado para describir la habilidad especial que puede tener una persona en un dominio específico, dado que muestra un destacado desempeño en esa tarea sin dificultad notable.

El talento son las habilidades, capacidades, aptitudes, destrezas y potencialidades excepcionales que una persona posee en un área específica, teniendo así una ventaja.

Competencia

De acuerdo con Hernández (2011) la competencia se define como la aptitud que tiene un individuo, organización o nación para lograr beneficios en el mercado en comparación con otros competidores.

La competencia se puede definir como la capacidad demostrada por una persona para realizar una tarea o función específica de manera efectiva, eficiente y exitosa.

Inteligencia

Como señala Hernández (2011) la inteligencia es la habilidad o capacidad para comprender, razonar, adquirir conocimiento, aprender y resolver dilemas. En este contexto, guarda similitud con los términos “comprensión” e “inteligencia”.

La inteligencia es la capacidad mental de una persona para aprender, comprender, razonar, resolver problemas, adaptarse a nuevas situaciones y utilizar el conocimiento adquirido de manera efectiva.

De Motivación

Voluntad

Según Hernández (2011) la voluntad representa la intención o aspiración de realizar una acción y connota igualmente la noción de “libre albedrío”. Además, se emplea para describir la entrega, esfuerzo, valentía y resolución.

La voluntad se podría definir como la facultad de una persona para tomar decisiones y realizar acciones de manera consciente y deliberada, de acuerdo con sus objetivos, deseos, valores y convicciones personales.

Interés

De acuerdo con Hernández (2011) el interés se refiere al compromiso, la motivación o el esfuerzo que una persona invierte en una tarea, actividad o asunto.

El interés es la atención que una persona siente hacia un tema, actividad, objeto, persona o situación en particular.

Sentimiento

Según Hernández (2011) el sentimiento se refiere a las conexiones cognitivas y respuestas emocionales que se forman a partir de nuestras vivencias personales en relación con las emociones.

Los sentimientos son respuestas emocionales que experimentamos en respuesta a estímulos internos o externos.

D. Teorías

TEORÍA DE LA JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES

Teoría planteada por Maslow (1954-1975), el cual fundamenta que las necesidades sociales no son las únicas responsables de la satisfacción laboral, si no que había una extensa gama de necesidades organizadas y estructuradas jerárquicamente.

Maslow estructura las necesidades en cinco niveles en función de su importancia:

1. Necesidades fisiológicas: son las necesidades básicas para poder sobrevivir, como por ejemplo: alimentos, refugio, y demás exigencias corporales.
2. Necesidades de seguridad: son las necesidades a la protección, a la ausencia de miedo, orden y alcanzar una estabilidad de la vida.
3. Necesidades de amor y el sentido de pertenencia: son las necesidades sociales,

pueden ser: el cariño, el afecto, la sensación de pertenecer, amistad y aceptación.

4. Necesidades de estima: son las necesidades de ganar la confianza de uno mismo, el reconocimiento propio, capacidad de ser útil y necesario.
5. Necesidad de autorrealización: necesidad de superación, de desarrollar el máximo potencial que tiene cada persona, la auto-satisfacción.

TEORÍA DE LA DISCREPANCIA.

Teoría planteada por Locke, EA (1976), considera que satisfacción en el trabajo se origina a partir de los valores que un empleado adquiere mientras realiza sus responsabilidades en una empresa. Locke propone que estos valores se organizan en una jerarquía basada en su importancia personal. En este contexto, presenta tres elementos cruciales para abordar las diferencias en la satisfacción laboral:

- La satisfacción con las dimensiones del trabajo: Se refiere a cómo la evaluación de la satisfacción laboral está vinculada a las características particulares de cada puesto laboral.
- Descripción de las dimensiones: Estas apreciaciones están enlazadas con las prácticas laborales de los empleados, en lugar de sus emociones.
- Relevancia de las dimensiones: Se refiere al interés que cada individuo atribuye a diferentes aspectos del trabajo en su satisfacción personal.

Características de la satisfacción laboral

Locke, menciona diversas características tanto intrínsecas como extrínsecas de la satisfacción laboral. Entre estas se encuentran:

- Satisfacción con el trabajo: Esta particularidad intrínseca se relaciona con la posibilidad de lograr éxito, reconocimiento y promoción en el ámbito laboral.
- Satisfacción remunerativa: Hace referencia a la equidad en la remuneración en relación con las tareas realizadas.
- Satisfacción con las promociones: Se refiere al avance en la carrera profesional de

los empleados.

- Satisfacción con el reconocimiento: Para Locke, esta particularidad es el motivo de la satisfacción e insatisfacción de los trabajadores, ya que son aprobaciones, elogios hacia los trabajadores.

- Satisfacción con los beneficios: Incluye aspectos como seguros, pensiones, vacaciones y bonificaciones familiares, ect.

- Satisfacción con las condiciones de trabajo: Se refiere a la satisfacción del ambiente de la empresa, en el sentido de un lugar óptimo, buenos horarios, espacio, etc.

- Satisfacción con la supervisión: Aborda las capacidades de gestión y las relaciones interpersonales de los superiores.

- Satisfacción con los colegas de trabajos: Implica el vínculo generado entre los colaboradores dentro de la organización.

- Satisfacción con la compañía y la dirección: La empresa es la encargada de establecer políticas relacionadas con beneficios y compensaciones, y tiene la capacidad de modificar aspectos que benefician a los empleados.

La teoría de la discrepancia destaca características de la satisfacción en el trabajo como factores que influyen, el cual ayudara en la obtención de nuestros indicadores.

TEORÍA DE LA MOTIVACION-HIGIENE DE HERZBERG

En 1959, surgió la teoría de motivación - higiene de Herzberg, la cual, si bien es una teoría motivacional, relaciona diferentes factores de desempeño con factores de satisfacción, como: Reconocimiento, logro, el trabajo en sí, la responsabilidad y el progreso; los cuales se asociaron con efectos positivos en el rendimiento laboral en el largo plazo. Por otro lado, sostiene que los factores de higiene, si bien son vitales y cuya ausencia genera insatisfacción, no generan satisfacción al estar presentes. Estos solo producen efectos positivos en el corto plazo en cuanto al rendimiento y actitudes en el ambiente de trabajo. Su teoría concluye que

los factores que generan satisfacción son aquellos que están estrechamente ligados a lo que el individuo realiza en su quehacer diario.

2.2. Antecedentes

Para desarrollar la presente investigación se ha visto conveniente la recopilación de antecedentes con respecto al tema de “clima laboral y desempeño laboral” que nos sirva como referencia.

A. Antecedentes nacionales.

Ruiz (2021) en su tesis “Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019”, de la Universidad del Pacifico, con la finalidad de obtener el grado de Maestro, planteo como objetivo principal de su investigación; determinar la relación existente entre el clima laboral y el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi de Essalud, ubicado en la región Lambayeque, Perú, en el año 2019, para la investigación utilizo el método de diseño no experimental, de corte transversal, de tipo descriptivo y correlacional, de igual modo considera la población como muestra que sería 79 trabajadores, para la recolección de datos utilizo el cuestionario confiable y validado, aplicando el por cuanto el Tau b de Kendall, llega a la conclusión que existe relación entre el clima laboral y el desempeño, ya que asume un valor de $p = 0,005 < 0,05$, y por tanto, a ese nivel de significancia existe correlación entre ambas.

Palti (2022), en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de previas descentralizado, Lima – 2021”, de la Universidad Autónoma del Perú; para la obtención del grado de Licenciado en Administración, tuvo como objetivo principal; determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima – 2021, del mismo modo conforme a la metodología de investigación, el cual fue aplicada, de corte transversal, de diseño no

experimental, de nivel descriptivo correlacional, considero 50 colaboradores como muestra por conveniencia, así mismo aplico dos cuestionarios, que se distribuyó con cinco alternativas cada uno en base a la escala de Likert, el cual tuvieron una confiabilidad alta, donde la confiabilidad para el cuestionario aplicado al clima organizacional fue 0.956, y mientras que la confiabilidad del cuestionario aplicado al desempeño laboral fue de 0.921. La prueba de hipótesis determino a través de la correlación de Pearson, obteniendo un valor de 0.754 con un nivel de significancia igual a 0.000, por lo que llego a la conclusión que existe correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado Lima – 2021.

Mendoza (2021), en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de una empresa de capacitación del Perú, Lima 2021”. Tesis de Licenciatura. Universidad Peruana de las Américas; tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de una empresa de capacitación del Perú, Lima 2021. Considerando como hipótesis Alternativa Existe relación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de una empresa de Capacitación del Perú, Lima 2021. Trabajo con un diseño no experimental – transversal con tipo de investigación correlacional, con una población a 45 empleados y muestra fue de 30 empleados, la obtención de datos fue a través de 2 cuestionarios con escala tipo Likert. La fiabilidad de los instrumentos dio como resultado Excelente al ser utilizado el estadístico del alfa de Cronbach, ,909 para el primer instrumento Clima Organizacional y ,912 para el segundo Desempeño Laboral. En la prueba de hipótesis de Rho de Spearman se obtuvo ,826 con un p valor ,000; por lo cual llego a la conclusión que existe una correlación positiva Alta entre las variables Clima organizacional y Desempeño laboral”.

Portal y Javier (2022), en su tesis “Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de tiendas EFE Sede Cajamarca I, 2021”, Tesis de Licenciatura, de

la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; tuvieron como objetivo principal de la investigación determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de tiendas efe sede Cajamarca I, con el propósito de aportar a los empresarios y trabajadores información confiable para el fortalecimiento empresarial, a través de la metodología de la investigación es correlacional, con diseño no experimental de corte transversal, la población y muestra se conformó por 16 trabajadores, utilizando la técnica de la encuesta para el levantamiento de la información y el Excel para el procesamiento y tabulación de los datos. Concluyendo que existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Tiendas Efe sede Cajamarca I, 2021, ya que los resultados de correlación son de 0.55 y una regresión de 0.99, con un nivel de confianza del 95%”.

Pacheco (2021), en su tesis “El clima organizacional y desempeño laboral en la fundación Bienestar Naval, Lima”, Tesis de Licenciatura, de la Universidad Señor de Sipan; planteo como objetivo reconocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, Lima 2021, asimismo, utilizó conforme al enfoque metodológico de estudio de diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, de corte transversal, con nivel descriptivo y explicativo, cuya población fue 30 hombres y mujeres, por lo que la muestra fue el mismo, concluyendo en base a lo hallado del coeficiente de correlación positivo alto ($r= 0.745$) y altamente significativo ($p= 0.0005$), que los trabajadores tienen una percepción sobre el clima organizacional en la Fundación Bienestar Naval, se encuentra directamente relacionado con el desempeño laboral de los colaboradores, y que esto a medida que se incrementen los estándares del clima laboral se esperan buenos resultados por parte de los empleados de la institución.

B. Antecedentes internacionales

En Ecuador, el tesista López (2021), en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la universidad politécnica salesiana sede Guayaquil”. Tesis de Maestría, de la Universidad Politécnica Salesiana; planteo como objetivo principal determinar la el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil, para desarrollar su investigación utilizo de metodología de investigación de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, de alcance descriptivo, de tipo transversal y como la herramienta de investigación; la encuesta, en escala de Likert, de igual forma la población estuvo conformada por 55 personas y aplicando la fórmula de la muestra con datos conocidos la muestra fue 51 colaboradores, en ese sentido para el análisis de resultados utilizó el programa estadístico SPSS de IBM, concluyendo así que existe una relación entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral y dicha relación es positiva lo que significa, si hay un aumento de la variable independiente también hay un aumento de la variable dependiente, finalmente propone un plan de mejora que se debe mantener un nivel alto de Clima Organizacional, de esta forma se garantizará un buen desempeño laboral beneficiando a la institución y los clientes.

En Ecuador, el tesista Jiménez (2021), en su tesis “El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato”, tesis de Maestría, de la Universidad Técnica de Ambato; tuvo como objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral en el Gad Municipalidad de Ambato, la institución donde se realizó la investigación promueve el desarrollo sostenible a través de la presentación de servicios accesibles, óptimos y oportunos, la implementación de políticas públicas incluyentes, la mejora continua e innovación de sus procesos y servicios, el uso de tecnologías, y el fomento de la participación ciudadana para mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos; es de vital importancia el estudio que se dedique al clima organizacional de una

organización, ya que influye directamente en el personal, el adecuado manejo del clima organizacional permitirá crear ambientes sanos de trabajo que generen vínculos de compañerismo, trabajo en equipo, impulsen los valores organizacionales enfocándose a mejorar la satisfacción y el desempeño del personal y de la organización, la muestra del estudio está compuesta por 54 colaboradores del departamento de tesorería, el enfoque que utilizo para la investigación es cuantitativo además se aplicó la modalidad de campo, siendo su estudio de nivel correlacional pues mide la relación de las variables, su instrumento está conformado por 8 dimensiones del clima organizacional (Autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación), para medir el desempeño laboral se aplicó el cuestionario validado con el método de alfa de Cronbach, la asociación entre variables lo verificó aplicando el coeficiente de correlación de Spearman, ocupando el Software SPSS, teniendo como resultados que se registra que el clima organizacional incide directamente en el desempeño laboral del personal de tesorería del Gad Municipalidad de Ambato.

En Ecuador, el tesista Santamaria (2020), en su tesis “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A”, tesis de Maestría. De la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador; tuvo como objetivo principal de la investigación fue determinar si la variable clima organizacional en las dimensiones seleccionadas, incidió o no en la variable desempeño laboral de la empresa Datapro S.A. en el período considerado. Catalogo el estudio de investigación como mixto cuantitativo-cualitativo, por sus objetivos trasados, así mismo tuvo un diseño de investigación no experimental, transeccional y correlacional, de tipo descriptivo, explicativo y correlacional, para la recolección de datos utilizo el cuestionario, formado por 32 preguntas con 4 alternativas de respuesta en escala Likert, aplicándolo en una población de 106 colaboradores, siendo ello también la muestra, llegando a la conclusión en base los

resultados estadísticos descriptivos e inferenciales, describieron y explicaron como el clima organizacional y sus dimensiones si incidió en el desempeño laboral de la empresa Datapro S.A.

En Colombia, el tesista Pereira (2019) en su tesis “Clima organizacional para el desempeño laboral”. Fundación Universidad de América Facultad de Educación Permanente y Avanzada Especialización en Gerencia de Talento Humano Bogotá D.C. Colombia, tuvo como objetivo analizar de que consta el Clima laboral en ala organizaciones y como este influye en la productivas de cada una de las áreas de la empresa y su repercusión directa o indirecta en las metas y objetivos tanto corporativos como individuales. Posteriormente presenta el análisis de los elementos idóneos de clima laboral con los que debe contar una empresa para que el rendimiento de sus colaboradores sea el esperado, o inclusive supere las expectativas organizacionales. Establece como el clima laboral es un componente que potencializa el desempeño laboral, ya que los trabajadores en un ambiente en cual se sientan confortable y a gusto pueden plasmar todo su conocimiento y experiencia a la labor ejecutada”.

En México, el tesista Clark (2018), en su tesis “Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del Sur de Sonora”, Tesis de Doctorado de la Universidad Autónoma de Nuevo León; en su estudio del desempeño laboral en las organizaciones indica que representa una gran importancia para el sector servicio ya que considera como un sector no productivo, porque no produce bienes tangibles, pero, si contribuye a la generación del producto nacional, así como su ingreso. Dentro de este sector servicios se encuentra el turismo, cuya aportación a la economía de México es indudable, por ser una industria que genera empleos y ser un detonador del desarrollo local y regional (CPTM, 2017). La industria hotelera se encuentra inmersa en éste sector por lo que es de interés de investigación analizar y profundizar en el estudio de las

variables de: Satisfacción laboral, estabilidad económica, relación con los superiores, condiciones y medio ambiente en el trabajo y problemas con los compañeros para observar la influencia en el desempeño laboral. Los datos corresponden 106 empleados de servicio que trabajan en las empresas hoteleras de 3, 4 y 5 estrellas ubicadas en el noroeste de México en el estado de Sonora durante el periodo de enero - diciembre de 2016. La metodología que empleo es mediante los modelos de variables dependientes limitadas “logit” y “probit”. Teniendo hallazgos muestran que la estabilidad económica y la relación con los superiores tienen de efectos estadísticamente positivos y significativos con el desempeño laboral, la satisfacción laboral tiene efectos estadísticamente negativos significativos con el desempeño laboral y que las condiciones y medio ambiente en el trabajo y los problemas con los compañeros no afectan a esta variable.

2.3. Definición de términos básicos

Clima laboral

Se refiere a la atmósfera emocional y psicológica en un entorno de trabajo, caracterizada por las percepciones y experiencias de los empleados.

Desempeño Laboral

Se refiere a la manera en que un individuo realiza sus tareas y responsabilidades en el entorno de trabajo.

Talento humano

Se refieren al conjunto de personas que conforman una organización, empresa o institución. Estos individuos son considerados un activo valioso y esencial para el funcionamiento y el éxito de la entidad en cuestión.

Evaluación

Se define como un proceso sistemático y objetivo utilizado en el ámbito laboral y empresarial para medir y valorar el desempeño, las habilidades, el rendimiento y otros

aspectos relacionados con los empleados en una organización.

Recompensa

Se define como un beneficio, premio, reconocimiento o incentivo que se otorga a un individuo o grupo de personas en respuesta a un logro, esfuerzo, mérito o contribución destacada.

Reconocimientos

Se define a la acción de mostrar aprecio, admiración, agradecimiento o respeto hacia alguien por sus logros, esfuerzos, contribuciones, habilidades o cualidades

Servidor publico

Se puede definir como un trabajador de alguna entidad pública o del Estado incluyendo a los que han sido designado, seleccionados o electos para desempeñar funciones o actividades al servicio o en nombre del Estado, en sus niveles jerárquicos.

Organización publica

Se caracterizan generalmente por garantizar servicios públicos a sus ciudadanos, más que alcanzar un lucro económico.

Satisfacción laboral

Podemos definirla como el sentimiento, el caracter emocional del trabajador respecto de la empresa y de las labores que realiza en ella.

Toma de decisiones

Se puede definirse como un proceso fundamental en la gestión de organizaciones, que implica elegir la mejor opción entre varias alternativas disponibles para alcanzar un objetivo o resolver un problema específico.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis General

Existe relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los servidores del Ministerio Público - Fiscalía de la Nación Distrito Fiscal Cañete en el 2022.

3.1.2 Hipótesis Específicas

H.E.1: Existe relación entre la adaptación y los conocimientos en los servidores del ministerio público - fiscalía de la Nación Distrito Fiscal Cañete en el 2022.

H.E.2: Existe relación entre la cooperación y las habilidades en los servidores públicos del Ministerio Público - Fiscalía De La Nación Distrito fiscal Cañete en el 2022.

H.E.3: Existe relación entre el equilibrio emocional y la motivación en los servidores del Ministerio Público - Fiscalía de la Nación Distrito Fiscal Cañete en el 2022.

3.2 Definición conceptual de las variables

Clima organizacional

Es el estado de adaptación de los colaboradores de una organización y no solo se refiere a la satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la de pertenecer a un grupo social con alta estima personal y autorrealización.

Desempeño Laboral

Es la performance del trabajo que realiza un empleado dentro de una organización, es decir cómo se comporta y/o efectúa sus labores y de qué manera este impacta en una organización, ya sea de forma positiva o negativa.

3.3 Operacionalización de las variables

Tabla 1*Operacionalización de las variables*

Variable	Definición conceptual	Definición de dimensiones	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos
Variable 1:	De acuerdo con Chiavenato (2015)	La variable clima	Adaptación	Acción	Escala de medición ordinal
Clima	sobre el clima laboral: los seres	laboral se medirá		Efecto	
laboral	humanos se caracterizan por la	mediante las		Flexibilidad	
	constante adaptación a diversas	dimensiones			
	situaciones con el fin de atender sus	establecidas como:	Cooperación	Comunicación	
	necesidades y preservar su equilibrio	adaptación,		Compromiso	
	emocional . Perteneciendo a un grupo	cooperación y		Responsabilidad	
	social cooperando entre sí para llegar a	equilibrio			
	un fin común.	emocional.	Equilibrio emocional	Ambiente	
				Emociones	
				Actitudes	

Variable 2:	De acuerdo con Anastasi (2007),	La variable	Conocimiento	Datos	Escala de Medición
El	señala que en lo que se refiere al	desempeño laboral se		Valor	
desempeño	desempeño laboral, la teoría	medirá mediante las		Tiempo	ordinal
laboral	plantea que cualquier puesto de	dimensiones de		Talento	
	trabajo está relacionado con varios	conocimiento,	Habilidades	Competencia	
	aspectos del desempeño de tareas, y	habilidades y		Inteligencia	
	los factores que influyen en cada	motivación.			
	uno de estos aspectos se componen				
	de diversas mezclas de		Motivación	Voluntad	
	conocimientos, habilidades y			Interés	
	motivación en el trabajador.			Sentimientos	

Fuente: Elaboración Propia

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

Enfoque de la investigación, es cuantitativa porque queremos probar de manera estadística las hipótesis planteadas.

Según Hernández (2018) menciona que; menciona que el significado original del término (del latín “*quantitas*”) se vincula a conteos y métodos matemático (Niglas, 2010). Actualmente representa conjuntos de procesos organizado de manera secuencial para probar ciertas suposiciones.

4.1 Tipo de investigación

Para la investigación se llevará a cabo el tipo de naturaleza aplicada, con un enfoque cuantitativo. Para validar nuestras hipótesis establecidas se aplicará la recolección de datos mediante la encuesta a la muestra de estudio.

Según Vargas (2009) la investigación aplicada se refiere al uso de conocimientos en la práctica, con el propósito de beneficiar a los grupos involucrados en este estudio y a la sociedad. Además, esta investigación aporta conocimientos actuales que ennoblecen la disciplina.

De acuerdo con Hernández (2014) el enfoque cuantitativo implica la recopilación de datos para poner a prueba las hipótesis mediante mediciones numéricas y análisis estadísticos, con el fin de constituir patrones de comportamiento y cotejar teorías.

4.2 Diseño de Investigación

La investigación tendrá un diseño no experimental transversal - correlacional. Esto se debe a que el cálculo y recopilación de datos se llevarán a cabo por única vez, es decir, las encuestas se aplicarán una sola vez a los participantes del estudio. En ese contexto, como señalan Hernández, et al. (2014) la investigación no experimental, las variables independientes suceden naturalmente, no son manipulables, y no tienen dominio directo sobre ellas ni se puede intervenir en su ocurrencia, ya que han tenido lugar, junto con sus

efectos. En otras palabras, se trata de contemplar fenómenos como tales, que se manifiestan en su entorno originario, para su posterior análisis.

El diseño es transversal o transeccional, de acuerdo Hernández et al., (2014) tiene como objetivo la descripción de variables y el análisis de su incidencia e interrelación en un momento específico.

El diseño correlacional calcula el nivel de relación entre las variables, conforme sus magnitudes. Conforme con Avendaño (2006) radica en determinar el nivel de relación (no causal) entre dos o más variables de estudio. En este tipo de estudios, en primer lugar, mide las variables y después se emplean pruebas de hipótesis correlacionales y métodos de estadística para evaluar estas relaciones.

4.3. Método de Investigación

El método de investigación es descriptivo ya que su enfoque principal radica en la descripción y evaluación de los caracteres específicos del objeto de estudio mediante el análisis de información de datos.

Como señala Pérez (2000) el método descriptivo se enfoca en la actualidad y se aplica en niveles de la investigación que son tanto aplicados como activos. Su objetivo principal radica en llevar a cabo una apreciación sistemática para analizar la realidad como tal y como se desarrolla.

4.4. Población y muestra

4.4.1 Población

Según Alfaro (2012) la población se define como la totalidad de todos los componentes o magnitud de análisis que forman parte del área geográfica donde se lleva a cabo la investigación. En este contexto específico, la población está compuesta por un total de 243 servidores públicos.

4.4.2 Muestra

Conforme con Bernal (2010) la muestra es una porción de la población que se elige deliberadamente y de la cual se obtendrá la información necesaria para llevar a cabo la investigación y sobre el cual que se realizarán las mediciones y observaciones de las variables de interés del estudio.

Para el trabajo de investigación la muestra es de tipo probabilístico, el cual al calcular la muestra se obtuvo el valor de 150 colaboradores del ministerio público - fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete 2022, el cual deberán ser encuestados.

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{(N - 1) \times e^2 + Z^2 \times p \times q}$$
$$n = \frac{243 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(243 - 1) \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}$$
$$n = 149.814707 \approx 150$$

Dónde:

n = muestra = x

N = población = 243

p = probabilidad de ocurrencia = 0.5

q = probabilidad de no ocurrencia = 0.5

Z = coeficiente para el nivel de confianza = 1.96

e = margen de error = 0.05

4.5. Lugar de estudio

Ministerio Público - Distrito fiscal cañete

4.6. Técnica e Instrumentos para la recolección de los datos

Técnica: Encuesta

Es aquella técnica donde se recaba la información de los datos. (Baena, 2017, como se citó en Ferrer, 2022).

Instrumento: Formato de cuestionario

Es el instrumento para calcular a través de medidas el resultado mediante la cantidad recabada (Lattal & Yoshioka, 2017, como se citó en Ferrer, 2022).

4.7. Análisis y procesamiento de datos

A través de Excel y el programa SPSS 27, alfa de Cronbach

V. RESULTADOS

5.1 Resultados Descriptivos

Para analizar los resultados descriptivos, se estructuró la información obtenida de las variables, así como de sus respectivas dimensiones, la cual se recolectó a través de la aplicación de un cuestionario el cual se desarrolló en el aplicativo Excel y el estadístico SPSS 27.

Tabla 2

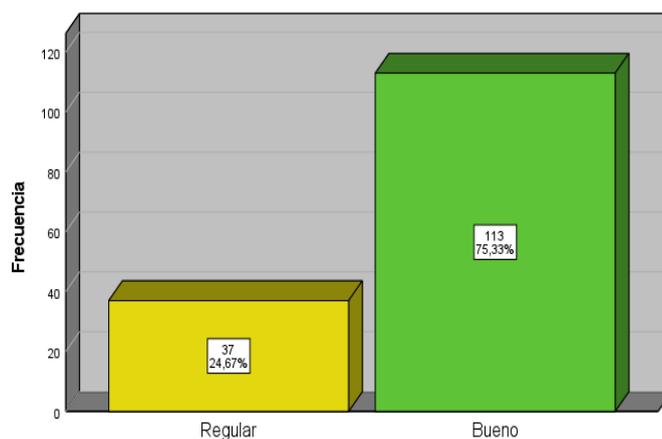
Variable Clima Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	
	0	0,00%	
	37	24,67%	
Clima Laboral	Bueno	113	75,33%
	Total	150	100,0%

Nota: Describe la frecuencia de la variable clima laboral. Fuente: Elaboración Propia

Figura 2

Variable Clima Laboral



Nota: Gráfica de frecuencia de la variable clima laboral. Fuente: Elaboración Propia

Conforme la tabla 2 y figura 2, respecto a la variable clima laboral de los servidores del ministerio público - fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022, presentan que el 24,67% (n=37) presentan un nivel regular y el 75,33% (n=113) presentan un nivel bueno.

Tabla 3

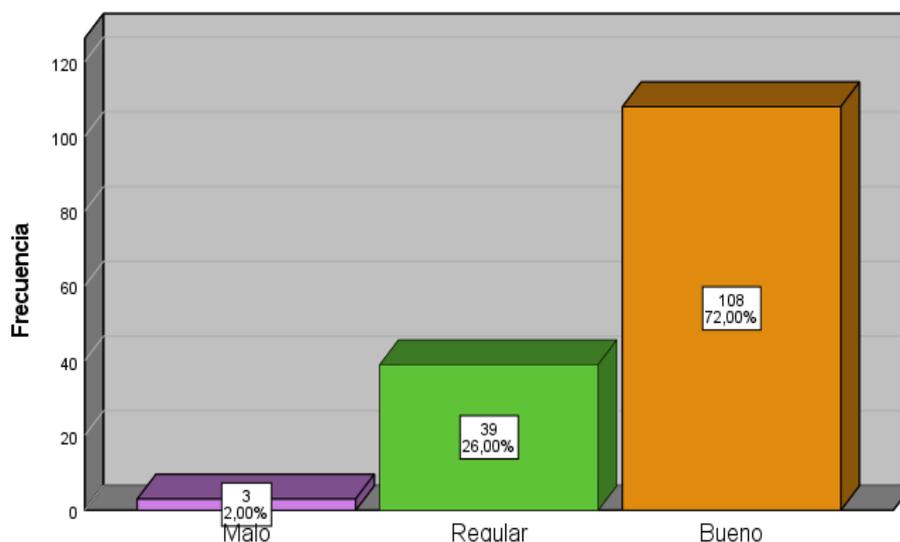
Dimensión Adaptación

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	2,00%
Regular	39	26,00%
Bueno	108	72,00%
Adaptación		
Total	150	100,0%

Nota: Describe la frecuencia de la dimensión adaptación. Fuente: Elaboración Propia

Figura 3

Dimensión Ambiente de Control



Nota: Gráfica de frecuencia de la dimensión adaptación. Fuente: Elaboración Propia

Conforme la tabla 3 y figura 3, respecto a la dimensión adaptación de la variable clima laboral de los servidores del ministerio público - fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022, se tiene que el 2,00% (n=3) presentan un nivel malo, el 26,00% (39) un nivel regular y el 72,00% (n=108) presentan un nivel bueno.

Tabla 4

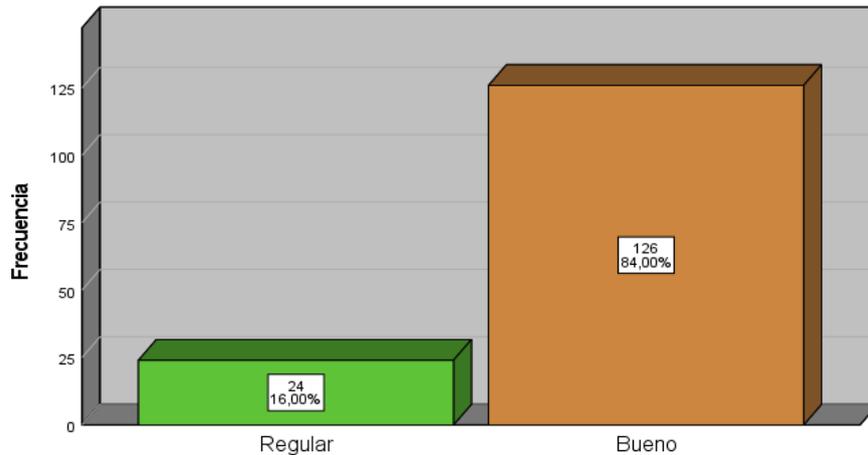
Dimensión Cooperación

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,00%
Regula	24	16,00%
r		
Cooperación		
Alto	126	84,00%
Total	150	100,0%

Nota: Describe la frecuencia de la dimensión cooperación Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Dimensión Información y Comunicación



Nota: Gráfica de frecuencia de la dimensión cooperación. Fuente: Elaboración propia

Conforme la tabla 4 y figura 4, respecto a la dimensión cooperación de la variable clima laboral de los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022, se obtiene que el 16,00%(n=24) un nivel regular y el 84,00%(n=126) presentan un nivel bueno.

Tabla 5

Dimensión Equilibrio Emocional

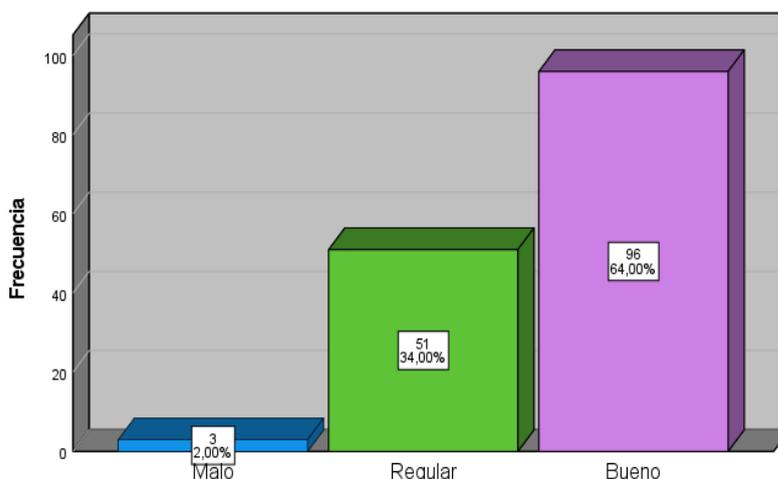
		Frecuencia	Porcentaje
	Bajo	3	2,00%
	Regular	51	34,00%
Equilibrio	Alto	96	64,00%
Emocional	- Total	150	100,0%

Nota: Describe la frecuencia de la dimensión equilibrio emocional. Fuente: Elaboración

propia.

Figura 5

Dimensión Equilibrio Emocional



Nota: Gráfica de frecuencia de la dimensión equilibrio emocional. Fuente: Elaboración propia.

Conforme la tabla 5 y figura 5, en relación a la dimensión equilibrio emocional de la variable clima laboral de los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022, se tiene que el 2,00% (n=3) presentan un nivel malo, el 34,00% (51) un nivel regular y el 64,00% (n=96) presentan un nivel bueno.

Tabla 6

Variable Desempeño Laboral

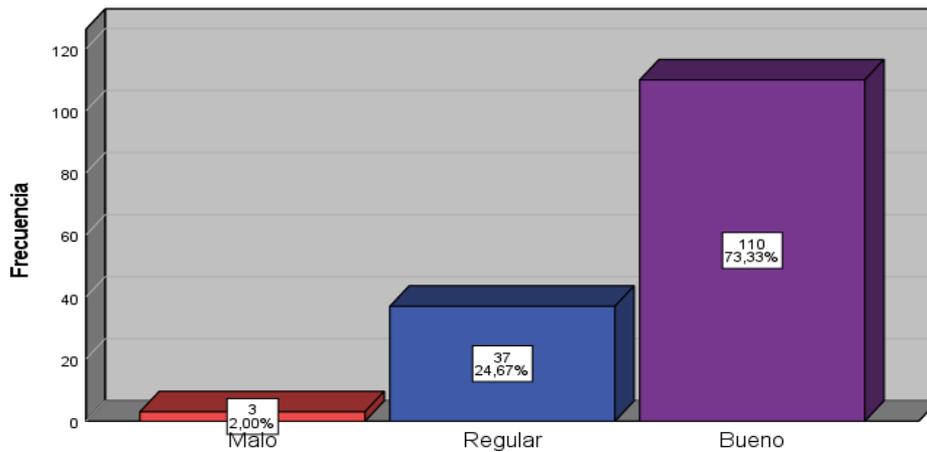
		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño Laboral	Bajo	3	2,00%
	Regular	37	24,67%
	Alto	110	73,33%

Total	150	100,0%
--------------	-----	--------

Nota: Describe la frecuencia de la variable desempeño laboral. Fuente: Elaboración Propia

Figura 6

Variable Desempeño Laboral



Nota: Describe la frecuencia de la variable desempeño laboral. Fuente: Elaboración Propia

Conforme la tabla 6 y figura 6, respecto a la variable desempeño laboral de los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022, se obtiene que el 2,00% (n=3) presentan un nivel bajo, el 24,67% (n=37) un nivel regular y el 73,33% (n=110) presentan un nivel alto.

Tabla 7

Dimensión Conocimientos

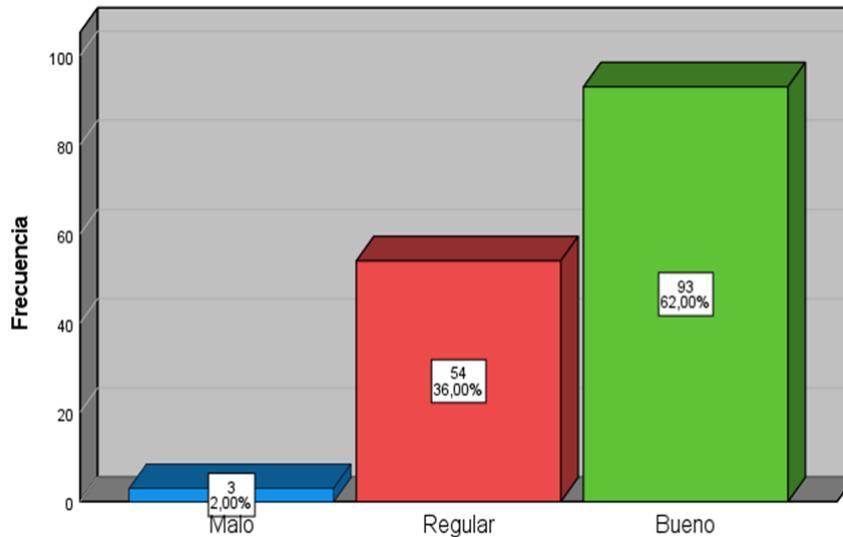
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	2,00%
Regular	54	36,00%
Alto	93	62,00%

Conocimientos	Total	150	100,0%
----------------------	--------------	-----	--------

Nota: Describe la frecuencia de la dimensión conocimientos

Figura 7

Dimensión Conocimientos



Nota: Gráfica de frecuencia de la dimensión conocimientos. Fuente: Elaboración Propia.

Conforme la tabla 7 y figura 7, en relación a la dimensión conocimientos de la variable desempeño laboral de los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022, se obtiene que el 2,00% (n=3) presentan un nivel bajo, el 36,00% (n=54) un nivel regular y el 62,00% (n=93) presentan un nivel alto.

Tabla 8

Dimensión Habilidades

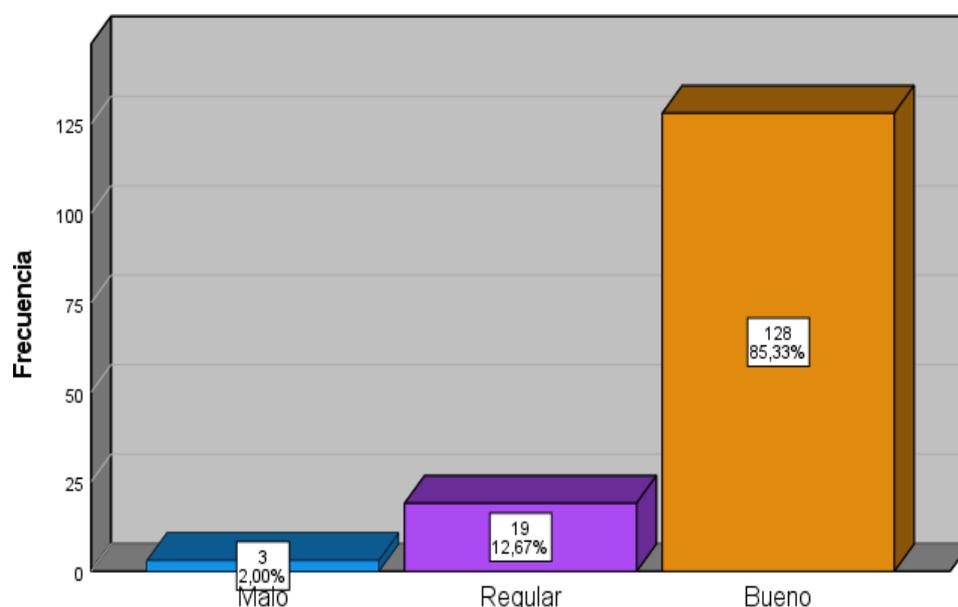
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	2,00%
Regular	19	12,67%
Alto	128	85,33%

Habilidades	Total	150	100,0%
--------------------	--------------	-----	--------

Nota: Describe la frecuencia de la dimensión habilidades. Fuente: Elaboración Propia

Figura 8

Dimensión Habilidades



Nota: Gráfica de frecuencia de la dimensión habilidades. Fuente: Elaboración Propia

Conforme la tabla 8 y figura 8, en relación a la dimensión habilidades de la variable desempeño laboral de los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022, se obtiene que el 2,00% (n=3) presentan un nivel bajo, el 12,67% (n=19) un nivel regular y el 85,33% (n=128) presentan un nivel alto.

Tabla 9

Dimensión Motivación

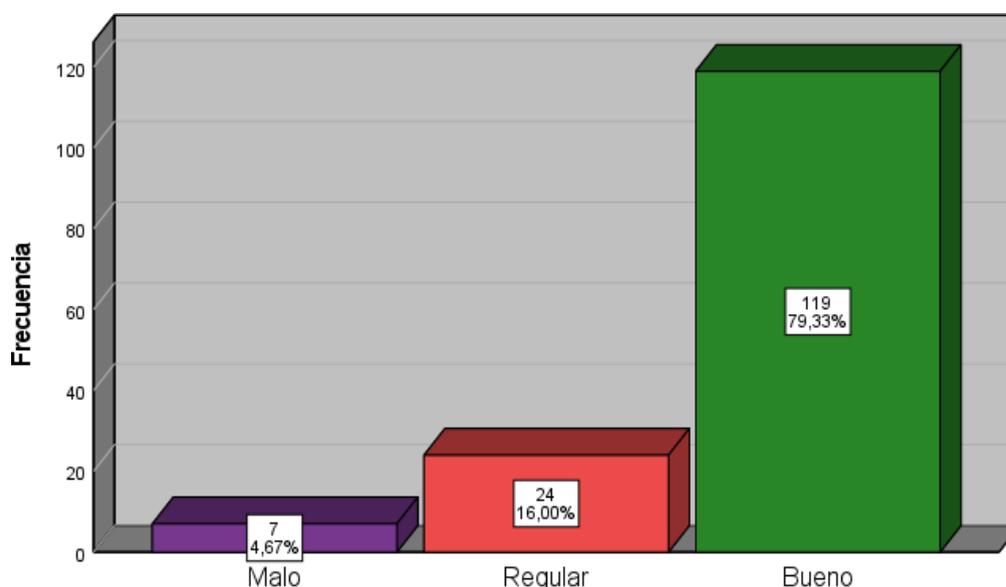
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	4,67%
Regular	24	16,00%

	Alto	119	79,33%
Motivación	Total	150	100,0%

Nota: Describe la frecuencia de la dimensión motivación. Fuente: Elaboración Propia

Figura 9

Dimensión Motivación



Nota: Gráfica de frecuencia de la dimensión motivación. Fuente: Elaboración Propia

Conforme la tabla 9 y figura 9, en relación a la dimensión motivación de la variable desempeño laboral de los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022, se obtiene que el 4,67%(n=7) presentan un nivel bajo, el 16,00%(n=24) un nivel regular y el 79,33%(n=119) presentan un nivel alto.

Tabla 10

Clima laboral y desempeño laboral

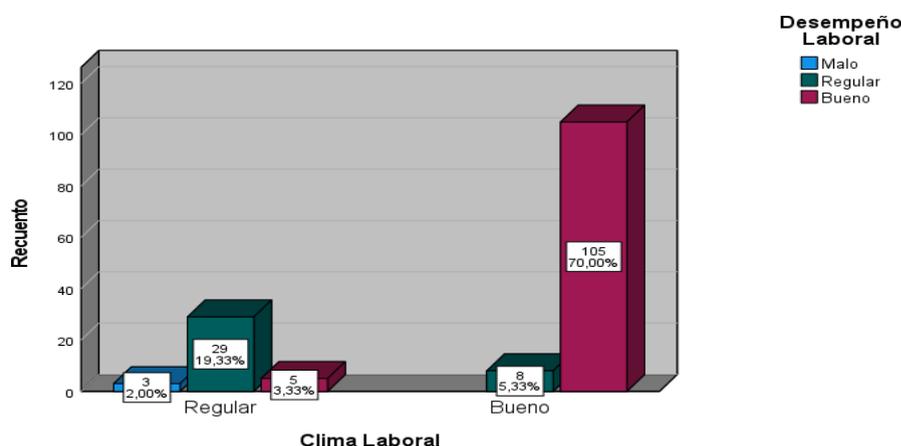
		Desempeño Laboral			
		Malo	Regular	Bueno	Total
Malo	Recuento	0	0	0	0

		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	3	29	5	37
Clima		% del total	2,0%	19,3%	3,3%	24,7%
Laboral	Buena	Recuento	0	8	105	113
		% del total	0,0%	5,3%	70,0%	75,3%
		Recuento	3	37	110	150
Total		% del total	2,0%	24,7%	73,3%	100,0%

Nota: Tabla cruzada del clima laboral y desempeño laboral. Fuente: Elaboración Propia

Figura 10

Clima laboral y desempeño laboral



Nota: Gráfica de la tabla cruzada del clima laboral y desempeño laboral. Fuente: Elaboración Propia

Conforme la Tabla 10 y Figura 10, se tiene que del total de datos de los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022, se tiene que de aquellos servidores que manifiestan un nivel de clima laboral buena, el 70,00% presentan un nivel de desempeño laboral buena y un 5,33% un nivel regular, mientras que aquellos servidores que manifiestan un nivel de clima laboral regular, el 3,33% presentan un nivel de desempeño laboral buena y el 19,33% un nivel regular.

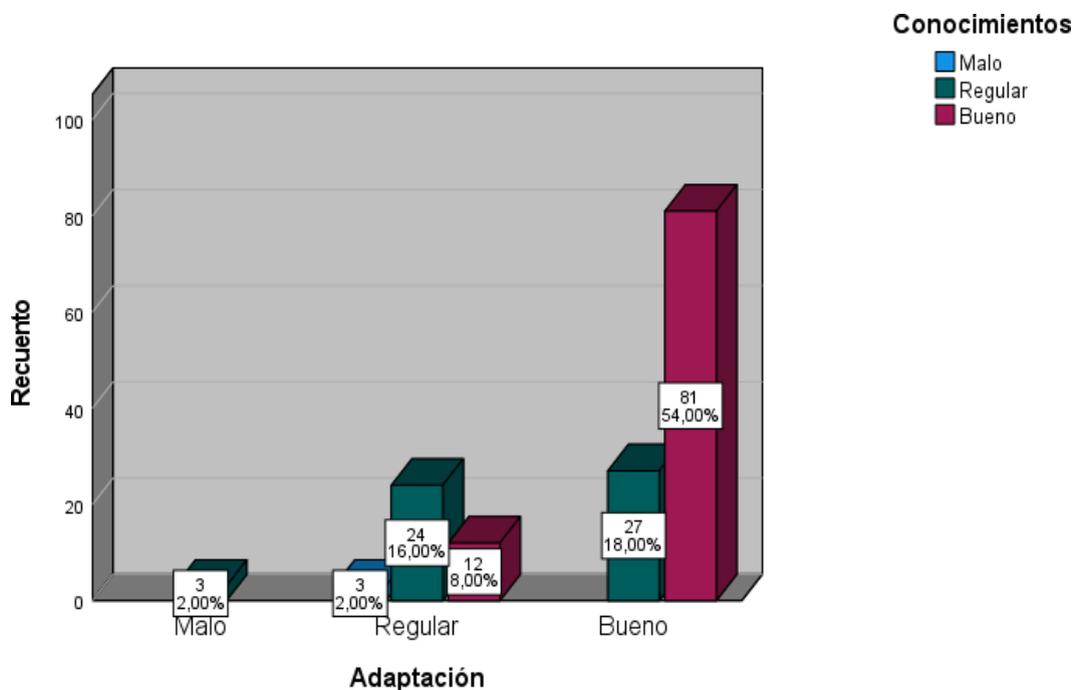
Tabla 11*Adaptación y conocimientos*

		Conocimientos			
		Malo	Regular	Bueno	Total
Malo	Recuento	0	3	0	3
	% del total	0,0%	2,0%	0,0%	2,0%
Regular	Recuento	3	24	12	39
	% del total	2,0%	16,0%	8,0%	26,0%
Bueno	Recuento	0	27	81	108
	% del total	0,0%	18,0%	54,0%	72,0%
Total	Recuento	3	54	93	150
	% del total	2,0%	36,0%	62,0%	100,0%

Nota: Tabla cruzada de la adaptación y conocimientos. Fuente: Elaboración Propia

Figura 11

Adaptación y conocimientos



Nota: Gráfica de la tabla cruzada de la adaptación y conocimientos. Fuente: Elaboración Propia

Conforme la Tabla 11 y Figura 11, se tiene que del total de datos de los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022, se tiene que de aquellos servidores que manifiestan un nivel de adaptación bueno, el 54,00% presentan un nivel de conocimiento bueno y un 18,00% un nivel regular, mientras que aquellos servidores que manifiestan un nivel de adaptación regular, 8,00% presentan un nivel de conocimiento bueno y el 16,00% un nivel regular.

Tabla 12

Cooperación y Habilidades

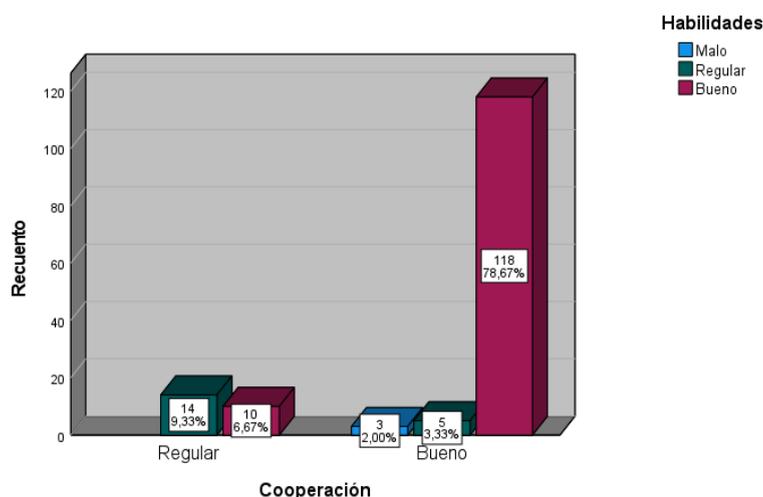
		Habilidades			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	Recuento	0	0	0	0
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Cooperación	Regular	Recuento	0	14	10	24
		% del total	0,0%	9,3%	6,7%	16,0%
	Bueno	Recuento	3	5	118	126
		% del total	2,0%	3,3%	78,7%	84,0%
Total		Recuento	3	19	128	150
		% del total	2,0%	12,7%	85,3%	100,0%

Nota: Tabla cruzada de la adaptación y conocimientos. Fuente: Elaboración Propia

Figura 12

Cooperación y Habilidades



Nota: Gráfica de la tabla cruzada de cooperación y habilidades. Fuente: Elaboración Propia.

Conforme la Tabla 12 y Figura 12, se tiene que del total de datos de los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022, se tiene que de aquellos servidores que manifiestan un nivel de cooperación bueno, el 78,67% presentan un nivel de habilidades bueno y un 3,33% un nivel regular, mientras que aquellos servidores que manifiestan un nivel de cooperación regular, el 6,67% presentan un nivel de habilidades bueno y el 9,33% un nivel regular.

Tabla 13

Equilibrio Emocional y motivación

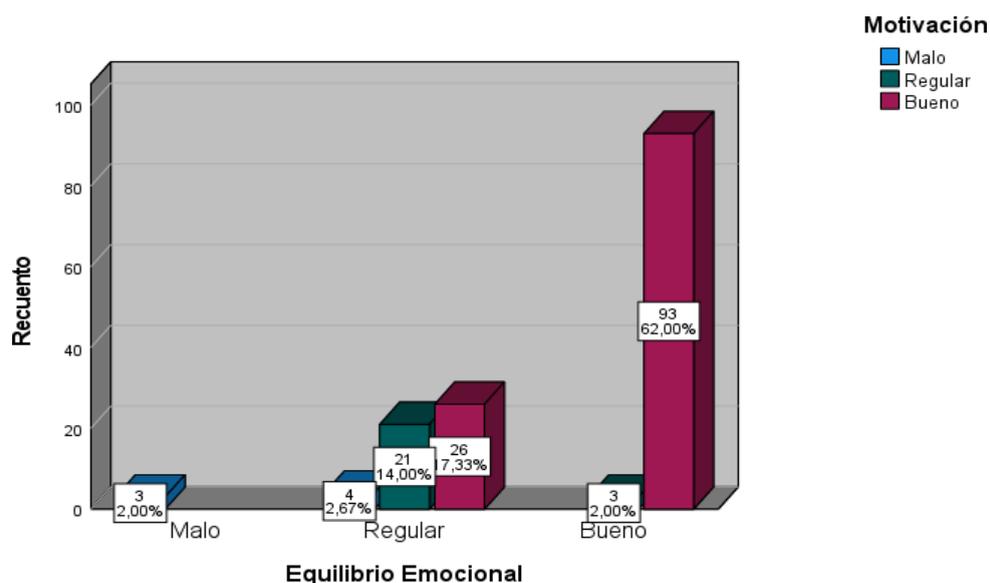
	Motivación	Total
--	-------------------	--------------

			Malo	Regular	Bueno	
Equilibrio Emocional	Malo	Recuento	3	0	0	3
		% del total	2,0%	0,0%	0,0%	2,0%
	Regular	Recuento	4	21	26	51
		% del total	2,7%	14,0%	17,3%	34,0%
	Bueno	Recuento	0	3	93	96
		% del total	0,0%	2,0%	62,0%	64,0%
Total		Recuento	7	24	119	150
		% del total	4,7%	16,0%	79,3%	100,0%

Nota: Tabla cruzada de equilibrio emocional y motivación. Fuente: Elaboración Propia

Figura 13

Equilibrio Emocional y motivación



Nota: Gráfica de la tabla cruzada de equilibrio emocional y motivación. Fuente: Elaboración Propia.

Conforme la Tabla 13 y Figura 13, se tiene que del total de datos de los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022, se tiene que de aquellos servidores que manifiestan un nivel de equilibrio emocional bueno, el 62,00% presentan un nivel de motivación bueno y un 2,00% un nivel regular, mientras que aquellos servidores que manifiestan un nivel de equilibrio emocional regular, el 17,33% presentan un nivel de motivación bueno y el 2,00% un nivel regular.

Pruebas de normalidad

Tabla 14

Normalidad de las variables: Clima Laboral y Desempeño Laboral, son sus respectivas dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Laboral	0,469	150	0,000
Adaptación	0,445	150	0,000
Cooperación	0,508	150	0,000
Equilibrio Emocional	0,405	150	0,000
Desempeño Laboral	0,452	150	0,000
Conocimiento	0,394	150	0,000
Habilidades	0,506	150	0,000
Motivación	0,476	150	0,000

Nota: Tabla de pruebas de normalidad clima laboral y desempeño laboral, y sus dimensiones.

Fuente: Elaboración Propia.

Conforme la tabla 14, se realizó la aplicación de la prueba de normalidad en cada una de las variables y dimensiones empleando la estadística de Kolmogorov Smirnov, ya que la muestra es de 150, el cual se verifica en cada una de ellas que el valor de p_valor o sig = 0,000, lo cuales son menores que 0,05, lo que indica que los datos no tienen una distribución normal, por lo que se utilizará la estadística no paramétrica, para el análisis de la correlación.

5.2 Resultados Inferenciales

Para el análisis inferencial se presentan las pruebas de hipótesis planteadas en la investigación, las cuales se realizó en el estadístico SPSS versión 27.

Hipótesis General:

H0: No existe relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022.

H1: Existe relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022.

Tabla 15

Coefficiente de correlación: Clima Laboral y Desempeño Laboral

			Desempeño Laboral
		Coefficiente de correlación	0,777**
Rho de Spearman	Clima Laboral	Sig. (bilateral)	0,000
		N	150

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). Fuente: Elaboración Propia.

Análisis e Interpretación:

Conforme la tabla 15, se aplicó la prueba estadística no paramétrica Rho-spearman, para analizar la relación entre el nivel del clima laboral y el nivel del desempeño laboral, el cual se obtuvo un $p_valor = 0,000$, lo cual es menor que 0,05 (5%), por lo que implica que los datos son estadísticamente significativos, además se tiene un valor de rho de spearman igual a 0,777, lo que indica que existe correlación positiva alta entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, esto quiere decir: Existe relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal

Cañete en el 2022.

Hipótesis Específica 1:

H0: No existe relación entre la adaptación y los conocimientos en los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022.

H1: Existe relación entre la adaptación y los conocimientos en los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022.

Tabla 16

Coefficiente de correlación: Adaptación y Conocimientos

		Conocimientos	
		Coefficiente de correlación	0,448**
Rho de Spearman	Adaptación	Sig. (bilateral)	0,000
		N	150

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). Fuente: Elaboración Propia.

Análisis e Interpretación:

Conforme la tabla 16, se aplicó la prueba estadística no paramétrica Rho-spearman, para analizar la relación entre el nivel de adaptación y el nivel de conocimientos, el cual se tiene un $p_valor = 0,000$, lo cual es menor que 0,05 (5%), eso implica que los datos son estadísticamente significativos, además se tiene un valor de rho de spearman igual a 0,448, lo que indica que hay una relación positiva directa y moderada. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, esto quiere decir: Existe relación entre la adaptación y los conocimientos en los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022.

Hipótesis Específica 2

H0: No existe relación entre la cooperación y las habilidades en los servidores

públicos del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022.

H1: Existe relación entre la cooperación y las habilidades en los servidores públicos del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022.

Tabla 17

Coefficiente de correlación: Cooperación y Habilidades

		Habilidades	
		Coefficiente de correlación	0,524**
Rho de Spearman	Cooperación	Sig. (bilateral)	0,000
		N	150

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). Fuente: Elaboración Propia

Análisis e Interpretación:

Conforme la tabla 17, se aplicó la prueba estadística no paramétrica Rho-spearman, para analizar de relación entre el nivel de cooperación y el nivel de habilidades, el cual se obtuvo un p_valor= 0,000, lo cual es menor que 0,05 (5%), eso implica que los datos son estadísticamente significativos, además se tiene un valor de rho de spearman igual a 0,524, lo que indica que hay una relación positiva, directa y moderada. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, esto quiere decir: Existe relación entre la cooperación y las habilidades en los servidores públicos del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022.

Hipótesis Especifica 3

H0: No existe relación entre el equilibrio emocional y la motivación en los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022.

H1: Existe relación entre el equilibrio emocional y la motivación en los servidores del

ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022.

Tabla 18

Coefficiente de correlación: Equilibrio emocional y Motivación

		Motivación	
		Coefficiente de correlación	0,600**
Rho de Spearman	Equilibrio Emocional	Sig. (bilateral)	0,000
		N	150

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). Fuente: Elaboración Propia

Análisis e Interpretación:

Conforme la tabla 18, se aplicó la prueba estadística no paramétrica Rho-spearman, para analizar la relación entre el nivel de equilibrio emocional y el nivel de motivación, el cual se tiene un p_valor= 0,000, lo cual es menor que 0,05 (5%), eso implica que los datos son estadísticamente significativos, además se tiene un valor de rho de spearman igual a 0,600, lo que indica que hay una relación positiva directa y moderada. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, esto quiere decir: Existe relación entre el equilibrio emocional y la motivación en los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En merito a los resultados obtenidos, gracias a la medición Rho Spearman procesado y analizado a través del programa SPSS versión 27, el cual nos proporciona información fehaciente del grado de significatividad de la relación entre las variables de Estudio: V1 Clima Laboral y la V2: Desempeño Laboral, con una muestra de 150 colaboradores del ministerio público - fiscalía de nación distrito fiscal de Cañete, en el año 2022, satisfaciendo, de esta manera, la aceptación de las hipótesis y de los objetivos planteados, los cuales, para

tales efectos de la discusión se está considerado pertinente tomarse en cuenta.

Con referencia al objetivo General: Analizar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño laboral en los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022, se encontró como resultado que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0,777 lo que indica que hay una correlación positiva alta entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, esto quiere decir: Existe relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022, por lo tanto, de los resultados de Palti (2022) en su tesis “clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de provias descentralizado, lima – 2021”, concluyo que existe correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima - 2021, determinado a través de la correlación de Pearson de 0.754, con nivel de significancia 0.000, siendo este nivel de significancia menor a 0.05, indicando que a medida que mejore el clima organizacional mejora el desempeño laboral. En ese sentido lo antes mencionado y analizando los resultados confirmados podemos decir que mientras mejore el Clima Laboral mejora el Desempeño Laboral de la Institución.

Del objetivo específico 1: Existe relación entre la adaptación y los conocimientos en los servidores del ministerio público - fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022, se encontró como resultado que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es igual 0,448, lo que indica que hay una relación positiva directa y moderada. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, esto quiere decir: Existe relación entre la adaptación y los conocimientos en los servidores del ministerio público - fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022, que constatado con los resultados de Tamayo y Romero (2019) en su tesis “el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la superintendencia de mercado de valores, miraflores enero - agosto 2018”, concluyeron que la adaptación se relaciona significativamente con el

desempeño de los colaboradores de la superintendencia de mercado de valores, Miraflores enero - agosto 2018, representada por una correlación positiva moderada de 0,454. Indicando que es debido a que el 38,53% de los encuestados infieren que a veces cuentan con un clima agradable, generando así que las relaciones laborales entre áreas sean favorables. Conforme lo referido anteriormente y al analizar los resultados confirmados podemos decir que, si se logra una acertada adaptación mejora los conocimientos de los colaboradores.

Del Objetivo específico 2: Existe relación entre la cooperación y las habilidades en los servidores públicos del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022, se encontró como resultado que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es igual a 0,524, lo que indica que hay una relación positiva, directa y moderada. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, esto quiere decir: Existe relación entre la cooperación y las habilidades en los servidores públicos del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022, que constatado con los resultados de Altez y Arias (2019) en su tesis “clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del emporio Comercial de Gamarra, año 2018”, concluyeron que de acuerdo con las investigaciones realizadas en la su tesis y en base a los resultados de la prueba de tablas cruzadas y Chi cuadrado se concluyen que la dimensión cooperación del clima organizacional sí impacta en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018. Esto quiere decir, que el trabajo en equipo y el apoyo mutuo entre compañeros si impacta en el desempeño laboral de una empresa. Conforme lo referido anteriormente y al analizar los resultados confirmados podemos decir que, si existe una cooperación positiva las habilidades de los colaboradores mejora significativamente.

Del Objetivo específico 3: Existe relación entre el equilibrio emocional y la

motivación en los servidores del ministerio público - fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022, se encontró como resultado que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es igual a 0,600, lo que indica que hay una relación positiva directa y moderada, rechazando la hipótesis nula, esto quiere decir: Existe relación entre el equilibrio emocional y la motivación en los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022. Que constatado con los resultados de Tamayo y Romero (2019) en su tesis concluyeron que el equilibrio emocional se relaciona significativamente con el desempeño de los colaboradores de la superintendencia de mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018, siendo representada por una correlación positiva moderada de 0,721. Indicando que eso es debido a que el 33,94%, dice casi siempre puede manejar sus laborales bajo presión y con libertad. Conforme lo referido anteriormente y al analizar los resultados confirmados podemos decir que, si se logra tener un equilibrio emocional la motivación será favorable de los colaboradores.

VII. CONCLUSIONES

Primera. Existe relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los servidores del ministerio público - fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,777, lo que indica que hay una correlación positiva alta entre las variables. Por ello se deduce, que el clima laboral influye de manera significativa en el desempeño laboral en los servidores del ministerio público - fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022.

Segunda. Existe relación entre la adaptación y los conocimientos en los servidores del ministerio público - fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,448, lo que indica que hay una relación positiva directa y moderada. Por ello se deduce, que la adaptación se vincula de manera moderada con los conocimientos de los servidores del ministerio público - fiscalía de

la nación distrito fiscal Cañete en el 2022.

Tercera. Existe relación entre la cooperación y las habilidades en los servidores públicos del ministerio público - fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,524, lo que indica que hay una relación positiva, directa y moderada. Por ello se deduce, que la cooperación se vincula de manera positiva y moderada con las habilidades de los de los servidores del ministerio público - fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022.

Cuarta. Existe relación entre el equilibrio emocional y la motivación en los servidores del ministerio público - fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,600, lo que indica que hay una relación positiva directa y moderada. Por ello se deduce, que el equilibrio emocional se vincula de manera positiva y moderada con la motivación de los servidores del ministerio público - fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022.

VIII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda que la Organización, se involucre más en el clima laboral, para controlar lo que pasa dentro de él, velar por la mejora de su espacio físico y de los colaboradores (Salud física y mental), ya que si debido a la carga laboral, estrés y presión de ello puede generar una mala atención hacia el público o así mismo podría generar conflictos entre los colaboradores, lo cual bajaría la productividad de la Organización. Por lo que se podría implementar una sala de relajación, un comedor, pausas activas, y si fuera posible juegos recreativos (futbol, vóley, ginkanas, etc.) post horario de trabajo al menos una vez cada tres mes.

Segunda. Se recomienda que la organización, brinde capacitaciones de los posibles cambios que tenga está conforme avanza la globalización, ya que hoy estamos en un mundo cambiante. Ya que si lo colaboradores conocen de los cambios esto hará que sea más fácil

adaptarse la organización.

Tercera. Se recomienda que la organización brinde charlas de habilidades blandas y talleres de trabajo en equipo, para que refuercen su cooperación laboral y mejores habilidades, con esto sea m las metas propuestas en sus planes se puedan cumplir de manera eficaz.

Cuarta. Se recomienda brindar charlas psicológicas, aumentar los incentivos ya sea monetarios o generar mayor reconocimiento sobre su rendimiento laboral. Todo ello con la finalidad de que los colaboradores puedan sentir orgullo con su trabajo y sepan que son reconocidos con la entidad, lo que generara de mayor desempeño laboral y con esto mejor productividad de la Organización.

IX. REFERENCIAS

- Anastasi, JS (2007). Cursos de verano semestral y abreviado: una evaluación del desempeño de los estudiantes. *Enseñanza de la Psicología*, 34 (1), 19-22.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*. (5ª ed.) México: Mc Graw-Hill
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la administración* (8ª ed.) México: Mc Graw-Hill
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional* (6ª ed.). México: Mc Graw-Hill
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría General de la Administración*. (10ª ed.). McGraw-Hill.
- Clark Mendivil, Y. (2018). *Factores que Influyen en el Desempeño Laboral de los empleados de Servicio de las Empresas Hoteleras del Sur de Sonora*.
- Coulter, M., Robbins, S., & Decenzo, D. (2013). *Fundamentos de administración*.
- Ferrer, (2022). *Planeamiento estratégico y presupuesto público en la Municipalidad Distrital de Imperial*, 2020. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Cañete]
<https://repositorio.undc.edu.pe/server/api/core/bitstreams/832ef7e3-72b7-4a63-acba-d86e42f13da0/content>
- Ferrer, (2022). *Planeamiento estratégico y presupuesto público en la Municipalidad Provincial de Cañete*, 2021. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85542>
- Bordas, (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=bases+te%C3%B3ricas+de+clima+laboral&ots=o_HCzZHxgZ&sig=XDEPPqgFf9Ae7XeJ5NiS5o8LISA#v=onepage&q&f=false
- Ghiselli, M. (1998). *Administración de personal*. Traducción José Real Gutiérrez, editor.

- Ghiselli, A. (2014). El liderazgo en la organización empresarial. (2ª ed.) Trillas: México.
- Gómez, M. (2008). Metodología de la investigación. Editorial Brujas. México.
- Hernández, S. (2011). Introducción a la administración. (5aed.) México D.F.: McGraw-Hill.
- Jiménez Gamboa, N. (2021). El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato.
- Likert R. (1967). Los seres humanos en las organizaciones. MacGraw-Hill: New York.
- Likert, R. (1968). El factor humano de la empresa. Bilbao, España: Devito.
- López Neira, A. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la universidad politécnica salesiana Sede Guayaquil
- LOCKE, E. A. (1969). Qué es la satisfacción del trabajo en el comportamiento organizacional y desempeño humano.
- Mendoza Zarate, J. (2021) Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal de una Empresa de Capacitación del Perú, Lima 2021.
- Pacheco Holz, P. (2021) El Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Fundación Bienestar Naval, Lima.
- Palti Zavala, A. (2022). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores de Provias Descentralizado, Lima – 2021. Tesis de Licenciatura. Universidad Autónoma del Perú.
- Pereira Baron, J. (2019). Clima Organizacional para el Desempeño Laboral
- Portal Rojas, P y Javier Bringas, C. (2022) Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de tiendas EFE Sede Cajamarca I, 2021.
- Ruiz Gómez, N. (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores

- civiles del hospital luis heysen inchaustegi-essalud, lambayeque-perú, 2019.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2013). Administración. (12ª ed.). México D.F.: Pearson
- Robbins, S.; y Judge, T. (2017). Comportamiento Organizacional (17ª. Ed.). Editorial Pearson Educación, México.
- Santamaría, J. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Tesis de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador. Ecuador.
- Wong, E. (2015). Un modelo para el análisis semántico-discursivo de la causalidad. Revistas -ELUA -2015, N. 29. Universidad de Alicante. España.

X. ANEXOS

Matriz de consistencia

El clima laboral y el desempeño laboral de los servidores en el ministerio público-fiscalía de la nación, distrito fiscal cañete, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño laboral en los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Analizar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño laboral de los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022.</p>	<p>Variable Independiente: clima laboral</p>	<p>Adaptación</p> <p>Cooperación</p> <p>Equilibrio Emocional</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>P.E.1: ¿Qué relación existe entre la adaptación y los conocimientos en los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022?</p> <p>P.E.2: ¿Qué relación existe entre la cooperación y las habilidades en los servidores públicos del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022?</p> <p>P.E.3: ¿Qué relación existe entre el equilibrio emocional y la motivación en los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>O.E.1: Determinar la relación que existe entre la adaptación y los conocimientos en los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022.</p> <p>O.E.2: Determinar la relación que existe entre la cooperación y las habilidades en los servidores públicos del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022.</p> <p>O.E.3: Determinar la relación que existe entre el equilibrio emocional y la motivación en los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>H.E.1: Existe relación entre la adaptación y los conocimientos en los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022.</p> <p>H.E.2: Existe relación entre la cooperación y las habilidades en los servidores públicos del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022.</p> <p>H.E.3: Existe relación entre el equilibrio emocional y la motivación en los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022.</p>	<p>Variable Dependiente: desempeño laboral</p>	<p>Conocimiento</p> <p>Habilidades</p> <p>Motivación</p>

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS
<p>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN: Enfoque cuantitativo.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Diseño de Investigación No experimental - Descriptiva - de corte transversal.</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Nivel Correlacional.</p>	<p>POBLACIÓN: La población de esta investigación está conformada por 243 personas.</p> <p>MUESTRA: La Muestra Total es de 150 personas.</p>	<p>MÉTODO DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Muestreo Probabilístico.</p> <p>TÉCNICA: La Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO: El Cuestionario.</p>	<p>Tipo de datos: Datos Cuantitativos</p> <p>Tipo de Análisis estadísticos de datos: Descriptiva</p> <p>Herramienta: Estadística Descriptiva.</p> <p>Medidas de tendencia central y dispersión.</p> <p>Prueba de Hipótesis: Freedman.</p> <p>Programa: SPS como explorador de datos obtenidos previamente por instrumentos sometidos a pruebas de fiabilidad y validez.</p>

Fuente (Elaboración propia)

CUESTIONARIO

Estimado servidor:

El presente cuestionario es con la finalidad de analizar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño laboral en los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación distrito fiscal Cañete en el 2022. La información se utilizará para fines netamente académicos. El presente es de carácter anónimo y totalmente confidencial, por lo que lo invitamos a responder con sinceridad. Desde ya nuestro agradecimiento.

Instrucciones: Marque con una (X) la respuesta de su preferencia

La valoración de cada opinión es la siguiente:

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo TD	En Desacuerdo ED	Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo NDNA	De acuerdo DA	Totalmente de Acuerdo TA

CUESTIONARIO								
VARIABLES: X y Y		PREGUNTA		ESCALA DE LIKERT				
X: Clima Laboral				1	2	3	4	5
X ₁ Adaptación				TD	ED	NDNA	DA	TA
1	Soy capaz de adaptarme a cambios inesperados en mi trabajo.							
2	Mi empleador me proporciona las herramientas y recursos necesarios para adaptarme a los cambios en el mercado laboral							
3	Se toman medidas adecuadas para resolver problemas o situaciones inesperadas en mi trabajo							
4	Mi empleador valora mis habilidades y conocimientos y los utiliza de manera efectiva							
5	Mi trabajo actual me permite contribuir positivamente con la Institución							
X₂ Cooperación				TD	ED	NDNA	DA	TA
6	Me siento cómodo/a trabajando en equipo.							
7	Siento que mi organización promueve un ambiente de colaboración y cooperación entre los empleados.							
8	Pido ayuda a un compañero cuando tengo alguna dificultad en la labor que estoy realizando.							

9	Recibo correctamente los mensajes dados por los superiores					
10	Soy responsable con el cumplimiento de las actividades en el plazo establecido.					
X₃ Equilibrio Emocional		TD	ED	NDNA	DA	TA
11	Siento que mi nivel de estrés en el trabajo es manejable					
12	Creo que puedo controlar mis emociones en situaciones de trabajo desafiantes					
13	Me siento satisfecho y feliz en mi trabajo					
14	La cultura organizacional de mi empresa es positiva y motivadora					
15	Los líderes de la institución fomentan actitudes positivas y constructivas entre los empleados					
Y: Desempeño Laboral		1	2	3	4	5
Y₁ Conocimientos		TD	ED	NDNA	DA	TA
16	Dispongo de la información necesaria para realizar mi trabajo de manera efectiva					
17	Tengo acceso a la información relevante para tomar decisiones y realizar mi trabajo					
18	Mi trabajo es valorado y apreciado por la organización					
19	Tengo suficiente tiempo para realizar mi trabajo de manera efectiva					
20	La organización fomenta un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal					
Y₂ Habilidades		TD	ED	NDNA	DA	TA
21	Utilizo mis habilidades y talentos para realizar mi trabajo de manera efectiva					
22	Siento que mis habilidades y talentos son valorados por la organización					
23	Poseo las habilidades y conocimientos necesarios para realizar mi trabajo de manera efectiva					
24	Soy capaz de resolver problemas complejos y tomar decisiones informadas en mi trabajo					
25	Me siento confiado en mi capacidad para resolver problemas y tomar decisiones informadas en mi trabajo					

Y ₃ Motivación		TD	ED	NDNA	DA	TA
26	Me siento motivado para realizar mi trabajo de manera efectiva					
27	Me siento comprometido con mi trabajo y dispuesto a hacer un esfuerzo adicional si es necesario					
28	La organización proporciona oportunidades para realizar tareas interesantes y desafiantes					
29	Me siento inspirado y motivado para aprender más sobre mi trabajo y mi campo					
30	Me siento emocionalmente conectado con mi trabajo y la organización					

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

CARTA DE PRESENTACIÓN

San Vicente de Cañete, 21 de junio de 2023

Señor: Dr. Julio Cesar Quispe Calderón

Asunto: **EVALUACIÓN Y VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Mediante el presente me dirijo a Ud. Para expresarles mi cordial saludo y estima, así mismo paso a informar lo siguiente:

Que elaborando actualmente la Tesis denominada: **“clima laboral y desempeño laboral de los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación, distrito fiscal cañete, 2022”** a fin de optar el título profesional de Licenciado en Administración.

Es por ello, llevo desarrollando un estudio de investigación en el cual se incluye la aplicación de un instrumento como es en mi caso el cuestionario: “Cuestionario sobre el clima laboral y el desempeño laboral”, para evaluar y fundamentar la relación que existen entre sí, ubicado en el ministerio público-fiscalía de la nación, distrito fiscal cañete, siendo la población a encuestar “los servidores públicos”, por lo que, pido encarecidamente a Ud. Tenga bien a realizar la validación de este instrumento de investigación, con la finalidad de cumplir con la Validación de “Juicio de Expertos”

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

Atentamente,



Bach. Luis Guillermo Soto Apolaya

DNI N° 76350845

Adjunto:

- Título de la investigación y Matriz de consistencia (problema, objetivos, hipótesis general, metodología, población y muestra).
- Instrumento “Cuestionario” – Formato

Evaluación de instrumentos de validación

Marque con un (X) según considere la opción mostrada en los ítems en la aplicación del Cuestionario: Correcto, Modificar (Observación y/o comentario)

Ítem	Correcto	Modificar	Observación/comentario
1	X		
2	X		
3	X		
4	X		
5	X		
6	X		
7	X		
8	X		
9	X		
10	X		
11	X		
12	X		
13	X		
14	X		
15	X		
16	X		
17	X		
18	X		
19	X		
20	X		
21	X		
22	X		
23	X		
24	X		
25	X		
26	X		
27	X		
28	X		
29	X		
30	X		

Opinión de validación: Aplicable (X) No Aplicable ()

Nombres y apellidos del Experto: _____JULIO CESAR QUISPE CALDERON_____

DNI: _____21525996_____

Especialidad: _____DOCTOR EN EDUCACIÓN_____


Firma

CARTA DE PRESENTACIÓN

San Vicente de Cañete, 21 de junio de 2023

Señor: Dr. Julio Cesar Lujan Minaya

Asunto: **EVALUACIÓN Y VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Mediante el presente me dirijo a Ud. Para expresarles mi cordial saludo y estima, así mismo paso a informar lo siguiente:

Que elaborando actualmente la Tesis denominada: **“clima laboral y desempeño laboral de los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación, distrito fiscal cañete, 2022”** a fin de optar el título profesional de Licenciado en Administración.

Es por ello, llevo desarrollando un estudio de investigación en el cual se incluye la aplicación de un instrumento como es en mi caso el cuestionario: “Cuestionario sobre el clima laboral y el desempeño laboral”, para evaluar y fundamentar la relación que existen entre sí, ubicado en el ministerio público-fiscalía de la nación, distrito fiscal cañete, siendo la población a encuestar “los servidores públicos”, por lo que, pido encarecidamente a Ud. Tenga bien a realizar la validación de este instrumento de investigación, con la finalidad de cumplir con la Validación de “Juicio de Expertos”

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

Atentamente,



Bach. Luis Guillermo Soto Apolaya

DNI N° 76350845

Adjunto:

- Título de la investigación y Matriz de consistencia (problema, objetivos, hipótesis general, metodología, población y muestra).
- Instrumento “Cuestionario” – Formato

Evaluación de instrumentos de validación

Marque con un (X) según considere la opción mostrada en los ítems en la aplicación del Cuestionario: Correcto, Modificar (Observación y/o comentario)

Ítem	Correcto	Modificar	Observación/comentario
1	x		
2	x		
3	x		
4	x		
5	x		
6	x		
7	x		
8	x		
9	x		
10	x		
11	x		
12	x		
13	x		
14	x		
15	x		
16	x		
17	x		
18	x		
19	x		
20	x		
21	x		
22	x		
23	x		
24	x		
25	x		
26	x		
27	x		
28	x		
29	x		
30	x		

Opinión de validación: Aplicable (x) No Aplicable ()

Nombres y apellidos del Experto: ___ Dr. Julio Cesar Lujan Minaya _____

DNI: ___01221425_____

Especialidad: ___Licenciado en Administracion, Doctor en Administracion_____



Firma

CARTA DE PRESENTACIÓN

San Vicente de Cañete, 21 de junio de 2023

Señor: Mg. Andrea Ferrer Quispe

Asunto: **EVALUACIÓN Y VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Mediante el presente me dirijo a Ud. Para expresarles mi cordial saludo y estima, así mismo paso a informar lo siguiente:

Que elaborando actualmente la Tesis denominada: **“clima laboral y desempeño laboral de los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación, distrito fiscal cañete, 2022”** a fin de optar el título profesional de Licenciado en Administración.

Es por ello, llevo desarrollando un estudio de investigación en el cual se incluye la aplicación de un instrumento como es en mi caso el cuestionario: “Cuestionario sobre el clima laboral y el desempeño laboral”, para evaluar y fundamentar la relación que existen entre sí, ubicado en el ministerio público-fiscalía de la nación, distrito fiscal cañete, siendo la población a encuestar “los servidores públicos”, por lo que, pido encarecidamente a Ud. Tenga bien a realizar la validación de este instrumento de investigación, con la finalidad de cumplir con la Validación de “Juicio de Expertos”

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

Atentamente,



Bach. Luis Guillermo Soto Apolaya

DNI N° 76350845

Adjunto:

- Título de la investigación y Matriz de consistencia (problema, objetivos, hipótesis general, metodología, población y muestra).
- Instrumento “Cuestionario” – Formato

Evaluación de instrumentos de validación

Marque con un (X) según considere la opción mostrada en los ítems en la aplicación del Cuestionario: Correcto, Modificar (Observación y/o comentario)

Ítem	Correcto	Modificar	Observación/comentario
1	X		
2	X		
3	X		
4	X		
5	X		
6	X		
7	X		
8	X		
9	X		
10	X		
11	X		
12	X		
13	X		
14	X		
15	X		
16	X		
17	X		
18	X		
19	X		
20	X		
21	X		
22	X		
23	X		
24	X		
25	X		
26	X		
27	X		
28	X		
29	X		
30	X		

Opinión de validación: Aplicable (X) No Aplicable ()

Nombres y apellidos del Experto: Andrea Ferrer Quispe

DNI: 71994720

Especialidad: Maestría / Lic. Administración


Firma

CARTA DE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

San Vicente de Cañete, 23 de junio de 2023

Señor Doctor:

JESUS DOMINGO MAVILA SALON

Presidente (e) de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Cañete

Mesa_partes_unicacanete@mpfn.gob.pe

Presente.-

Asunto: Solicito Autorización para realizar Proyecto de Investigación sobre la Institución Pública Ministerio Público – Fiscalía de la Nación Distrito Fiscal de Cañete

Yo, Luis Guillermo Soto Apolaya, identificado con DNI N° 76350845, graduado de la Universidad Nacional de Cañete, actualmente con Grado Bachiller en Ciencias Empresariales; respetuosamente digo:

Tengo el honor de dirigirme a usted y a la vez indicarle que me encuentro deseoso de realizar un Proyecto de Investigación sobre; "el Clima laboral y desempeño laboral de los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación, distrito fiscal cañete", ello con la finalidad de obtener el Título Profesional de Licenciado en la Carrera de Administración, por tal motivo manifiesto mi interés por realizar dicha investigación en la Institución del Ministerio Público – Distrito Fiscal de Cañete, Por tal motivo, **SOLICITO la debida autorización mediante documento formal; para desarrollar la investigación, hacer uso del nombre de la Institución y disponer de información; con fines únicamente investigativos.**

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

Atentamente,



Bach. Luis Guillermo Soto Apolaya

DNI N° 76350845

Cel: 986862712

Correo: luis.soto.adm@gmail.com

MINISTERIO PÚBLICO	
MESA ÚNICA DE PARTES	
ADMINISTRATIVA	
DISTrito	CAÑETE
23 JUN 2023	
HORA: 08:50	FOLIOS: 01
RECEPCIONADO POR:	4



San Vicente De Cañete, 28 de Junio de 2023

CARTA N° 000085-2023-MP-FN-ADMDFCAÑE

Señor:

SOTO APOLAYA LUIS GUILLERMO - DNI: 76350845

Asunto : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

Referencia : SOLICITUD ESCRITO (23JUN2023)

Expediente : MUPDFC20230002175

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente en atención al asunto y al documento de la referencia, **SE AUTORIZA** el desarrollo del proyecto de investigación titulado "Clima laboral y desempeño laboral de los servidores en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete"; asimismo, de hacer uso del nombre de la Institución y disponer de la información institucional con fines de investigación.

Al respecto, se le solicita que, una vez culminado su trabajo de investigación remita a este Despacho, copia certificada de su proyecto de investigación, conteniendo los aportes, resultados, conclusiones y sugerencias.

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

Atentamente,

LIC. EDWIN AUGUSTO FIERRO CAMPOS
ADMINISTRADOR DEL DISTRITO FISCAL CAÑETE

ADMINISTRACION DEL DISTRITO FISCAL CAÑETE

(511) 625-5555

Jirón Sepúlveda N° 217 – Distrito de San Vicente de
Cañete, Cañete, Lima
www.fiscalia.gob.pe

EXPEDIENTE : MUPDFC20230002175

CODUN : CFSTW

R. 8812

EFC/jzd



ESCRITO

San Vicente de Cañete, 03 de julio de 2023

Señor Licenciado:

EDWIN AUGUSTO FIERRO CAMPOS

Administrador del Distrito Fiscal de Cañete

Mesa_partes_unicacane@mpfn.gob.pe

Presente.-

Asunto: Solicito que indique cuantos servidores hay laborando dentro del Distrito Fiscal de Cañete

Yo, Luis Guillermo Soto Apolaya, identificado con DNI N° 76350845, graduado de la Universidad Nacional de Cañete, actualmente con Grado Bachiller en Ciencias Empresariales; respetuosamente digo:

Tengo el honor de dirigirme a usted y a la vez solicitarle que me indique mediante escrito cual es la cantidad de servidores Públicos se encuentran laborando dentro del Distrito Fiscal de Cañete, todo ello para continuar con la realización de la realización de la Tesis, la misma que fue autorizada por su persona mediante Carta N° 0085-2023-MP-FN-ADMDFCAÑE de fecha 28 de junio de 2023, para realizarla en la Institución que Administra.

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

Atentamente,

Bach. Luis Guillermo Soto Apolaya

DNI N° 76350845

Cel: 986862712

Correo: luis.soto.adm@gmail.com



San Vicente De Cañete, 04 de Julio del 2023



Firma
Digital

Firmado digitalmente por FIERRO
CAMPOS Edwin Augusto FAU
20131370301 soft
Administrador Del Df Cañete
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04.07.2023 17:20:59 -05:00

CARTA N° 000087-2023-MP-FN-ADMDFCAÑE

Sr(a).

SOTO APOLAYA LUIS GUILLERMO - DNI: 76350845

Asunto : Cantidad de servidores del Distrito Fiscal de Cañete.

Referencia : PROVEIDO N° 004963-2023-MP-FN-ADMDFCAÑE (4JUL2023)

Expediente : MUPDFC20230002299

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia comunicar que el Ministerio Publico Distrito Fiscal de Cañete cuenta con 243 servidores, de los cuales 67 son personal fiscal y 176 personal administrativo.

Lo que se comunica para su conocimiento y fines.

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

Atentamente,

EDWIN AUGUSTO FIERRO CAMPOS
ADMINISTRACION DEL DISTRITO FISCAL CAÑETE

EFC/afs

ADMINISTRACION DEL DISTRITO FISCAL CAÑETE

(511) 625-5555

Jirón Sepúlveda N° 217 – Distrito de San Vicente de
Cañete, Cañete, Lima

www.fiscalia.gob.pe

EXPEDIENTE : MUPDFC20230002299

CODUN : ENTQW

R. 9009

EFC/afs



VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Código N°001

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD

Yo, Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernández Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales valido el informe titulado: "Clima laboral y desempeño laboral de los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación, distrito fiscal cañete, 2022"

Cuyo autor es, Luis Guillermo Soto Apolaya, identificado con DNI N° 76350845, declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha constatado un porcentaje de similitud del **15%**, verificable en el resumen de reporte automatizado de similitudes que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud no constituye plagio, y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar, además, el recibo digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Cañete, 22 de noviembre del 2023

Se adjunta:

- Resumen del reporte automatizado de similitudes
- Recibo Digital

VALIDADO POR:

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES





VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

- Resumen del reporte automatizado de similitudes

Clima laboral y desempeño laboral de los servidores del ministerio público-fiscalía de la nación, distrito fiscal cañete, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	ENVIROPROYECT S.R.LTDA.. "DAP de la Planta Industrial de Lavado y Teñido de Prendas de Vestir-IGA0009934", Oficio N° 02831-2008-PRODUCE/DVI/DGI-DAAI, 2020 Publicación	1%
6	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%



VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

8	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
9	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%



VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

- Recibo Digital



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	LUIS GUILLERMO SOTO APOLAYA
Título del ejercicio:	TESIS POR SUSTENTAR
Título de la entrega:	Clima laboral y desempeño laboral de los servidores del min...
Nombre del archivo:	3_Tesis_Clima_Loboral_Informe_Final.pdf
Tamaño del archivo:	2.97M
Total páginas:	89
Total de palabras:	18,308
Total de caracteres:	106,044
Fecha de entrega:	07-nov.-2023 12:38p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2220764370

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Clima laboral y desempeño laboral de los
servidores del ministerio público-fiscalía de la
nación, distrito fiscal cañete, 2022

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Licenciado en Administración

AUTOR:
Luis Guillermo Soto Apolaya
ORCID: 0009-0005-6258-1118

ASESOR:
Dr. Jesús Enrique Reyes Acevedo
ORCID: 0000-0003-1387-682X

San Vicente de Cañete, 2023, Perú

Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad de Cañete, en la sala de sustentaciones de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 14: 00 horas, del día 06 de diciembre del 2023, se reunió el Jurado Evaluador y el asesor, designados por decreto N°267-2023.

Presidente(a): Dr. Jorge Lázaro Franco Medina
Secretario (a): Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno
Vocal: Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega
Asesor: Dr. Jesús Enrique Reyes Acevedo

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: "Clima laboral y desempeño laboral de los servidores del Ministerio Público-Fiscalía de la Nación, distrito fiscal, Cañete, 2022", presentada por el Bachiller Luis Guillermo Soto Apolaya para optar al Título Profesional de Licenciado en Administración.

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el sustentante dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador calificó la sustentación o defensa de la investigación según los siguientes criterios, y promediando las notas del jurado se obtuvo:

Criterio	Desaprobado (menor de 14)	Regular (14 -15)	Bueno (16-17)	Muy bueno (18-19)	Excelente (20)	Puntaje
Claridad de la exposición			16			16
Dominio del tema			16			16
Visión holística del trabajo			16			16
Promedio						16

** Para el caso de sustentación de dos personas se debe incorporar dos cuadros, uno para cada uno.

Para obtener la nota final de todo el proceso de investigación, conforme al artículo 100° y 101° del Reglamento General de Investigación de la Universidad Nacional de Cañete aprobado mediante Resolución N° 180-2023-UNDC/CO, se procedió a calcular la nota final:

Nota del Informe (valor 40%)	Nota de Sustentación (valor 60%)	Nota Final
16	16	16

(*) Cálculo: (Nota Informe * 0.40) + (Nota de Defensa * 0.60) = Nota final

Para el caso de dos sustentantes, se debe incluir una columna adicional a la izquierda y poner los nombres de cada uno de ellos, y calificar en forma individual.

Y, establece como calificación FINAL: 16.. (en letras DIESEISES)

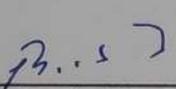
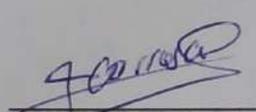


- Aprobado, con nota Regular (...), Bueno (X.), Muy Bueno (...), Excelente (...)
- Desaprobado (...)

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) (X), impedido(s) () para realizar los trámites que corresponden a la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración.

****Si fuera el caso, que de los dos sustentantes uno fuera aprobado y otro desaprobado, se tendrá que diferenciar quien queda expedito y quien impedido de seguir los tramites.**

Siendo las. /16. Horas se dio por terminado el acto de sustentación.

 Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno Secretario	 Dr. Jorge Lázaro Franco Medina Presidente	 Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega Vocal	 Dr. Jesús Enrique Reyes Acevedo Asesor
---	---	--	---