

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS**

**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS**  
**INTERNACIONALES**



**TESIS**

“Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Área de Notificaciones del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, Sede Puente Piedra- 2023”

**AUTORAS:**

Bach Yacila Rosales, Marjorie

Bach. Zapata Cañahua, Ana Carolina

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

**ASESOR:**

MG. Cumpa LLontop Luis

ID ORCID: 0000-0002-7493-2658

DNI N° 07247861

**LIMA - PERÚ**

**2023**

**INFORME DE SIMILITUD N°118-2023-UPCI-FCEYN-REHO-TT**

**A** : **MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR**  
Decano (e) de la Facultad de Ciencias Empresariales y de Negocios

**DE** : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**  
Docente Operador del Programa Turnitin

**ASUNTO** : Informe de evaluación de Similitud de Tesis:  
**BACHILLER YACILA ROSALES, MARJORIE**  
**BACHILLER ZAPATA CAÑAHUA, ANA CAROLINA**

**FECHA** : Lima, 7 de diciembre de 2023.


---

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático **Turnitin** (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado la Tesis titulada: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE NOTIFICACIONES DEL MINISTERIO PÚBLICO EN EL DISTRITO FISCAL LIMA NOROESTE, SEDE PUENTE PIEDRA - 2023”**, presentado por las Bachilleres **YACILA ROSALES, MARJORIE** y **ZAPATA CAÑAHUA, ANA CAROLINA**.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que la Tesis en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 5%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, las Bachilleres en mención **PUEDEN CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,

  
-----  
**MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**  
Universidad Peruana de Ciencias e Informática  
Docente Operador del Programa Turnitin

*Adjunto:*

- \*Recibo digital turnitin*
- \*Resultado de similitud*

## **DEDICATORIA**

A mis padres, por la semilla de superación que han sembrado en mí, y a mis profesores que han sido mi guía estudiantil, y que con sus enseñanzas y orientaciones me permitieron culminar el presente trabajo.

**Bach. Yacila Rosales, Marjorie**

El presente proyecto se lo dedico a mis padres, por su amor infinito y apoyo incondicional; a mis maestros por educarme en mi formación profesional; y en especial mi pequeña hija, que es mi fuente de fortaleza e inspiración, a quien, le enseño día a día con el ejemplo, a aprender a persistir y ser constante con sus expectativas, anhelos e ideales.

**Bach. Zapata Cañahua, Ana Carolina**

## AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por haberme proporcionado una gran familia y disfrutar con ellos momentos inolvidables, siendo una fuente de apoyo en cada decisión e incentivarme a cumplir con excelencia el desarrollo de esta tesis. No ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, a su amor, a su inmensa bondad y apoyo, lo complicado de lograr esta meta se ha notado menos. Les agradezco, y les hago presente mi gran afecto hacia todos ustedes, mi hermosa familia.

**Bach. Yacila Rosales, Marjorie**

En primera instancia le agradezco a Dios, ya que es mi guía y por la enseñanza enriquecida en valores y amor al prójimo. A mi familia, por los consejos, las palabras ánimos y apoyo constante, en especial a mi madre por su ahínco y persistencia en no permitirme dejar mis expectativas y anhelos profesionales. A mi pequeña hija, a quien le quiero enseñar que soñar no cuesta nada, pero lo vale todo, que no existen imposibles para Dios, más las limitaciones que uno mismo cree en su mente. ¡Todo se puede! A mis maestros, por su asesoría constante, por inculcarnos y encaminarnos en nuestra etapa de estudiantes.

**Bach. Zapata Cañahua, Ana Carolina**

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado, en cumplimiento del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática, aprobado por Resolución No. 373-2019-UPCI-R; y en estricto cumplimiento del requisito establecido por el Artículo No. 45, de la Ley No. 30220; donde se indica que “la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca” presento ante ustedes la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Área de Notificaciones del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, Sede Puente Piedra- 2023”, la misma que será sometida a vuestra consideración, evaluación y juicio profesional; a fin de que su aprobación me lleve a ostentar el título profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iii
<b>PRESENTACIÓN</b> .....	iv
<b>ÍNDICE</b> .....	v
<b>INDICE DE TABLAS</b> .....	vii
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	ix
<b>RESUMEN</b> .....	xi
<b>ABSTRACT</b> .....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
1.1. Realidad problemática .....	1
1.2. Planteamiento del problema.....	4
1.3. Hipótesis de la investigación .....	5
1.4. Objetivos de la investigación .....	6
1.5 Variables, dimensiones e indicadores.....	7
1.6. Justificación del estudio .....	7
1.7. Antecedentes nacionales e internacionales .....	8
1.8. Marco teórico .....	13
1.9. Definición de términos básicos .....	20
<b>II. MÉTODO</b> .....	21
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	21
2.2. Población y muestra.....	22

2.3. Técnicas para la recolección de datos .....	22
2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos.....	22
2.5. Procesamiento y análisis de datos.....	24
2.6. Aspectos éticos.....	25
<b>III. RESULTADOS</b> .....	<b>26</b>
3.1. Resultados descriptivos.....	26
3.2. Prueba de normalidad .....	44
3.3. Contrastación de las Hipótesis .....	46
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	<b>48</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	<b>50</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>51</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>52</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>58</b>
Anexo 1. Matriz de consistencia .....	59
Anexo 2. Instrumentos de recolección de Datos.....	61
Anexo 3. Base de datos.....	63
Anexo 4. Evidencia de similitud digital.....	64
Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio .....	66
Anexo 6. Ficha de validación de instrumento por juicio de experto .....	68

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variables, dimensiones e indicadores .....	7
Tabla 2. Análisis de fiabilidad (Alfa).....	23
Tabla 3. Análisis detallado de confiabilidad (Alfa) .....	23
Tabla 4. Resultado a P1. ¿Cree que el organigrama de la institución es fácil de entender y de seguir?.....	26
Tabla 5. Resultados a P2. ¿La departamentalización en la institución permite una comunicación y colaboración efectiva entre los diferentes departamentos? .....	27
Tabla 6. Resultados a P3. ¿Cree que la institución valora y reconoce sus habilidades y conocimiento especializados? .....	28
Tabla 7. Resultados a P4. ¿Está familiarizado/a con la misión de la institución y cómo se relaciona con su trabajo?.....	29
Tabla 8. Resultados a P5. ¿Cree que sus funciones y responsabilidades están alineadas con los objetivos de la institución?.....	30
Tabla 9. Resultados a P6. ¿Siente que sus tareas diarias están claramente definidas?.....	31
Tabla 10. Resultados a P7. ¿Siente que la institución reconoce y recompensa adecuadamente su desempeño?.....	32
Tabla 11. Resultados a P8. ¿Cree que el horario de trabajo en la institución es flexible y se adapta a sus necesidades? .....	33
Tabla 12. Resultados a P9. ¿Cree que la institución fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y positivo?.....	34
Tabla 13. ¿Cree que su actitud en el trabajo es positiva y proactiva?.....	35



Tabla 14. Resultados a P11. ¿Se siente comprometido/a con su trabajo y los objetivos de la institución?.....	36
Tabla 15. Resultados a P12. ¿Siente que la institución proporciona los recursos necesarios para que pueda ser proactivo/a?.....	37
Tabla 16. Resultados a P13. ¿Siente que la institución fomenta la creatividad y la innovación en el ambiente laboral? .....	38
Tabla 17. Resultados a P14. ¿Cree que sus habilidades para resolver problemas han tenido un impacto positivo en sus resultados y su desempeño laboral? .....	39
Tabla 18. Resultados a P15. ¿Cree que es competente en el uso de herramientas de comunicación digital en su trabajo?.....	40
Tabla 19. Resultados a P16. ¿Cree que es eficiente en su trabajo?.....	41
Tabla 20. Resultados a P17. ¿Siente que la institución proporciona los recursos necesarios para que pueda trabajar de manera eficaz? .....	42
Tabla 21. Resultados a P18. ¿Cree que sus habilidades para trabajar de manera efectiva han tenido un impacto positivo en sus resultados y desempeño laboral?.....	43
Tabla 22. Resultado de la prueba de normalidad .....	44
Tabla 23. Correlación general.....	46
Tabla 24. Correlación específica 1.....	47
Tabla 25. Correlación específica 2.....	47
Tabla 26. Correlación específica 3.....	47

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultados a P1. ¿Cree que el organigrama de la institución es fácil de entender y de seguir?.....	26
Figura 2. Resultados a P2. ¿La departamentalización en la institución permite una comunicación y colaboración efectiva entre los diferentes departamentos? .....	27
Figura 3. Resultados a P3. ¿Cree que la institución valora y reconoce sus habilidades y conocimiento especializados?.....	28
Figura 4. Resultados a P4. ¿Está familiarizado/a con la misión de la institución y cómo se relaciona con su trabajo?.....	29
Figura 5. Resultados a P5. ¿Cree que sus funciones y responsabilidades están alineadas con los objetivos de la institución?.....	30
Figura 6. Resultados a P6. ¿Siente que sus tareas diarias están claramente definidas?.....	31
Figura 7. Resultados a P7. ¿Siente que la institución reconoce y recompensa adecuadamente su desempeño?.....	32
Figura 8. Resultados a P8. ¿Cree que el horario de trabajo en la institución es flexible y se adapta a sus necesidades? .....	33
Figura 9. Resultados a P9. ¿Cree que la institución fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y positivo?.....	34
Figura 10. Resultados a P10. ¿Cree que su actitud en el trabajo es positiva y proactiva?.....	35
Figura 11. Resultados a P11. ¿Se siente comprometido/a con su trabajo y los objetivos de la institución?.....	36
Figura 12. Resultados a P12. ¿Siente que la institución proporciona los recursos necesarios para que pueda ser proactivo/a?.....	37

Figura 13. Resultados a P13. ¿Siente que la institución fomenta la creatividad y la innovación en el ambiente laboral? .....	38
Figura 14. Resultados a P14. ¿Cree que sus habilidades para resolver problemas han tenido un impacto positivo en sus resultados y su desempeño laboral? .....	39
Figura 15. Resultados a P15. ¿Cree que es competente en el uso de herramientas de comunicación digital en su trabajo?.....	40
Figura 16. Resultados a P16. ¿Cree que es eficiente en su trabajo? .....	41
Figura 17. Resultados a P17. ¿Siente que la institución proporciona los recursos necesarios para que pueda trabajar de manera eficaz? .....	42
Figura 18. Resultados a P18. ¿Cree que sus habilidades para trabajar de manera efectiva han tenido un impacto positivo en sus resultados y desempeño laboral?.....	43
Figura 19. Gráfica de normalidad esperada de Clima organizacional .....	44
Figura 20. Gráfica de normalidad esperada de Desempeño laboral.....	45
Figura 21. Diagrama de cajas para las dos variables .....	45
Figura 22. Modelo correlacional .....	46

## RESUMEN

El objetivo general de esta investigación fue “Determinar la relación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023. En lo que se refiere a los métodos el estudio se aplicó un diseño no experimental con enfoque cuantitativo, de corte transversal, descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 10 trabajadores que laboran en la institución, la técnica aplicada fue la encuesta, se utilizó el cuestionario como instrumento, donde se incluyeron las 2 variables en estudio, con 18 ítems y el cual fue aplicado a los colaboradores, asimismo el análisis documental se elaboró en base a la información obtenida. En cuanto a los resultados de la contrastación de la hipótesis general se halló una correlación positiva alta 0,705 (70,5%) y un nivel de significancia de 0.023(menor a 0,05), entre las variables del estudio y en cuanto al resultado de la encuesta se tiene una percepción de que se debe mejorar el Clima organizacional en pro de un buen Desempeño laboral, por lo que los directivos deberían realizar un constante seguimiento y mejora continua de las variables mencionadas. En conclusión, se determinó a través de la correlación de la hipótesis general que “existe relación significativa entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023”.

Palabras claves: Clima organizacional, Desempeño laboral, Estructura organizacional, Claridad organizacional, Condiciones de trabajo, Actitud laboral, Aptitud laboral, Productividad laboral.

## ABSTRACT

The general objective of this research was “To determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the workers in the notifications area of the Public Ministry in the fiscal district of Lima Noroeste, Puente Piedra headquarters - 2023. Regarding the Methods The study applied a non-experimental design with a quantitative, cross-sectional, descriptive, correlational approach. The population was made up of 10 workers who work in the institution, the technique applied was the survey, the questionnaire was used as an instrument, where the 2 variables under study were included, with 18 items and which was applied to the collaborators, likewise the documentary analysis was prepared based on the information obtained. Regarding the results of the testing of the general hypothesis, a high positive correlation of 0.705 (70.5%) and a significance level of 0.023 (less than 0.05) was found between the variables of the study and regarding as a result of the survey, there is a perception that the organizational climate must be improved in favor of good work performance, so managers should constantly monitor and continuously improve the aforementioned variables. In conclusion, it was determined through the correlation of the general hypothesis that "there is a significant relationship between the organizational climate and the work performance of the workers in the notification area of the Public Ministry in the fiscal district of Lima Noroeste, Puente Piedra headquarters - 2023”.

Keywords: Organizational climate, Work performance, Organizational structure, Organizational clarity, Working conditions, Work attitude. Work aptitude, Work productivity.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### 1.1. Realidad problemática

Las investigaciones llevadas a cabo con respecto al clima organizacional coinciden en señalar que los factores que la conforman: estructura, procesos, políticas y sistemas, se relacionan y posibilitan el buen rendimiento con el desempeño laboral de los trabajadores

Cabe resaltar la preocupación de los investigadores académicos con respecto a las variables que son tomadas en el presente estudio, teniendo presente que el recurso humano es uno de los recursos más importantes en el desenvolvimiento de las actividades de las empresas y que se deben desarrollar en un buen ambiente o clima organizacional para alcanzar altos rendimientos, acompañados con el buen desempeño laboral.

A continuación, se desarrollan las percepciones de lo previamente señalado en los respectivos niveles:

#### **A nivel Internacional**

“Estos casi dos años de cambio radical en la forma de trabajar y relacionarnos han sido un gran desafío para las empresas e instituciones que han debido equilibrar la necesidad de ser productivos, con el cuidado físico y emocional de sus equipos. La tarea no ha sido fácil y, además, no ha estado ajena a un tiempo de cambios sociopolíticos que han impactado globalmente el bienestar de todas las personas. En este contexto, la medición de clima ha adquirido aún más relevancia que en años anteriores. Estudios de clima organizacional realizados

por MIDE UC, entre el 2020 y 2021, en los que cerca de 10 mil personas han expresado sus opiniones, reflejan que, a pesar de las complejidades, hay ámbitos fortalecidos, pero también otros muy perjudicados. De las 18 dimensiones del clima evaluadas en la encuesta de MIDE UC, aquí se exponen los resultados más sobresalientes. Las tres dimensiones mejor evaluadas son las siguientes:

- Ambiente interpersonal (73% de apreciaciones positivas): las personas perciben que existe apoyo y confianza al interior de su equipo, y que los conflictos generalmente se resuelven de forma abierta y buscando las mejores soluciones.

- Claridad organizacional (71% de apreciaciones positivas): las personas perciben claridad sobre qué funciones y tareas deben realizar y cómo su trabajo contribuye a las metas del equipo, y que, además, el proyecto institución o empresa es conocido para todos.

- Diversidad e inclusión (70% de apreciaciones positivas): las personas perciben que existe un ambiente de trabajo respetuoso, que valora e incluye las diferencias, y que las jefaturas valoran los aportes de cada uno independiente de sus características” (Zapata, 2022)

“Según un reporte de Gallup, más de la mitad de la población trabajadora (53%) en Latinoamérica está estresada; para el resto del mundo el reporte es de 44 por ciento. Pero al observar el caso de las mujeres, el nivel escala hasta el 60 por ciento. Ocho de cada 10 trabajadores y trabajadoras en nuestro país y nuestra región latinoamericana no disfrutan lo que hacen para generar ingresos, según el informe El estado del lugar de trabajo global 2022. La falta de compromiso que sienten, o mejor dicho, que no sienten con la empresa es atribuible a factores económicos, personales y sociales, pero el 70% se debe a

la persona que lidera el equipo. El reporte, elaborado por especialistas de la consultoría Gallup, muestra también que América Latina y el Caribe tiene niveles superiores de agotamiento laboral (burnout), estrés y tristeza respecto al resto del mundo. Y son las mujeres latinas quienes experimentan mucho más estos sentimientos abrumadores. Si casi el 80% de las personas en la región no siente una fuerte conexión emocional y compromiso con su empleo “es atribuible al líder. No a las políticas de la empresa o a la tecnología, es a quien administra los equipos”, apuntó Hugo Ledesma, gerente regional en Latinoamérica de Gallup. La gente prefiere “una persona que las desarrolle, a una que les dé instrucciones”, explicó en la presentación del reporte vía remota. Esto invita a una reflexión para ambas partes, líderes y trabajadores y trabajadoras, agregó” (Juárez, 2022).

### **Nacional**

“El clima organizacional es uno de los aspectos más importantes para los trabajadores. En ese contexto, Aptitus realizó una encuesta donde encontró que el 81% de los trabajadores considera que el clima es muy importante para su desempeño laboral. En tanto, el 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar a su actual trabajo si tuviera un mal clima laboral. Sin embargo, el 19% dijo que este aspecto no influye en sus funciones. “Toda empresa tiene una estrategia definida para satisfacer a sus clientes; pero no tienen idea de por qué un trabajador con talento elige una empresa en vez de otra. Por lo tanto, primero deben comprender que sus trabajadores son de distintas generaciones y por ende valoran o están enfocados en diferentes cosas”, afirmó Joseph Zumaeta, gerente de Aptitus.



Indicó, por ejemplo, para los millennials prima el balance entre el trabajo y su vida personal, la flexibilidad de horarios, el crecimiento profesional a un mediano plazo, el feedback inmediato, sentirse pieza clave dentro de la organización, capacitaciones, entre otros aspectos. En cuanto a cómo se desarrolla el ambiente laboral en la organización, el 70% refirió que toman en cuenta sus opiniones, sugerencias, ideas o soluciones y el 30% que no lo hacen. De igual manera, sólo el 49% de los trabajadores manifestó que practican la meritocracia como forma de reconocimiento o premio a su desempeño” (Andina, 2018)

#### **A nivel institucional:**

- En el área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito Fiscal Lima Noroeste, sede Puente Piedra se observa que el servicio brindado no es el adecuado, debido a la falta de comunicación y coordinación de las áreas respectivas, quejas de los colaboradores en relación a la desequilibrada distribución de los casos que se les asigna, deficiencias de control, ausentismo laboral, falta de compromiso institucional; condiciones inadecuadas de infraestructura, equipos y materiales para realizar las labores, generando un clima organizacional totalmente desafiante, impidiendo que el colaborador pueda tener un Desempeño laboral de forma eficiente y eficaz, por lo que de continuar esta problemática ,se pone en riesgo la buena atención del servicio; de allí que el presente trabajo sirva de referente a los directivos ,para una adecuada toma de decisiones que permitan el logro de los objetivos institucionales.

### 1.2. Planteamiento del problema

#### 1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023?

#### 1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la Estructura organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023?

¿Qué relación existe entre la Claridad organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023?

¿Qué relación existe entre las Condiciones de trabajo y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023?

### 1.3. Hipótesis de la investigación

#### 1.3.1. Hipótesis general

Existe relación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023

#### 1.3.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre la Estructura organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023

Existe relación entre la Claridad organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023

Existe relación entre las Condiciones de trabajo y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023

#### 1.4. Objetivos de la investigación

##### 1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023

##### 1.4.2. Objetivos específicos

Establecer el nivel de relación entre la Estructura organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023

Determinar el nivel de relación entre la Claridad organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023

Determinar el nivel de relación entre las Condiciones de trabajo y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023

## 1.5 Variables, dimensiones e indicadores.

*Tabla 1. Variables, dimensiones e indicadores*

Variables	Dimensiones	Indicadores
Clima organizacional	Estructura organizacional	Organigrama
		Departamentalización
		Especialización
		Misión
	Claridad organizacional	Funciones
		Tareas
		Remuneración salarial
	Condiciones de trabajo	Horario de trabajo
		Ambiente de trabajo
		Actitud laboral positiva
Desempeño laboral	Actitud laboral	Compromiso laboral
		Proactividad
		Creatividad
	Aptitud laboral	Resolución de problemas
		Comunicación digital
		Eficiencia
	Productividad laboral	Eficacia
		Efectividad

## 1.6. Justificación del estudio

### 1.6.1. Justificación teórica

La presente investigación busca, a través de las diversas Teorías que sustentan los conceptos de clima organizacional y desempeño laboral, encontrar respuestas a los acontecimientos internos que se desarrollan, basados en: estructura organizacional, claridad

organizacional, condiciones de trabajo<sup>9</sup> y su relación con el desempeño laboral, a través de: Actitud, aptitud y productividad laboral, que a través de su contrastación permiten explicarlas dentro del contexto de los trabajadores en el área de notificaciones del Ministerio Público Lima Noroeste.

#### 1.6.2. Justificación metodológica

En el logro de sus objetivos, el trabajo propuesto desarrollará técnicas e instrumentos tales como cuestionarios, los que serán validados por expertos, así como también servir de guías para futuros estudios referentes al clima organizacional y desempeño laboral

#### 1.6.3. Justificación práctica

Los resultados obtenidos permiten conocer, como el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en el área de notificaciones del Ministerio Público Lima Noroeste, lo que será un referente para la mejor toma de decisiones en el logro de los objetivos de la institución.

### 1.7. Antecedentes nacionales e internacionales

#### 1.7.1. Antecedentes nacionales

(Hidalgo, 2022) sostiene: “La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019. Dando, así como variables el clima organizacional y desempeño laboral, lo cual estuvieron fundamentadas teóricamente. La investigación fue de tipo descriptiva correlacional. Fue descriptiva porque se describió tanto a la variable independiente (Clima Organizacional) como a la dependiente (Desempeño Laboral). A su vez fue de tipo no experimental porque, se refiere a que no hay manipulación de alguna variable. La investigación concluye que: La relación que existe entre Clima

organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019. Los resultados indican lo siguiente: Como el valor de sig (valor crítico observado) 0,000 menor que 0.05, correlación de Pearson 0,526 (correlación moderada) rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa, es decir: Existe una relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019, a un nivel de 95% de confiabilidad”.

(Gonzales & Claudia, 2017) “El clima es muy importante para el desarrollo de una organización, en su evaluación y en su adaptación al medio exterior. Un clima rígido, una estructura mal definida y no evolutiva harán que la empresa sea postergada por sus trabajadores, clientes, competidores y público en general. El clima no lo hace la organización, lo hacen y lo distinguen los hombres que la conforman. Se revela la autoestima y la personalidad mediante el comportamiento de los trabajadores, respecto de su propia entidad, y de su filosofía de vida. El estudio se realizó durante el año 2016 de diseño no experimental. Correlacional, los datos fueron obtenidos mediante la aplicación de una encuesta a 60 de los 143 trabajadores de la empresa ATUSA. Los resultados nos indican que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, los indicadores de la estructura organizacional, responsabilidades, comunicación, relaciones, apoyo y cooperación y la toma de decisiones guardan una alta relación positiva con la variable en estudio. El estudio concluye que existe relación alta positiva entre las variables en estudio, clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa ATUSA”.

(Andrade & Huaman, 2019) indica: “Las condiciones de trabajo es un tema relevante en las empresas por el impacto que tiene el recurso humano en cada organización; si una empresa puede promover condiciones de trabajo como lo define Castillo y Prieto (1990) es “todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas. Por ello, las condiciones de trabajo no solo son la higiene, seguridad, aspectos físicos si no también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos” (p.121), siendo adecuadas para su personal esto conlleva reducir de manera considerable lo tasa de incidentes o accidentes dentro de las áreas de trabajo y como disminuir los niveles de estrés de las personas que realizan sus actividades en sus determinados puestos obteniendo por parte de su personal un desempeño laboral superior a lo esperado que se reflejaría en la producción de la empresa fomentando el proceso de desarrollo continuo que las empresas buscan para ser más competitivos con la competencia”

(Alfaro, 2022) afirma: “Esta investigación tiene como objetivo general, Determinar la relación del Clima Organizacional con respecto a la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, 2021. La investigación es Cuantitativa, de tipo Básica, el diseño no experimental descriptivo Correlacional. La población es de 738 servidores públicos, la muestra es de 61 personas. La técnica de recolección de datos utilizado es la encuesta, se utilizaran dos cuestionario como instrumento, uno para cada variable de estudio, Se aplicaron los instrumentos de clima Organizacional y de satisfacción laboral de 18 ítems, cada uno, los resultados

de la estadística descriptivos señalan que el nivel de clima organizacional asciende al nivel de cálida con un 72.13% de los empleados que perciben el clima organizacional como excelente, mientras que la satisfacción laboral asciende al nivel de alto con un 65.57% de los empleados que están satisfechos. Así mismo de la estadística inferencial se concluye, que entre ambas variables se tiene una correlación positiva moderada, ya que el coeficiente de Rho de Spearman fue de  $r = 0,501$ , siendo este hallazgo estadísticamente significativo ( $P < 0,01$ ).

### 1.7.2. Antecedentes internacionales

(Medina, 2021) sostiene: “El presente trabajo de titulación tiene como propósito desarrollar una estructura organizacional que permita el mejoramiento productivo en la gasolinera San Juan del cantón Píllaro. La organización empresarial que permita la concepción de una estructura formal, para la gestión administrativa y de recurso humano, recarga de trabajo, dualidad de funciones, desmotivación, clima organizacional poco armónico, generando disminución en la productividad. La metodología utilizada fue de enfoque cualitativo, modalidad básica y método estudio de casos, la población y la muestra fue finita de diez (10) trabajadores, las técnicas de recolección de información fueron la observación y la entrevista y los instrumentos la lista de cotejo y la guía de entrevista. El referente teórico fueron los antecedentes y la literatura consultada sobre el tema. Los resultados de la observación y aplicación de la entrevista arrojaron las debilidades de la institución y la necesidad de la implementación de una estructura organizacional. Como propuesta se diseñó un modelo de estructura simple o lineal, definiendo con claridad los niveles de jerarquía, así como, se elaboró la descripción de cargos de los diez puestos de trabajo, con el



fin de ser aplicado y, de esta forma propiciar el mejoramiento de todos los procesos internos y la productividad. Se concluye con el cumplimiento de los objetivos planteados y las recomendaciones estuvieron orientadas a la implementación de la estructura propuesta, la utilización de la descripción de cargos sugerida, programas de capacitación, de motivación, atención al cliente y de mejora en la eficiencia, eficacia y clima laboral”.

(Velásquez, 2013) explica: “El presente trabajo se realizó en el marco de la Maestría en Desarrollo Humano Organizacional de la Universidad EAFIT -- Estuvo vinculado al estudio el Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional —Cincel—, además de la Organización VID y la Industria Colombiana de Café —Colcafé—, en la ciudad de Medellín -- Estas dos empresas habían realizado sus estudios de clima organizacional con Cincel, obteniendo resultados destacados, especialmente en la variable —claridad organizacionall, que tiene que ver con el grado en que las personas perciben que han recibido información sobre su trabajo y sobre el funcionamiento de la empresa -- El estudio buscó conocer si el clima organizacional se ve afectado por las prácticas de gestión humana presentes en la claridad organizacional, tales como comunicación, descripción de cargos y participación en la toma de decisiones -- Se utilizó el método hermenéutico para interpretar la información obtenida a partir de la realización de entrevistas semi-estructuradas y el trabajo con grupos focales, con el fin de conocer la percepción de las personas al respecto -- Se encontró que éstas consideran que las prácticas mencionadas sí afectan el clima organizacional y que en gran medida los jefes son responsables de ello -- Se concluye que las prácticas que han llevado a estas organizaciones a reflejar altos niveles de claridad organizacional tienen que ver con su noción

del ser humano, por lo que surge una reflexión para los profesionales de la gestión humana orientada a cuestionar y definir con las directivas cuál es la concepción de hombre con la que se identifica la organización, para establecer políticas y prácticas coherentes con ella”

(Pruna, 2017) “La presente investigación es de carácter documental, cuantitativo y descriptivo, está basada en el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unión Sindical de Trabajadores del Municipio Distrito Metropolitano de Quito, como primer paso se utilizó información de tipo bibliográfica de varios temas, como son: el clima organizacional, rendimiento laboral, psicología laboral, gestión de talento humano, siguiendo con su debido proceso se realizó la recolección de datos mediante la aplicación del instrumento, en este caso la encuesta, misma que mostró varia información la cual requiere que se realice un análisis el cual contribuye a la formulación de las conclusiones y recomendaciones pertinentes. Gracias a las conclusiones se realiza un programa motivacional el cual servirá para mejorar el clima organizacional de la empresa el cual se verá reflejado en el desarrollo de las actividades de cada trabajador”

## 1.8. Marco teórico

### 1.8.1. Clima organizacional

(Ivancevich & Konopaske, 2006) expresan: “Conjunto de propiedades del ambiente laboral, que los empleados perciben de manera directa o indirecta y se considera una de las principales fuerzas que influye en su comportamiento” (p. 630).

#### 1.8.1.1. Estructura organizacional

(Marcó, Aníbal, & Leonel, 2016) aclaran: “Cuando decimos “estructura organizacional” nos referimos a un marco formal de puestos de trabajo, de niveles jerárquicos, de líneas de autoridad y comunicación que influyen sobre la forma de comportarse de las personas y grupos en la organización” (p.79).

#### 1.8.1.1.1. Organigrama

(Marcó, Aníbal, & Leonel, 2016) sostienen: “El organigrama es un diagrama de la estructura formal de la organización. Es una representación visual que muestra las distintas posiciones existentes dentro de una organización, cómo están agrupadas y el flujo de autoridad formal” (p.85).

#### 1.8.1.1.2. Departamentalización

(Ivancevich & Konopaske, 2006) indican: “Forma en que se divide estructuralmente una organización. Algunas de las divisiones más divulgadas son por función, territorio, producto, cliente y proyecto.” (p.536).

#### 1.8.1.1.3. Especialización

(Robbins & Judge, 2009) refieren: “Grado en que las actividades de la organización se subdividen en trabajos separados” (519).

#### 1.8.1.2. Claridad organizacional

(Escobar, s/f) señala: “[...]se refiere a la visión con la que un empleado entiende todo el entorno empresarial. Entre ellos se encuentra su visión y misión, sus retos, la competencia, la estrategia, las oportunidades, las prioridades y los retos”

#### 1.8.1.2.1. Misión

(Marcó, Aníbal, & Leonel, 2016) afirman “es la declaración formal de los objetivos trascendentes y fundacionales de la organización, contesta el porqué y el para qué de su existencia” (p. 123).

#### 1.8.1.2.2. Funciones

(Jiménez, s/f) expresan “Las funciones son el conjunto de responsabilidades, tareas, actividades necesarias para desempeñar un determinado puesto de trabajo”.

#### 1.8.1.2.3. Tareas

(Vallejo, 2015) aclara “Son series agregadas y coordinadas de los elementos del trabajo que se necesitan para producir un resultado determinado, como unidad de producción o servicio al cliente” (p.82).

#### 1.8.1.2.4. Condiciones de trabajo

(Munch, 2010) sostiene “Comprende la seguridad y otros elementos del ambiente laboral.” (p.218).

#### 1.8.1.3. Remuneración salarial

(Ferro, 2019) indica: “El trabajador recibe una retribución económica por la prestación de sus servicios. A esta contraprestación se le denomina “remuneración la cual puede otorgarse en dinero o en especie” (p.18).

##### 1.8.1.3.1. Horario de trabajo

(Ferro, 2019) refiere: “En cambio, el horario está comprendido por el tiempo exacto en el que se inicia y termina la jornada diaria de trabajo” (p.118).

##### 1.8.1.3.2. Ambiente de trabajo

(QuestiónPro, s/f) , señala: “El ambiente laboral o de trabajo son todos los elementos materiales y humanos que pueden influir en las tareas diarias de un trabajo, como el horario, las condiciones de seguridad e higiene del espacio laboral, la disposición de los mismos y también el clima laboral, etc”

#### 1.8.2. Desempeño laboral

(Romani, Romani, & Roque, 2023) afirman: “Es la calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo. Se trata de un concepto en recursos humanos que sirve para poder entender de qué manera una persona se desenvuelve en su rol” (p.149).

##### 1.8.2.1. Actitud laboral

(Robbins & Judge, 2009) explican: “son evaluaciones positivas o negativas que los empleados tienen acerca de ciertos aspectos de su ambiente de trabajo” (p.79).

###### 1.8.2.1.1. Actitud laboral positiva

(Newstrom, 2011) plantea: “Las actitudes laborales positivas predicen conductas constructivas; las actitudes laborales negativas predicen conductas indeseables” (p.222-223).  
de los clientes” (p. 109).

###### 1.8.2.1.2. Compromiso laboral

(Bosch, Paz, & Morgado, 2021) expresan: “Un elemento de gran relevancia para el ambiente de las empresas y su funcionamiento es el engagement laboral. Esto puede ser entendido como el compromiso que tienen los colaboradores con la organización, y con el trabajo en sí mismo” (p.2).

###### 1.8.2.1.3. Proactividad

(Euroinnova, s/f) aclara “Se puede entender por proactividad aquella actitud que ciertas personas asumen para lograr atender una situación o tarea que requiere de un control, para ello desarrollan lo que es una gestión responsable y suelen tener una alta capacidad para responder”.

#### 1.8.2.2. Aptitud laboral

(Robbins & Judge, 2009) sostienen: “En el sentido en que lo usaremos, el término aptitud se refiere a la capacidad que tiene un individuo para llevar a cabo las diferentes tareas de un trabajo” (p.45).

##### 1.8.2.2.1. Creatividad

(Rodríguez, 2006) indica: “la capacidad de producir cosas nuevas y valiosas.” (p.22).

##### 1.8.2.2.2. Resolución de problemas

(Santander, 2021) refiere: “Considerando que suelen surgir problemas laborales en todos los entornos de trabajo, disponer de habilidades que capaciten al trabajador para la resolución de conflictos laborales está muy bien valorado por las empresas”

##### 1.8.2.2.3. Comunicación digital

(Ilfebelt, 2023) señala: “La comunicación digital es el intercambio de información y conocimiento haciendo uso de las herramientas digitales disponibles, puestas a nuestra disposición por la investigación y desarrollo tecnológico”

##### 1.8.2.3. Productividad laboral

(Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) afirman: “la productividad es el cociente producción-insumos dentro de un periodo, considerando la calidad; esta definición puede

aplicarse a la productividad de organizaciones, gerentes, personal de staff y otros trabajadores” (p.550).

#### 1.8.2.3.1. Eficiencia

(García, s/f) explica “Para los presentes fines se puede definir a la eficiencia como el grado de rendimiento en que se realiza un trabajo con respecto a una norma preestablecida (tiempo tipo o estándar)” (p.181).

#### 1.8.2.3.2. Eficacia

(Marcó, Aníbal, & Leonel, 2016) plantean “La eficacia con la que se realizan las acciones de la organización representa una medida del logro de los objetivos propuestos” (p.24).

#### 1.8.2.3.3. Efectividad

(Ivancevich & Konopaske, 2006) expresan: “En el contexto del comportamiento organizacional, la efectividad se refiere a la relación óptima entre cinco componentes: producción, eficiencia, satisfacción, capacidad de adaptación y desarrollo” (p.632).

### 1.8.3. La Entidad

“El distrito de Puente Piedra ya forma, oficialmente, según Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 462-2020, parte del nuevo distrito fiscal de Lima Noroeste, constituido para mejorar y facilitar el acceso de los ciudadanos a los órganos fiscales y judiciales. El presidente de la Junta de Fiscales Superiores de Lima Noroeste, Jorge Veiga Reyes, dijo que la decisión obedece a la necesidad de brindar un servicio de justicia célere y a un menor costo económico, debido a la cercanía y fácil accesibilidad a los despachos fiscales. Asimismo, recordó que la sede fiscal de Puente Piedra la conforman fiscales Penales, de Civil y Familia, y fiscales

especializados en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar” (Agencia Fiscal, 2020).

*Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, Sede Puente Piedra*



Fuente: (Google, s.f.)

*Ubicación de la institución*



Fuente: (Waze, s.f.)



### 1.9. Definición de términos básicos

**Autoconcepto:** “Conjunto total de creencias que una persona tiene acerca de sí mismo” (Arnold & Randall, 2012)

**Burocracia:** “Organización legal, formal y racional por excelencia” (Chiavenato, 2009).

**Capacitación:** “Habilitar a la persona para realizar una actividad o hacerla apta para ella y representa una de las mejores inversiones de las organizaciones” (Amador, 2016)

**Desarrollo de la carrera:** “Cambios y ajustes experimentados por un individuo como consecuencia de su elección de carrera” (Arnold & Randall, 2012, p. 593).

**Ejecutivo:** “Administrador situado en un nivel institucional de la organización. Puede ser director o gerente” (Chiavenato, 2009, p. 494).

**Huelga:** “Cesación de la actividad de trabajo en una organización en la que las personas proponen mejoramiento en sus prestaciones” (Amador, 2016, p. 448).

**Innovación del rol:** “Grado en que una persona busca cambiar la naturaleza de su trabajo” (Arnold & Randall, 2012, p. 599).

**Jerarquía:** “Conjunto de niveles jerárquicos de autoridad en una organización formal” (Chiavenato, 2009, p. 499).

**Reclutamiento:** “Obtención de candidatos que cumplan requisitos básicos estipulados para el puesto” (Amador, 2016, p. 452).

## **II. MÉTODO**

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

#### 2.1.1. Tipo: Descriptivo – Correlacional

(Borda, 2013) con respecto al Descriptivo aclara: “realizan la caracterización de un fenómeno, con el objeto de describirlo detalladamente mediante las variables que se estudian” (p.43).

(Bernal, 2010) en referencia al Correlacional sostiene: “La investigación correlacional, que tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables” (p.122).

Diseño: No experimental-Transversal

(Ríos, 2017) indica: “No Experimental, en estos estudios, no se manipula las variables, por el contrario, se observa los hechos en un contexto natural” (p.84).

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) refieren: “Diseños transeccionales (transversales) Investigaciones que recopilan datos en un momento único” (p.154).

Enfoque: Cuantitativo

(Borda, 2013) señala: “El enfoque cuantitativo busca brindar una explicación de los hechos que se estudian en el objeto de investigación, es decir dar respuesta al porqué de los fenómenos o causas de los eventos en estudio” (p.42).

## 2.2. Población y muestra

### 2.2.1. Población

(Anderson, Sweeney, & Williams, 2008) afirman: “La población es el conjunto de todos los elementos de interés en un estudio determinado” (p.15).

La población está conformada por 10 trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023

### 2.2.2. Muestra

(Lind, Marchal, & Wathen, 2012) explican: “Porción o parte de la población de interés” (p.7).

La muestra fue recolectada y tomada de la población en estudio, que por ser pequeña se aplicarán a los 10 trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023

## 2.3. Técnicas para la recolección de datos

(Méndez, 1995) plantea: “Las técnicas son los medios empleados para recolectar la información” (p.142).

En el presente trabajo de investigación, se hará uso de la técnica de la encuesta.

## 2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos

### 2.4.1. Validez de los instrumentos

(Sánchez, Reyes, & Mejía, 2018) expresan: “grado en que un método o técnica sirve para medir con efectividad lo que supone que está midiendo. Se refiere a que el resultado obtenido mediante la aplicación del instrumento demuestra medir lo que realmente se desea medir.” (p.124).

La presente validez de los instrumentos contó con la participación de tres profesores especialistas de la Universidad UPCI.

#### 2.4.2. Confiabilidad de los instrumentos

(Bernal, 2010) aclara: “La confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se las examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios” (p. 247).

El coeficiente de Cronbach permitirá evaluar y asegurar la exactitud y la confiabilidad de los instrumentos diseñados. Como se observa en la siguiente tabla:

*Tabla 2. Análisis de fiabilidad (Alfa)*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	18

*Tabla 3. Análisis detallado de confiabilidad (Alfa)*

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1. ¿Cree que el organigrama de la institución es fácil de entender y de seguir?	,875
P2. ¿La departamentalización en la institución permite una comunicación y colaboración efectiva entre los diferentes departamentos?	,861
P3. ¿Cree que la institución valora y reconoce sus habilidades y conocimiento especializados?	,860
P4. ¿Está familiarizado/a con la misión de la institución y cómo se relaciona con su trabajo?	,865

P5. ¿Cree que sus funciones y responsabilidades están alineadas con los objetivos de la institución?	,860
P6. ¿Siente que sus tareas diarias están claramente definidas?	,861
P7. ¿Siente que la institución reconoce y recompensa adecuadamente su desempeño?	,876
P8. ¿Cree que el horario de trabajo en la institución es flexible y se adapta a sus necesidades?	,876
P9. ¿Cree que la institución fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y positivo?	,865
P10. ¿Cree que su actitud en el trabajo es positiva y proactiva?	,864
P11. ¿Se siente comprometido/a con su trabajo y los objetivos de la institución?	,869
P12. ¿Siente que la institución proporciona los recursos necesarios para que pueda ser proactivo/a?	,851
P13. ¿Siente que la institución fomenta la creatividad y la innovación en el ambiente laboral?	,853
P14. ¿Cree que sus habilidades para resolver problemas han tenido un impacto positivo en sus resultados y su desempeño laboral?	,861
P15. ¿Cree que es competente en el uso de herramientas de comunicación digital en su trabajo?	,867
P16. ¿Cree que es eficiente en su trabajo?	,868
P17. ¿Siente que la institución proporciona los recursos necesarios para que pueda trabajar de manera eficaz?	,864
P18. ¿Cree que sus habilidades para trabajar de manera efectiva han tenido un impacto positivo en sus resultados y desempeño laboral?	,881

## 2.5. Procesamiento y análisis de datos

### 2.5.1. Procesamiento de datos

(Sánchez, Reyes, & Mejía, 2018) sostienen “Es una etapa del proceso de la investigación que comprende tareas como la organización de los datos obtenidos para codificarlos, analizarlos estadísticamente, graficarlos y contrastarlos” (p.105)

Los programas Excel y SPSS V26, ayudaron a tabular, procesar y validar los datos, permitiendo la obtención de figuras y tablas, que facilitaron el ordenamiento, clasificación, discusión de la información y las respectivas conclusiones.

### 2.5.2. Análisis de datos

(Muñoz, 2011) indica: “Se refiere a la forma de utilizar la estadística para poder interpretar los datos obtenidos. Propiamente, es la agrupación de datos en rangos significativos que se concentran conforme a una adecuada selección para dar una interpretación útil al investigador” (p.121).

Se procedió a realizar el análisis de datos utilizando la estadística descriptiva e inferencial consiguiendo validar y consolidar los resultados.

### 2.6. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se desarrolló, tomando en cuenta al reglamento de la U.P.C.I, fundamentado en sus principios y valores éticos, respetando los derechos de autor, participación libre y voluntaria de los entrevistados, teniendo presente que los resultados obtenidos son referentes para fines académicos y de aplicación, si así lo creyera conveniente la entidad respectiva.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados descriptivos

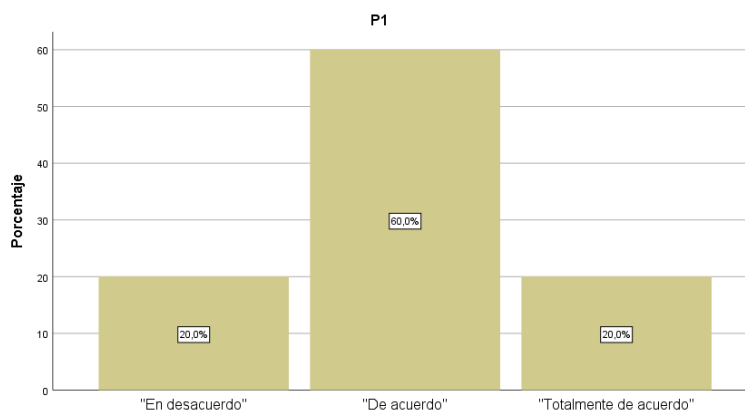
##### 3.1.1. De la Variable Clima organizacional

*Tabla 4. Resultado a P1. ¿Cree que el organigrama de la institución es fácil de entender y de seguir?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"En desacuerdo"	2	20,0	20,0	20,0
	"De acuerdo"	6	60,0	60,0	80,0
	"Totalmente de acuerdo"	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"*

*Figura 1. Resultados a P1. ¿Cree que el organigrama de la institución es fácil de entender y de seguir?*



*Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"*

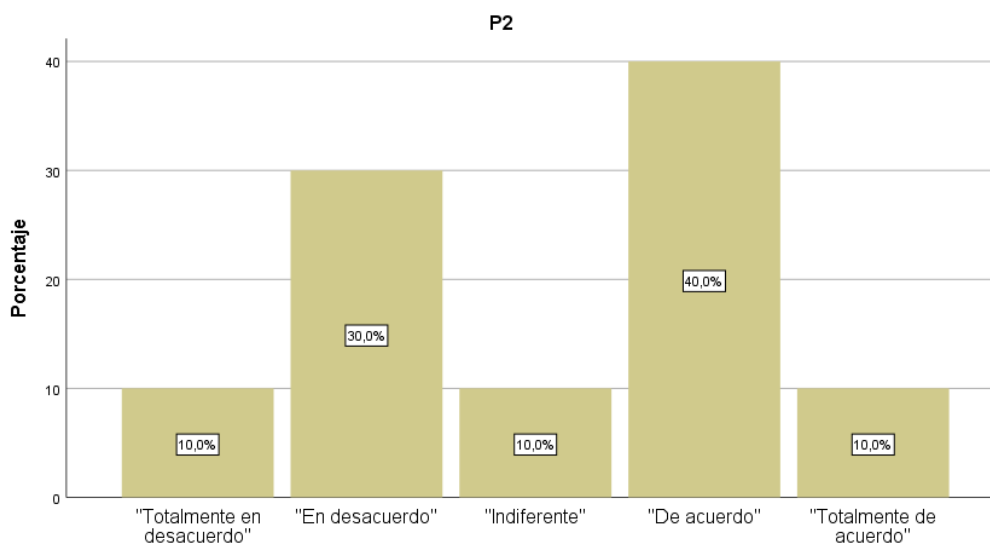
Se expone como resultado a si cree que el organigrama de la institución es fácil de entender y de seguir, el 20% marcó en desacuerdo, sin embargo, el 60% remarca estar de acuerdo, y el 20% resalta estar totalmente de acuerdo en que el organigrama de la empresa es fácil de entender y de seguir.

*Tabla 5. Resultados a P2. ¿La departamentalización en la institución permite una comunicación y colaboración efectiva entre los diferentes departamentos?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Totalmente en desacuerdo"	1	10,0	10,0	10,0
	"En desacuerdo"	3	30,0	30,0	40,0
	"Indiferente"	1	10,0	10,0	50,0
	"De acuerdo"	4	40,0	40,0	90,0
	"Totalmente de acuerdo"	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"*

*Figura 2. Resultados a P2. ¿La departamentalización en la institución permite una comunicación y colaboración efectiva entre los diferentes departamentos?*



*Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"*

Se expone como resultado si la departamentalización en la institución permite una comunicación y colaboración efectiva entre los diferentes departamentos, el 10% marcó totalmente en desacuerdo, el 30% remarca estar en desacuerdo, el 10% estar indiferente, el 40% de acuerdo y el 10% totalmente de acuerdo.

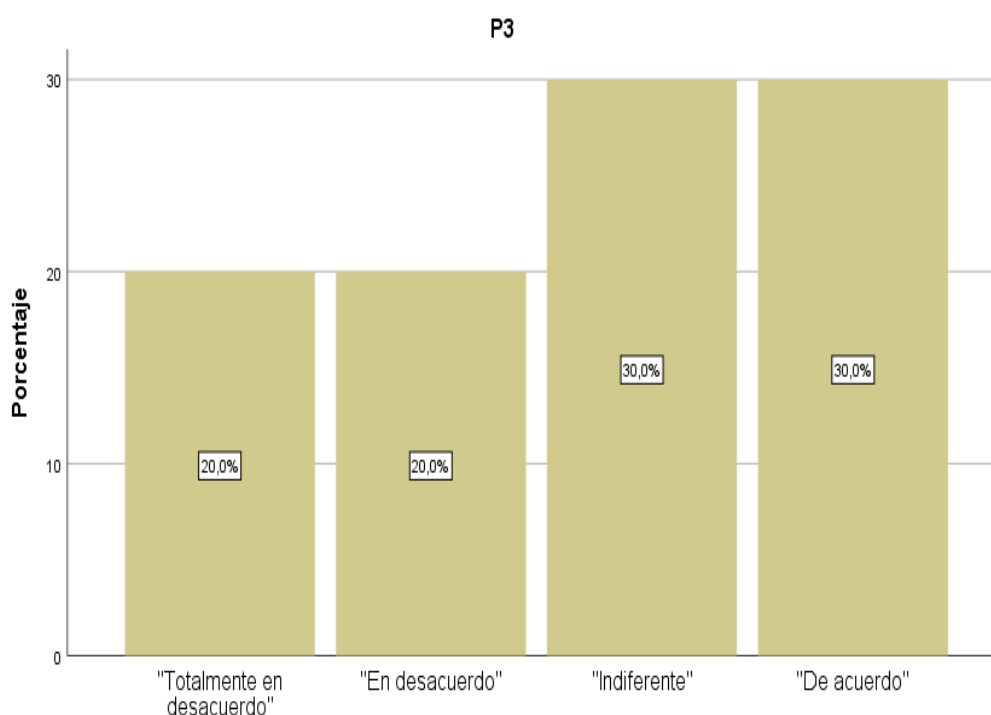


Tabla 6. Resultados a P3. ¿Cree que la institución valora y reconoce sus habilidades y conocimiento especializados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Totalmente en desacuerdo"	2	20,0	20,0	20,0
	"En desacuerdo"	2	20,0	20,0	40,0
	"Indiferente"	3	30,0	30,0	70,0
	"De acuerdo"	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"

Figura 3. Resultados a P3. ¿Cree que la institución valora y reconoce sus habilidades y conocimiento especializados?



Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"

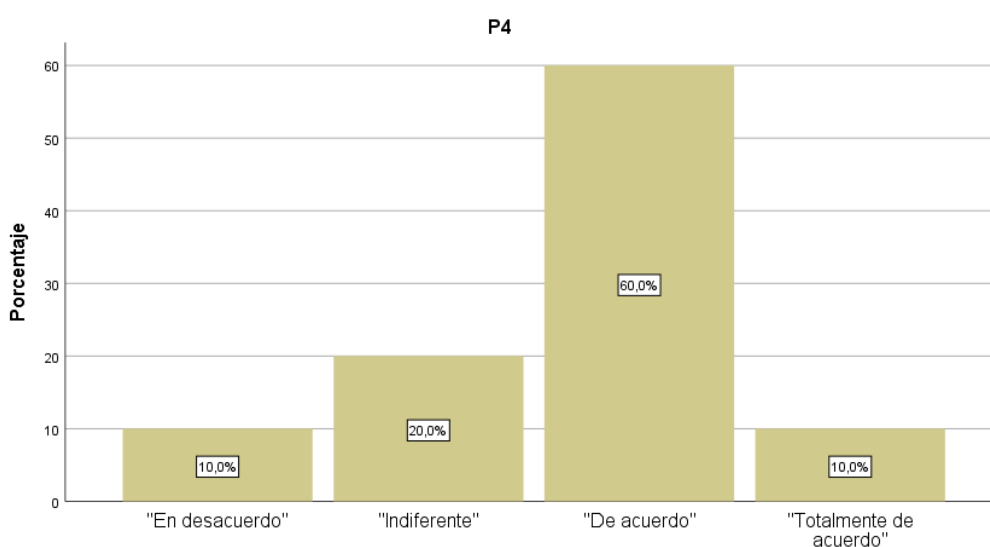
Se expone como resultado a si cree que la institución valora y reconoce sus habilidades y conocimiento especializados, el 20% marcó totalmente en desacuerdo, el 20% remarca estar en desacuerdo, el 30% estar indiferente y el 30% de acuerdo.

*Tabla 7. Resultados a P4. ¿Está familiarizado/a con la misión de la institución y cómo se relaciona con su trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"En desacuerdo"	1	10,0	10,0	10,0
	"Indiferente"	2	20,0	20,0	30,0
	"De acuerdo"	6	60,0	60,0	90,0
	"Totalmente de acuerdo"	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"*

*Figura 4. Resultados a P4. ¿Está familiarizado/a con la misión de la institución y cómo se relaciona con su trabajo?*



*Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"*

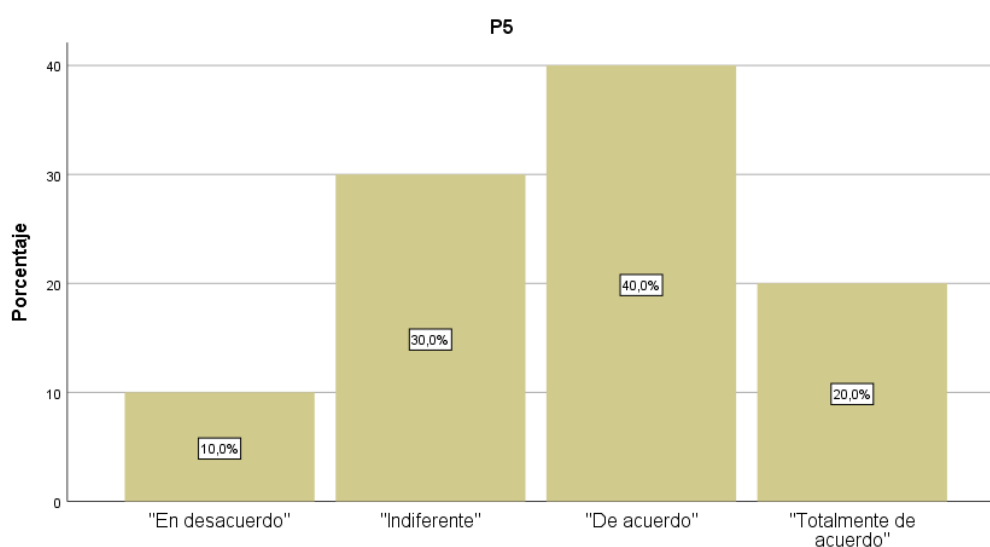
Se expone como resultado si está familiarizado/a con la misión de la institución y cómo se relaciona con su trabajo, el 10% marcó en desacuerdo, el 20% remarca indiferencia, el 60% está de acuerdo y el 10% totalmente de acuerdo.

*Tabla 8. Resultados a P5. ¿Cree que sus funciones y responsabilidades están alineadas con los objetivos de la institución?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"En desacuerdo"	1	10,0	10,0	10,0
	"Indiferente"	3	30,0	30,0	40,0
	"De acuerdo"	4	40,0	40,0	80,0
	"Totalmente de acuerdo"	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"*

*Figura 5. Resultados a P5. ¿Cree que sus funciones y responsabilidades están alineadas con los objetivos de la institución?*



*Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"*

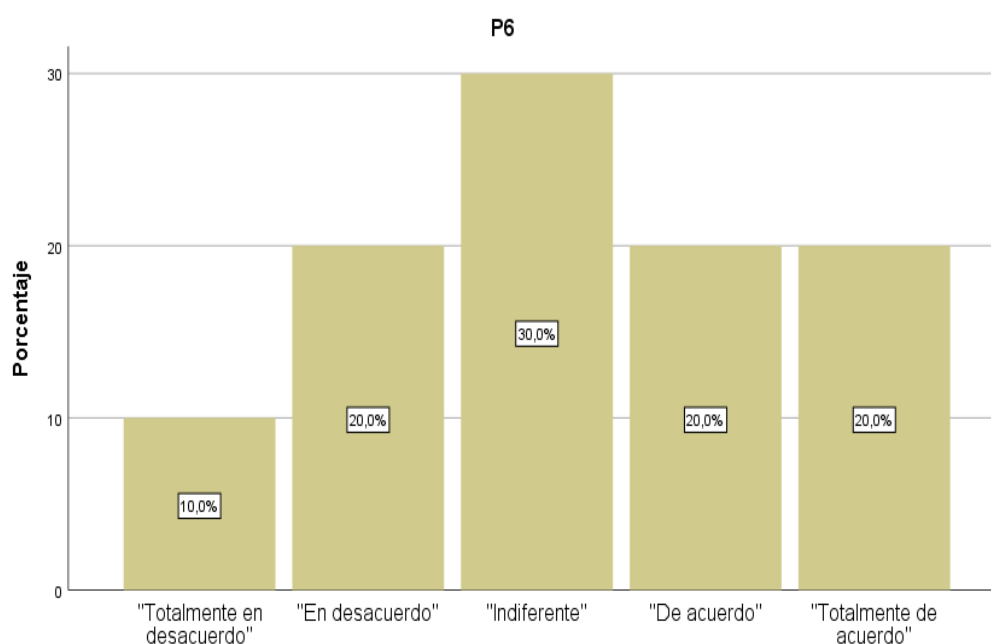
Se expone como resultado a si cree que sus funciones y responsabilidades están alineadas con los objetivos de la institución, el 10% marcó en desacuerdo, el 20% remarca estar totalmente de acuerdo, el 30% estar indiferente y el 40% de acuerdo.

*Tabla 9. Resultados a P6. ¿Siente que sus tareas diarias están claramente definidas?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Totalmente en desacuerdo"	1	10,0	10,0	10,0
	"En desacuerdo"	2	20,0	20,0	30,0
	"Indiferente"	3	30,0	30,0	60,0
	"De acuerdo"	2	20,0	20,0	80,0
	"Totalmente de acuerdo"	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"*

*Figura 6. Resultados a P6. ¿Siente que sus tareas diarias están claramente definidas?*



*Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"*

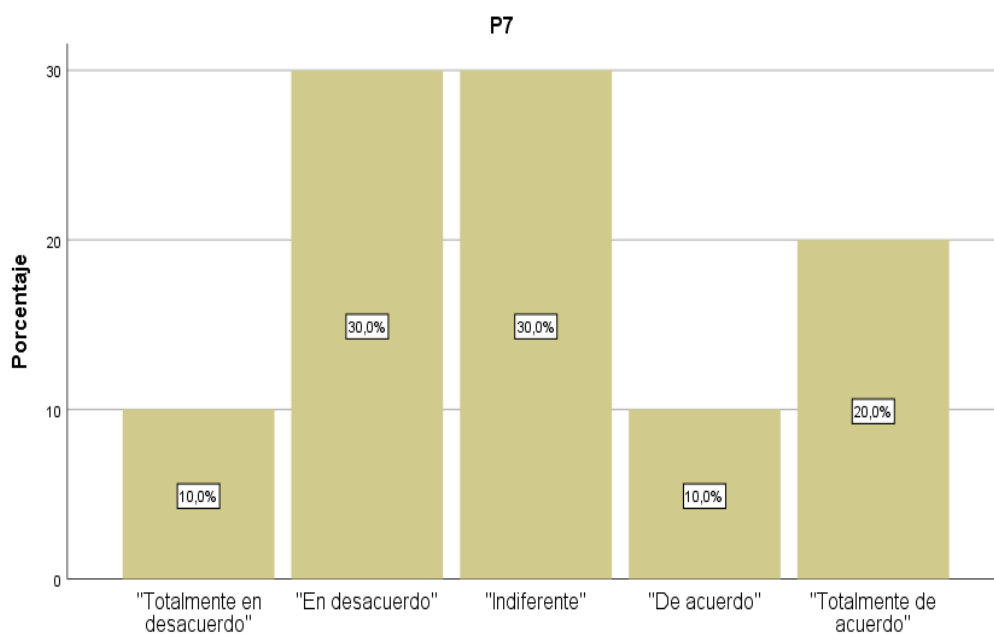
Se expone como resultado a si siente que sus tareas diarias están claramente definidas, el 10% marcó totalmente en desacuerdo, el 20% remarca estar en desacuerdo, el 30% estar indiferente, el 20% de acuerdo y el 20% totalmente de acuerdo.

*Tabla 10. Resultados a P7. ¿Siente que la institución reconoce y recompensa adecuadamente su desempeño?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Totalmente en desacuerdo"	1	10,0	10,0	10,0
	"En desacuerdo"	3	30,0	30,0	40,0
	"Indiferente"	3	30,0	30,0	70,0
	"De acuerdo"	1	10,0	10,0	80,0
	"Totalmente de acuerdo"	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"*

*Figura 7. Resultados a P7. ¿Siente que la institución reconoce y recompensa adecuadamente su desempeño?*



*Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"*

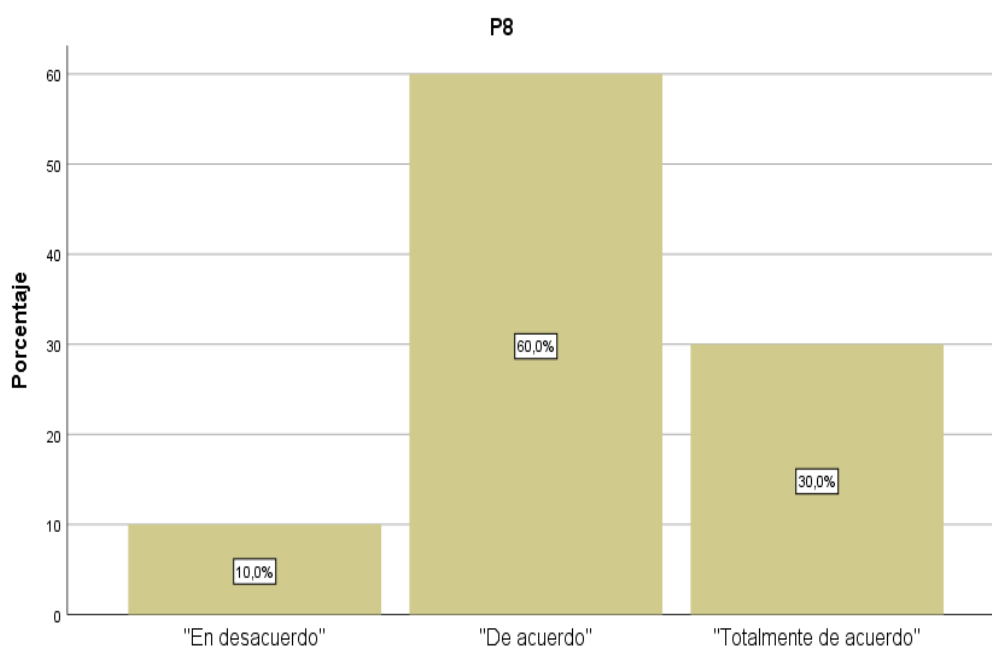
Se expone como resultado a si siente que la institución reconoce y recompensa adecuadamente su desempeño, el 10% marcó totalmente en desacuerdo, el 30% remarca estar en desacuerdo, el 30% estar indiferente, el 10% de acuerdo y el 20% totalmente de acuerdo.

*Tabla 11. Resultados a P8. ¿Cree que el horario de trabajo en la institución es flexible y se adapta a sus necesidades?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"En desacuerdo"	1	10,0	10,0	10,0
	"De acuerdo"	6	60,0	60,0	70,0
	"Totalmente de acuerdo"	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"*

*Figura 8. Resultados a P8. ¿Cree que el horario de trabajo en la institución es flexible y se adapta a sus necesidades?*



*Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"*

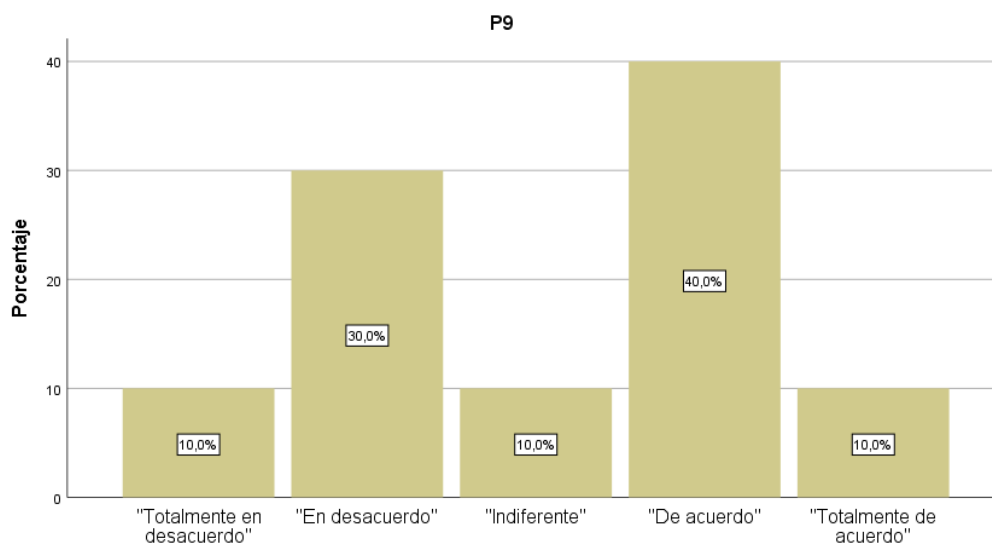
Se expone como resultado a si cree que el horario de trabajo en la institución es flexible y se adapta a sus necesidades, el 20% marcó en desacuerdo, sin embargo, el 60% remarca estar de acuerdo, y el 20% resalta estar totalmente de acuerdo.

Tabla 12. Resultados a P9. ¿Cree que la institución fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y positivo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Totalmente en desacuerdo"	1	10,0	10,0	10,0
	"En desacuerdo"	3	30,0	30,0	40,0
	"Indiferente"	1	10,0	10,0	50,0
	"De acuerdo"	4	40,0	40,0	90,0
	"Totalmente de acuerdo"	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"

Figura 9. Resultados a P9. ¿Cree que la institución fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y positivo?



Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"

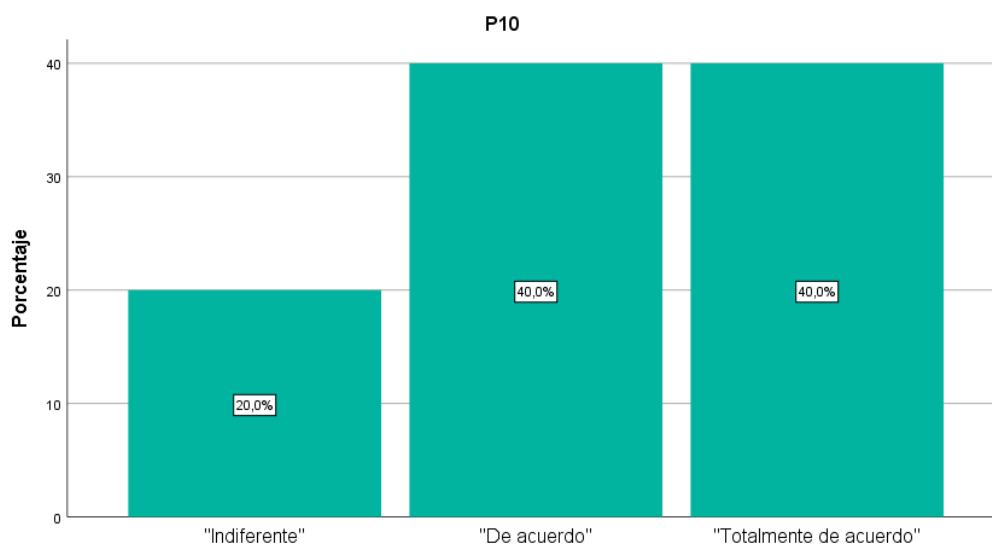
Se expone como resultado a si cree que la institución fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y positivo, que el 20% marcó en desacuerdo, sin embargo, el 60% remarca estar de acuerdo, y el 20% resalta estar totalmente de acuerdo en que el organigrama de la empresa es fácil de entender y de seguir.

## 3.1.2. De la Variable Desempeño laboral

*Tabla 13. Resultados a P10. ¿Cree que su actitud en el trabajo es positiva y proactiva?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Indiferente"	2	20,0	20,0	20,0
	"De acuerdo"	4	40,0	40,0	60,0
	"Totalmente de acuerdo"	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"*

*Figura 10. Resultados a P10. ¿Cree que su actitud en el trabajo es positiva y proactiva?*

*Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"*

Se expone como resultado a si cree que su actitud en el trabajo es positiva y proactiva, el 20% marcó indiferente, sin embargo, el 40% remarca estar de acuerdo, y el 40% resalta estar totalmente de acuerdo

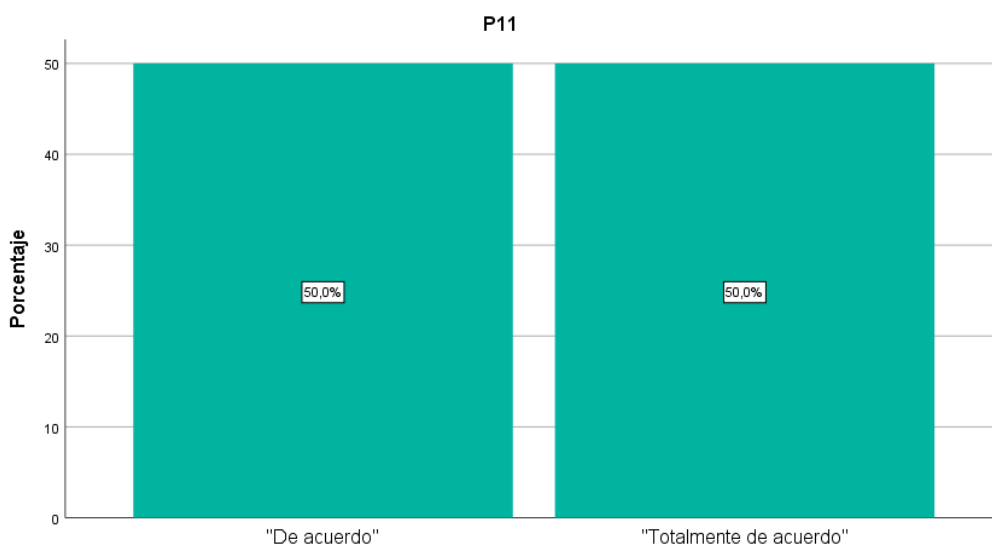


Tabla 14. Resultados a P11. ¿Se siente comprometido/a con su trabajo y los objetivos de la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"De acuerdo"	5	50,0	50,0	50,0
	"Totalmente de acuerdo"	5	50,0	50,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"

Figura 11. Resultados a P11. ¿Se siente comprometido/a con su trabajo y los objetivos de la institución?



Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"

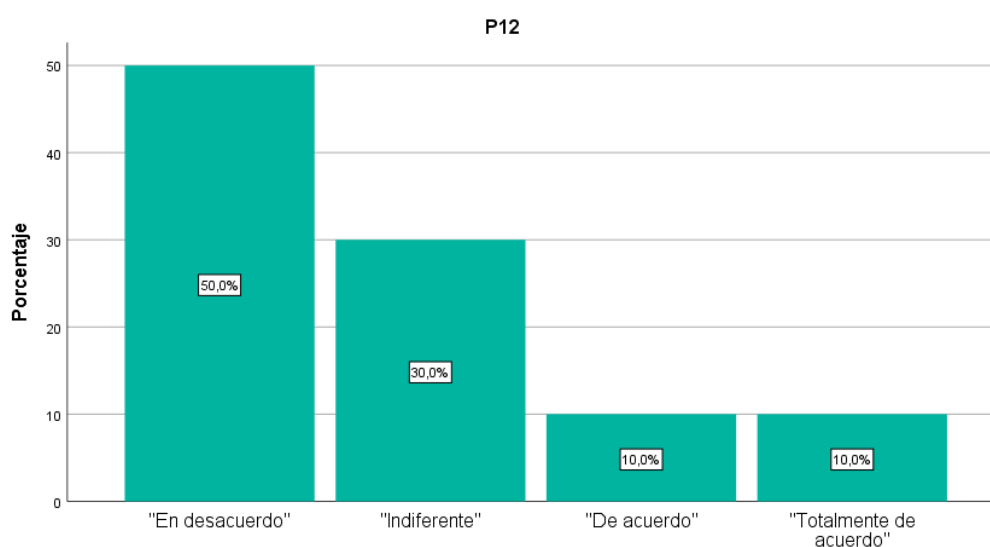
Se expone como resultado a si se siente comprometido/a con su trabajo y los objetivos de la institución, que el 50% marcó de acuerdo, sin embargo, el 50% resalta estar totalmente de acuerdo.

*Tabla 15. Resultados a P12. ¿Siente que la institución proporciona los recursos necesarios para que pueda ser proactivo/a?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"En desacuerdo"	5	50,0	50,0	50,0
	"Indiferente"	3	30,0	30,0	80,0
	"De acuerdo"	1	10,0	10,0	90,0
	"Totalmente de acuerdo"	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"*

*Figura 12. Resultados a P12. ¿Siente que la institución proporciona los recursos necesarios para que pueda ser proactivo/a?*



*Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"*

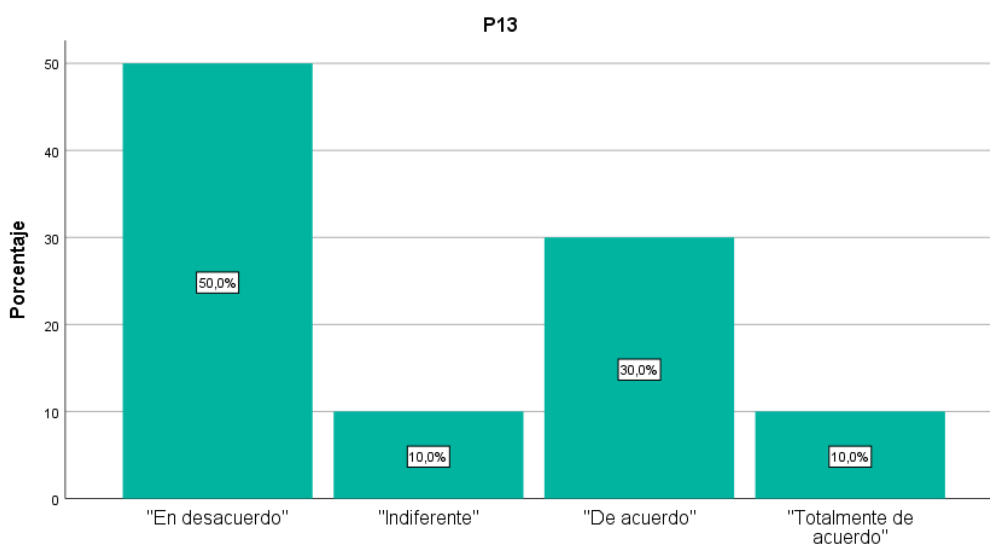
Se expone como resultado a si siente que la institución proporciona los recursos necesarios para que pueda ser proactivo/a, el 50% marcó en desacuerdo, el 10% remarca estar totalmente de acuerdo, el 30% estar indiferente y el 10% de acuerdo.

*Tabla 16. Resultados a P13. ¿Siente que la institución fomenta la creatividad y la innovación en el ambiente laboral?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"En desacuerdo"	5	50,0	50,0	50,0
	"Indiferente"	1	10,0	10,0	60,0
	"De acuerdo"	3	30,0	30,0	90,0
	"Totalmente de acuerdo"	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"*

*Figura 13. Resultados a P13. ¿Siente que la institución fomenta la creatividad y la innovación en el ambiente laboral?*



*Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"*

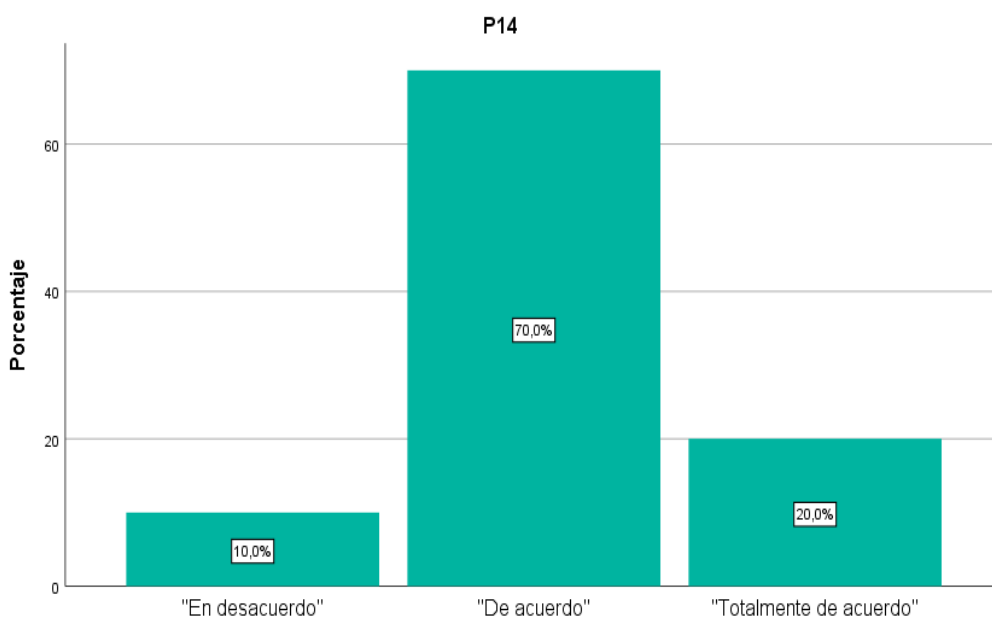
Se expone como resultado a si siente que la institución fomenta la creatividad y la innovación en el ambiente laboral, el 50% marcó en desacuerdo, el 10% remarca estar totalmente de acuerdo, el 10% estar indiferente y el 30% de acuerdo.

*Tabla 17. Resultados a P14. ¿Cree que sus habilidades para resolver problemas han tenido un impacto positivo en sus resultados y su desempeño laboral?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"En desacuerdo"	1	10,0	10,0	10,0
	"De acuerdo"	7	70,0	70,0	80,0
	"Totalmente de acuerdo"	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"*

*Figura 14. Resultados a P14. ¿Cree que sus habilidades para resolver problemas han tenido un impacto positivo en sus resultados y su desempeño laboral?*



*Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"*

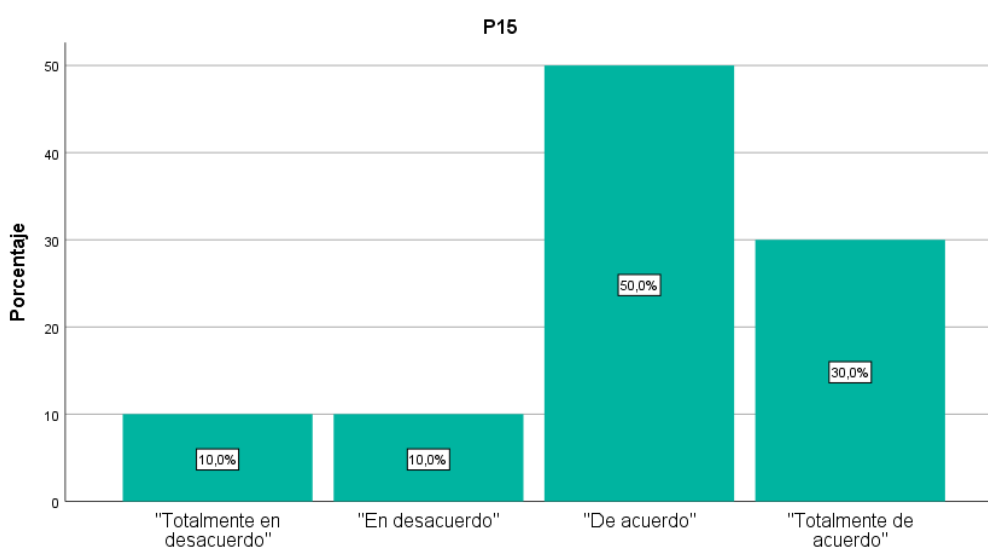
Se expone como resultado a si cree que sus habilidades para resolver problemas han tenido un impacto positivo en sus resultados y su desempeño laboral, que el 10% marcó en desacuerdo, sin embargo, el 70% remarca estar de acuerdo, y el 20% resalta estar totalmente de acuerdo

Tabla 18. Resultados a P15. ¿Cree que es competente en el uso de herramientas de comunicación digital en su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Totalmente en desacuerdo"	1	10,0	10,0	10,0
	"En desacuerdo"	1	10,0	10,0	20,0
	"De acuerdo"	5	50,0	50,0	70,0
	"Totalmente de acuerdo"	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"

Figura 15. Resultados a P15. ¿Cree que es competente en el uso de herramientas de comunicación digital en su trabajo?



Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"

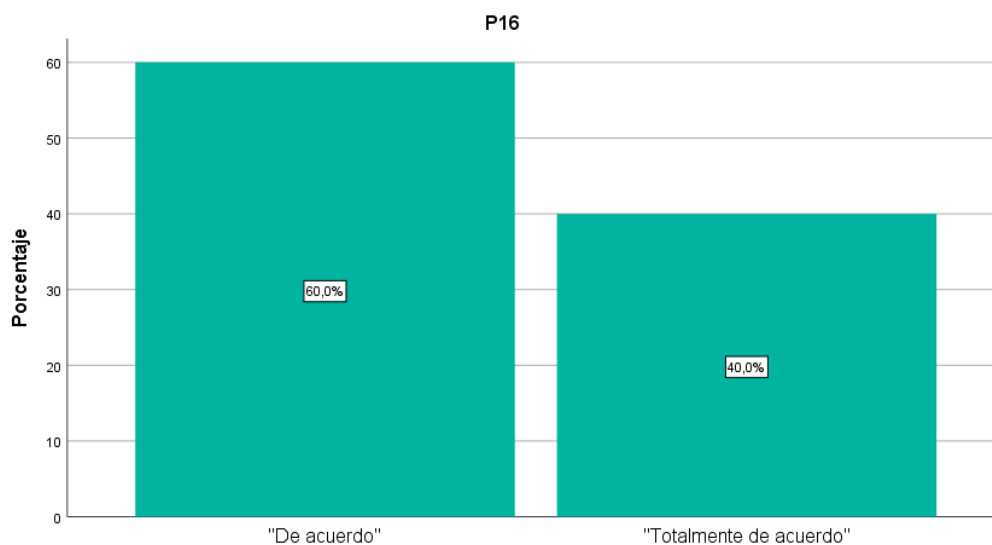
Se expone como resultado a si cree que es competente en el uso de herramientas de comunicación digital en su trabajo, el 10% marcó en desacuerdo, el 30% remarca estar totalmente de acuerdo, el 10% estar totalmente en desacuerdo y el 50% de acuerdo.

*Tabla 19. Resultados a P16. ¿Cree que es eficiente en su trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"De acuerdo"	6	60,0	60,0	60,0
	"Totalmente de acuerdo"	4	40,0	40,0	100,0
Total		10	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"*

*Figura 16. Resultados a P16. ¿Cree que es eficiente en su trabajo?*



*Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"*

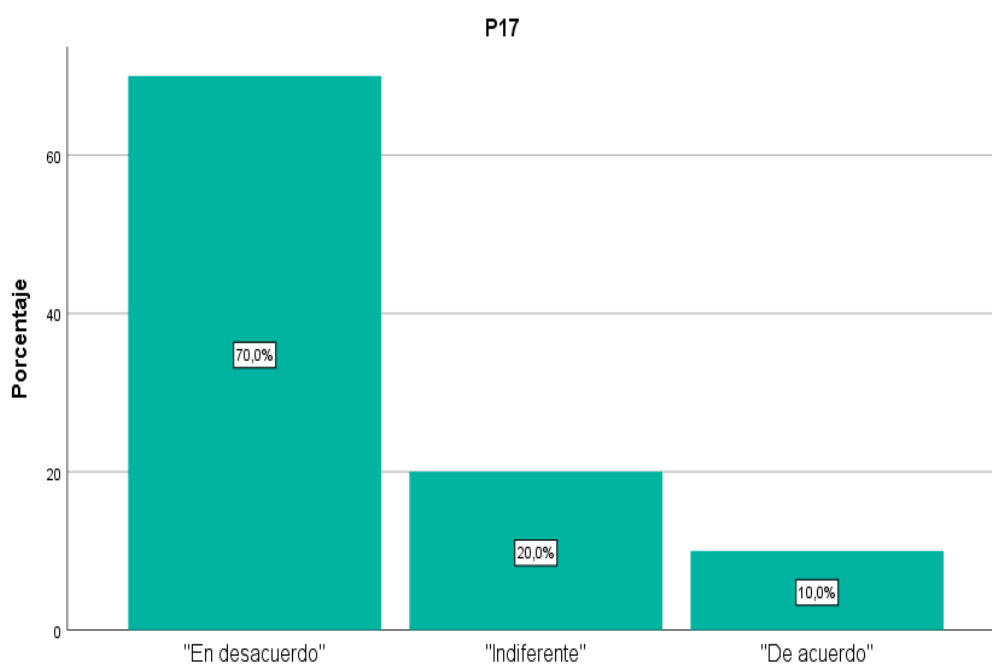
Se expone como resultado a si cree que es eficiente en su trabajo, el 60% remarca estar de acuerdo, y el 40% resalta estar totalmente de acuerdo en que el organigrama de la empresa es fácil de entender y de seguir.

Tabla 20. Resultados a P17. ¿Siente que la institución proporciona los recursos necesarios para que pueda trabajar de manera eficaz?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"En desacuerdo"	7	70,0	70,0	70,0
	"Indiferente"	2	20,0	20,0	90,0
	"De acuerdo"	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"

Figura 17. Resultados a P17. ¿Siente que la institución proporciona los recursos necesarios para que pueda trabajar de manera eficaz?



Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"

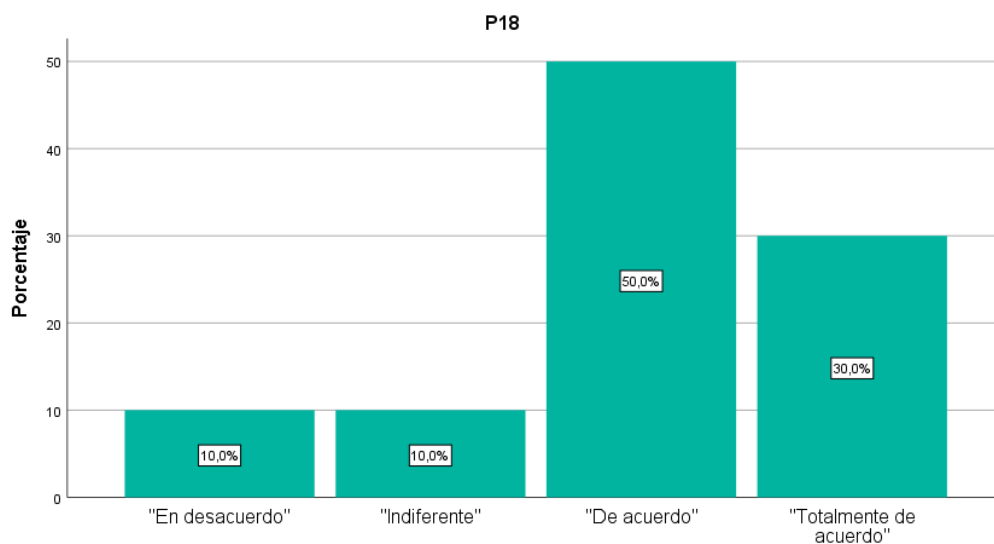
Se expone como resultado a si siente que la institución proporciona los recursos necesarios para que pueda trabajar de manera eficaz, que el 70% marcó en desacuerdo, sin embargo, el 20% remarca estar indiferente, y el 10% resalta estar de acuerdo.

*Tabla 21 Resultados a P18. ¿Cree que sus habilidades para trabajar de manera efectiva han tenido un impacto positivo en sus resultados y desempeño laboral?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"En desacuerdo"	1	10,0	10,0	10,0
	"Indiferente"	1	10,0	10,0	20,0
	"De acuerdo"	5	50,0	50,0	70,0
	"Totalmente de acuerdo"	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"*

*Figura 18. Resultados a P18. ¿Cree que sus habilidades para trabajar de manera efectiva han tenido un impacto positivo en sus resultados y desempeño laboral?*



*Fuente: Encuesta en el "Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra"*

Se expone como resultado a si cree que sus habilidades para trabajar de manera efectiva han tenido un impacto positivo en sus resultados y desempeño laboral, el 10% marcó en desacuerdo, el 30% remarca estar totalmente de acuerdo, el 10% estar indiferente y el 50% de acuerdo.



### 3.2. Prueba de normalidad

Se puso a prueba considerando la cantidad de elementos de la muestra, como es menor a 50, se analizó con el estadístico de Shapiro-Wilk, obteniendo como resultado la evidencia de que la distribución de los datos obtenidos es normal, pues la significancia fue mayor a 0.05 (0.656 para clima organizacional y 0.582 para desempeño laboral), aceptando de esta manera la normalidad de la distribución.

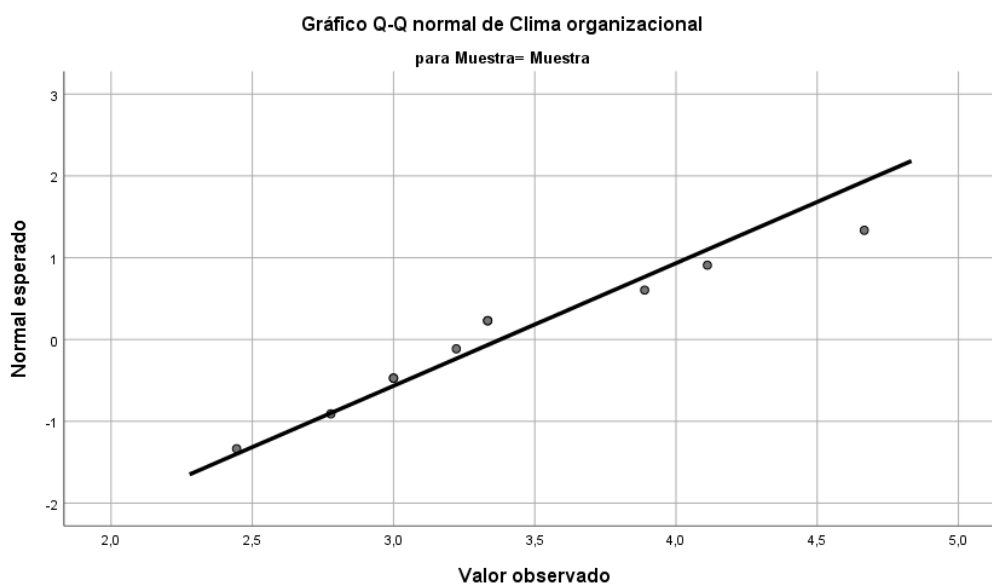
*Tabla 22. Resultado de la prueba de normalidad*

	Muestra	Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	Muestra	,949	10	,656
Desempeño laboral	Muestra	,943	10	,582

*Fuente: Encuesta en el “Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra”*

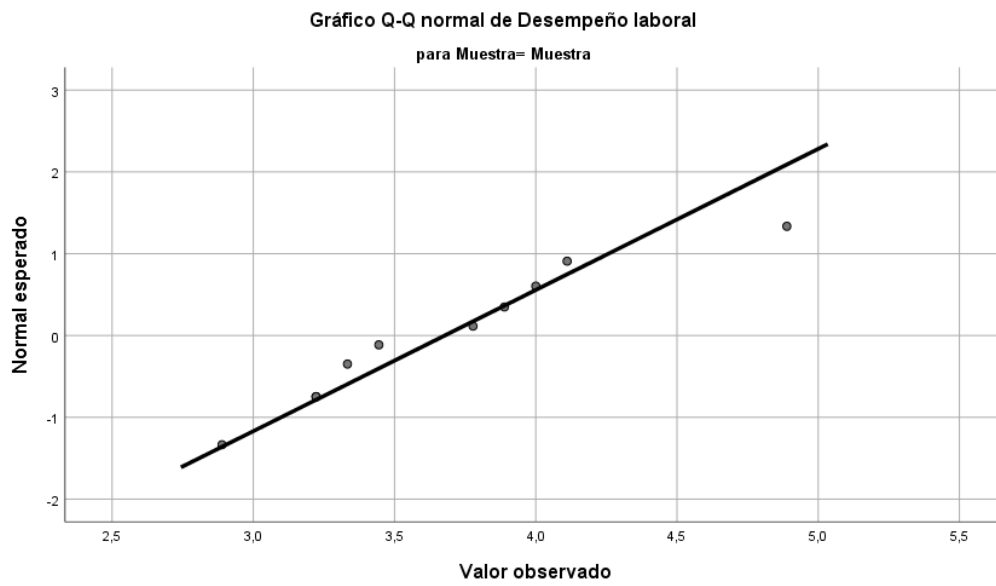
Además, el análisis gráfico de los datos confirma la normalidad como se muestra a continuación:

*Figura 19. Gráfica de normalidad esperada de Clima organizacional*



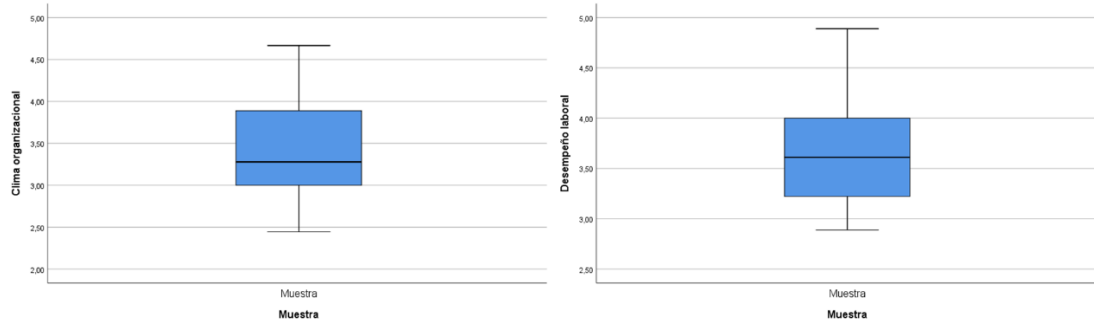
*Fuente: Encuesta en el “Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra”*

Figura 20. Gráfica de normalidad esperada de Desempeño laboral



Fuente: Encuesta en el “Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra”

Figura 21. Diagrama de cajas para las dos variables



Fuente: Encuesta en el “Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra”

### 3.3. Contrastación de las Hipótesis

Se realizó el contraste con el estadígrafo de Pearson, debido a la normalidad de los datos obtenidos, encontrando en la correlación general una significancia de 0.023 (menor a 0.05), aceptando de esta manera la hipótesis general planteada, observando una alta correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, como se detalla a continuación:

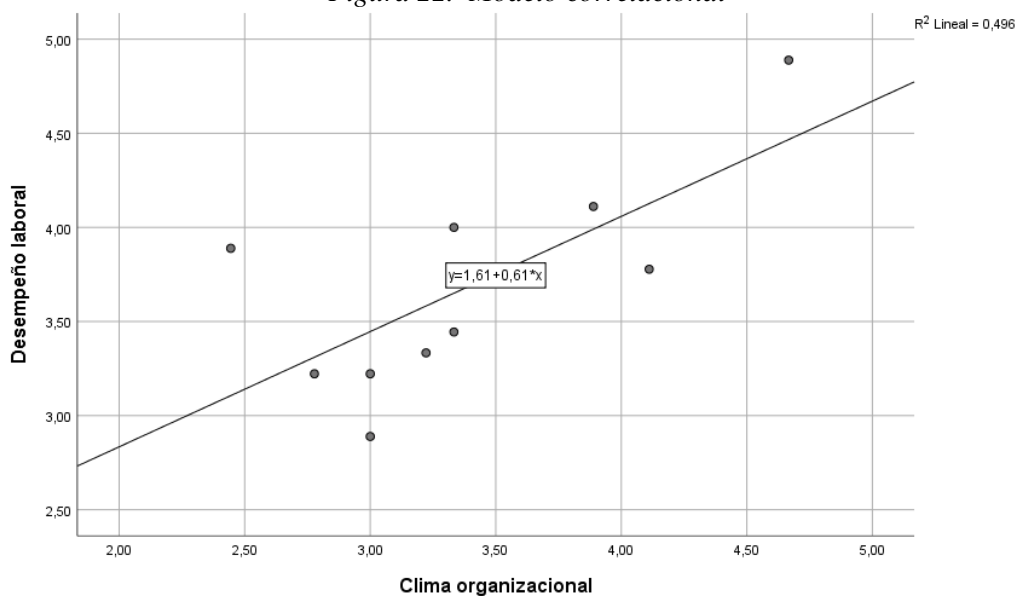
*Tabla 23. Correlación general*

		Clima organizacional	Desempeño laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,705*
	Sig. (bilateral)		,023
	N	10	10
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,705*	1
	Sig. (bilateral)	,023	
	N	10	10

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

*Fuente: Encuesta en el “Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra”*

*Figura 22. Modelo correlacional*



*Fuente: Encuesta en el “Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra”*

Tabla 24. Correlación específica 1

		Estructura organizacional	Desempeño laboral
Estructura organizacional	Correlación de Pearson	1	,636*
	Sig. (bilateral)		,048
	N	10	10
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,636*	1
	Sig. (bilateral)	,048	
	N	10	10

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

Fuente: Encuesta en el “Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra”

Tabla 25. Correlación específica 2

		Claridad organizacional	Desempeño laboral
Claridad organizacional	Correlación de Pearson	1	,560*
	Sig. (bilateral)		,042
	N	10	10
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,560*	1
	Sig. (bilateral)	,042	
	N	10	10

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

Fuente: Encuesta en el “Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra”

Tabla 26. Correlación específica 3

		Condiciones de trabajo	Desempeño laboral
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	1	,576*
	Sig. (bilateral)		,031
	N	10	10
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,576*	1
	Sig. (bilateral)	,031	
	N	10	10

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

Fuente: Encuesta en el “Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra”

#### IV. DISCUSIÓN

Aplicando el análisis estadístico se pudo determinar *el objetivo general de la presente investigación*, logrando un nivel de relación significativa entre el “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Área de Notificaciones del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, Sede Puente Piedra- 2023”

En cuanto a la hipótesis general: encontramos que *existe una alta correlación positiva de 0,705 y un nivel de significancia de 0.023(menor a 0,05)*, aceptando de esta manera la hipótesis general planteada, observando una alta correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, resultados que se pueden comparar con la investigación de Hidalgo (2022), cuya conclusión explica: “Existe una relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019, a un nivel de 95% de confiabilidad”.

En cuanto a la primera hipótesis específica, el resultado es el siguiente: existe una correlación positiva fuerte de 0,636 y un nivel de significancia de 0,048 (menor a 0,05), aceptando de esta manera lo planteado: existe una correlación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral, resultados que se pueden contrastar con el estudio de (Gonzales & Claudia, 2017), quien explica que una estructura mal definida y no evolutiva harán que la empresa sea postergada por sus trabajadores, clientes, competidores y público en general. El estudio concluye: “existe relación alta positiva entre las variables en estudio, clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa ATUSA”.

En el análisis de la segunda hipótesis, los resultados contrastados conllevan al planteamiento siguiente: “existe una correlación positiva de 0,560 y un nivel de significancia de 0,042 (menor a 0,05), aceptando de esta manera lo planteado: “existe una correlación entre

claridad organizacional y desempeño laboral”, por lo tanto, se aprueba la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula. Estos resultados pueden estar relacionados con la investigación de Velásquez, (2013), quien plantea en qué medida la claridad organizacional, que se asocia con el grado en que las personas han recibido información sobre su trabajo y sobre el funcionamiento de la empresa. Se concluye que las prácticas que han llevado a estas organizaciones a reflejar altos niveles de claridad organizacional tienen que ver con su concepto humanístico, la cual identifica a la organización, para establecer políticas y prácticas coherentes con ella.

Analizada la tercera hipótesis se llegan a los resultados donde se aprueba la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula, debido a la existencia de una correlación positiva de 0,576 y un nivel de significancia de 0,031 (menor a 0,05), aceptando de esta manera lo planteado: “existe una correlación entre condiciones de trabajo y desempeño laboral”; resultados que tienen relación con el estudio de (Andrade & Huaman, 2019) quien plantea: “Las condiciones de trabajo es un tema importante en las empresas por el impacto que tiene el recurso humano en cada organización”, tanto en el aspecto físico como psíquico

## V. CONCLUSIONES

1) Sobre el objetivo general: la estadística inferencial indica que existe un buen nivel de relación entre el “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Área de Notificaciones del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, Sede Puente Piedra- 2023”, siendo positiva de 0,705 (70,5%), lo que plantea a los directivos un constante seguimiento y mejora continua del Clima organizacional en pro de un óptimo desempeño laboral.

2) En alusión al primer objetivo, obtenidos los resultados de la estadística inferencial se establece una relación positiva media de 0,636 (63.6%), entre estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Área de Notificaciones del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, Sede Puente Piedra- 2023”, lo que implica la restructuración de su organigrama, sus departamentos funcionales y una continua especialización del recurso humano.

3) Con respecto al segundo objetivo: según los resultados de la estadística inferencial se determina que existe una relación positiva media de 0,560 (56,0%), entre la claridad organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Área de Notificaciones del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, Sede Puente Piedra- 2023”, replanteando su misión, funciones y tareas.

4) Por último en lo que se refiere al tercer objetivo: según los resultados de la estadística inferencial se demuestra que existe una relación positiva fuerte de 0,576 (57,6%) entre condiciones de trabajo y desempeño laboral de los trabajadores del Área de Notificaciones del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, Sede Puente Piedra- 2023”, lo que plantea mejorar la remuneración salarial, los horarios y ambiente laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. A los directivos un constante seguimiento y mejora continua del Clima organizacional en pro de un óptimo desempeño laboral.

2) Se recomienda la restructuración de su organigrama, sus departamentos funcionales y una continua especialización del recurso humano, que conlleve a una mejora institucional

3) Se recomienda un replanteamiento de su misión, funciones y tareas, los cuales deben estar articulados a los objetivos institucionales.

4) Se recomienda mejorar la remuneración salarial, los horarios y ambiente laboral de los trabajadores, posibilitando la satisfacción de sus necesidades.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, J. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público en el distrito fiscal Lima Noroeste, 2021 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84507/Alfaro\\_AJF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84507/Alfaro_AJF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Amador, S. (2016). *Administración de recursos humanos.Su proceso organizacional*. <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>.
- Anderson, D., Sweeney, D., & Williams, T. (2008). *Estadística para administración y economía*. <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-13-Estadistica-para-administracion-y-economia.pdf>.
- Andina. (20 de Agosto de 2018). *El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño*. Andina: <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Andrade, R., & Huaman, M. (2019). *Incidencia de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral del personal del area de mantenimiento de la empresa AID Ingenieros S.A.C. Arequipa – 2019 [Titulo de Licenciado en Relaciones Industriales, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]*. Repositorio institucional. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0c8124d1-1cfb-4ed4-afc4-0064ae595786/content>

Arnold, J., & Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral.*

<https://www.latecnicalf.com.ar/descargas/material/higieneyseseguridad/Psicolog%C3%ADa%20del%20trabajo,%205ta%20Edici%C3%B3n%20-%20John%20Arnold.pdf>.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación.* <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>.

Borda, M. (2013). *El proceso de investigación. Visión general de su desarrollo .*

[https://books.google.com.pe/books?id=jjBKBAAQBAJ&pg=PA71&hl=es&source=gbs\\_selected\\_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=jjBKBAAQBAJ&pg=PA71&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false).

Bosch, M., Paz, M., & Morgado, M. (2021). *Engagement Laboral: El Compromiso como recurso.*

[https://www.ese.cl/ese/site/artic/20210623/asocfile/20210623173433/\\_21\\_\\_engagement\\_laboral.pdf](https://www.ese.cl/ese/site/artic/20210623/asocfile/20210623173433/_21__engagement_laboral.pdf).

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional.*

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dina\\_mica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf).

Escobar, J. (s/f). *Madurez y Claridad Organizacional.* En Colombia:

<https://encolombia.com/economia/empresas/r-humanos/madurez-organizacional/>

Euroinnova. (s/f). *que es la proactividad.* Euroinnova: <https://www.euroinnova.pe/blog/que-es-la-proactividad>

Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú.* <https://rubio.pe/wp-content/uploads/2019/06/Derecho-Individual-del-trabajo-en-el-Per%C3%BA.pdf>.

García, R. (s/f). *Estudio del Trabajo*.

[https://faabenavides.files.wordpress.com/2011/03/estudio-del-trabajo\\_ingenierc3ada-de-mc3a9todos-roberto-garcc3ada-criollo-mcgraw\\_hill.pdf](https://faabenavides.files.wordpress.com/2011/03/estudio-del-trabajo_ingenierc3ada-de-mc3a9todos-roberto-garcc3ada-criollo-mcgraw_hill.pdf).

Gonzales, J., & Claudia, G. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Aguas de Tumbes S.A - ATUSA, 2016 [Título de Licenciado en Administración, Universidad Nacional de Tumbes]*. Repositorio institucional. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/329>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.

Hidalgo, L. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más - unidad territorial de Ucayali 2019 [Grado de Maestría, Universidad Nacional de Ucayali]*. Repositorio institucional. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6179>

Ilifebelt. (16 de Enero de 2023). *Qué es comunicación digital y por qué es importante en las empresas*. Ilifebelt: <https://ilifebelt.com/que-es-comunicacion-digital-y-por-que-es-importante-en-las-empresas/2016/09/>

Ivancevich, J., & Konopaske, R. (2006). *Comportamiento organizacional*.

[https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24903w/Comportamiento%20organizacional\\_Ivancevich.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24903w/Comportamiento%20organizacional_Ivancevich.pdf).

Jiménez, J. (s/f). *Cómo redactar las funciones en un CV*. Infojobs: <https://orientacion-laboral.infojobs.net/redactar-funciones->

[cv#:~:text=Las%20funciones%20son%20el%20conjunto,un%20determinado%20puesto%20de%20trabajo.](https://orientacion-laboral.infojobs.net/redactar-funciones-cv#:~:text=Las%20funciones%20son%20el%20conjunto,un%20determinado%20puesto%20de%20trabajo.)

- Juárez, B. (28 de Julio de 2022). *El 80% de las personas en la región no se siente comprometida con su trabajo*. El economista.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administracion.Una perspectiva Global y empresarial*.  
[https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod\\_resource/content/1/Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf).
- Lind, D., Marchal, W., & Wathen, S. (2012). *Estadística aplicada a los negocios y la economía*. <https://cape.fcfm.buap.mx/jdzf/cursos/est1/libros/book1e1.pdf>.
- Marcó, F., Aníbal, H., & Leonel, J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las organizaciones*. Recuperado de: <https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>.
- Medina, É. (2021). *Incidencia de la estructura organizacional en la productividad de la gasolinera San Juan del cantón Pillaro, año 2020*. [Título de Maestría, Universidad Técnica Cotopaxi]. Repositorio institucional.  
<http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/8089>
- Méndez, E. (1995). *Metodología.Guía para elaborar diseños de investigación en Ciencias Económicas, Contables y Administrativas*.  
[https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24204w/Re/Metodologia\\_guia\\_para\\_elaborar\\_disenos\\_invesatigacion.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24204w/Re/Metodologia_guia_para_elaborar_disenos_invesatigacion.pdf).
- Munch, L. (2010). *Administración.Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n.-Gesti%C3%B3n-organizacional-enfoques-y-proceso-administrativo-1ed-Lourdes-M%C3%BCnch.pdf>.

Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*.

<http://www.indesgua.org.gt/wp-content/uploads/2016/08/Carlos-Mu%C3%B1oz-Razo-Como-elaborar-y-asesorar-una-investigacion-de-tesis-2Edicion.pdf>.

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. [https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento\\_humano\\_en\\_el\\_trabajo.pdf](https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf).

Pruna, J. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Unión Sindical de Trabajadores del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito [Título de Licenciada, Universidad Central del Ecuador sede Sur]*. Repositorio Institucional. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/11797>

QuestionPro. (s/f). *Ambiente laboral: Qué es y cómo mejorarlo*. QuestionPro:

<https://www.questionpro.com/blog/es/ambiente-laboral-que-es/>

Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*.

<https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*.

[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf).

Rodríguez, M. (2006). *Manual de creatividad. Los Procesos Psíquicos y el desarrollo*.

<https://creatividadfrex.files.wordpress.com/2017/11/manual-de-la-creatividad.pdf>.

Romani, G., Romani, N., & Roque, N. (2023). *La eficiencia de la calidad de servicio al cliente de las entidades financieras*.

[https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2392/1/2Libro%20La%20Eficiencia.VF\\_24\\_5\\_2023pdf.pdf](https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2392/1/2Libro%20La%20Eficiencia.VF_24_5_2023pdf.pdf).

- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>.
- Santander. (27 de Julio de 2021). *Resolución de conflictos laborales: cómo manejar los problemas internos de un equipo de trabajo*. Obtenido de Santander: <https://www.becas-santander.com/es/blog/resolucion-de-conflictos-laborales.html>
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>.
- Velásquez, L. (2013). *Relación entre la claridad organizacional, como variable de las prácticas de gestión humana, y el clima organizacional [Título de Magister, Universidad EAFIT]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/2701>
- Waze. (s.f.). *Ministerio público alameda del norte*. Waze: <https://www.waze.com/es-419/live-map/directions/pe/provincia-de-lima/puente-piedra/ministerio-publico-alameda-del-norte?to=place.ChIJ9QG0erzXBZERUprLg3RLVj0>
- Zapata, F. (11 de Enero de 2022). *MIDE Organizaciones: Cómo impactó al clima organizacional la pandemia*. Obtenido de <https://mideuc.cl/mide-organizaciones-como-impacto-al-clima-organizacional-la-pandemia/>: <https://mideuc.cl/mide-organizaciones-como-impacto-al-clima-organizacional-la-pandemia/>

# **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE NOTIFICACIONES DEL MINISTERIO PÚBLICO EN EL DISTRITO FISCAL LIMA NOROESTE, SEDE PUENTE PIEDRA- 2023</b>						
<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metodología</b>
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variables</b>		<b>Indicadores V1</b>	
¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023?	Determinar la relación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023	Existe relación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023	Clima organizacional	<p>Estructura organizacional</p> <p>Claridad organizacional</p> <p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Organigrama Departamentalización Especialización</p> <p>Misión Funciones Tareas</p> <p>Remuneración salarial Horario de trabajo Ambiente de trabajo</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Descriptivo – Correlacional</p>



Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		Dimensiones	Indicadores V2	
¿Qué relación existe entre la Estructura organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023?	Establecer el nivel de relación entre la Estructura organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023	Existe relación entre la Estructura organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023		Actitud laboral	Actitud laboral positiva Compromiso Proactividad	<b>Población Y muestra:</b> 10 colaboradores  <b>Técnicas e instrumentos:</b>  Encuesta y cuestionario.
¿Qué relación existe entre la Claridad organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023?	Determinar el nivel de relación entre la Claridad organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023	Existe relación entre la Claridad organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023	Desempeño laboral	Aptitud laboral	Creatividad Resolución de problemas Comunicación digital	
¿Qué relación existe entre las Condiciones de trabajo y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023?	Determinar el nivel de relación entre las Condiciones de trabajo y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023	Existe relación entre las Condiciones de trabajo y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023		Productividad laboral	Eficiencia Eficacia Efectividad	

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de Datos

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE NOTIFICACIONES DEL MINISTERIO PÚBLICO EN EL DISTRITO FISCAL LIMA NOROESTE, SEDE PUENTE PIEDRA- 2023

INSTRUCCIONES: Marque en el casillero en blanco con una X la alternativa que usted considera valida, teniendo en cuenta la pregunta a responder, de acuerdo a la valoración siguiente:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>I. Dimensión: Estructura organizacional</b>						
1	¿Cree que el organigrama de la institución es fácil de entender y de seguir?					
2	¿La departamentalización en la institución permite una comunicación y colaboración efectiva entre los diferentes departamentos?					
3	¿Cree que la institución valora y reconoce sus habilidades y conocimiento especializados?					
<b>II. Dimensión: Claridad organizacional</b>						
4	¿Está familiarizado/a con la misión de la institución y cómo se relaciona con su trabajo?					
5	¿Cree que sus funciones y responsabilidades están alineadas con los objetivos de la institución?					
6	¿Siente que sus tareas diarias están claramente definidas?					
<b>III. Dimensión: Condiciones de trabajo</b>						
7	¿Siente que la institución reconoce y recompensa adecuadamente su desempeño?					
8	¿Cree que el horario de trabajo en la institución es flexible y se adapta a sus necesidades?					
9	¿Cree que la institución fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y positivo?					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE NOTIFICACIONES DEL MINISTERIO PÚBLICO EN EL DISTRITO FISCAL LIMA NOROESTE, SEDE PUENTE PIEDRA- 2023

INSTRUCCIONES: Marque en el casillero en blanco con una X la alternativa que usted considera valida, teniendo en cuenta la pregunta a responder, de acuerdo con la valoración siguiente:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>I. Dimensión: Actitud laboral</b>						
10	¿Cree que su actitud en el trabajo es positiva y proactiva?					
11	¿Se siente comprometido/a con su trabajo y los objetivos de la institución?					
12	¿Siente que la institución proporciona los recursos necesarios para que pueda ser proactivo/a?					
<b>II. Dimensión: Aptitud laboral</b>						
13	¿Siente que la institución fomenta la creatividad y la innovación en el ambiente laboral?					
14	¿Cree que sus habilidades para resolver problemas han tenido un impacto positivo en sus resultados y su desempeño laboral?					
15	¿Cree que es competente en el uso de herramientas de comunicación digital en su trabajo?					
<b>III. Dimensión: Productividad laboral</b>						
16	¿Cree que es eficiente en su trabajo?					
17	¿Siente que la institución proporciona los recursos necesarios para que pueda trabajar de manera eficaz?					
18	¿Cree que sus habilidades para trabajar de manera efectiva han tenido un impacto positivo en sus resultados y desempeño laboral?					

Muchas Gracias

## Anexo 3. Base de datos

	Clima organizacional									Desempeño laboral								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
Encuestado_1	2	4	2	2	3	1	5	2	1	5	5	2	2	4	5	5	2	5
Encuestado_2	5	2	1	3	4	2	3	4	3	3	4	2	4	4	2	4	2	4
Encuestado_3	4	3	1	4	3	2	1	5	4	3	4	3	2	2	1	4	3	4
Encuestado_4	4	2	2	4	4	4	2	5	2	4	4	2	2	4	4	4	2	4
Encuestado_5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
Encuestado_6	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	2	2
Encuestado_7	2	1	3	4	3	3	3	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	3
Encuestado_8	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
Encuestado_9	4	2	3	4	4	5	2	4	2	5	5	3	3	4	4	5	2	5
Encuestado_10	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	5	2	2	4	4	4	2	4

*Fuente: Encuesta en el “Ministerio Público Lima Noroeste, Sede Puente Piedra”*

---

# Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Área de Notificaciones del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, Sede Puente Piedra- 2023

*por Zapata Cañahua, Ana Carolina & Yacila Rosales, Marjorie*

---

**Fecha de entrega:** 24-nov-2023 03:45p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2237595318

**Nombre del archivo:** tesis-yaci-zapata.docx (2.25M)

**Total de palabras:** 12936

**Total de caracteres:** 75557

## Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Área de Notificaciones del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, Sede Puente Piedra- 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.upci.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.unprg.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

## Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio



UNIVERSIDAD  
PERUANA DE  
CIENCIAS E  
INFORMÁTICA  
*La Universidad del Sur del Perú*

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA  
PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

## 1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: YACILA ROSALES MARJORIE  
 DNI: 46282583 Correo electrónico: margoty@gmail.com Domicilio: Mz I lote 4  
Asociación de Vivienda Santa Rosa Ventanilla - Callao  
 Teléfono fijo: \_\_\_\_\_ Teléfono celular: 970120924

## 2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller ( ) Tesis (X)

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

\*CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE NOTIFICACIONES DEL MINISTERIO PÚBLICO

EN EL DISTRITO FISCAL LIMA NOROESTE, SEDE PUENTE PIEDRA – 2023\*

## 3.- OBTENER:

Bachiller ( ) Título (X) Mg. ( ) Dr. ( ) Ph.D. ( )

## 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

(x) Sí, autorizo el depósito y publicación total.

( ) No autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los 3 días del mes de octubre del 2023.

  
Firma





UNIVERSIDAD  
PERUANA DE  
CIENCIAS E  
INFORMÁTICA  
La Universidad del Sur, hoy

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA  
PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: ZAPATA CAÑAHUA ANA CAROLINA

DNI: 46968966 Correo electrónico: CAROLINADIYEY@HOTMAIL.COM

Domicilio: ASOC. 1RO DE NOVIEMBRE MZ J LT. 13, CHACLACAYO

Teléfono fijo: NO Teléfono celular: 929474075

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: \_\_\_\_\_ Tipo: \_\_\_\_\_

Trabajo de Investigación Bachiller ( ) Tesis (  )

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE NOTIFICACIONES DEL MINISTERIO PÚBLICO EN EL DISTRITO FISCAL LIMA NOROESTE, SEDE PUENTE PIEDRA – 2023"

3.- OBTENER:

Bachiller ( ) Título (  ) Mg. ( ) Dr. ( ) Ph.D. ( )

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

( ) Si, autorizo el depósito y publicación total.

( ) No autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los  
\_\_15\_\_ días del mes de \_\_noviembre\_\_ de 2023.

  
Firma





## Anexo 6. Ficha de validación de instrumento por juicio de experto

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO****I. DATOS GENERALES:**

Apellidos y Nombre del Informante: ROJAS SALAS, Carlos Alberto

Institución donde labora: Universidad Tecnológica del Perú

Nombre del instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO

Tesis: "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal Lima Noroeste, sede Puente Piedra - 2023"

Autoras del instrumento: Bach. Marjorie Yacila Rosales y Bach. Ana Carolina Zapata Cañahua

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
<b>METODOLOGIA</b>	Considera que los items miden lo que el investigador pretende medir					100
<b>COHERENCIA</b>	Considera que los items utilizados son propios del campo que se está investigando					100
<b>CONSISTENCIA</b>	Existe Consistencia entre las dimensiones y los indicadores					100
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Considera Organizado el desarrollo del Marco Técnico					100
<b>CLARIDAD</b>	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					100
<b>OPERACIONALIZACIÓN</b>	Presenta operacionalizada sus variables y dimensiones					100
<b>ESTRATEGIAS</b>	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					100
<b>ACTUALIDAD</b>	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					100

**III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:**Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación: **Ninguno****IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO: Excelente**

Lima 11 de Agosto del 2023



**Firma del Experto Informante**  
DNI: 06700666 Telf./Cel.: 999078118

## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES:

Experto Informante: CUMPA LLONTOP, LUIS

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática -UPCI

Nombre del instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la Tesis: "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023"

Autoras del instrumento: Bach. Yacila Rosales, Marjorie y Zapata Cañahua, Ana Carolina

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
METODOLOGIA	Considera que los ítems miden lo que el investigador pretende medir					X
COHERENCIA	Considera que los ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre las dimensiones y los indicadores					X
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizada sus variables y dimensiones				X	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis				X	
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

### III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación: **Ninguno**

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bueno

Lima 04 de Julio del 2023



**Firma del Experto Informante**

DNI: 07247861    Telf./Cel.: 998087947

## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES:

Experto Informante: HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática -UPCI

Nombre del instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la Tesis: "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito fiscal de Lima Noroeste, sede Puente Piedra- 2023"

Autoras del instrumento: Bach. Yacila Rosales, Marjorie y Zapata Cañahua, Ana Carolina

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
<b>METODOLOGIA</b>	Considera que los Items miden lo que el investigador pretende medir				<b>X</b>	
<b>COHERENCIA</b>	Considera que los Items utilizados son propios del campo que se está investigando					X
<b>CONSISTENCIA</b>	Existe Consistencia entre las dimensiones y los indicadores					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
<b>CLARIDAD</b>	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
<b>OPERACIONALIZACIÓN</b>	Presenta operacionalizada sus variables y dimensiones					X
<b>ESTRATEGIAS</b>	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
<b>ACTUALIDAD</b>	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

### III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación: **Ninguno**

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

**E X C E L E N T E**

Lima 04 de Julio del 2023



**Firma del Experto Informante**  
DNI: 42037740 Telf./Cel.: 941463983