



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN DE FISCALIZACIÓN -
REGIÓN LA LIBERTAD, 2019”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

Sheyla Sandy Paredes Correa

Asesor:

Mg. Dora Luz Zegarra Escalante

Trujillo - Perú

2021

DEDICATORIA

A mi motor y motivo de vida, mi hija Aiko, mi compañera en todo momento; aun siendo tan pequeña entendía mi sacrificio por un futuro mejor para las dos.

A mi madre, por su apoyo incondicional en todo este largo camino, por sus palabras de ánimo para salir adelante a pesar de los problemas.

Sheyla

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por brindarme salud y así poder llegar a culminar con éxito mi camino como universitaria.

Gracias a cada uno de mis maestros por sus enseñanzas brindadas, por sus palabras de motivación y sobre todo por su gran amistad que aun con el pasar del tiempo se mantiene.

Gracias a mi familia por confiar en mí, no ha sido fácil el camino, pero se logró y todo es para ustedes.

Sheyla

Tabla de contenidos

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	5
ÍNDICE DE FIGURAS.....	6
RESUMEN.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	23
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	35
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	54
REFERENCIAS.....	61
ANEXOS.....	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Personal de la SUNAFIL, Intendencia La Libertad (2019).....	11
Tabla 2: Cuadro de Operacionalización de variables.	25
Tabla 3: Población total de personal de la SUNAFIL - Intendencia La Libertad (2019)....	27
Tabla 4: Dimensiones de evaluación del instrumento Escala de Clima Laboral CL-SPC..	28
Tabla 5: Dimensiones de evaluación del instrumento para medir el desempeño laboral....	29
Tabla 6: Estadísticas de fiabilidad del instrumento de clima laboral	30
Tabla 7: Estadísticas de total de elemento.....	30
Tabla 8: Estadísticas de fiabilidad del instrumento de desempeño laboral	31
Tabla 9: Estadísticas de total de elemento.....	32
Tabla 10: Resultados de la dimensión de Realización Personal.....	35
Tabla 11: Resultados de la dimensión Involucramiento laboral	36
Tabla 12: Resultados de la dimensión Supervisión	37
Tabla 13: Resultados de la dimensión Comunicación.....	38
Tabla 14: Resultados de la dimensión de Condiciones Laborales	39
Tabla 15: Resultados de la variable Clima Organizacional.....	40
Tabla 16: Resultados de la dimensión Motivación.....	41
Tabla 17: Resultados de la dimensión Responsabilidad.....	42
Tabla 18: Resultados de la dimensión Liderazgo y Trabajo en Equipo	43
Tabla 19: Resultados de la dimensión Formación y Desarrollo Personal	44
Tabla 20: Resultados de la variable Desempeño Laboral.....	45
Tabla 21: Prueba de Hipótesis del clima organizacional y el desempeño laboral.....	46
Tabla 22: Percepción sobre el Clima Organizacional	47
Tabla 23: Nivel de Desempeño Laboral	48
Tabla 24: Prueba de correlación entre Realización personal y desempeño laboral.....	49
Tabla 25: Prueba de correlación entre Involucramiento Laboral y desempeño laboral	50
Tabla 26: Prueba de correlación entre supervisión y desempeño laboral	51
Tabla 27: Prueba de correlación entre comunicación y desempeño laboral	52
Tabla 28: Prueba de correlación entre condicionales laborales y desempeño laboral.....	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Flujo del desempeño	18
Figura 2: Diagrama de diseño correlacional	24
Figura 3: Porcentajes de la dimensión Realización Personal	35
Figura 4: Porcentajes de la dimensión Involucramiento laboral	36
Figura 5: Porcentajes de la dimensión Supervisión.....	37
Figura 6: Porcentajes de la dimensión Comunicación.....	38
Figura 7: Porcentajes de la dimensión Condiciones Laborales	39
Figura 8: Porcentajes de la variable Clima organizacional	40
Figura 9: Porcentajes de la dimensión Motivación	41
Figura 10: Porcentajes de la dimensión Responsabilidad	42
Figura 11: Porcentajes de la dimensión Liderazgo y Trabajo en Equipo	43
Figura 12: Porcentajes de la dimensión Formación y Desarrollo Personal	44
Figura 13: Porcentajes de la variable Desempeño Laboral	45
Figura 14: Percepción sobre el Clima Organizacional	47
Figura 15: Nivel de Desempeño Laboral.....	48

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo corroborar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y correlacional. La unidad muestral estuvo conformada por 42 colaboradores de la institución en estudio. Se aplicó dos cuestionarios como instrumentos para recabar la información de las variables clima y desempeño. Los hallazgos evidenciaron que el 39% de encuestados manifestaron que perciben un clima organizacional que no motiva a trabajar con altos desempeño; asimismo, un 32% indicaron que perciben un desempeño por debajo de los esperado en el resto de los trabajadores. La hipótesis fue corroborada por una prueba de correlación positiva fuerte ($Rho=0.897$), aceptándose la hipótesis alterna; concluyendo que existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Serrabasa (2018), detalla que a nivel mundial es necesario que las empresas se enfoquen en primer lugar en sus clientes internos, es decir, en sus empleados y luego tienen la responsabilidad de generar para ellos, un ambiente y clima que permitan mejorar la calidad de vida y sientan felicidad al trabajar. Esto también hará que las sociedades puedan beneficiarse de ciudadanos con un sano equilibrio entre trabajo-familia. Todo ello forma parte de los retos que deben afrontar los administradores. La gestión de un “clima organizacional” que genere felicidad y alta motivación hará que el desempeño de los empleados se eleve a niveles inimaginables; la clave está en conocer lo que siente cada persona en su ámbito laboral. Generar un clima que le brinde seguridad y bienestar es lo más recomendable.

A nivel latinoamericano, las empresas también deben tener real preocupación por su personal. Para ello, se sugiere que apliquen cuestionarios de medición del clima, con ellos la organización podrá ejecutar acciones estrategias para mejorar el ambiente laboral, pero además podrá escuchar a sus empleados sobre su percepción sobre el clima que impera en las áreas de trabajo. La aplicación de esta encuesta será beneficiosa porque permitirá obtener feedback de parte de los miembros del equipo, reduce el índice de rotación del personal, fomenta el trabajo colaborativo, comunicación más fluida y bidireccional, valoración al personal y principalmente eleva el nivel de desempeño en el trabajo (Mandomedio, 2019).

A nivel Perú, nueve de cada diez trabajadores renunciarían de sus puestos a causa de percibir un mal clima organizacional. Si esto se da, las empresas tienen altas probabilidades de sufrir impactos en sus procesos, ya que perdería personal valioso; ya que el clima afecta

de manera directa al desempeño y al aspecto motivacional del trabajador. Las estrategias

sugeridas para elevar la motivación en este periodo que aún no termina son: 1) aplicar una evaluación de clima para determinar la real percepción de los trabajadores en esta etapa crítica; 2) mejorar los canales de comunicaciones a nivel interno, para una mayor interacción entre los trabajadores; 3) cuidar la salud de los trabajadores, a través de una carga de trabajo equilibrada no para generar altos niveles generar estrés; 4) actividades recreativas de manera remota, como actividades lúdicas para una desconexión de temas laborales (ESAN, 2019).

La agencia Andina, señala que el clima organizacional es algo que se va construyendo y es una de las funciones principales hoy en día, no sólo de los directores de recursos humanos, sino de todos los líderes de la organización. Los gerentes deben tener claro ese rol y deben aplicar políticas centradas en los empleados, ya que ellos son lo que forman parte primordial del ecosistema empresarial y son ellos los que lideran al resto de miembros del equipo. Asimismo, un excelente clima se concibe cuando la empresa genera una buena experiencia de los trabajadores y con la aplicación de acciones que les permitan desarrollarse a nivel profesional dentro de la compañía. Todo ello permitirá a la organización elevar su nivel de satisfacción y el trabajador mejorará también su nivel de desempeño. Las estrategias que deben aplicar para elevar la percepción sobre el clima laboral son: 1) estrategias centradas en los empleados; 2) escucha efectiva a todo el personal para generar confianza; 3) liderazgo positivo que apoye a los equipos a cumplir las metas empresariales; 4) medir el clima a través de inversiones planificadas y 5) reconocimiento y aprecio a los empleados por sus logros y por su aporte a en la mejora del clima laboral. (Andina, 2018).

A nivel local, la Institución de Fiscalización – Región La Libertad es una institución gubernamental que promueve, supervisa y fiscaliza el cumplimiento del orden jurídico sociolaboral y seguridad y salud en el trabajo; además brinda asesorías técnicas, realiza investigaciones y propone la emisión de normas laborales.

a través de observación y entrevistas informales a los colaboradores que se percibe un clima desfavorable porque el liderazgo que ejercen las jefaturas no es el más adecuado, ya que los colaboradores entrevistados indicaron que en la interacción con sus jefes no existe una motivación de parte de ellos para el cumplimiento de sus funciones y la comunicación no es efectiva, las órdenes se imparten de manera general y no hay una explicación detallada de las actividades a ejecutar, según el programa mensual planificado. Asimismo, el supervisor indicó que no tiene participación en la toma de decisiones, percibe una falta de compañerismo que no le permite trabajar en equipo de manera efectiva, lo que muchas veces ha generado algunos conflictos internos que han sido solucionados por las jefaturas a través de intento de sanción o suspensión por falta en el trabajo. También indicaron que se percibe un nivel de desconfianza entre ellos y ausencia de iniciativas para la resolución de los casos; todo ello a pesar de que el personal cuenta con factores positivos como una remuneración acorde al nivel del mercado y las capacitaciones con respecto a temas laborales que la institución les brinda a todo el equipo.

Estos inconvenientes comentados por el supervisor generan una mala comunicación con sus respectivas jefaturas e impacta directamente en la atención de los procesos laborales, errores en el análisis de las denuncias, demoras en la solución de casos, visitas, inspecciones, etc.; trayendo como consecuencia un nivel de desempeño y eficiencia por debajo de lo esperado.

La Institución de Fiscalización – Región La Libertad es una institución reconocida en el ámbito del gobierno nacional como una de la más ordenadas en cuestión de procesos y estructura orgánica, pero no es ajena a problemas internos como el clima organizacional que perciben los empleados y que impacta directamente en la motivación y su nivel de desempeño para el cumplimiento de sus actividades diarias como son: atención y gestión de

denuncias (presenciales y virtuales), revisión de expedientes de casos laborales y consultas

de tipo laboral que diariamente se registran vía los canales habilitados para ello.

Ante tal situación a la Institución de Fiscalización – Región La Libertad le urge solucionar estos problemas para generar un mejor clima y ambiente laboral para que sus colaboradores se sientan realmente motivados e involucrados con sus funciones y con la institución y de esta manera puedan trabajar de forma más eficiente y con un mejor desempeño laboral. La tabla 1 detalla los roles que desempeña cada trabajador en la Institución de Fiscalización – Región La Libertad.

Tabla 1

Personal de la Institución de Fiscalización – Región La Libertad (2019)

Tipo	Cantidad
Jefes	3
Supervisores	1
Inspectores de Trabajo	13
Inspectores Auxiliares	11
Administrativos	14
Total	42

Fuente: Información de la empresa

Elaboración: propia

Antecedentes

Lucas & Arteaga (2019) con su investigación “El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.” optaron por determinar de qué manera el “clima laboral” impacta en el desempeño productivo de una empresa, a través de un estudio descriptivo y cualitativo. Los investigadores aplicaron un cuestionario a 87 trabajadores para evaluar seis dimensiones: comunicación, participación colaborativa, liderazgo, desarrollo profesional, satisfacción y ambientes físicos. Los

hallazgos indicaron que los factores que influyen desfavorablemente en el “clima laboral”

fueron: jerarquía vertical que no permite una comunicación fluida entre empleados y jefaturas. áreas con infraestructura inadecuada, que no permiten un normal desenvolvimiento de las actividades; exagerada presión de trabajo hacia los empleados por parte de los directivos que reclaman elevar la producción en un tiempo menor al normal y el cumplimiento del 100% de las ventas; falta de implementación de mejoras a los procesos.

Moranch (2019) en su tesis “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de la comercializadora ecuatoriana de calzado Comecsa S.A. del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2018” – Ecuador, describió el problema que está causando el “clima organizacional” en el “desempeño laboral” de los trabajadores de una empresa comercial. El estudio fue correlacional y de enfoque mixto. Su muestra fue censal con un total de 51 trabajadores, quienes manifestaron que el factor que más influye en su desempeño es la comunicación, dimensión que arrojó un 80% de valoración negativa. El “desempeño laboral” tuvo una valoración de nivel regular con un 50% de encuestados que respondieron que su percepción es que el nivel de involucramiento del personal es de nivel medio y que podría mejorar si es cada uno pone mayor esfuerzo y compromiso para lograr los objetivos de la empresa. En este antecedente el autor propuso un programa de mejora del clima, basado en los resultados; dicha propuesta incluye una reformulación de la visión, misión y objetivos empresariales, capacitando a su personal para lograr una mayor colaboración de parte de ellos.

Cruz, Arenas, Rendón, & Toro (2019) en su estudio “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Inmel Ingeniería” - Universidad EAN de Colombia, investigaron el impacto del “clima” en el “desempeño laboral” de sus colaboradores. Su muestra estuvo conformada por 30 trabajadores, a quienes se les aplicó un instrumento con 25 ítems para evaluar el “clima” y 17 ítems para la variable “desempeño

laboral”. Los resultados indicaron que un 47% de los empleados no están de acuerdo con el

proceso de ascensos, generando un mal clima laboral por ello y un bajo nivel en su desempeño. Con respecto a la variable “desempeño laboral”, los encuestados manifestaron que desean que la empresa les brinde una mayor capacitación para mejorar su destreza en sus actividades y puedan elevar su eficiencia en su trabajo.

Guerrero, Neira, Vásconez, & Vásconez (2019) en su investigación “Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales” – Venezuela; evaluaron el efecto de la variable “clima” sobre el “desempeño” de los empleados públicos. El estudio encuestó a 112 personas a través de un estudio correlacional, no experimental. Este antecedente evaluó al “clima organizacional” a través de las dimensiones: clima autoritario-explotador, autoritario-paternalista y participativo-consultivo. En sus resultados se corroboró que el clima que predomina en dichas instituciones es el autoritario-explotador, ya que los empleados manifestaron su descontento con la forma de trabajo de las jefaturas; asimismo indicaron que la forma de hacer cumplir con las funciones es a través de amenazas de castigos o suspensiones lo que conlleva a desestabilizar el clima dentro de dichas instituciones y provoca un bajo nivel de desempeño en todas las áreas.

Borzellino, Mirabal, & Barrios (2015) realizaron una investigación titulada “Clima y desempeño: Una explicación ante relaciones no siempre congruentes” publicada en una revista de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado – Venezuela, para determinar cuáles son las dimensiones del “clima laboral” que se relacionan con el “desempeño laboral” en empresas venezolanas del rubro salud. Los principales resultados indicaron que los trabajadores están disconformes con los ambientes de trabajo, equipamiento, falta de materiales para ejercer su labor y la jerarquía dentro de dichas instituciones. Para ese tipo de instituciones, el comportamiento de los servidores de la salud puede mejorar el clima cuando

existe vocación de servicio y de apoyo entre el personal y para con los usuarios y pacientes

de los centros de salud.

Nacionales

Quijano (2019) y su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Cía. Seguros MAPFRE, Lima 2018”, fue desarrollada para evaluar la relación entre “clima” y “desempeño” en una empresa de aseguradora. La investigación fue cuantitativa y correlacional. Su muestra fue de 55 personas. Los resultados que arrojó el estudio fueron: se obtuvo un nivel de “clima laboral” del 51% con una percepción desfavorable y también el “desempeño” obtuvo que un 38% de personas lo calificaron como bajo. En este antecedente se evidenció que las dimensiones que inciden en un mal clima son: la comunicación con un 47% desfavorable y las condiciones laborales con un 45% de bajo nivel.

La tesis de Aragon & Rodriguez (2019) titulada “Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en empresa del rubro hotelero—Arequipa 2018” fue de una investigación cuantitativa, correlacional. La unidad muestra fue de 118 personas a la cuales se les encuestó con el cuestionario CL-SPC. En este estudio se determinó que los indicadores “realización personal” e “involucramiento laboral” son los que más inciden en el “clima organizacional” porque los encuestados manifestaron que no perciben que la empresa le pueda brindar posibilidades de desarrollo a nivel personal y profesional, por eso motivo su motivación es baja y por ende su desempeño se ve mermado con esta situación.

Asimismo, Seminario (2019) en tu tesis de pregrado “Clima organizacional y desempeño laboral del sector educativo primario estatal del centro de Chiclayo. Caso tres colegios” intentó demostrar la correlación entre el “clima organizacional” sobre el “desempeño laboral” en instituciones educativas públicas. La metodología de la investigación fue cuantitativa y transversal. La muestra estuvo confirmada por un total de 81

trabajadores de las tres instituciones incluidas en el estudio. Los hallazgos tuvieron

resultados similares en las tres instituciones educativas en cuanto a la dimensión de involucramiento laboral, ya que perciben que no todos colaboran para ejecutar las funciones de manera eficiente. Asimismo, la dimensión supervisión también obtuvo un nivel medio de aceptación, ya que las supervisiones no continuas y su nivel de comunicación nos es el adecuado.

La tesis de Cerna (2020): “Clima laboral y desempeño laboral en el policlínico de complejidad creciente Víctor Panta Rodríguez—Chimbote 2017” buscó identificar si existe influencia del “clima” sobre el “desempeño”. Su metodología fue cuantitativa, con muestra de 90 personas. El cuestionario aplicado fue la Escala CL-SPC. Los hallazgos indicaron que el “clima organizacional” tuvo una calificación de desfavorable con un 47% y el “desempeño laboral” fue calificado como deficiente en un 43%. En este antecedente también se pudo verificar que el factor de comunicación y la percepción de realización personal son los que inciden en mayor medida en el “clima” que presentaba la empresa y por lo cual se recomendó una capacitación en comunicación efectiva para sus equipos y desplegar una campaña de reconocimiento para los trabajadores, de tal manera de mejorar ambos factores que son los que están afectando directamente el clima dentro de la empresa.

Pastor (2018) elaboró su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017” para evaluar cómo influye el “clima” en el “desempeño” de las personas. Se encuestó a 162 trabajadores. El cuestionario se basó en la Escala CL-SPC. Sus hallazgos demostraron que “clima organizacional” tuvo una valoración de 40% como deficiente. Con respecto al “desempeño laboral”, se obtuvo una valoración del 65% como deficiente. La principal sugerencia del estudio fue la ejecución de un plan de capacitaciones en habilidades blandas

para todo su personal que tiene equipos a su cargo y cuyo objetivo fue mejorar la interacción

y trabajo en equipo entre los miembros de todas las áreas de la empresa.

Marco teórico

Clima organizacional

Franklin & Krieger (2011) indican que el “clima organizacional son las percepciones personales que cada trabajador tiene sobre la forma en que la empresa los gestiona. Esto incluye percepciones sobre las políticas remunerativas, de ascensos, de desarrollo profesional, las interrelaciones entre los miembros de equipo (trabajador y jefe), estilos de liderazgo, características de las funciones del puesto y la metodología para la solución de conflictos.

El clima tiene una relación directa con el nivel motivacional de los miembros de la organización. Si la gerencia genera un alto nivel de motivación en sus empleados, el clima mejorará sustancialmente. Si ocurre lo contrario, es decir, existen interferencias e insatisfacción laboral, el clima afectará al resto de colaboradores y generará desmotivación, bajo compromiso, bajo desempeño laboral, estrés, etc. (Chiavenato, 2011).

Manifestaciones del clima laboral

Franklin & Krieger (2011), señalan que el clima laboral puede manifestarse por varios factores, dentro de los cuales sobresalen:

- 1) Las expectativas personales: es el grado de perspectiva a futuro que tiene el trabajador con respecto a su permanencia en la empresa y a las condiciones laborales.
- 2) Salario y beneficios laborales: expectativa referida a los niveles remunerativos, según escala jerárquica. Si es percibida como injusta, generará un mal clima.
- 3) Desarrollo profesional: percepción de las oportunidades que la organización tiene para sus trabajadores.

- 4) Interrelación jefe-subordinado: percepción del nivel de satisfacción con la interacción que tienen los trabajadores con sus respectivos supervisores.
- 5) Liderazgo: percepción sobre la manera en que las jefaturas ejercen un liderazgo con los miembros del equipo.
- 6) Condiciones del puesto: percepción de la forma de trabajo y ejecución de actividades.
- 7) Nivel de conflictos: percepción sobre la forma en que la empresa soluciona los problemas de los equipos de trabajo de las diferentes áreas.

Medición del clima laboral

Palma (2004), trabajó en la elaboración de un cuestionario denominado “Escala CL-SPC”, con el objetivo de hacer una evaluación de la variable “clima laboral” y con ello obtener resultados sobre “la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral”.

Las dimensiones/factores considerados fueron:

- 1) Realización personal: forma en la que el trabajador percibe la posibilidad de desarrollo persona en la empresa.
- 2) Involucramiento laboral: nivel de compromiso con las funciones asignadas por la organización.
- 3) Supervisión: forma en que la empresa supervisa a los colaboradores y la percepción que ellos tienen sobre esta actividad.
- 4) Comunicación: forma y vías que utiliza la empresa para comunicarse con sus trabajadores, ya sea de manera formal o informal.
- 5) Condiciones laborales: son los ambientes físicos y herramientas que la empresa pone a disposición de sus colaboradores para el desempeño de sus funciones.

Robbins & Judge (2017) conceptualizan el “desempeño laboral” como el nivel de productividad que demuestran los empleados en sus tareas, contribuyendo a los procesos para la obtención de bienes y servicios. Dos de los factores principales para que su “desempeño” sean altos son; el clima organizacional y su nivel de satisfacción. Por lo que, aquellas compañías que logren generar un excelente clima tendrán trabajadores con alta satisfacción y con un alto índice de desempeño. Además, esos mismos trabajadores influirán de manera positiva en el resto del equipo a elevar su compromiso y rendimiento.

El “desempeño” es el resultado de las competencias que tienen las personas dentro de la organización y que les permite actuar y ejecutar sus funciones de manera efectiva y exitosa (Alles, 2015).

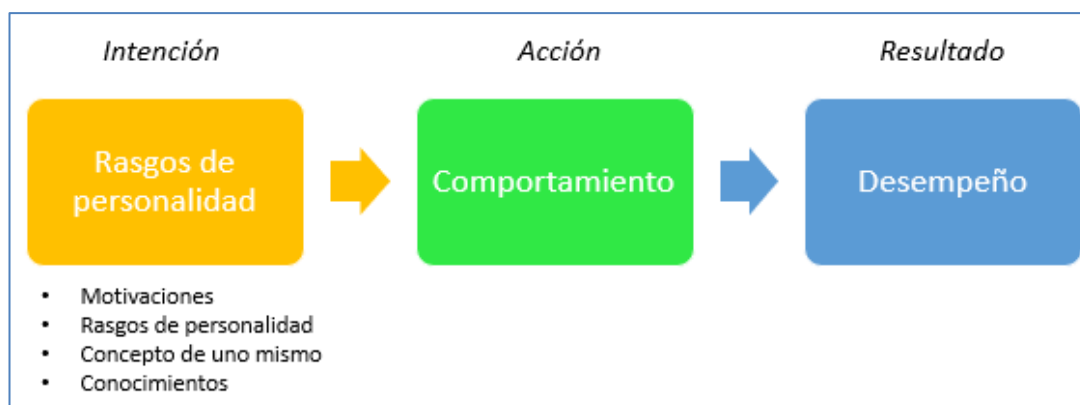


Figura 1: Flujo del desempeño
 Fuente: Alles (2015)

Evaluación del desempeño laboral

Robbins & Judge (2017) comentan que anteriormente las empresas medían esta variable por el grado de cumplimiento en la ejecución de sus funciones. En la actualidad, las compañías enfocadas en su talento humano evalúan su desempeño para tomar decisiones sobre promociones, incremento de salarios, recompensas e incluso despidos. Los aspectos positivos de dichas evaluaciones es que evidencian las reales necesidades de capacitación y

cuenta los siguientes aspectos:

- Resultado de las actividades: esta evaluación será según el cargo y las funciones que desempeñan.
- Conductas evidenciadas: se toma en cuenta otro tipo de conductas que aportan valor a los procesos y a las personas con las cuales interactúa el trabajador evaluado.
- Rasgos: se toma en cuenta la personalidad del empleado y que influye en el logro de sus resultados laborales y desempeño.

Alles (2015) recomienda utilizar algunas herramientas para evaluar el “desempeño laboral”:

- Evaluación vertical: La brinda el jefe inmediato superior, basado en sus comportamientos observables.
- Evaluación 360° y 180°: se enfocan en el desempeño peor para brindar una retroalimentación que mejore su desarrollo futuro. Los evaluadores son personas con las cuales el trabajador interactúa frecuentemente en sus actividades diarias.
- Diagnósticos circulares

Dimensiones del desempeño laboral

Pastor (2018), sugiere medir el “desempeño laboral” con las siguientes dimensiones:

- 1) Motivación: es un estado psicológico que actúa o despierta frente a ciertos estímulos internos o externo; el resultado de ello se experimentará en nuestro comportamiento (Fischman & Matos, 2014)
- 2) Responsabilidad: la responsabilidad laboral se incrementa cuando los colaboradores sienten que su trabajo les permite alcanzar sus objetivos personales y profesionales (Robbins & Coulter, 2014).

- 3) Liderazgo y trabajo en equipo: el liderazgo es definir una visión y compartirla con el equipo, generar compromiso y tomar decisiones de forma efectiva en favor de la organización. Basado en ello, los líderes deben fomentar el trabajo en equipo, difundiendo el conocimiento a todos sus integrantes (Chiavenato, 2011).
- 4) Formación y desarrollo profesional: la empresa debe ver a sus colaboradores como fuente de crecimiento, por lo que debe aplicar estrategias para que ellos logren su desarrollo a través de la ejecución de sus funciones (Chiavenato, 2011).

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- Diagnosticar la percepción sobre el clima organizacional por parte del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.
- Evaluar el nivel de desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.
- Identificar la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.
- Corroborar la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

- Analizar la relación que existe entre la supervisión y el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.
- Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.
- Evaluar la relación que existe entre las condicionales laborales y el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

1.4. Hipótesis general

- **H1:** El clima organizacional tiene una relación directa con en el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.
- **H0:** El clima organizacional no tiene una relación directa en el desempeño laboral del personal de la una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

1.5. Hipótesis específicas

- **H1:** La realización personal tiene una relación directa con en el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

- **H2:** El involucramiento laboral tiene una relación directa con en el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.
- **H3:** La supervisión tiene una relación directa con en el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.
- **H4:** La comunicación tiene una relación directa con en el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.
- **H5:** Las condicionales laborales tiene una relación directa con en el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Tipo de investigación

La investigación según su naturaleza fue de enfoque cuantitativo, dado que se trabajó con una encuesta y técnicas estadísticas para la confiabilidad y correlación. Según Hernández, Fernández & Baptista (2014) “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”

Diseño de investigación

El presente estudio tuvo un diseño no experimental de corte transversal, dado a que se buscó recolectar la información sin manipularla en un momento específico, en este caso el año 2019. Según Hernández, Fernández & Baptista (2014) “la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos”. Asimismo, la investigación de tipo transeccional, ya que se recolectaron datos de un solo momento, en un tiempo único. “su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede”. Y también es correlacional, ya que tuvo como objetivo dar a conocer la relación que existe entre la variable clima organizacional y desempeño laboral. Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) “un estudio correlacional da conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos o variables en una muestra o contexto en particular”.

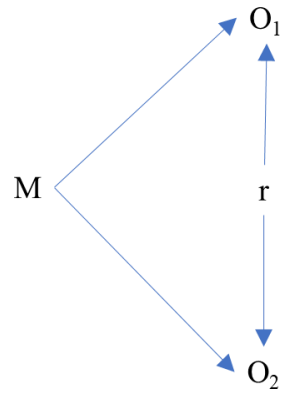


Figura 2: Diagrama de diseño correlacional

Donde:

O1: Observación variable 1: clima organizacional

O2: Observación variable 2: desempeño laboral

r: Relación variable 1 y variable 2

Tabla 2

Cuadro de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima organizacional	Franklin & Krieger (2011) indican que el “clima organizacional son las percepciones personales que cada trabajador tiene sobre la forma en que la empresa los gestiona. Esto incluye percepciones sobre las políticas remunerativas, de ascensos, de desarrollo profesional, las interrelaciones entre los miembros de equipo (trabajador y jefe), estilos de liderazgo, características de las funciones del puesto y la metodología para la solución de conflictos.	La Escala de Clima Laboral CL-SPC, intenta medir el nivel de percepción general del clima dentro de una organización. Cada ítem tiene una puntuación del 1 al 5: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre La puntuación final se obtiene sumando el puntaje total por cada dimensión. A mayor puntaje, más favorable será la dimensión.	Realización Personal	Desarrollo personal y profesional	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.
			Involucramiento Laboral	Compromiso	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47
			Supervisión	Supervisión del trabajo	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.
			Comunicación	Claridad y fluidez de información	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49
			Condicionales laborales	Provisión de herramientas para la actividad	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50

Desempeño laboral	Robbins & Judge (2017). conceptualizan el “desempeño laboral” como el nivel de productividad que demuestran los empleados en sus tareas, contribuyendo a los procesos para la obtención de bienes y servicios. Dos de los factores principales para que su “desempeño” se alto son; el clima organizacional y su nivel de satisfacción. Por lo que, aquellas compañías que logren generar un excelente clima tendrán trabajadores con alta satisfacción y con un alto índice de desempeño. Además, esos mismos trabajadores influirán de manera positiva en el resto del equipo a elevar su compromiso y rendimiento.	El Cuestionario para la variable Desempeño Laboral intenta medir el nivel de percepción general del ambiente laboral dentro de una organización. Cada ítem tiene una puntuación del 1 al 5: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre La puntuación final se obtiene sumando el puntaje total por cada dimensión. A mayor puntaje, más favorable será la dimensión.	Motivación	Motivación del colaborador	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
			Responsabilidad	Responsabilidad con la tarea	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15
			Liderazgo y trabajo en equipo	Liderazgo y trabajo en equipo en la actividad	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23
			Formación y desarrollo personal	Capacitación y desarrollo	24, 25, 26, 27, 28

Fuente: Elaboración propia

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

Población

La población del presente estudio estuvo conformada por los colaboradores de la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, en el año 2019: 42 colaboradores, según se detalla en la Tabla 3.

Tabla 3

Población total de personal de la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019

Tipo	Cantidad
Jefes	3
Supervisores	1
Inspectores de Trabajo	13
Inspectores Auxiliares	11
Administrativos	14
Total	42

Fuente: Información de la empresa

Elaboración: propia

Muestra

Dado que la población bajo estudio era pequeña se determinó trabajar con una población muestral, es decir todos los elementos de la población fueron incluidos para el estudio ($N = n$); es decir una muestra no probabilística.

En ese sentido, la muestra fue de 42 colaboradores.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnica

La técnica utilizada fue la Encuesta para recoger información sobre el clima organizacional y el desempeño laboral que perciben los trabajadores de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados y aplicados fueron los siguientes cuestionarios:

- Escala de Clima de Laboral CL-SPC: que está conformada por 50 ítems, la cual se aplicó de manera individual. Las dimensiones que se evalúan son: Realización Personal, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.
- Autora: Sonia Palma Carrillo
- Aplicación: Individual
- Escala de medición: tipo Likert

Tabla 4

Dimensiones de evaluación del instrumento Escala de Clima Laboral CL-SPC

Dimensiones	Ítems
Realización Personal	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46
Involucramiento Laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47
Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48
Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49
Condiciones Laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50

Fuente: Elaboración propia.

- Cuestionario para la medir la variable dependiente de Desempeño Laboral: que está conformada por 28 ítems, elaborada por Pastor (2018), validada por 3 expertos. Las dimensiones que se evalúan son: Motivación, Responsabilidad, Liderazgo y trabajo en equipo y Formación y desarrollo personal.
- Aplicación: Individual
- Escala de medición: tipo Likert

Tabla 5

Dimensiones de evaluación del instrumento para medir el desempeño laboral

Dimensiones	Ítems
Motivación	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
Responsabilidad	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15
Liderazgo y trabajo en equipo	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23
Formación y desarrollo personal	24, 25, 26, 27, 28

Fuente: Elaboración propia.

Validez

La validación de los instrumentos estuvo a cargo de docentes especialistas de la Universidad Privada del Norte:

- Mg. Luz Moncada Vergara
- Mg. Julio Sánchez Quiroz

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento se basa en el nivel de consistencia de sus preguntas y de sus resultados. Los coeficientes de confiabilidad tienen valores entre 0 y 1; donde 0 significará una confiabilidad nula y 1 indica una confiabilidad total.

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad del instrumento de clima laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	50

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Tabla 7

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	158.52	3357.177	0.951	0.987
Item 2	158.36	3372.990	0.930	0.986
Item 3	158.92	3369.910	0.922	0.986
Item 4	158.68	3394.310	0.840	0.987
Item 5	158.48	3352.593	0.960	0.985
Item 6	158.96	3367.707	0.921	0.985
Item 7	158.32	3378.393	0.925	0.986
Item 8	158.56	3359.423	0.959	0.985
Item 9	158.44	3356.757	0.915	0.985
Item 10	158.84	3395.140	0.855	0.985
Item 11	158.64	3352.907	0.935	0.987
Item 12	158.68	3361.227	0.949	0.996
Item 13	158.80	3397.333	0.861	0.985
Item 14	158.56	3352.757	0.957	0.986
Item 15	158.44	3375.673	0.876	0.985
Item 16	158.64	3359.490	0.936	0.985
Item 17	158.92	3364.077	0.914	0.985
Item 18	158.36	3379.907	0.936	0.986
Item 19	158.60	3360.083	0.979	0.987
Item 20	158.60	3358.167	0.967	0.985
Item 21	158.52	3391.343	0.892	0.986
Item 22	158.64	3362.323	0.965	0.985
Item 23	158.48	3359.427	0.938	0.985
Item 24	158.48	3352.593	0.960	0.985
Item 25	158.96	3367.707	0.921	0.987
Item 26	158.84	3364.640	0.919	0.986

Item 27	158.40	3377.750	0.917	0.985
Item 28	158.84	3374.557	0.852	0.986
Item 29	158.44	3351.090	0.951	0.985
Item 30	158.56	3359.423	0.959	0.985
Item 31	158.60	3347.917	0.926	0.985
Item 32	158.96	3367.707	0.921	0.988
Item 33	158.52	3380.260	0.889	0.987
Item 34	158.64	3363.407	0.957	0.985
Item 35	158.92	3369.910	0.922	0.986
Item 36	158.56	3352.757	0.957	0.985
Item 37	158.40	3357.167	0.915	0.985
Item 38	158.56	3363.923	0.928	0.985
Item 39	158.76	3393.690	0.853	0.996
Item 40	158.44	3354.840	0.948	0.996
Item 41	158.64	3357.907	0.970	0.997
Item 42	158.56	3360.423	0.952	0.996
Item 43	158.60	3366.250	0.912	0.985
Item 44	158.64	3362.323	0.965	0.986
Item 45	158.80	3370.917	0.851	0.985
Item 46	158.52	3350.427	0.951	0.985
Item 47	158.56	3362.340	0.964	0.985
Item 48	158.44	3387.757	0.927	0.986
Item 49	158.64	3363.990	0.929	0.985
Item 50	158.68	3360.143	0.957	0.987

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Tabla 8

Estadísticas de fiabilidad del instrumento de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	28

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Tabla 9

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	100.16	659.057	0.850	0.957
Item 2	100.24	663.523	0.923	0.959
Item 3	100.32	664.393	0.910	0.956
Item 4	100.44	667.257	0.811	0.957
Item 5	100.16	657.223	0.893	0.956
Item 6	100.16	675.723	0.857	0.958
Item 7	100.32	663.393	0.903	0.958
Item 8	100.28	666.377	0.856	0.957
Item 9	100.00	666.750	0.892	0.958
Item 10	100.08	721.410	0.201	0.959
Item 11	100.00	690.750	0.607	0.958
Item 12	100.04	732.707	-0.248	0.957
Item 13	100.08	656.660	0.967	0.959
Item 14	100.64	705.740	0.460	0.956
Item 15	100.92	669.660	0.886	0.957
Item 16	100.56	704.007	0.593	0.956
Item 17	100.96	675.540	0.860	0.958
Item 18	100.44	700.840	0.640	0.958
Item 19	100.40	710.250	0.430	0.957
Item 20	100.56	691.757	0.752	0.958
Item 21	100.36	662.573	0.819	0.959
Item 22	100.96	658.373	0.958	0.958
Item 23	100.96	655.457	0.957	0.958
Item 24	100.48	663.843	0.886	0.958
Item 25	100.40	667.083	0.729	0.959
Item 26	100.32	654.977	0.887	0.958
Item 27	100.92	666.327	0.866	0.957
Item 28	100.36	665.907	0.807	0.959

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

2.4. Procedimiento

El procedimiento para el desarrollo de la presente investigación fue:

La investigación se ejecutó en una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

La selección de la muestra se ejecutó mediante juicio experto y corresponde una muestra no probabilística por tener una población pequeña (<50).

Se diseñaron los instrumentos para la medición de las variables: Escala de Clima Laboral CL-SPC para la variable independiente y un cuestionario para la variable dependiente.

La recolección de información se ejecutó aplicando los instrumentos a todos los colaboradores de la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019 que integran la muestra, de manera presencial y quienes respondieron de forma anónima.

El tratamiento de los datos se ejecutó mediante el software Excel y se exportó al software IBM SPSS Statistics (versión 25) para los cálculos estadísticos. El análisis de datos incluyó la evaluación de la correlación de las variables mediante pruebas estadísticas.

Finalmente, se generó todos los cuadros y gráficos los cuales se plasmaron en el capítulo de Resultados de la presente investigación.

Aspectos éticos

Los instrumentos fueron aplicados a los colaboradores de la institución con pleno consentimiento informado, es decir los participantes deben estar de acuerdo con ser informantes, durante la recolección de la información.

Además de que el estudio posee la característica de confidencialidad, en la cual no se debe divulgar los datos de los participantes, para evitar riesgos de cualquier problema que vaya en contra de sus derechos como seres humanos.

Por otro lado, el trabajo respeta las autorías de investigaciones anteriores y cumple con las normas establecidas por la Universidad Privada del Norte.

La investigación, por último, realiza un análisis documental que responda a los pasos del método científico. La autora de la presente investigación da fe de que todos los datos y fuentes revisadas han sido correctamente citados y que no se ha incurrido en plagio de ningún tipo.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Resultados de la dimensión Realización Personal

Tabla 10

Resultados de la dimensión de Realización Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	38.5	38.5	38.5
	Medio	17	41.0	41.0	79.5
	Alto	9	20.5	20.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

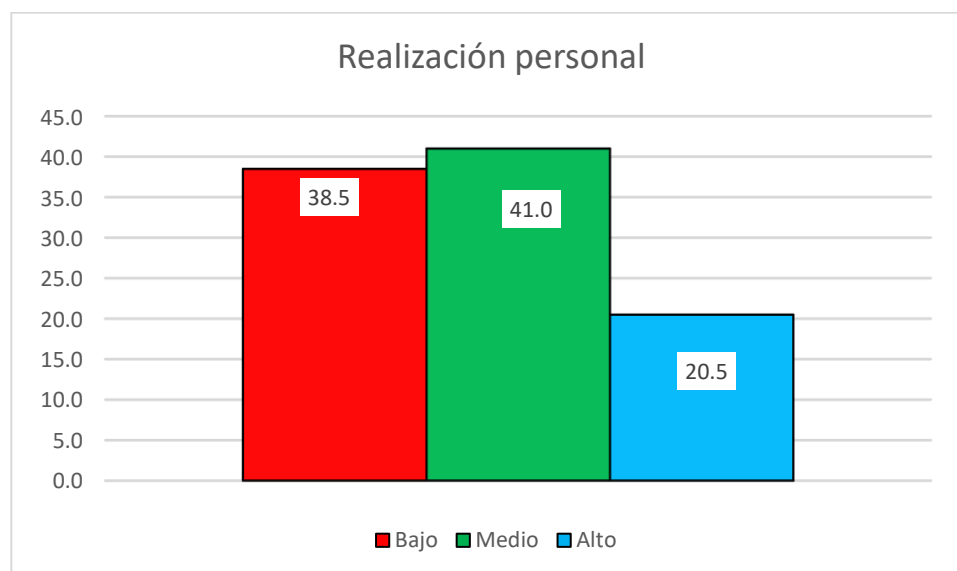


Figura 3: Porcentajes de la dimensión Realización Personal

Elaboración: Propia

Interpretación:

La Tabla 10, muestra que un 41% respondieron que están medianamente satisfechos con su realización personal, porque no perciben otro tipo de beneficios como capacitaciones en temas de gestión y desarrollo personal. Un 38.5% no están satisfechos con las oportunidades de realización personal y un 20.5% respondieron están satisfechos con las oportunidades de realización personal en la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

3.2. Resultados de la dimensión Involucramiento laboral

Tabla 11

Resultados de la dimensión Involucramiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	39.0	39.0	39.0
	Medio	15	36.7	36.7	75.7
	Alto	10	24.3	24.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

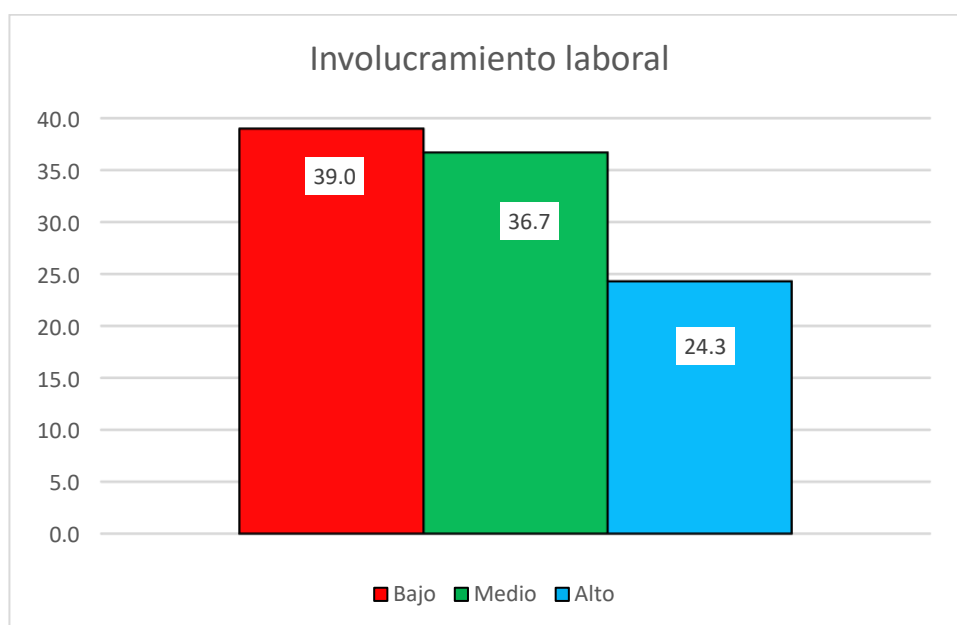


Figura 4: Porcentajes de la dimensión Involucramiento laboral

Elaboración: Propia

Interpretación:

La Tabla 11, muestra que un 39% de trabajadores respondieron que el involucramiento laboral a nivel del área donde laboran es bajo, porque no hay una buena motivación por parte de sus jefes inmediatos. Un 36.7% indicó que el involucramiento es de nivel regular y un 24.3% indicó que perciben un involucramiento adecuado por parte de los colaboradores de la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

3.2. Resultados de la dimensión Supervisión

Tabla 12

Resultados de la dimensión Supervisión

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	20	47.1	47.1	47.1
	Medio	14	33.5	33.5	80.6
	Alto	8	19.4	19.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

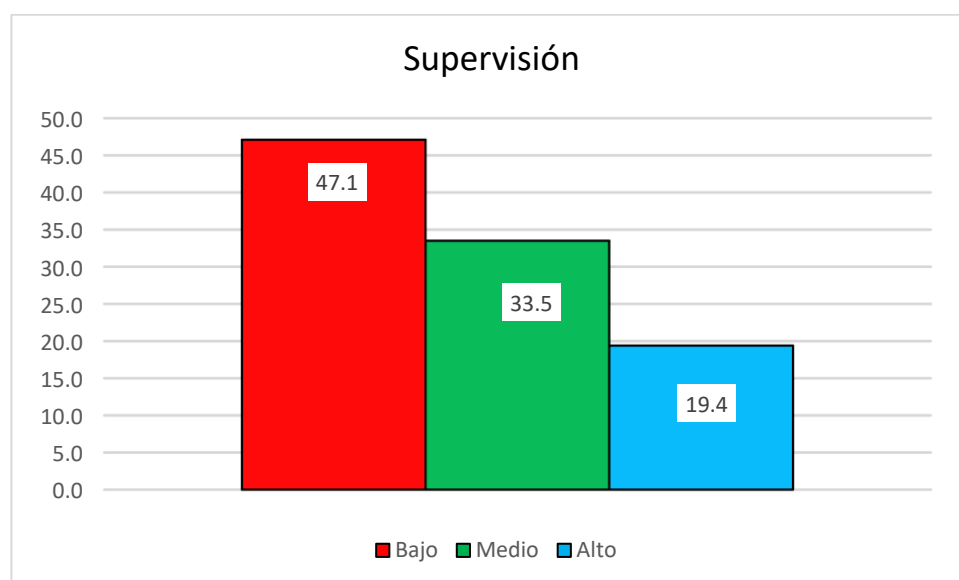


Figura 5: Porcentajes de la dimensión Supervisión

Elaboración: Propia

Interpretación:

La Tabla 12 muestra que un 47.1% de trabajadores manifestaron que el tipo de Supervisión no es el ideal, ya que la interrelación entre los jefes, supervisores e inspectores es mínima. Un 33.5% manifestó que la supervisión que reciben es aceptable a nivel regular y un 19.4% respondió que la supervisión recibida por sus jefaturas es buena en la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

3.3. Resultados de la dimensión Comunicación

Tabla 13

Resultados de la dimensión Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	39.0	39.0	39.0
	Medio	15	35.0	35.0	74.0
	Alto	11	26.0	26.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

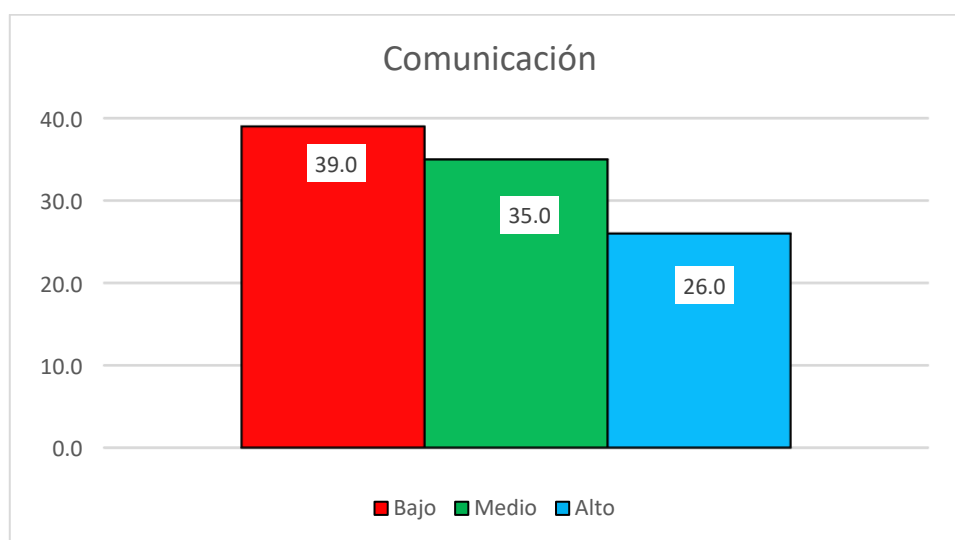


Figura 6: Porcentajes de la dimensión Comunicación

Elaboración: Propia

Interpretación:

La Tabla 13 muestra que un 39% de trabajadores señalaron que el nivel de comunicación es bajo, porque perciben que es parte de la cultura generada en la institución así también los jefes no practican la escucha activa con los inspectores lo que conlleva a que la descoordinación e incumplimiento de actividades planificadas; mientras que un 35% manifestó que es de nivel regular y un 26% perciben una buena comunicación entre supervisores, jefes, inspectores y personal administrativo de la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

3.4. Resultados de la dimensión Condiciones Laborales

Tabla 14

Resultados de la dimensión de Condiciones Laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	25.0	25.0	25.0
	Medio	17	41.0	41.0	66.0
	Alto	14	34.0	34.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

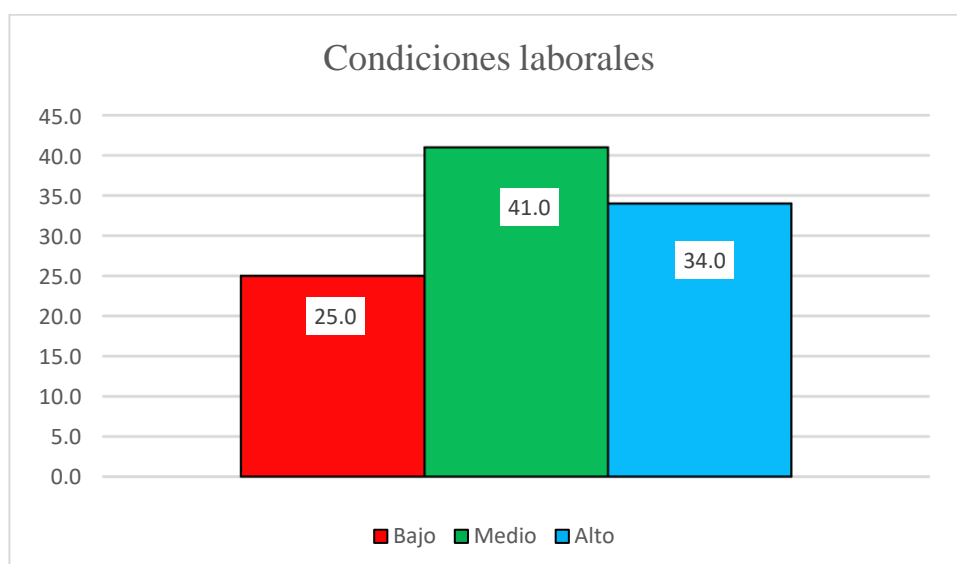


Figura 7: Porcentajes de la dimensión Condiciones Laborales

Elaboración: Propia

Interpretación:

La Tabla 14 muestra que un 25% de trabajadores indicaron que las condiciones laborales son desfavorables para ellos, porque no todos ellos tienen horarios flexibles y no se les brinda facilidades en algunos casos específicos. Un 41% señaló que las condiciones son aceptables porque para ellos los horarios sí son flexibles y un 34% opinó que las condiciones laborales son muy aceptables porque tiene una remuneración acorde al mercado y otros beneficios que les brinda la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

3.5. Resultados de la variable Clima Organizacional

Tabla 15

Resultados de la variable Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	39.0	39.0	39.0
	Medio	14	34.0	34.0	73.0
	Alto	11	27.0	27.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

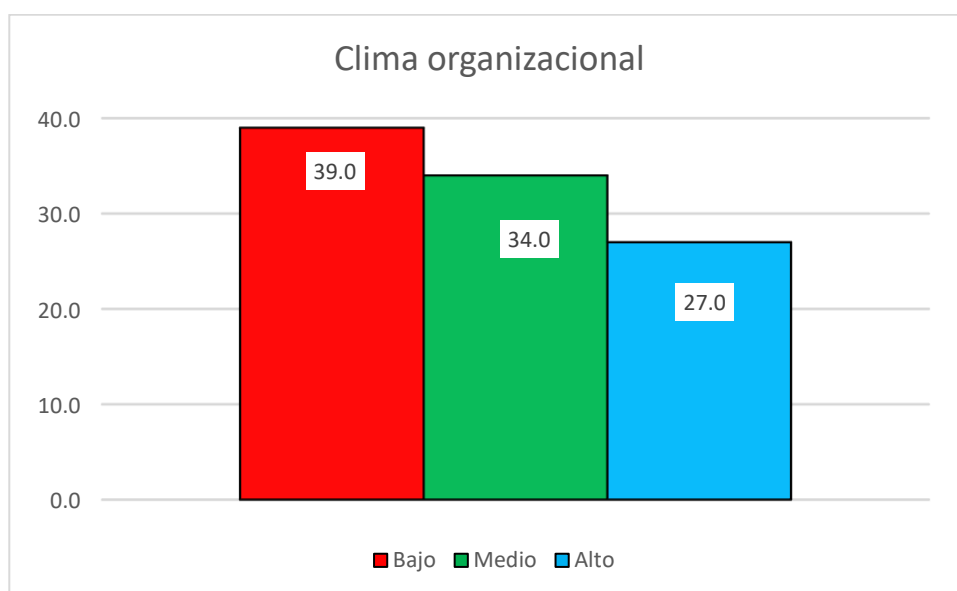


Figura 8: Porcentajes de la variable Clima organizacional

Elaboración: Propia

Interpretación:

La Tabla 15 muestra que un 39% de trabajadores demostraron su descontento con el clima organizacional. Asimismo, un 34% respondieron que tiene una percepción del clima organizacional como aceptable/regular y un 27% indicó que perciben un excelente clima laboral en la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

3.6. Resultados de la dimensión Motivación

Tabla 16

Resultados de la dimensión Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	41.0	41.0	41.0
	Medio	14	34.0	34.0	75.0
	Alto	11	25.0	25.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

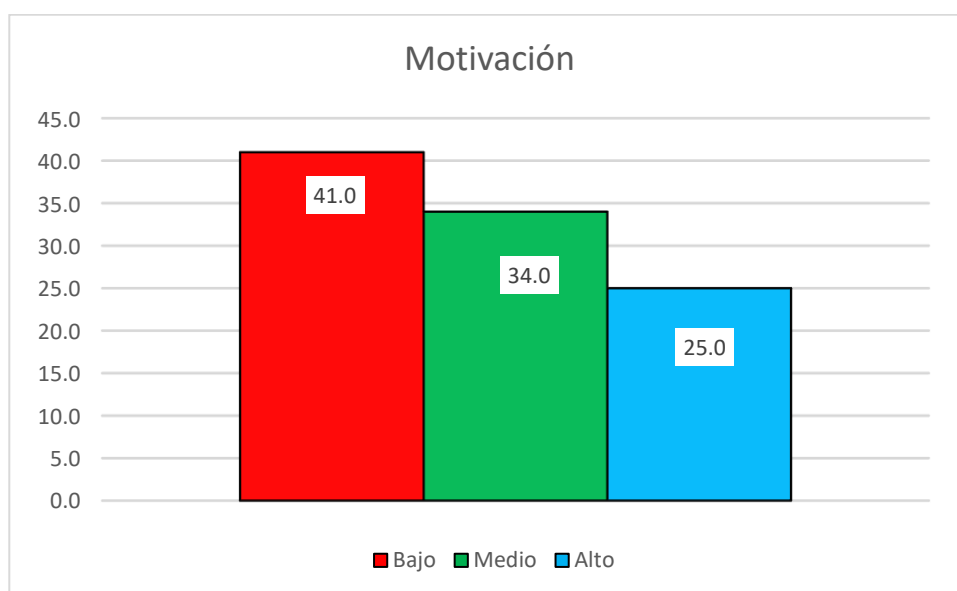


Figura 9: Porcentajes de la dimensión Motivación

Elaboración: Propia

Interpretación:

La Tabla 16 muestra que un 41% de trabajadores manifestaron que su motivación es baja porque no hay una buena comunicación entre jefes, supervisores, inspectores y personal administrativo y esto no permite elevar su nivel de desempeño. Asimismo, un 34% respondieron que su motivación es de nivel regular y un 25% indicó que su motivación es alta para desempeñar su trabajo en la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

3.7. Resultados de la dimensión Responsabilidad

Tabla 17

Resultados de la dimensión Responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	20.0	20.0	20.0
	Medio	18	42.0	42.0	62.0
	Alto	16	38.0	38.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

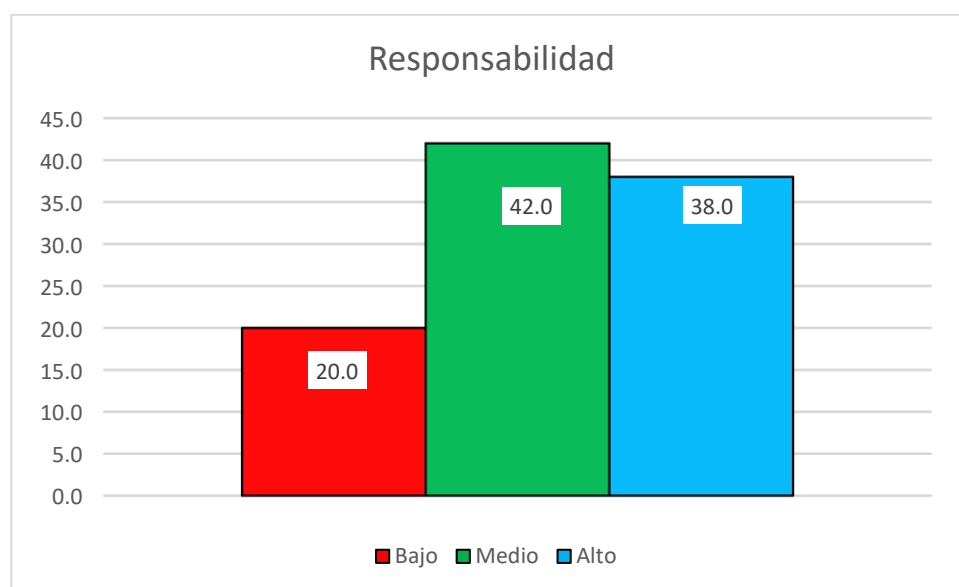


Figura 10: Porcentajes de la dimensión Responsabilidad

Elaboración: Propia

Interpretación:

La Tabla 17 muestra que un 20% de trabajadores manifestaron que su nivel de responsabilidad con su trabajo es bajo, lo que conlleva a que los trabajadores muestren desinterés en cumplir con las actividades en el plazo asignado. Asimismo, un 42% indicaron que su responsabilidad es de nivel regular y un 38% manifestó que ellos demuestran una alta responsabilidad en el desempeño de sus funciones asignadas por la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

3.8. Resultados de la dimensión Liderazgo y Trabajo en Equipo

Tabla 18

Resultados de la dimensión Liderazgo y Trabajo en Equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	44.0	44.0	44.0
	Medio	15	36.0	36.0	80.0
	Alto	8	20.0	20.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

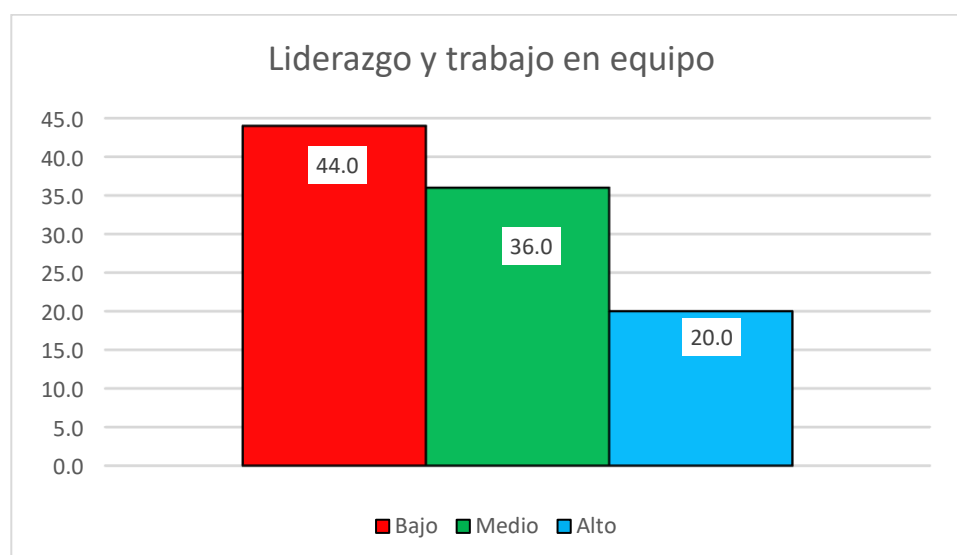


Figura 11: Porcentajes de la dimensión Liderazgo y Trabajo en Equipo

Elaboración: Propia

Interpretación:

La Tabla 18 muestra que un 44% de trabajadores respondieron que la forma de liderazgo que imparten los jefes y supervisor hacia los inspectores y personal administrativo no es la más adecuada, lo que genera desmotivación y falta de compromiso para mejorar sus eficiencia y trabajo en equipo, no se percibe un trabajo en equipo sólido. Asimismo, un 36% respondieron que perciben un nivel regular en las acciones de liderazgo y trabajo en equipo y un 20% indicó que el liderazgo y trabajo en equipo es muy aceptable en la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

3.9. Resultados de la dimensión Formación y desarrollo personal

Tabla 19

Resultados de la dimensión Formación y desarrollo personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	23.0	23.0	23.0
	Medio	17	40.0	40.0	63.0
	Alto	16	37.0	37.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

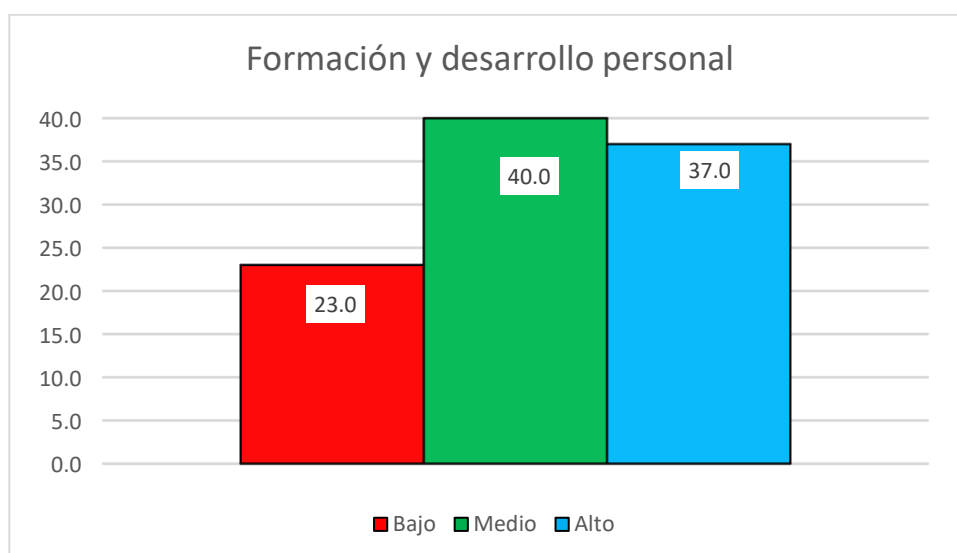


Figura 12: Porcentajes de la dimensión Formación y desarrollo personal

Elaboración: Propia

Interpretación:

La Tabla 19 muestra que un 23% de trabajadores respondieron que las posibilidades de formación y desarrollo son bajas, ya que sólo capacitan en los instructivos y procedimientos internos relacionados a sus funciones; sin embargo, el tema de desarrollo personal no imparte ningún tipo de capacitación. Un 40% indicó que perciben sus posibilidades de desarrollo con un nivel regular y un 37% manifestó que se siente muy satisfecho por las excelentes oportunidades de desarrollo que le brinda la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

3.10. Resultados de la variable Desempeño Laboral

Tabla 20

Resultados de la variable Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	32.0	32.0	32.0
	Medio	16	38.0	38.0	70.0
	Alto	13	30.0	30.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

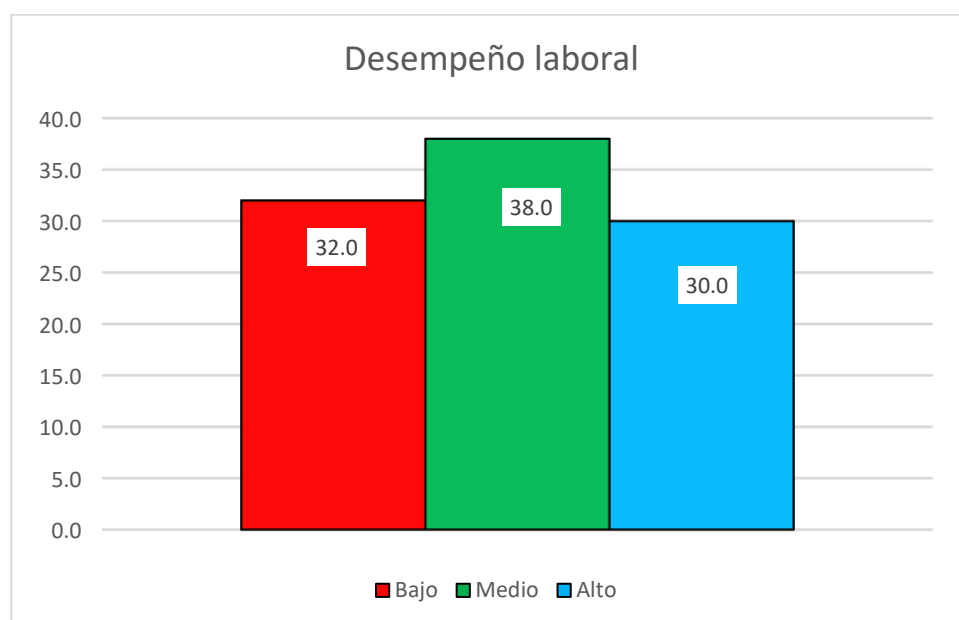


Figura 13: Porcentajes de la variable Desempeño Laboral

Elaboración: Propia

Interpretación:

La Tabla 20 muestra que un 32% de trabajadores manifestaron que su desempeño laboral es bajo porque están desmotivados y no están de acuerdo con el tipo de liderazgo que ejercen los jefes y el supervisor. Un 38% respondió que su nivel de desempeño es regular y un 30% indicó que perciben un alto desempeño en las funciones asignadas por la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

3.11. Objetivo General: Determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

Tabla 21

Prueba de hipótesis del clima organizacional y el desempeño laboral

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,897**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	42	42
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,897**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	42	42

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

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Interpretación:

Según la Tabla 21, podemos observar que la prueba de correlación de Rho Spearman arrojó un valor de 0.897 con un nivel de significación bilateral de 0.000; con esto se confirma la hipótesis alterna del investigador y se corrobora que existe una correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Este resultado puede ser considerado como un nivel de correlación positiva fuerte. Esto indica que, si los trabajadores demuestran un bajo nivel de desempeño laboral, podría estar directamente relacionado con la percepción de un clima organizacional desfavorable, teniendo una baja motivación e insatisfacción con el estilo de liderazgo y trabajo en equipo que ejercen los jefes y el supervisor de la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

3.12. Objetivo Específico 1: Diagnosticar la percepción sobre el clima organizacional por parte del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

Tabla 22

Percepción sobre el Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	39.0	39.0	39.0
	Medio	14	34.0	34.0	73.0
	Alto	11	27.0	27.0	112.0
	Total	42	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

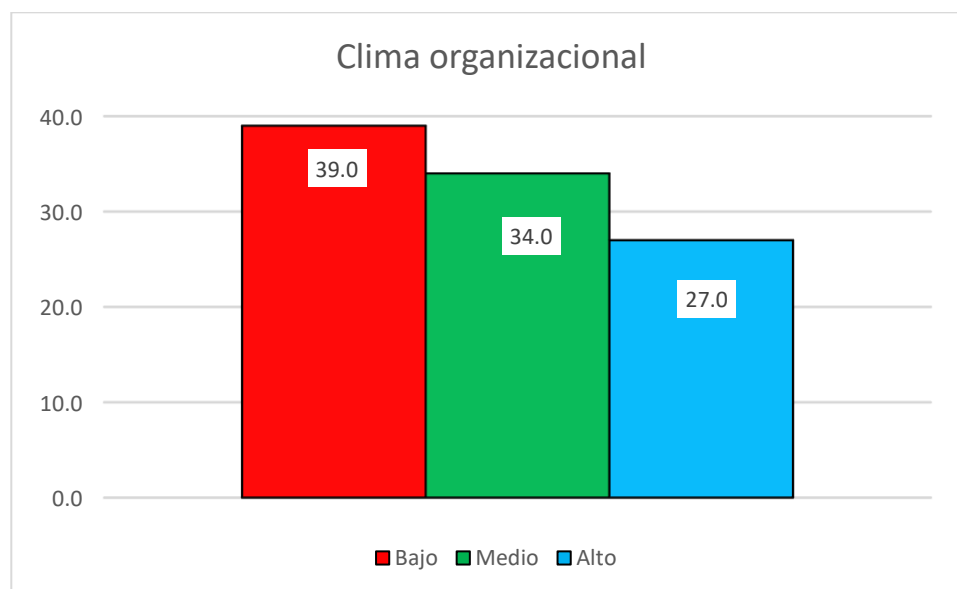


Figura 14: Percepción sobre el Clima Organizacional

Elaboración: Propia

Interpretación:

La Tabla 22 muestra que un 39% de trabajadores que demostraron su descontento con el clima organizacional. Asimismo, un 34% respondieron que tienen una percepción del clima medianamente aceptable y un 27% indicó que perciben un excelente clima laboral en la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

3.13. Objetivo Específico 2: Evaluar el nivel de desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

Tabla 23

Nivel de Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	32.0	32.0	32.0
	Medio	16	38.0	38.0	70.0
	Alto	13	30.0	30.0	102.0
	Total	42	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

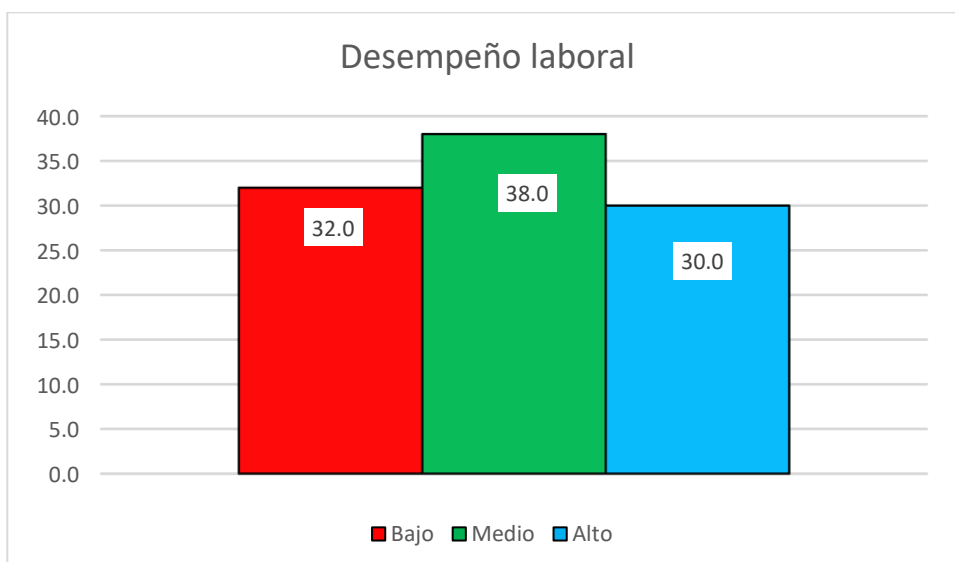


Figura 15: Nivel de Desempeño Laboral

Elaboración: Propia

Interpretación:

La Tabla 23 muestra que un 32% de trabajadores manifestaron que su desempeño laboral es bajo porque están desmotivados y no están de acuerdo con el tipo de liderazgo que ejercen los supervisores y jefes. Un 38% respondió su nivel de desempeño es regular y un 30% indicó que perciben un alto desempeño en las funciones asignadas por la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

3.14. Objetivo Específico 3: Identificar la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

Tabla 24

Prueba de correlación entre Realización personal y desempeño laboral

			Realización personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	1.000	,729**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	42	42
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,729**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	42	42

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

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Interpretación:

Según la Tabla 24, podemos observar que la prueba de correlación de Rho Spearman arrojó un valor de 0.729 con un nivel de significación bilateral de 0.000; con esto se corrobora la hipótesis de los investigadores ya que existe una correlación entre la dimensión Realización personal y desempeño laboral. Este resultado puede ser considerado como un nivel de correlación positiva considerable. Esto indica que, si los trabajadores perciben mejores pocas posibilidades de tener una realización personal exitosa, podría estar directamente relacionado con la percepción de un clima organizacional desfavorable, según lo hallado en la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

3.15. Objetivo Específico 4: Corroborar la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

Tabla 25

Prueba de correlación entre Involucramiento Laboral y desempeño laboral

			Involucramiento Laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Involucramiento Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,847**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	42	42
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,847**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	42	42

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

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Interpretación:

Según la Tabla 25, podemos observar que la prueba de correlación de Rho Spearman arrojó un valor de 0.847 con un nivel de significación bilateral de 0.000; con esto se corrobora la hipótesis de los investigadores ya que existe una correlación entre la dimensión Involucramiento Laboral y desempeño laboral. Este resultado puede ser considerado como un nivel de correlación positiva fuerte. Esto indica que, si los trabajadores no demuestran un mayor involucramiento en la ejecución de sus funciones asignadas, es muy probable que se deba una percepción de un clima organizacional desfavorable, según lo hallado en la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

3.16. Objetivo Específico 5: Analizar la relación que existe entre la supervisión y el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

Tabla 26

Prueba de correlación entre supervisión y desempeño laboral

			Supervisión	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Supervisión	Coefficiente de correlación	1.000	,903**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	42	42
Desempeño laboral	Supervisión	Coefficiente de correlación	,903**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	42	42

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

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Interpretación:

Según la Tabla 26, podemos observar que la prueba de correlación de Rho Spearman arrojó un valor de 0.903 con un nivel de significación bilateral de 0.000; con esto se corrobora la hipótesis de los investigadores ya que existe una correlación entre la dimensión supervisión y desempeño laboral. Este resultado puede ser considerado como un nivel de correlación positiva fuerte. Esto indica que, si los trabajadores perciben una supervisión no adecuada por parte del jefe y de los supervisores, es muy probable que sea por una percepción de un clima organizacional desfavorable, según lo hallado en la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

3.17. Objetivo Específico 6: Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

Tabla 27

Prueba de correlación entre comunicación y desempeño laboral

			Comunicación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1.000	,855**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	42	42
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,855**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	42	42

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

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Interpretación:

Según la Tabla 27, podemos observar que la prueba de correlación de Rho Spearman arrojó un valor de 0.855 con un nivel de significación bilateral de 0.000; con esto se corrobora la hipótesis de los investigadores ya que existe una correlación entre la dimensión comunicación y desempeño laboral. Este resultado puede ser considerado como un nivel de correlación positiva fuerte. Esto indica que, si los trabajadores perciben una mala comunicación por parte de la empresa y por parte de sus superiores, es muy probable que sea deba a una percepción de un clima organizacional desfavorable, según lo hallado en la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

3.18. Objetivo Específico 7: Evaluar la relación que existe entre las condicionales laborales y el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

Tabla 28

Prueba de correlación entre condicionales laborales y desempeño laboral

			Condiciones laborales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	1.000	,657**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	42	42
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,657**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	42	42

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

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Interpretación:

Según la Tabla 28, podemos observar que la prueba de correlación de Rho Spearman arrojó un valor de 0.657 con un nivel de significación bilateral de 0.000; con esto se corrobora la hipótesis de los investigadores ya que existe una correlación entre la dimensión condicionales laborales y desempeño laboral. Este resultado puede ser considerado como un nivel de correlación positiva considerable. Esto indica que, si los trabajadores no están conformes con las condiciones en las cuales trabajan, es muy probable que sea deba a una percepción de un clima organizacional desfavorable, según lo hallado en la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

La presente investigación se enfocó en determinar la existencia de una relación entre el “clima organizacional” y el “desempeño laboral”; cuyo resultado obtenido fue de 0.897 de valor correlacional, que denota una correlación positiva considerable; cuya interpretación indica que, si el trabajador logra percibir un clima favorable y equilibrado, podría mejorar su desempeño en la ejecución de sus actividades. Esta situación es corroborada por Franklin & Krieger (2011) quienes indican que el “clima organizacional” son las percepciones personales que cada trabajador tiene sobre la forma en que la empresa los gestiona. Esto incluye percepciones sobre las políticas remunerativas, de ascensos, de desarrollo profesional, las interrelaciones entre los miembros de equipo (trabajador y jefe), estilos de liderazgo, características de las funciones del puesto y la metodología para la solución de conflictos. Asimismo, Chiavenato (2011) señala que el clima tiene una relación directa con el nivel motivacional de los miembros de la organización y ésta a su vez impacta en sus niveles de desempeño.

Interpretación comparativa

A nivel de resultados, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman = 0,897, que significa una correlación positiva considerable entre “clima organizacional” y “desempeño laboral”; esto concuerda con la tesis “Clima laboral y desempeño laboral en el policlínico de complejidad creciente Víctor Panta Rodríguez—Chimbote 2017” de Cerna (2020), que halló un coeficiente = 0.719 (correlación positiva considerable). De la misma manera, con la tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017”, de Pastor (2018), que halló un coeficiente = 0.941 (correlación positiva muy fuerte).

Implicancias teóricas

En la revisión de otros estudios, se evidenció que no hay uniformidad para la evaluación de las variables; así tenemos que, Seminario (2019) en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral del sector educativo primario estatal del centro de Chiclayo. Caso tres colegios” evaluó la variable “desempeño” con las dimensiones: “relación con superiores, condiciones físicas, participación en decisiones, trabajo y reconocimiento”. Asimismo, Aragon & Rodriguez (2019) en su tesis “Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en empresa del rubro hotelero—Arequipa 2018” evaluó el desempeño con las dimensiones: “orientación al cliente”, “integridad”, “trabajo colaborativo”, “innovación”, “agilidad de aprendizaje” y “orientación a resultados”. Se corroboró que las variables pueden ser evaluadas según el objetivo de cada investigación.

Validación de hipótesis

La hipótesis fue valida por una prueba de correlación, cuyo resultado fue: Rho Spearman=0.897, nivel de significancia bilateral de 0.000 menor que el nivel de significancia señalado ($p > 0.05$). Con este resultado se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna; validando que sí existe una relación positiva entre el “clima organizacional” y el “desempeño laboral” del personal de la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.

Como resultado del objetivo específico 1: diagnosticar la percepción sobre el clima organizacional por parte del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019; se obtuvo un 39% de trabajadores demostraron su descontento con el clima organizacional, un 34% tienen una percepción del clima medianamente aceptable y un 27% perciben un excelente clima laboral en la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019; esto concuerda con la tesis de Quijano (2019), que halló que un 51% de trabajadores estaban descontento con el clima, un 22% con nivel medio y un 28% con alta satisfacción

con el clima. También concuerda con la tesis de Pastor (2018), que halló un 44% de encuestados que opinaron percibir un bajo nivel de clima, un 31% lo percibe como regular y un 25% está conforme con el clima que percibe.

Como resultado del objetivo específico 2: evaluar el nivel de desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019; se obtuvo que un 32% de trabajadores manifestaron que su desempeño laboral es bajo porque están desmotivados y no están de acuerdo con el tipo de liderazgo que ejercen los supervisores y jefes. Un 38% respondió su nivel de desempeño es regular y un 30% indicó que perciben un alto desempeño en las funciones asignadas por la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019; esto concuerda con la tesis de Pastor (2018), que halló un 38% presenta bajo desempeño, un 36% con nivel regular y un 24% demostró un alto nivel de desempeño. También la tesis de Quijano (2019), que halló que un 38% percibían bajo desempeño, un 36% nivel regular y un 26% con alto nivel de desempeño.

Como resultado del objetivo específico 3: identificar la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019; se obtuvo un coeficiente de correlación ($Rho= 0.729$), con un valor de 0,000, menor que el nivel de significancia señalado ($p<0.05$), aceptándose la hipótesis del investigador ya que se evidenció una correlación positiva considerable entre la “realización personal” y el “desempeño laboral” del personal de la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019; esto concuerda con la tesis de Cerna (2020), que halló un $Rho=0.655$ (correlación positiva considerable) y también con la tesis Aragon & Rodriguez (2019), quienes hallaron un $Rho=0.509$ (correlación positiva media).

Como resultado del objetivo específico 4: corroborar la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019; se obtuvo un coeficiente de correlación ($Rho=$

0.847), con un valor de 0,000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$), aceptándose la hipótesis del investigador ya que se evidenció una correlación positiva fuerte entre la “involucramiento Laboral” y el “desempeño laboral” del personal de la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019; esto concuerda con la tesis de Cerna (2020), que halló un $Rho = 0.617$ (correlación positiva considerable) y también con la tesis Seminario (2019), quienes hallaron un $Rho = 0.632$ (correlación positiva considerable).

Como resultado del objetivo específico 5: analizar la relación que existe entre la supervisión y el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019; se obtuvo un coeficiente de correlación ($Rho = 0.903$), con un valor de 0,000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$), aceptándose la hipótesis del investigador ya que se evidenció una correlación positiva fuerte entre la “Supervisión” y el “desempeño laboral” del personal de la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019; esto concuerda con la tesis de Cerna (2020), que halló un $Rho = 0.641$ (correlación positiva considerable) y también con la tesis Pastor (2018), quienes hallaron un $Rho = 0.779$ (correlación positiva fuerte).

Como resultado del objetivo específico 6: determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019; se obtuvo un coeficiente de correlación ($Rho = 0.855$), con un valor de 0,000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$), aceptándose la hipótesis del investigador ya que se evidenció una correlación positiva fuerte entre la “Comunicación” y el “desempeño laboral” del personal de la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019; esto concuerda con la tesis de Pastor (2018), quienes hallaron un $Rho = 0.820$ (correlación positiva fuerte) y también con la tesis de Seminario (2019), quienes hallaron un $Rho = 0.768$ (correlación positiva considerable).

Como resultado del objetivo específico 7: evaluar la relación que existe entre las condicionales laborales y el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019; se obtuvo un coeficiente de correlación ($Rho=0.657$), con un valor de 0,000, menor que el nivel de significancia señalado ($p<0.05$), aceptándose la hipótesis del investigador ya que se evidenció una correlación positiva considerable entre la “Condiciones laborales” y el “desempeño laboral” del personal de la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019; esto concuerda con la tesis de Pastor (2018), quienes hallaron un $Rho=0.81$ (correlación positiva fuerte) y también con la tesis de Cerna (2020), quienes hallaron un $Rho=0.651$ (correlación positiva considerable).

Limitaciones

Una de las limitaciones fue con relación a la participación de los trabajadores con el registro de la encuesta, por miedo a que sus superiores puedan conocer sus respuestas o comentarios brindados. La investigadora les aseguró que toda la información vertida, será de manera anónima y confidencial, de uso estricto para la investigación. También se consumió mucho tiempo para solicitar el permiso respectivo para acceder a la institución y poder tener la autorización para desarrollar el estudio tomando la información de su personal.

4.2 Conclusiones

Según los resultados, se concluye que existe una relación positiva entre el “clima organizacional” y el “desempeño laboral” del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019, corroborada por la prueba de correlación de Rho de Spearman=0.897, con un nivel de significancia bilateral de 0.000 menor que el nivel de significancia ($p>0.05$), que denota una correlación positiva fuerte.

Para el objetivo específico 1: diagnosticar la percepción sobre el clima organizacional por parte del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019; se concluye los trabajadores tienen una percepción mayoritariamente desfavorable sobre el “clima organizacional” en un 39%; un 34% lo perciben como medianamente aceptable y un 27% perciben un excelente clima laboral en dicha institución.

Para el objetivo específico 2: evaluar el nivel de desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019; se concluye los trabajadores tienen una percepción mayoritariamente regular sobre el nivel de “desempeño laboral” en un 38%; un 32% lo perciben como desfavorable y un 30% perciben un exalto nivel de desempeño por parte del personal de dicha institución.

Para el objetivo específico 3: identificar la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019: se concluye que sí existe una relación positiva entre la “realización personal” con el “desempeño laboral” del personal de dicha institución; corroborada por la prueba de correlación de Rho de Spearman=0.729, con un nivel de significancia bilateral de 0.000, menor que el nivel de significancia señalado ($p<0.05$), que denota una correlación positiva considerable.

Para el objetivo específico 4: corroborar la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019; se concluye que sí existe una relación positiva

entre la “involucramiento laboral” con el “desempeño laboral” del personal de dicha institución; corroborada por la prueba de correlación de Rho de Spearman=0.847, con un nivel de significancia bilateral de 0.000, menor que el nivel de significancia señalado ($p<0.05$), que denota una correlación positiva fuerte.

Para el objetivo específico 5: analizar la relación que existe entre la supervisión y el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019; se concluye que sí existe una relación positiva entre la “supervisión” con el “desempeño laboral” del personal de dicha institución; corroborada por la prueba de correlación de Rho de Spearman=0.903, con un nivel de significancia bilateral de 0.000, menor que el nivel de significancia señalado ($p<0.05$), que denota una correlación positiva fuerte.

Para el objetivo específico 6: determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019; se concluye que sí existe una relación positiva entre la “comunicación” con el “desempeño laboral” del personal de dicha institución; corroborada por la prueba de correlación de Rho de Spearman=0.855, con un nivel de significancia bilateral de 0.000, menor que el nivel de significancia señalado ($p<0.05$), que denota una correlación positiva fuerte.

Para el objetivo específico 7: evaluar la relación que existe entre las condicionales laborales y el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019; se concluye que sí existe una relación positiva entre las “condicionales laborales” con el “desempeño laboral” del personal de la Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019; corroborada por la prueba de correlación de Rho de Spearman=0.657, con un nivel de significancia bilateral de 0.000, menor que el nivel de significancia señalado ($p<0.05$), que denota una correlación positiva considerable.

REFERENCIAS

- Aragon, N., & Rodriguez, M. A. (2019). *Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en empresa del rubro hotelero—Arequipa 2018* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10717>
- Alles, M. A. (2015). *Diccionario de competencias: las 60 competencias más utilizadas en gestión por competencias* (2da Ed.). Buenos Aires: Granica.
- Andina (2018, diciembre 18). ¿Clima laboral: ¿Qué esperan los colaboradores por el cierre del año?? [publicación web]. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-clima-laboral-esperan-los-colaboradores-por-cierre-del-ano-736311.aspx>
- Borzellino, V., Mirabal, A., & Barrios, R. (2015). Clima y desempeño: Una explicación ante relaciones no siempre congruentes. *Compendium*, 18(34), 5-20. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88042525002>
- Cerna, M. H. (2020). *Clima laboral y desempeño laboral en el policlínico de complejidad creciente Víctor Panta Rodríguez—Chimbote 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14824>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (9na Ed.). México: McGraw Hill Interamericana.
- Cruz, J., Arenas, J. A., y Rendón, P. M., & Toro, D. (2019). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Inmel Ingeniería*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://repository.ean.edu.co/handle/10882/10127>
- ESAN (2019, setiembre 2). Clima laboral: ¿qué impacto tiene en las empresas? [publicación web]. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-las-empresas/>

Fischman, D. & Matos, L. (2014). *Motivación 360°: cómo incrementarla en la vida y en la empresa* (1ra Ed.) Lima: Editorial Planeta Perú S.A.

Franklin, E. B., & Krieger, M. J. (2011). *Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina* (1a Ed.). México: Pearson Educación

Guerrero, F., Neira, L., Vásconez, H., & Vásconez, V. (2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 536-549. Recuperado de <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.214>

Lucas, C. F., & Arteaga, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28). Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4096/409659500007/index.html>

Mandomedio (2020, junio 19). Estudio Mandomedio revela qué opinan los trabajadores sobre el teletrabajo y el clima laboral en sus empresas durante esta crisis [publicación web]. Recuperado de <https://mandomedio.com/blog/clima-laboral-estudio-mandomedio-del-teletrabajo/>

Mandomedio (2019, junio 6). ¿Por qué es importante conocer los resultados de cómo perciben el clima tus colaboradores? [publicación web]. Recuperado de <https://mandomedio.com/blog/conocer-los-resultados-de-como-perciben-el-clima-tus-colaboradores/>

Moranch, C. G. (2019). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de la comercializadora ecuatoriana de calzado Comecsa S.A. del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2018* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/4658>

Palma, S. (2004). *Escala de Clima Laboral CI-SPC*. Manual. Lima

- Pastor, A. P. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos*, Lima 2017 (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>
- Quijano, E. A. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Cía. Seguros MAPFRE*, Lima 2018 (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38430>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Administración* (12va ed.). México: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17va ed.). México: Pearson.
- Seminario, B. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del sector educativo primario estatal del centro de Chiclayo. Caso tres colegios* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2121>
- Serrabasa, M. (2018). Las empresas del futuro son las que apuestan por las personas. *Harvard Deusto Business Review*. (281), 9-18. Recuperado de <https://www.harvard-deusto.com/las-empresas-del-futuro-son-las-que-apuestan-por-las-personas>

ANEXOS

ANEXO N° 1: Cuestionario de Clima Laboral

Cuestionario de Clima Laboral

Instrucciones: Estimado colaborador a continuación hallará propuestas sobre aspectos vinculados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco elecciones para manifestar de acuerdo a lo que describa mejor su Clima organizacional. Lea cuidadosamente y plante el número que usted cree conveniente, según su punto de vista. Conteste todas las preguntas, asimismo no existen respuestas buenas ni malas.

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	¿Existen ocasiones de desarrollarse en la Institución de Fiscalización – Región La Libertad?					
2	¿Se siente comprometido con el éxito en la empresa?					
3	¿El superior manifiesta soporte para superar los obstáculos que se presentan?					
4	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para ejecutar el trabajo?					
5	¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?					
6	¿El jefe le importa el éxito de sus empleados?					
7	¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?					
8	¿En la Institución de Fiscalización – Región La Libertad se mejoran continuamente los métodos de trabajo?					
9	¿En mi oficina, la información fluye correctamente?					
10	¿Los objetivos de trabajo son retadores?					
11	¿Se participa en definir los objetivos y las gestiones para lograrlo?					
12	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la empresa?					
13	¿La evaluación que se realiza del trabajo ayuda a mejorar la tarea?					
14	¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa?					
15	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades?					
16	¿Se valora los altos niveles de desempeño?					
17	¿Los trabajadores están comprometidos con la Institución de Fiscalización – Región La Libertad?					
18	¿Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo?					
19	¿Existen suficientes canales de comunicación en la Institución de Fiscalización – Región La Libertad?					
20	¿El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado?					
21	¿Los supervisores expresan reconocimiento por los logros?					

22	¿En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día?					
23	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?					
24	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?					
25	¿Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede?					
26	¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?					
27	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal?					
28	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?					
29	¿En la institución, se afrontan y superan los obstáculos?					
30	¿Existe buena administración de los recursos en la Institución de Fiscalización – Región La Libertad?					
31	¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?					
32	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante?					
33	¿Existen normas y procedimientos como guías para el desarrollo del trabajo?					
34	¿La Institución de Fiscalización – Región La Libertad fomenta y promueve la comunicación interna?					
35	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones?					
36	¿La empresa promueve el desarrollo del personal?					
37	¿Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal?					
38	¿Los objetivos del trabajo están claramente definidos?					
39	¿El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen?					
40	¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la Institución de Fiscalización – Región La Libertad?					
41	¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?					
42	¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución?					
43	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?					
44	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?					
45	¿Se dispone de tecnología que facilite el trabajo en la Institución de Fiscalización – Región La Libertad?					
46	¿Se reconocen los logros en el trabajo realizado?					
47	¿La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?					
48	¿Existe un trato justo en la Institución de Fiscalización – Región La Libertad?					
49	¿Se conocen los avances en las otras áreas de la empresa?					
50	¿La remuneración está de acuerdo a su desempeño y sus logros?					

Anexo N° 02: Cuestionario de Desempeño Laboral

Cuestionario de Desempeño Laboral

Estimado colaborador, a continuación, se le presenta un cuestionario de preguntas para evaluar cuidadosamente el desempeño laboral de la persona que ocupa el puesto en mención. Seleccione con una única respuesta para cada pregunta que se le presenta colocando un aspa (X) en el cuadro que corresponda (siempre, frecuente algunas veces, nunca), asimismo no existen respuestas buenas ni malas.

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	2	3	4	5

N°	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN						
1	¿Se promueve la producción de ideas creativas e innovadoras en la Institución de Fiscalización – Región La Libertad?					
2	¿Siente satisfacción por los resultados que logra en su trabajo diario?					
3	¿Al trabajador se le brinda retroalimentación de manera precisa y oportuna?					
4	¿Existe constante motivación para un óptimo desempeño en las labores diarias?					
5	¿La verificación diaria que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas?					
6	¿El cumplimiento de las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal?					
7	¿Se incentiva los altos niveles de desempeño en la institución?					
DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD						
8	¿Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores?					
9	¿Puede trabajar de forma independiente y sin constante supervisión?					
10	¿Produce y ejecuta su trabajo en forma metódica y ordenada?					
11	¿Cumple con los horarios establecidos y se registra puntualmente?					
12	¿Asume con responsabilidad y madurez las consecuencias de sus acciones?					
13	¿La responsabilidad y funciones de su puesto están claramente definido?					
14	¿Informa y consulta oportunamente a su jefe sobre los diversos cambios que podrían afectar directamente?					
15	¿Cumple con los objetivos demostrando proactividad en la realización de las actividades en tiempo establecido?					

DIMENSIÓN: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO					
16	¿Se anticipa a las necesidades y problemas que se podrían suscitar en el futuro?				
17	¿Reacciona oportunamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas?				
18	¿Responde de forma clara y adecuada a las dudas del personal de la empresa?				
19	¿Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo?				
20	¿Escucha y respeta las ideas y aportaciones de todo el equipo de trabajo?				
21	¿El trabajo que realiza diariamente permite el desarrollo máximo sus habilidades?				
22	¿Se muestra atento y dispuesto al cambio, aportando nuevas metodologías de trabajo?				
23	¿El trabajador recibe la preparación necesaria para realizar el cambio?				
DIMENSIÓN: FORMACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL					
24	¿Los jefes promueven e incentivan las capacitaciones?				
25	¿Su trabajo le permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas?				
26	¿La Institución de Fiscalización – Región La Libertad incentiva el desarrollo personal?				
27	¿Aplica la experiencia, capacidad y conocimientos adquiridos los cuales son demostrados en los resultados de su trabajo?				
28	¿Recibe la preparación suficiente para realizar el trabajo diario?				

Anexo N° 03: Validación de expertos

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN DE FISCALIZACIÓN – REGIÓN LA LIBERTAD, 2019”

Línea de investigación: Desarrollo sostenible y Gestión empresarial

Apellidos y nombres del experto: Mg. LUZ ANGELITA MONCADA VERGARA

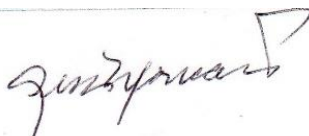
El instrumento de medición pertenece a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

Sugerencias:

Firma del Experto



MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN DE FISCALIZACIÓN – REGIÓN LA LIBERTAD, 2019”

Línea de investigación: Desarrollo sostenible y Gestión empresarial

Apellidos y nombres del experto: Mg. LUZ ANGELITA MONCADA VERGARA

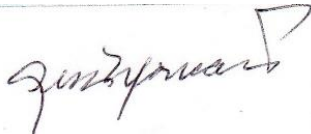
El instrumento de medición pertenece a la variable: DESEMPEÑO LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

Sugerencias:

Firma del Experto



MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN DE FISCALIZACIÓN – REGIÓN LA LIBERTAD, 2019”

Línea de investigación: Desarrollo sostenible y Gestión empresarial

Apellidos y nombres del experto: Mg. JULIO OCTAVIO SÁNCHEZ QUIROZ

El instrumento de medición pertenece a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

Sugerencias:

El instrumento es adecuado para el estudio.

Firma del experto:



Mg. Julio Sánchez Quiroz
DNI. 40003184

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN DE FISCALIZACIÓN – REGIÓN LA LIBERTAD, 2019”

Línea de investigación: Desarrollo sostenible y Gestión empresarial

Apellidos y nombres del experto: Mg. JULIO OCTAVIO SÁNCHEZ QUIROZ

El instrumento de medición pertenece a la variable: DESEMPEÑO LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

Sugerencias:

El instrumento es adecuado para el estudio.

Firma del experto:

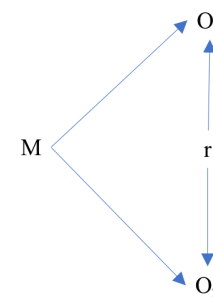


Mg. Julio Sánchez Quiroz
DNI. 40003184

Anexo N°4: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Población
¿De qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019?	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar de qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Diagnosticar la percepción sobre el clima organizacional por parte del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.</p> <p>Evaluar el nivel de desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.</p>	<p>Hipótesis:</p> <p>H1: El clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.</p> <p>H0: El clima organizacional no influye directamente en el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: La realización personal tiene una relación directa con en el</p>	<p>Independiente:</p> <p>Clima organizacional</p> <p>.</p> <p>Dependiente:</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>No Experimental.</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Transeccional Correlacional</p> <p>.</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p>	<p>Población</p> <p>La componen 36 colaboradores (26 supervisores + 10 jefes).</p> <p>Muestra</p> <p>No probabilística: 36 colaboradores</p>



		Cuestionario
Identificar la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.	desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.	
Corroborar la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.	H2: El involucramiento laboral tiene una relación directa con en el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.	
Analizar la relación que existe entre la supervisión y el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.	H3: La supervisión tiene una relación directa con en el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.	
Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.	H4: La comunicación tiene una relación directa con en el desempeño laboral del personal de una Institución de Fiscalización – Región La Libertad, 2019.	
	H5: Las condicionales laborales tienen una relación directa con en el	

Evaluar la relación que existe desempeño laboral del
entre las condicionales personal de una Institución
laborales y el desempeño de Fiscalización – Región
laboral del personal de una La Libertad, 2019.
Institución de Fiscalización –
Región La Libertad, 2019.

Fuente: Elaboración propia