



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la
Municipalidad Provincial de Melgar, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Huahuacandori Medina, Vanessa Aracely (orcid.org/0000-0003-1619-7672)

ASESOR:

Dr. Merino Nuñez, Mirko (orcid.org/0000-0002-8820-6382)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi querida hija Gianella Ariana por ser mi motor y motivo, a mis queridos padres Filomeno Huahuacondori Cahuana y Marta Celia Medina Vda. De H. por siempre brindar su protección, apoyo absoluto y su amor eterno, así como a mis grandiosos hermanos, Miryam, Milagros, Milward y a mis sobrinos Mitzel, Karine, Andree, Mark y a mi pequeña gigante Aitana Kalessi por ser parte de mi vida convirtiéndose en seres incondicionales para mí, quienes me impulsan a crecer y a cumplir mis objetivos.

Al amor de mi vida Dante Alex por estar siempre presente y apoyarme de manera incondicional en cada paso de mi vida.

Agradecimiento

Agradezco infinitamente a mi asesor Dr. Mirko Núñez Merino y revisor Dr. Marco Antonio Sánchez Alvarado por guiarme en el proceso y avance del trabajo de investigación, a la UCV mi alma mater, a los docentes que compartieron sus conocimientos conmigo y mis compañeros. A la Municipalidad Provincial de Melgar, por otorgarme las disposiciones para ejecutar mi trabajo de investigación, a los trabajadores de esta institución que contribuyeron en el llenado de la encuesta para recabar los resultados de la investigación.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional</i>	28
Tabla 2 <i>Distribución de frecuencias de la dimensión estructura laboral</i>	28
Tabla 3 <i>Distribución de frecuencias de la dimensión comportamiento Organizacional</i>	29
Tabla 4 <i>Distribución de frecuencias de la dimensión relaciones Interpersonales</i>	30
Tabla 5 <i>Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral</i>	30
Tabla 6 <i>Distribución de frecuencias de la dimensión funciones laborales</i>	31
Tabla 7 <i>Distribución de frecuencias de la dimensión comportamiento</i>	31
Tabla 8 <i>Distribución de frecuencias de la dimensión rendimiento</i>	32
Tabla 9 <i>Prueba de normalidad</i>	33
Tabla 10 <i>Prueba de hipótesis general</i>	34
Tabla 11 <i>Prueba de hipótesis específica 1</i>	34
Tabla 12 <i>Prueba de hipótesis específica 2</i>	35
Tabla 13 <i>Hipótesis específica 3</i>	36

Resumen

El objetivo principal del presente trabajo de investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2021.

El diseño de investigación fue descriptivo-correlacional, puesto que, se relacionó entre la variable 1 variable 2. El tipo de muestreo fue probabilístico-aleatorio. El instrumentó de investigación que se utilizó fue el cuestionario el mismo que consta de 30 ítems en la variable clima organizacional y 30 ítems en la variable desempeño laboral haciendo un total de 60 preguntas que ayudaron a obtener resultado para la presente investigación. El total de la población que participo en la encuesta fue 153 trabajadores.

Los resultados de la investigación, se obtuvo mediante el estadígrafo coeficiente de Rho de Spearman que es igual a ,939 ello nos indica que existe una correlación positiva muy alta entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral.

Palabras Clave: Clima Organizacional, Desempeño Laboral, Estructura Laboral, Comportamiento Organizacional, Relaciones Interpersonales.

Abstract

The main objective of this research work was to determine the relationship between the organizational climate and work performance in the workers of the Provincial Municipality of Melgar, 2021.

The research design was descriptive-correlational, since it was related between variable 1 variable 2. The type of sampling was probabilistic-random. The research instrument used was the questionnaire, which consists of 30 items in the organizational climate variable and 30 items in the work performance variable, asking a total of 60 questions that helped to obtain results for the present investigation. The total population that participated in the survey was 153 workers.

The results of the research were obtained using Spearman's Rho coefficient statistic, which is equal to .939, this indicates that there is a very high positive correlation between the organizational climate variable and the work performance variable.

Keywords: Organizational Climate, Work Performance, Work Structure, Organizational Behavior, Interpersonal Relations.

I. INTRODUCCIÓN

Desde la óptica mundial, el clima organizacional fue presentando mayor predominio en un atmósfera global y profesional, en vista de que el éxito o deterioro de las instituciones públicas o privadas, dependió en gran dimensión del actuar y el comportamiento que tenían los trabajadores con respecto a su desempeño laboral en la institución. Empero, Vera y Suarez (2018) señalaron que los trabajadores al tener un comportamiento maduro, ello aporta a relacionarse en un buen ambiente laboral, donde se caracterice por la competitividad, la eficacia y eficiencia, llegando a obtener satisfacción en el trabajo, de esta manera se verificó la buena o mala relación que el líder tenía con los empleados, con lo cual se logró un buen desempeño laboral.

Es importante resaltar que estos dos últimos años debido a la coyuntura mundial actual relacionada al SARS COV 2, se evidenció una realidad problemática totalmente distinta a la vivida años anteriores, sin duda alguna empeoró el desempeño laboral, pues sin un adecuado clima organizacional, no se obtuvieron los resultados esperados por las organizaciones ya sean públicas o privadas.

Actualmente la mayor parte de instituciones a nivel regional de Latinoamérica, específicamente hablando de Ecuador, Pino et al, (2021) Un tema relevante e importante es que existiese o se conserve un excelente ambiente de trabajo entre los miembros que integran alguna institución, por ello, se requirió armonizar el entorno profesional, captando un potencial humano que realice y desarrolle sus acciones de forma óptima, logrando sus propósitos y el cumplimiento de sus metas.

Por otro lado, Chagray et al, (2020), el clima organizacional admitió la localización de los orígenes de los problemas que forman una actitud negativa del trabajador. Por ello, el clima organizacional, se basó en lograr la eficiencia y productividad de sus sistemas de producción, el desarrollo del talento humano y la calidad de vida del personal.

Del mismo modo Castro (2019), indicó que el clima organizacional fue un componente importante para las instituciones, pues con ello se resaltó un excelente desempeño laboral, los colaboradores contribuyeron al logro y crecimiento de la organización, he ahí la relevancia del capital humano e importancia del ambiente laboral, conservar un excelente clima organizacional, hizo que los colaboradores desempeñen sus actividades de forma eficiente, óptima, empática, brindando también un servicio de calidad.

El Perú, no es ajeno a esta realidad, específicamente señalando en Lima las municipalidades ya sea distrital o provincial, el personal que laboró y desempeño sus funciones en las distintas áreas, cumplió con lo requerido por la institución. Usucachi (2020) Sin embargo, no es tratado, de la manera adecuada, sintiéndose un clima organizacional rígido, donde el colaborador sintió que fue tratado como un robot, el cual solo debe limitarse a cumplir con sus funciones, olvidándose de aquello que lo motive, haciendo que el colaborador se pregunte la razón del porque realiza ese trabajo.

Soto (2018) En este caso a falta de un clima organizacional, el colaborador podría declararse rebelde, lo que conllevó a presentar problemas, teniendo como resultado un desempeño laboral ineficiente. Chávez (2019) Desde la referencia local en Villa el Salvador – Lima, el autor manifestó que la variable de clima organizacional es un componente esencial para un adecuado desarrollo y desenvolvimiento de los trabajadores, empero, esta figura no es cumplida en su totalidad, pues se observó deficiencias relacionadas a la coordinación entre compañeros alterando la variable de clima organizacional para el buen desarrollo de sus funciones.

Chirinos, et al., (2018) Los investigadores refirieron que el clima organizacional es importante para los colaboradores, pues, está relacionada al comportamiento, actitud, valores entre otros principios inherentes al trabajador, lo cual permitió el desenvolvimiento, la toma de decisiones asertivas, la motivación para que cumplan sus funciones, obteniendo resultados certeros.

En la Municipalidad objeto de estudio, se observó que no todo el personal se sintiese a gusto en su área de trabajo, creándose un ambiente laboral hostil entre compañeros, lo cual dificultó el cumplimiento de sus objetivos, más aún, cuando los colaboradores de la tercera edad son tratados como objetos que solo generan ingresos o se limiten a cumplir sus funciones, sin tener en consideración temas relevantes como el compañerismo, la empatía. Cano (2018), indicó que el trabajador no logró brindar sus destrezas, ni desenvolverse de la manera adecuada para el cumplimiento de sus funciones, ya que sintió que laboró bajo un liderazgo vertical, lo que conllevó a construir un ambiente de bajo desempeño laboral si no se ejercía un correcto clima organizacional.

Considerando el problema de investigación, el propósito fue conocer la relevancia que tiene la variable de CO, en la variable del DL, el cual también optimizó la atención de todas las áreas de la Municipalidad, puesto que, en la actualidad se carece de este componente, poniendo una brecha y perdiendo la empatía de las instituciones con los trabajadores y estos hacia los usuarios, conllevando ello problemas a posteriori. Por otra parte, este estudio esta direccionado a determinar que, donde hubo un excelente clima organizacional indicó, que prevaleció un buen trabajo laboral de los servidores del Municipio Provincial de Melgar.

Para la formulación del problema, se tuvieron en consideración la investigación trazada y definida, la cual se reconoció en otros trabajos equivalentes como segmento esencial en la elaboración, desarrollo y construcción de la investigación, ello se realizó de acuerdo a la revisión de teorías vinculadas con la variable CO y la variable de DL, así como las dimensiones correspondientes a cada una de ellas, desarrollándose de esta manera el problema general y los problemas específicos, el cual menciono a continuación: Como problema general se sugiere la pregunta, ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2021?, y como problemas específicos se ha sugerido 3 preguntas: 1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión estructura laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2021?; 2. ¿Cuál es la relación entre la

dimensión comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2021?, y finalmente; 3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2021?.

Espinoza (2018), manifestó que la justificación del estudio, está basado en perfeccionar y optimizar la variable de DL del colaborador de dicha municipalidad objeto de investigación, puesto que, la mayoría de las entidades públicas, netamente hablando sobre las municipalidades a nivel nacional existe serios y notables problemas en el desarrollo laboral, convirtiéndose en el talón de aquiles de la variable de CO entre los participantes. De esta manera, la oficina de recursos humanos juega un papel sumamente importante, pues brinda a los trabajadores un ambiente laboral armonioso, atractivo, libre de toda clase de hostilidad, en la cual debe instituir la dependencia relaciona entre la variable de CO, y la variable de DL.

Vásquez (2018), mencionó que el desempeño laboral al cumplir con el propósito del servicio y obtener las metas requeridas por las organizaciones sean estas públicas o privadas, se debió brindar y garantizar un clima organizacional adecuado a sus trabajadores, ello con el único propósito de que las funciones correspondientes a cada área o trabajador sean desarrollas de manera eficiente, llegando a cumplir y obtener resultados de capacidad y calidad, garantizando el logro de los objetivos trasados, así como una relación laboral agradable, el cual conllevara a la toma de decisiones certeras, logrando no solo la satisfacción de la institución sino también de los usuarios.

La importancia de la investigación realizada, es conocer el grado de complacencia del empleado en relación al desempeño laboral generado por el clima organizacional, puesto que, el deterioro de estas dos variables, conllevaría a un bajo rendimiento laboral y no cumplimiento de objetivos, el cual también afecta la relación entre el entorno del trabajo. Todo ello crea un problema el cual tiene que ser intervenido para buscar soluciones con alternativas que beneficie el DL. Es por ello que del trabajo realizado se sugiere el siguiente objetivo general y objetivos específicos de estudio: OG, Determinar la relación entre el clima organizacional y

desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2021; y como OEs: 1. Determinar la relación entre la dimensión de estructura laboral y el desempeño laboral; 2. Determinar la relación entre la dimensión de comportamiento organizacional y el desempeño laboral; y finalmente; 3. Determinar la relación entre la dimensión de relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2021.

También se sugiere como hipótesis general del estudio que, Existe relación de forma directa y significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2021. Asimismo, se sugieren hipótesis específicas: 1. Existe relación de forma directa y significativa entre la dimensión estructura laboral y el desempeño laboral; 2. Existe relación de forma directa y significativa la dimensión de comportamiento organizacional y el desempeño laboral y para finalizar; 3. Existe relación de forma directa y significativa entre la dimensión de relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución municipal a lo largo del periodo 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para el diseño de este trabajo de investigación, con antelación se revisó estudios del ámbito internacional y nacional.

Como antecedente internacional se presentó a Martinussen y Davidsen (2021). Noruega, tuvo como objetivo averiguar la función del modelo de liderazgo para las percepciones de los médicos del hospital sobre la cultura organizacional, el cual fue argumento de una reforma de salud basada en el mercado, con una muestra de 3000 médicos de hospitales, la muestra bruta fue de 2967 encuestados, solo 971 médicos respondieron, teniendo una respuesta del 33%. La metodología desarrollada fue el diseño del estudio transversal. El resultado obtenido demostró que existe una conexión de la variable de estilo de liderazgo y la variable de CO, pues ambos asociados dan como resultado un óptimo clima social en el centro de labores. Este artículo es importante, pues con ello, se demostró una conexión positiva, entre estilo de liderazgo y CO, dado que el estilo de liderazgo es relacionado con el perfil de los profesionales, el cual brindó un adecuado clima social, en tanto un liderazgo basado en lo operativo - economic, contrapone una buena relación profesional, por el cual ira en contra de un buen clima organizacional.

López et al., (2021). México, en su artículo, el objetivo fue saber si la calidad de servicio es importante para un buen desempeño laboral, extremo que se palpa por lo médicos que trabajaron en dicha institución, con una muestra de 169 médicos. El método utilizado fue el enfoque cuantitativo, transversal y predictivo. Los resultados demostraron que hay una evidente conexión con las variables calidad de vida laboral con desempeño laboral siendo ello importante para la investigación. El artículo nos muestra que la calidad de vida laboral es determinante para que haya un buen desarrollo laboral, conllevando ello, a los médicos de la organización a laborar de manera eficiente, es por ello que mejorar la calidad de vida laboral fue determinante para un excelente desempeño laboral.

Dutra et al., (2020). Brasil, su artículo, tuvo como objeto entender como la institución realizó la evaluación del clima organizacional, cuál era el desarrollo que tomo y como se dio la constitución de los grupos hábiles, con una muestra realizada a los miembros del equipo. La metodología desarrollada fue el instrumento TACT y método utilizado fue el tipo cuantitativo. El resultado del estudio, permitió conocer el clima organizacional de los equipos de trabajo, de manera que afloro la situación de equipos trabajando de manera positiva si como de equipos que obtuvieron resultados negativos de aquellas falencias que existió entre los equipos de trabajo. Este artículo nos demostró que la rotación y la variable de DL no tiene un nivel de relación, por el contrario, el desempeño negativiza las funciones de los trabajadores.

Campos et al., (2019). Colombia, en su estudio, tuvo el propósito de establecer la conexión de la rotación y DL de los colaboradores de enfermería del instituto con especialidad en oftalmología, con una muestra no probabilística, con una muestra de 29 enfermeras. La metodología de estudio es correlacional-prospectivo, de corte transversal. Los resultados no fueron alentadores pues, con la rotación seguida de los trabajadores sin importar su entorno familiar, se perjudica a los trabajadores, es por ello, que no se obtiene resultados favorables.

Cervantes et al., (2019). Ecuador, en su artículo, tuvo el propósito de determinar el dominio que existe entre el DL con el provecho académico de los alumnos, teniendo una muestra de 366 alumnos. La metodología de la investigación fue descriptivo – transversal. Los resultados señalaron que aquellos alumnos que trabajan y estudian obtiene los mismos resultados de aquellos estudiantes que no trabajan, por lo cual, el esfuerzo de los estudiantes dio resultados positivos en las materias.

Seyyedmoharrami et al., (2019). Iran, en su artículo, su objetivo fue investigar la variable de clima organizacional en una institución médica junto con la responsabilidad de organización y agotamiento laboral en los empleados universitario, con un muestreo de 250 colaboradores de la Universidad de Ciencias Médicas Torbat Heydariyeh, Irán en 2016. La metodología desarrollada fue

transversal se llevó a cabo mediante un método descriptivo-analítico. Del resultado se conoció que la variable de clima organizacional de los empleados es medio alto, lo que conlleva que existe un agotamiento laboral bajo, este resultado optimiza el compromiso que existe entre los trabajadores y el buen desempeño laboral, para contar con un excelente clima organizacional. El artículo fue significativo para la investigación, teniendo en consideración la importancia que se presta al personal de salud, existiendo un compromiso por parte de las autoridades, para fortalecer y maximizar la atención de calidez al brindar los servicios hospitalarios.

Vargas y Flores (2019). México, en su artículo, tuvo como objeto establecer si la primera variable de cultura organizacional y la segunda variable de satisfacción laboral predicen el DL en bibliotecarios, con una muestra de 193 bibliotecarios de diferentes bibliotecas universitarias. La metodología utilizada fue datos extraídos mediante el análisis de regresión múltiple para la muestra global y por sexo. El resultado de la investigación señaló que los elementos de la CO y la SL, dan como resultado un buen DL, teniendo como valores laborales el servicio de calidad, empatía en el trabajo y comunicación asertiva.

Chirinos et al., (2018). Colombia, en su artículo, tuvo como objeto examinar la variable de CL en el emprendimiento sostenible, su propósito fue verificar la relevancia del entorno de trabajo en el progreso de emprender y en el éxito de sí mismo, con una muestra de 63 sujetos que trabajan en la empresa en el área de servicios y mantenimiento. La metodología desarrollada fue enfoque cuantitativo, la investigación fue descriptiva - transaccional de campo. El resultado que se obtuvo indicó que el CO es malo, el cual repercutió denegadamente en el desarrollo del emprendimiento sostenible, generando un deseo en su productividad, no permitiendo el cumplimiento de sus objetivos. La tesis fue relevante para la investigación, pues, los empleados se sienten y demuestran su insatisfacción del clima organizacional con su entorno laboral, el cual repercutió en la relación del ámbito laboral, esto no permitió que los empleados desarrollen con eficacia sus funciones.

Como antecedente nacional, tenemos a Fanzo (2021). Lambayeque, en su tesis, tuvo como objeto, establecer el vínculo entre la variable de CO y la variable de DL entre los participantes de la Red de salud de Lambayeque, con una muestra de 65 colaboradores. Metodología desarrollada es el diseño no experimental-correlacional. El resultado demuestra la relación de ambas variables, sus dimensiones e indicadores, el cual mostró la gran significancia e importancia que existe entre CO y DL, ello porque, la tesis fue importante para la investigación pues se mejoró y motivo a los trabajadores ediles, para un mejor desarrollo de sus actividades, con un excelente clima organizacional dio como resultado mayor producción, mayor competitividad.

Chuyma et al., (2021). Lima, el artículo, su objeto fue determinar la similitud entre las variables de CO y satisfacción de los alumnos, con la muestra de 120 educandos de la facultad de negocios internacionales de una universidad de Lima. La metodología fue enfoque cuantitativo de tipo básica, de alcance descriptivo - correlacional, utilizando un diseño transversal no experimental. El resultado obtenido muestra la similitud de la variable CO con la variable satisfacción de los alumnos, el cual llevo a proteger con bastante cautela la calidad del servicio educativo. El artículo fue importante, ya que al contar con un clima organizacional positivo se afianzaron los servicios con una atención de calidad y empatía, hechos que, de sobre manera ayudo al excelente funcionamiento del centro educativo brindando una educación eficaz.

Lora (2020). Lima, en su tesis, su objeto fue determinar la relación de la variable motivación y la variable DL desde la óptica de los colaboradores asistenciales y colaboradores de apoyo sanitario de EsSalud "Víctor Soles García", la muestra fue de 58 empleados de la institución. La metodología fue una investigación descriptiva-correlacional, con resultados obtenidos según las evaluaciones realizadas se determinó que existe una motivación laboral regular. La tesis fue relevante, pues, se demostró que hay una conexión importante entre ambas variables, lo cual fue concluyente porque hubo resultados óptimos en las intervenciones del hospital ESSALUD.

Rojas (2021). Lima, en su tesis, su objeto fue fijar la correlación que existente entre ambas variables, sobre los colaboradores de la BNP, con una muestra de 195 trabajadores quienes realizaron labores de tipo remoto haciendo jornada completa. La metodología de estudio fue hipotético-deductivo, tipo básico, de enfoque cuantitativo. Los resultados obtenidos fueron visibles puesto que los trabajadores de la biblioteca no estuvieron preparados para realizar trabajo remoto, ello considerando varios factores, unos de los más importantes y relevantes es que los trabajadores no contaron con los materiales necesarios para desarrollar correctamente sus funciones.

Boada (2019). Lima, en su artículo, su objetivo fue evidenciar la correlación de la satisfacción laboral y el desempeño del cargo de seguridad en la empresa de encargos de vigilancia en Lima, la muestra fue aleatoria. El tamaño de la muestra fue un total de 182 agentes de seguridad. La metodología utilizada en el estudio fue tipo descriptivo - correlacional, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental - transversal, dado que se obtuvo la información en un solo tiempo. Los resultados obtenidos nos mostraron que se debe realizar de forma habitual la satisfacción observada por los trabajadores.

Chávez (2019). Lima, en su tesis, el objeto fue conocer la correlación entre la variable de CO y desempeño docente, con una muestra de 80 docentes. La metodología desarrollada fue enfoque cuantitativo, de diseño transversal - correlacional. El resultado obtenido indicó que existió relación entre CO y desempeño docente, puesto que, una excelente organización desembocó en un óptimo desempeño, efectivizando los servicios que brinda la institución. La tesis demostró que hay relación entre el CO en la dimensión para la preparación de las clases. Esta tesis fue significativa para la investigación, pues, se resolvió aquellas falencias que se presentaron, existiendo una mejor relación entre los partícipes de la comunidad estudiantil, de esa manera también será notable el desenvolvimiento y la eficiencia se en el dictado y preparación de clases.

Feliciano (2017). Arequipa, en su tesis, el objeto fue establecer la correlación de CO y el desempeño del pedagogo sobre entidades educativas con jornada

escolar completa de la provincia de Arequipa. Con una muestra de 179 educadores de diferentes entidades educativas, la metodología fue de tipo descriptivo, diseño descriptivo-correlacional. Los resultados obtenidos demostraron que hay vínculo positivo entre el CO y el desempeño docente. Esta tesis es relevante pues con ello se demostró que la efectividad en el desempeño docente se debió al excelente CO de la UGEL Norte de Arequipa, pues fue notorio el resultado, ya que cumplió la jornada escolar, lo cual también significó que existió el compromiso de docentes hacia los alumnos.

Acuña (2017). Lima, en su tesis, el objetivo fue determinar el dominio que representa la variable del CO en la variable de satisfacción laboral en el desempeño del educador en el instituto tecnológico “Luis Negreiros Vega” de Lima, 2017, con una muestra de 50 docentes, el método de estudio utilizado es tipo cuantitativo, correlacional-explicativo, el diseño no experimental transaccional. Los resultados obtenidos señalaron que el CO y la satisfacción laboral repercutió en el desarrollo docente. La presente tesis doctoral sustenta que efectivamente presento un valor de relación entre las variables, siendo este un punto importante de relación, puesto que, la influencia de una variable a otra, fue notalmente visible.

Ahora bien, en todo profesional al estar o integrarse a un trabajo, necesita desenvolverse en un área determinada, donde sea capaz de dar respuestas y soluciones con la confianza brindada por parte de los demás integrantes que conforman el grupo de trabajo, todo ello tomando como cimiento a una buena organización, para tener como resultado un excelente DL, por ello, se mencionó las siguientes bases teóricas de ambas variables y sus respectivas dimensiones.

El clima organizacional, fue percibido por cada trabajador, en la cual, el trabajador reacciona o dio respuestas positivas o negativas según al ambiente laboral donde se encuentre, puesto que, mientras que haya estímulos, compensaciones o felicitaciones por el logro obtenido, mayor será el esfuerzo que ponga el trabajador para el desarrollo de sus funciones, un óptimo clima organizacional, permitió un adecuado desenvolvimiento, generando el

cumplimiento de metas y mayor participación con los integrantes del grupo de trabajo (Márquez et al., 2021).

El mundo laboral en la actualidad exige que los profesionales, desenvolverse no solo de una manera eficiente sino excelente, para ello, como base sólida se requirió contar con la participación de un líder que motive el actuar de su grupo de trabajo, el cual dio buenos resultados que incrementaron los ingresos, o cumplimientos de metas del sector donde se desarrollaron. Asimismo, con un buen clima organizacional el trabajador se inserta fortalecido para el desempeño de sus funciones, mostrándose ante sus compañeros de trabajo, como una persona empoderada, con objetivos firmes de compromiso para el cumplimiento de sus propósitos, es relevante mencionar que el personal de recursos humanos tuvo un papel significativo, pues fue quien organizó y brindó un adecuado ambiente laboral, donde el trabajador se sintió realizado y satisfecho en su entorno laboral (Olivera et al., 2021).

Una relación laboral positiva proporcionó herramientas coadyuvando a cumplir y alcanzar las metas que fueron planteadas por la institución, es por ello, que el principal rol de la institución fortaleció, cuidó y aseguró un buen clima organizacional, pues, se consideró esencial para la concepción donde el empleado adquirió de la institución. Un buen clima en el entorno de la organización fue determinante para que el trabajador tenga identificación y representación, de esta manera cumplió y desempeñó sus funciones, llegando a convertirse también ejemplo para otros empleados (Brito et al. 2020).

Si en el entorno laboral se observó un clima organizacional negativo o nocivo, los trabajadores no podrían cumplir de manera óptima las funciones que fueron encomendadas, por lo que no permitió el progreso y crecimiento de la institución, de esta manera se presentó un inconveniente, como la falta de líderes de trabajo, quienes jugaron un papel relevante, para la motivación, dirección y organización de la institución (Sagredo y Castello, 2019).

Por otro lado, se consideró que existió un excelente clima organizacional, teniendo en cuenta varios factores, entre ellos está la organización que tuvo el servidor para el desarrollo de sus funciones, ello, también se relaciona con el ámbito personal, y las cualidades de organización que poseyó el colaborador, debiendo tener en cuenta que estos factores influyeron en el ambiente donde se encontró, pues se evidenciaron un clima organizacional hostil, siendo la primera respuesta por parte del trabajador negativa.

El clima organizacional fue considerado una configuración positiva o negativa, es decir, así como cada individuo tuvo una característica que lo identifica, así también pasa con las instituciones, una característica define a cada persona, lo mismo sucede con la organización, una característica ya sea positiva o negativa va determinar el ambiente del CO dentro de la organización (Carrión, 2018).

Aquí es importante conceptualizar las dimensiones de clima organizacional, por ello, para los objetivos presentados en la investigación se tiene en cuenta estructura laboral, comportamiento organizacional y relaciones interpersonales, el cual se detallan a continuación.

La primera dimensión de clima organizacional fue estructura laboral, esto se refiere a la jerarquía de la institución, para que de esa manera se dé el acatamiento de las funciones, desarrollando los objetivos y metas de la institución, dicho orden jerárquico estuvo conformado por trabajadores capaces, líderes los cuales sean ejemplo a seguir por los demás trabajadores, pues los colaboradores coadyubaron a seguir y cumplir las metas de la institución (Solano, 2017).

Asimismo, la estructura laboral, es el compuesto de jerarquías por la cual una institución direcciona sus labores en diversas acciones que los colaboradores tuvieron que desempeñar, es importante que cada institución tenga claro y demarcado su estructura laboral, pues se tenía precisado las funciones de cada colaborador (Díaz, 2020).

La segunda dimensión de clima organizacional fue el comportamiento organizacional, el cual se entiende como una materia de evaluación que indagó la relación que tienen las personas, las organizaciones, para obtener respuestas positivas y asertivas, ello contribuyó al mejor desenvolvimiento de los servidores para el desempeño de sus funciones, de dicha evaluación tuvo mayor conocimiento, ello sirvió para la aplicación al grupo de trabajo, sin duda conllevó a mejorar los problemas que se presentaron, o en su defecto ayudo a corregir y aclarar algunos detalles que en la institución se desconocían, el cual hacía que no se obtengan los resultados deseados (Terán et, al. 2017).

Entonces, cuando se menciona el comportamiento organizacional, se refiere a la manera de actuar de los colaboradores ya sea de manera individual o en un entorno grupal, de esta forma se mejoró las relaciones entre los compañeros de trabajo con el propósito de efectivizar y coordinar dinámicas para obtener buenas relaciones laborales (Cochachin, 2018).

La tercera dimensión de clima organizacional fue la relación interpersonal, ello estuvo estrechamente relacionado con las relaciones sociales y como factor importante esta la comunicación, un desempeño laboral o un trabajo donde la base fue el apoyo, la empatía y la colaboración es el progreso y perfeccionamiento de las relaciones interpersonales. La institución es el ente primordial para que estas relaciones interpersonales se den, pues al término de la jornada laboral el encargado de cada área es el responsable de hacer conocer a cada trabajador de forma cordial sus fortalezas y debilidades en relación a las funciones que cumplió (Morales, 2017).

Es así que la relación interpersonal, fue la valoración que percibió cada trabajador de una organización, la cual permitió el correcto desenvolvimiento en las actividades diarias o cotidianas, valorando así el compañerismo, la empatía, las ganas de trabajo en equipo buscando un solo fin o propósito, el cual fue siempre, la mejora y crecimiento de la institución (Taipe, 2019).

No se debe olvidar que la segunda variable es el desempeño laboral, por ello, se presentó en el trabajo de investigación nociones de dicha variable para el mejor entendimiento, dicho de otra forma, los conceptos aportados de las variables son relevante pues entorno a ello es la base del trabajo de investigación.

El desempeño laboral fue el resultado de una organización eficiente, el trabajador de forma óptima manejó sus funciones diferenciándose de los demás trabajadores de la institución, se observó en este trabajador cualidades, condiciones, principios, los cuales lo identifican, haciéndolo único, desarrollando sus funciones, acorde a su perfil, para un mejor desenvolvimiento en sus labores (Chiavenato, 2007, como lo cito en Novoa, 2020).

Según lo manifestado por el investigador, en el desempeño laboral existieron factores relevantes, uno de ellos es el factor higiene, indicando, que el ambiente que estuvo alrededor del trabajador para realizar sus funciones fue el adecuado, la satisfacción del trabajador fue positiva, ello conllevó al trabajador a realizar sus funciones de manera óptima. El segundo factor es el motivacional que estuvo íntimamente relacionado con sus funciones, el cargo que desempeñó, sus habilidades, las responsabilidades otorgadas, todo ello, incide a la motivación y al mayor esfuerzo del trabajador para el desarrollo de sus funciones (Chunga, 2018).

El desempeño laboral fue aquel resultado que se obtuvo de los empleados, estos resultados se calificaron como relevante e importante para la organización, puesto que, con ello se incrementó o se cumplió las metas requeridas por la organización, cada empleado fue evaluado de acuerdo a su desenvolvimiento y a los resultados que obtuvieron a favor de la empresa, tomando en consideración que el desempeño que tuvo el empleado debió estar relacionado a la expectativa del mismo, empero, para fortalecer este extremo fue necesario que el empleador ofreciera continua orientación o capacitación para que el trabajador este preparado para el desempeño de sus labores. (Soldevilla y Rodriguez, 2020).

Para que el desempeño laboral obtuviera resultados positivos, se debió optimizar la inspección a los trabajadores, empero, esta inspección se tuvo que dar

de manera imparcial, otorgándoles premios e incentivándolos, para que el trabajador muestre mayor empeño en las funciones que realizó, así la institución se vio beneficiado con una excelente calidad de atención. Asimismo, mejoró el comportamiento y la conducta del trabajador respecto a las funciones que desarrolló (Quintana y Tarqui, 2019).

Se entiende por desempeño laboral, a la actitud y aptitud de desenvolvimiento del trabajador en el entorno laboral, en otras palabras, fue la capacidad del trabajador para obtener, realizar, concluir y producir en corto tiempo y sin mayor esfuerzo resultados, siendo el empleado eficiente en el desarrollo de sus actividades demostrando satisfacción laboral, ello también permitió que mediante una evaluación que se realizó al trabajador para medir su desempeño nos permitió verificar y evidenciar en donde se encontraron las falencias para poder mejorarlas, así potenciar sus cualidades para un óptimo desempeño laboral (Chagray et, al. 2020).

El desempeño laboral estuvo íntimamente relacionado a la eficacia y eficiencia del trabajador en relación al desarrollo de sus funciones, lo cual fue necesario e importante para la institución, puesto que, si el desempeño laboral fue positivo se logró una importante satisfacción laboral y con ello se determina el éxito y crecimiento de la institución, en otras palabras, el desenvolvimiento del colaborador fue determinante para que la organización obtenga buenos resultados (Ustua, 2021).

Por otra parte, también se mencionaron los conceptos de las dimensiones de desempeño laboral, pues es la segunda variable, por ello se menciona las siguientes bases teóricas de sus respectivas dimensiones.

Las funciones laborales, lo entendemos como aquellas actividades o competencias de desenvolvimiento de los trabajadores, fue un conjunto de oficios desarrollados por el colaborador para el cumplimiento de sus actividades, el grupo que conformaron una determinada área tuvieron que demostrar las destrezas, sus conocimientos, experiencia, que su perfil laboral lo exige, de manera al que apporto

y contribuyó al crecimiento y posterior éxito de la institución, dándole así el cumplimiento de sus objetivos y sus metas. (Fonseca, 2019).

También son llamadas competencias laborales, lo relacionado a las actividades propias al desempeño de un cargo, estas funciones laborales fueron solicitadas por la institución de acuerdo a un perfil para que el colaborador realice sus funciones, todo ello contribuyó a un buen desempeño del trabajador el cual evidenció el desarrollo general de la institución (Valdiviezo, 2019).

El comportamiento laboral tuvo como propósito mostrar una actitud y aptitud del trabajador frente a sus funciones de su centro de labores, pues ello, hizo la diferencia de un trabajador hacia otro, el comportamiento también fue relacionado a la competitividad que demostró el trabajador, y la forma de como da soluciones asertivas a los complejos problemas que se le presentaron. Asimismo, el logro de las metas se obtendrá si los trabajadores desarrollan sus funciones con eficiencia y eficacia. (Briones y Cedeño, 2018).

Por otro lado, por comportamiento laboral también lo entendemos como, el trabajador se comporta, actúa o interacciona con otra figura social, en otras palabras, el comportamiento fue la manera en cómo se desenvolvió el colaborador frente a diversas situaciones en su entorno laboral. (Sagastegui, 2019).

Rendimiento laboral es aquel aporte que el trabajador brindó a la institución, ello no está relacionado, si el trabajador se quedó un poco más de tiempo en su jornada laboral, o arcaicamente hablando de aquel trabajador que tenga puesta la camiseta de la institución, por el contrario, su rendimiento fue evaluado por el desempeño, la capacidad y los resultados demostrados, a mayor competitividad mayor fue el reconocimiento, el empleador o la institución brindó flexibilidad demostrando agradecimiento y empatía hacia aquellos trabajadores que rindieron al máximo, también se evidenció que hay mayor capacidad entre los colaboradores de la institución, puesto que esta llamada flexibilidad desató una guerra de talentos, queriendo cada trabajador ser el mejor (Espinoza y Toscano, 2020).

Asimismo, el rendimiento laboral fue considerado como la competencia que posee cada trabajador, relacionado a su grado de colaboración ya sea de manera individual o en equipo, aparte de ello, este extremo está ligado con la apreciación y observación que realizó el empleador, para conocer los logros de cada objetivo de la institución, si son cumplidos o no y con ello el empleador elevó el grado de capacitación para el mejor desempeño de sus colaboradores (Condor y Valencia, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo para el trabajo propuesto concierne a una investigación cuantitativa, pues, tuvo como principal característica la asociación o relación entre variables, puesto que, la información obtenida respaldó la teoría planteada, este trabajo demanda seguir minuciosamente el proceso y las reglas lógicas, a la vez este tipo de investigación se apoyó en una serie de procesos, que beneficiaron a dar respuestas, entre ellos se indican técnicas matemáticas, las que dieron validez a la hipótesis, afianzando un trabajo de investigación loable, demostrando estos conocimientos, con la realidad (Hernández et al., 2018).

Es por ello que el propósito del trabajo corresponde a una investigación aplicada, pues se trata de una investigación donde se halló nuevas sapiencias, para revelar, representar y anunciar sucesos que ocurrieron en la sociedad, siendo esta una manera eficaz, donde se conoció las distintas realidades desde las pruebas obtenidas, de esta manera se evaluó la realidad social, puesto que, permitió mejorar las habilidades y acciones determinadas, logrando acrecentar, desarrollar e innovar la creatividad (Lozada, 2014, como lo citó en Mora, 2021).

Se considera investigación aplicada, al estudio que tuvo el propósito claro y directo de brindar soluciones a los problemas o dificultades de la población, en este caso específicamente se refiere a trabajadores de la municipalidad. Asimismo, se cumplió las funciones, de comprobar la hipótesis, todo ello benefició a investigadores que estén proyectados a realizar trabajos similares (Hernández et al., 2018).

El diseño del estudio se ejecutó mediante el diseño no experimental, transversal, correlacional-descriptiva; por ello se planteó; Es no experimental, pues al realizar la investigación no se manipuló las variables ni las dimensiones, los hechos o acontecimientos se dieron de forma natural para seguirse con la valoración y estudio de las variables, sin interposiciones ni cooperación que afecten

la investigación. En otras palabras, el diseño de este estudio se dio en la observación de los hechos reales, para luego evaluarlos (Cabrera, 2019.).

Es transversal, porque el trabajo de investigación se realizó en un lapso determinado y tiempo excepcional, el cual no fue extendido, debiendo este trabajo ser cumplido en un momento único (Fabián, 2019).

Es correlacional-descriptiva, porque los trabajos de tipo correlacional, son investigaciones no experimentales, las cuales tuvieron como propósito que el investigador mida dos variables o en su defecto también se puede considerar medir de tres a más variables o teorías. Estas variables tuvieron relación unas a otras pues si se considera A y B no se podría considerar a un C, lo cual estudia una muestra en particular (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Según Hernández et ál. (2018) manifestó que “una variable corresponde a una característica, situación o cualidad que se desee investigar o estudiar”, por lo referido, en la presente investigación a ser desarrollada, se han utilizado y clasificado las siguientes variables dependientes e independientes: a) Variable Independiente: Clima Organizacional, b) Variable Dependiente: Desempeño Laboral.

3.2.1. Clima Organizacional

3.2.1.1. Definición conceptual.

La variable de clima organizacional se concibió como el juicio que la persona tuvo de su entorno de trabajo y la semejanza que existió con su institución, dado que ello generó que haya grandes probabilidades que en un lapso de tiempo el trabajador haya obtenido incentivos, ello relacionado a una valoración de desempeño personal de cada trabajador. El Clima organizacional está íntimamente conectado con la intención de promover un ambiente relacionado con la cultura

organizacional, basado en principios, valores y otras cualidades que fueron conocidos en toda la institución con el propósito que todo el personal mantuviera un solo objetivo (Aquiye, 2018).

3.2.1.2. Definición operacional.

El clima organizacional, reunió varios aspectos relacionados a la organización, el cual va a influir de sobre manera al crecimiento y rendimiento de la institución, el trabajador observó y percibió el ambiente laboral, el cual influyó de manera positiva o negativa su rendimiento laboral (Padilla, 2020).

Siendo esto así, la variable trabajada fue cuantitativa por que fue medida mediante sus dimensiones estructura laboral, el comportamiento organizacional y las relaciones interpersonales y sus respectivos indicadores de tamaño, estimulaciones, estructura formal, productividad, comunicación, tensiones y estrés, actitudes y aptitudes, ausentismo, expectativas, modo de dirección, compañerismo y conflicto interpersonal. Por ese motivo se manejó la escala de medida de Likert: (1)muy en desacuerdo, (2)en desacuerdo, (3)ni en desacuerdo ni de acuerdo, (4)de acuerdo y (5)muy de acuerdo.

3.2.2. Desempeño Laboral

3.2.2.1. Definición conceptual

La variable desempeño laboral se obtuvo cuando se observó un excelente clima laboral, ello permitió conocer más a fondo temas importantes sobre las instituciones, las cuales ayudaron alcanzar medidas asertivas para mejorar las falencias que presentaron los trabajadores para el desarrollo de sus funciones. Por otro lado, se realizó una evaluación a los trabajadores sobre el desempeño laboral, lo que ayudó conocer cuál fue el rendimiento que presentó y se tuvo que brindar capacitaciones de acuerdo al área en el que se desenvuelven. para mejorar su desempeño y así tener resultados exitosos (Lipa, 2020).

3.2.2.2. Definición operacional

El DL, se vinculó con la facultad física, psicológica e intelectual de la organización de un trabajador, el cual midió la capacidad de cada colaborador, al realizarse una determinada función, tarea o atribución que se le fue encomendado, el desarrollado de la función se determinó por la producción obtenida en beneficio de la institución (Gallarday, 2018).

Siendo esto así, esta variable es cuantitativa pues se midió mediante sus dimensiones funciones, comportamiento y rendimiento y sus respectivos indicadores conocimiento del trabajo, trabajo en equipo, capacidad de análisis, actitud, satisfacción, resolución de problemas, habilidades, deserción y compromiso. Por ese motivo se manejó la escala de medida de Likert: (1)muy en desacuerdo, (2)en desacuerdo, (3)ni en desacuerdo ni de acuerdo, (4)de acuerdo y (5)muy de acuerdo.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población estuvo compuesta por 255 trabajadores que corresponden al personal nombrado, funcionarios, personal CAS y personal con contrato de locación de servicios, todo ello corresponde a la totalidad de trabajadores de la Municipalidad en estudio.

Al referirse sobre la población, se entiende como objeto del cual se basó la investigación, la cual se consideró como un todo o parte de esta. Se entiende también a la población como un universo, un conjunto que cumplen determinadas características, lo cual facilita la descripción del objetivo en una determinada investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Para el criterio de selección se consideró al criterio de inclusión, puesto que, se incluyeron a todos los empleados de las áreas sin importar la figura contractual

que tengan con la entidad edil. Arias et ál. (2016), manifestó que un objeto o sujeto debe poseer rasgos particulares para estar requerido dentro del estudio de investigación.

En relación al criterio de exclusión, se excluyó a los empleados que tengan licencia por enfermedad u otro caso fortuito, Arias et ál. (2016), refirió la originalidad de un colaborador obtiene remover los resultados, la originalidad interrumpe la elección para el estudio.

3.3.2. Muestra

Se consideró como sub conjunto de la población, puesto que son muy raras las oportunidades en las que se puede investigar a toda la población, esta subpoblación fue el objeto de estudio, la cual brindó las características principales de los sujetos de prueba, es por ello de la importancia de la muestra, para evidenciar la realidad del conjunto poblacional. Luego de distinguir los juicios de exclusión e inclusión se aplicó la técnica de muestra finita, aplicado el cuestionario se obtuvo la data de las variables de investigación. Obteniendo el resultado a 153 colaboradores a los cuales se aplicó el cuestionario (Hernández y Mendoza, 2018).

Fórmula:

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Dónde:

Población: N = 255

Nivel de Confianza (95%): $Z_{\alpha} = 1.96$

Proporción a favor: $p = 0.5$

Proporción en contra: $q = 0.5$

Error de precisión: $d = 0.05$

Muestra: $n = 153$

3.3.3. Muestreo

Este trabajo fue un muestreo probabilístico, aleatorio, pues tuvo como característica, que cualquiera de sus elementos pueden ser seleccionados, para la muestra (Hernández y Mendoza, 2018). Por otro lado, el objeto del muestreo probabilístico fue alcanzar la integridad en la elección de muestras para concebir deducciones estadísticas de la muestra que se aplicaron a la población de interés más extensa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó dos cuestionarios: Uno de Clima organizacional y otro de desempeño laboral a 153 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2021.

3.4.1. Técnica

Para recopilar la data, se utilizó la encuesta, pues fue necesario obtener información de primera mano, entendiéndose así, el recabar información de los mismos trabajadores de la institución la cual fue el estudio de la investigación, la encuesta estuvo relacionada a las variables de estudio, sobre las cuales se realizaron varios ítems, para conocer el alcance que tuvieron respecto a la variable de CO y la variable de DL de su institución (Fabián, 2019).

Son varias alternativas las cuales tuvieron un número que nos ayudó a estimar las respuestas y poder nivelar la tendencia de los encuestados sobre las variables.

3.4.2. Instrumento

El cuestionario, en el ámbito de este trabajo, fue considerado como un instrumento de investigación, la cual contuvo una serie de ítems. El investigador accedió a una información y posterior a ello le permitió demostrar posibles

respuestas, con el resultado obtenido se formalizó la interpretación, lo que dio respuestas concretas sobre el trabajo de investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4.3. Validez de instrumento

Manifiesta Rodrigues y Morat (2017), que es una habilidad manejada para instaurar la eficacia del contenido, también es llamado juicio de expertos sobre el tema. El estudio de las variables fue validado por tres expertos quienes determinaron: eficacia, aptitud, excelencia y consistencia en la elaboración de los ítems, culminando con la calificación positiva para su aplicación.

3.4.4. Confiabilidad de los instrumentos

Manifiesta Vaske et ál. (2016), que el alfa de Cronbach prestó una apreciación de seguridad de la diversificación en las variables de la escala y no refiere la fijeza o firmeza de la prueba al pasar el tiempo. La confiabilidad del estudio fue medida por el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual dio para la variable CO el 0.85 y para la variable DL el 0.92 indicando la confiabilidad inmejorable del instrumento utilizado, esta prueba admitió computar la confiabilidad y validez del instrumento.

3.5. Procedimientos

Para este estudio, se remitió una solicitud a la Municipalidad Provincial de Melgar, en dicho documento se detalló y se dio alcances del objetivo de la investigación a los trabajadores de dicha institución, de esta manera se formalizó y solicitó la participación de los trabajadores, la participación fue aceptada para continuar con el objeto de este estudio. Es importante mencionar que, se aplicó los instrumentos de investigación, el cual se realizó de manera virtual con la ayuda del Google Form, esto no demandó mucho tiempo. Los colaboradores contestaron los cuestionarios, logrando responder todas las preguntas lo cual se ordenó y proceso la data en el programa estadístico del SPSS versión 22, se efectuó la tabulación

para conseguir las tablas consideradas importantes para el análisis descriptivo e inferencial.

3.6. Método de análisis de datos

Para la estadística inferencial, se efectuó la prueba de normalidad de la muestra, conocida como K-S, esta prueba verificó la procedencia no normal de datos, usada en variables cuantitativas, donde el tamaño de muestra es mayor a 50, lo cual evidenció que la muestra es no paramétrica, de esa manera y apoyados con la base científica, se logró llegar a conclusiones y resultados que coadyubaron en la toma de adecuadas y provechosas decisiones en beneficio a la realidad actual (Romero, 2016).

De igual manera la data que se recolectado, fue elaborada usando el estadístico SPSS versión 22, esta herramienta determinó el nivel de trabajo, de igual forma nos mostró información de la relación entre las variables que se usaron, para ello se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman, estos resultados se presentaron en tablas, lo cual facilitó su mejor interpretación. Para el estudio se inició analizando toda la data, posterior a ello se efectuó la elaboración de las tablas de frecuencia con la data pertinente, luego se elaboró el cotejo de las hipótesis manejando el coeficiente de Rho de Spearman para alcanzar el grado de significancia. El procedimiento de análisis se ejecutó de la siguiente manera: Se inició evaluando la estadística descriptiva de toda información que consta en los cuestionarios, como cada variable y sus respectivas dimensiones, evidenciadas en tablas de frecuencia para un buen entendimiento. Luego se obtiene el grado de significancia para ello se sometió los datos a la prueba de coeficiente de Rho de Spearman, porque los datos poseen una distribución normal. Para terminar, se realizó la suma acumulada con las variables, CO y DL, estas se replantearon con: (1)muy en desacuerdo, (2)en desacuerdo, (3)ni en desacuerdo ni de acuerdo, (4)de acuerdo y (5)muy de acuerdo.

3.7. Aspectos éticos

El proyecto de estudio se desarrolló cautelando las normas y protocolos de nuestra alma mater, de igual forma, las citas, los textos utilizados y demás documentos consultados; se acató los principios éticos, siendo estos, los siguientes: a) La autonomía: Se solicitó permiso a la Gerencia general de la Municipalidad Provincial de Melgar. Asimismo, se solicitó a los trabajadores que participaron su consentimiento; se les informo y recalco que la investigación es anónima y confidencial. b) La justicia: A todos los 60 trabajadores del estudio se les aplicó el mismo instrumento, también, se les proporcionó información clara y precisa, recibiendo un trato exclusivo sin ninguna forma de exclusión.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultado estadístico descriptivo de la investigación

Se realizó la encuesta a 153 empleados del municipio provincial de Melgar, en relación a la primera variable y sus dimensiones de CO se puede observar lo siguiente:

Tabla 1

Distribución de frecuencia de la variable CO

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL			
Niveles	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	30-70	0	0%
Regular	71-110	133	87%
Buena	111-150	20	13%
Total		153	100%

Nota. Se presentó las respuestas, mostrando que el 87% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar distinguieron un CO regular, así como el 13% consideran que es buena y el 0% percibió que el CO es malo. Ello se entiende que la mayoría de los trabajadores encuestados consideraron que el CO es regular y que a su vez le corresponde el nivel medio de satisfacción de los colaboradores.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de la dimensión EL

DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA LABORAL			
Niveles	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	10-23	0	0%
Regular	24-36	99	65%
Buena	37-50	54	35%
Total		153	100%

Nota. Se presentó las respuestas, mostrando que el 65% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar distinguieron una estructura laboral regular, así

como el 35% consideran que es buena y el 0% percibió que la estructura laboral es malo. En relación a los resultados distinguimos que en el nivel regular se encuentra la mayoría de los trabajadores con la dimensión de estructura laboral y los niveles de malo y bueno muestran una importante diferencia. Ello se entiende que la mayoría de los trabajadores encuestados consideraron que la estructura laboral es regular y que a su vez le corresponde el nivel medio de satisfacción de los colaboradores.

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la dimensión CO

DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL			
Niveles	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	10-23	5	3%
Regular	24-36	118	77%
Buena	37-50	30	20%
Total		153	100%

Nota. Se presentó las respuestas, mostrando que el 77% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar distinguieron un comportamiento organizacional regular, así como el 20% consideran que es buena y el 3% percibió que el comportamiento organizacional es malo. En relación a los resultados distinguimos que en el nivel regular se encuentra la mayoría de los trabajadores con la dimensión comportamiento organizacional y los niveles de malo y bueno muestran una marcada diferencia. Ello se entiende que la mayoría de los trabajadores encuestados consideraron que el comportamiento organizacional es regular y que a su vez le corresponde el nivel medio de satisfacción de los colaboradores.

Tabla 4*Distribución de frecuencias de la dimensión RI*

DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES			
Niveles	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	10-23	3	2%
Regular	24-36	111	66%
Buena	37-50	39	31%
	Total	153	100%

Nota. Se presentó las respuestas, mostrando que el 66% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar distinguieron una relación interpersonal regular, así como el 31% consideran que es buena y el 2% percibió que la relación interpersonal es malo. En relación a los resultados distinguimos que en el nivel regular se encuentra la mayoría de los trabajadores con la dimensión relación interpersonal y los niveles de malo y bueno muestran una significativa diferencia. Ello se entiende que la mayoría de los trabajadores encuestados consideraron que la relación interpersonal es regular y que a su vez le corresponde el nivel medio de satisfacción de los colaboradores.

De la encuesta realizada a 153 empleadores de la municipalidad en estudio, en relación a la variable y sus dimensiones de desempeño laboral se puede observar lo siguiente:

Tabla 5*Distribución de frecuencias de la variable DL*

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL			
Niveles	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	30-70	0	0%
Regular	71-110	133	87%
Buena	111- 150	20	13%
	Total	153	100%

Nota. Se presentó las respuestas, mostrando que el 87% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar distinguieron un DL regular, así como el 13%

consideran que es buena y el 0% percibió que el DL es malo. Ello se entiende que la mayoría de los trabajadores encuestados consideraron que el DL es regular y que a su vez le corresponde el nivel medio de satisfacción de los colaboradores.

Tabla 6

Distribución de frecuencias de la dimensión funciones laborales

DIMENSIÓN 1: FUNCIONES LABORALES			
Niveles	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	6-14	7	5%
Regular	15-22	107	70%
Buena	23-30	39	25%
Total		153	100%

Nota. Se presentó las respuestas, mostrando que el 70% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar distinguieron las funciones laborales regular, así como el 25% consideran que es buena y el 0% percibió que la función laboral es malo. En relación a los resultados distinguimos que en el nivel regular se encuentra la mayoría de los trabajadores con la dimensión función laboral y los niveles de malo y bueno muestran una importante diferencia. Ello se entiende que la mayoría de los trabajadores encuestados consideraron que la función laboral es regular y que a su vez le corresponde el nivel medio de satisfacción de los colaboradores.

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la dimensión comportamiento

DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO			
Niveles	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	12-28	2	1%
Regular	29-44	130	85%
Buena	45-60	21	14%
Total		153	100%

Nota. Se presentó las respuestas, mostrando que el 85% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar distinguieron el comportamiento regular, así como el 14% consideran que es buena y el 1% percibió que el comportamiento es

malo. En relación a los resultados distinguimos que en el nivel regular se encuentra la mayoría de los trabajadores con la dimensión comportamiento y los niveles de malo y bueno muestran una significativa diferencia. Ello se entiende que la mayoría de los trabajadores encuestados consideraron que el comportamiento es regular y que a su vez le corresponde el nivel medio de satisfacción de los colaboradores.

Tabla 8

Distribución de frecuencias de la dimensión rendimiento

DIMENSIÓN 3: RENDIMIENTO			
Niveles	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	12-28	0	0%
Regular	29-44	105	69%
Buena	45-60	48	31%
Total		153	100%

Nota. Se presentó las respuestas, mostrando que el 69% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar distinguieron el rendimiento regular, así como el 31% consideran que es buena y el 0% percibió que el rendimiento es malo. En relación a los resultados distinguimos que en el nivel regular se encuentra la mayoría de los trabajadores con la dimensión rendimiento y los niveles de malo y bueno muestran una importante diferencia. Ello se entiende que la mayoría de los trabajadores encuestados consideraron que el rendimiento es regular y que a su vez le corresponde el nivel medio de satisfacción de los colaboradores.

Análisis inferencial

Se efectuaron herramientas estadísticas, para la verificación de la hipótesis se ejecutó mediante el coeficiente Rho de Spearman así poder determinar la correlación entre las variables CO y DL. Apreciándose un grado de significancia del 5% y $p_valor < 0.05$ que rechaza la H_0 . Por ello se realizó la prueba de normalidad en donde la muestra fue de 153 trabajadores, se manejó de prueba de normalidad kolmogorov smirnov el cual muestra que la distribución de la data es no normal.

Tabla 9*Prueba de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,067	153	,094
DESEMPEÑO LABORAL	,063	153	,200*

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: La prueba de normalidad presenta un grado de libertad (gl) de 153 > a 50, por ello, se trabajó con la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov. Asimismo, el valor sig. es 0.094 para la variable CO y de 0.200 para la variable DL, por lo tanto, nuestra hipótesis se trabajará con una distribución normal.

Prueba de hipótesis general

Se comprobó un grado de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05 ello admitió tomar la disposición de rechazar la (H_0) y aceptar como válida la (H_1) que se planteó para el estudio, lo cual indica que existe un grado de relevancia significativa entre las variables CO DL de los trabajadores, por otra parte, el resultado del coeficiente Rho de Spearman es igual a ,939 ello significa que hay una correlación positiva muy alta entre ambas variables de estudio.

Tabla 10*Prueba de hipótesis general**Correlaciones*

			CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,939**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	153	153
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,939**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	153	153

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Con esto se afirma que existe un 99% de confianza, lo que significa a mayor sea el CO, mayor es el DL.

Tabla 11*Prueba de hipótesis específica 1**Correlaciones*

			DESEMPEÑO LABORAL	ESTRUCTURA LABORAL
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,645**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	153	153
	ESTRUCTURA LABORAL	Coefficiente de correlación	,645**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	153	153

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Se comprobó un grado de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05 ello admitió tomar la disposición de rechazar la (H_0) y aceptar la relación entre la dimensión estructura laboral y la variable de estudio DL de los colaboradores, lo cual indica que existe un grado de relevancia significativa entre estructura laboral y la variable DL, por otra parte, el resultado del coeficiente Rho de Spearman es igual a ,645 ello significa que hay una correlación positiva alta entre la dimensión y ambas variables de estudio.

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica 2

Correlaciones

			DESEMPEÑO LABORAL	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,605**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	153	153
Comportamiento Organizacional	Comportamiento Organizacional	Coeficiente de correlación	,605**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	153	153

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Se comprobó un grado de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05 ello admitió tomar la disposición de rechazar la (H_0) y aceptar la relación entre la dimensión comportamiento organizacional y la variable de estudio DL de los colaboradores, lo cual indica que existe un grado de relevancia significativa entre comportamiento organizacional y la variable DL, por otra parte, el resultado del coeficiente Rho de Spearman es igual a ,605 ello significa que hay una correlación positiva alta entre la dimensión y ambas variables de estudio

Tabla 13*Hipótesis específica 3**Correlaciones*

			DESEMPEÑO LABORAL	RELACIONES INTERPERSONALES
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,517**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	153	153
	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	,517**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	153	153

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Se comprobó un grado de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05 ello admitió tomar la disposición de rechazar la (H_0) y aceptar la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable de estudio DL de los colaboradores, lo cual indica que existe un grado de relevancia significativa entre relaciones interpersonales y la variable DL, por otra parte, el resultado del coeficiente Rho de Spearman es igual a ,517 ello significa que hay una correlación positiva moderada entre la dimensión y ambas variables de estudio

V. DISCUSIÓN

El estudio tiene planteado como OG: determinar la relación que hubo entre CO y el DL de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar. Es decir, los resultados conseguidos y poder formar discusión se usaron bases teóricas correctamente referenciadas, se plantearon OEs para determinar la relación que existió entre la dimensión de estructura laboral y el DL, determinar la relación entre la dimensión de comportamiento organizacional y el DL y determinar la relación entre la dimensión de relaciones interpersonales y el DL de los trabajadores ediles.

En relación al resultado de la estadística descriptiva el descubrimiento más importante de la encuesta realizada a 153 colaboradores ediles, se evidenció que la variable CO, fue observada como bueno por un 13%, en tanto que un 87% manifiesta un nivel regular, y el 0% se encuentra en el nivel malo. Es decir, los descubrimientos de la variable DL, es observada como bueno por un 13%, un 87% refiere un nivel regular, y el 0% se encuentra el nivel malo. En la estadística inferencial la data evidenció una colocación no normal, se utilizó la prueba no paramétrica coeficiente Rho de Spearman, consiguiéndose la correlación entre las variables de estudio de 0,939 y una sig. (Bilateral) igual a 0,000, por ello se rechaza la (H_0) y se acepta la (H_1) entendiéndose que existió una correlación positiva muy alta entre la variable CO y DL.

El descubrimiento encontrado sobre el estudio, en la proposición de Feliciano (2017), demostró que existe una relación entre el CO y el nivel de DL de los maestros. Asimismo, Martinussen y Davidsen (2021), señaló que el estilo de liderazgo y el CO es una manera para que las personas instituyan un desarrollo basado en la relación social que induce una conexión positiva. Asimismo, Dutra et al., (2020), manifestó que el CO de los equipos de trabajo aflora una situación de equipos trabajando de manera positiva. En ese sentido, Seyyedmoharrami et al., (2019), mostró que el CO de los empleados es medio alto, lo que conlleva que existió un agotamiento laboral bajo, este resultado optimiza el compromiso que existe entre los trabajadores y el buen desempeño laboral. Por otro lado, Vargas y Flores (2019), afirmó que la variable cultura organizacional y la variable satisfacción

laboral, obtiene como resultado un buen DL, teniendo como valores laborales el servicio de calidad, empatía en el trabajo y comunicación asertiva. En la misma línea, Fanzo (2021), indicó que, existe una gran significancia e importancia entre el CO y DL, pues se mejoró y motivo a los empleados ediles, para un mejor desarrollo de sus actividades, con un excelente clima organizacional se tiene como resultado una mayor producción, mayor competitividad. Estos modelos de conducta condicionan el desarrollo de un colaborador de una entidad; en este caso del estudio desarrollado se concibe la relación que existe entre el CO con respecto al DL, el cual ha sido mencionado por otros conocedores que realizaron estudios similares.

Se pudo corroborar la correlación entre el CO y DL. Las respuestas recabadas son equivalentes a los estudios citados donde se define la correlación entre las variables y la relevancia que tiene la investigación los que optimizó el entorno a nivel de las entidades. Evaluando varios aspectos, el CO presenta mucha relevancia como un patrón que establece la situación a nivel de eficiencia de los colaboradores llegando alcanzar las metas en la institución.

Al realizar la concordancia de la HE 1, se efectuó el análisis para saber si existió correlación significativa de la estructura laboral y DL de los colaboradores ediles. El resultado de la estadística descriptiva aplicada a los 153 trabajadores encuestados mencionó que se encuentran en un nivel bueno 35%, nivel regular un 65%, un 0% nivel malo y se relaciona con el DL observada como bueno por un 13%, en tanto un 87% refiere estar en el nivel regular, y un 0% está en el nivel malo. En los resultados inferenciales el contraste de la hipótesis admitió conseguir el resultado del coeficiente Rho de Spearman igual a 0,645 exponiendo un grado de significancia de 0.000 de la dimensión de estructura laboral y la variable de DL lo que admite rechazar la (H_0) y aceptar que existe una correlación positiva alta con las variables de estudio.

El estudio cuantitativo como antecedentes en este estudio, se observa la investigación elaborada por Solano (2017), señaló que al mencionar estructura laboral hablamos de jerarquía institucional, para que de esa manera se dé el

acatamiento de las funciones, desarrollando los objetivos y metas de la institución, dicho, orden jerárquico estará conformado por trabajadores capaces, líderes los cuales sean ejemplo a seguir por los demás trabajadores. Ello admitió que una persona se adecue y cumpla sus actividades de forma diferente a los demás en un contexto o particular.

En lo que respecta a la estructura laboral, direcciona sus labores en diversas acciones que los colaboradores tuvieron que desempeñar, es importante que cada institución tenga claro y demarcado su estructura laboral. En relación a los resultados que se verifican en los estudios nombrados, se estima que, varios estudiosos del tema manifiestan la importancia de la estructura laboral como una dimensión importante para el DL de los colaboradores de una entidad. En otras palabras, esta dimensión influye en los trabajadores de una entidad para que puedan laborar motivados, colaborando en las actividades entre todos los empleados, lo cual se traduce en el desarrollo de los objetivos de la entidad y motivación de los trabajadores. Por ello es relevante recalcar que una buena estructura laboral en la institución ofrecerá un nivel bastante bueno de desarrollo en el trabajo y una mejora en el progreso de la entidad.

Al realizar la concordancia de HE 2, se efectuó el análisis para saber si existe correlación significativa del comportamiento organizacional y DL de los colaboradores de la municipalidad. Los resultados en la estadística aplicada a 153 trabajadores encuestados opinaron que el 20% corresponde al nivel bueno, un 77% manifiesta nivel regular, y el 3% nivel malo, ello concierne con el DL que es observada como bueno por un 13%, en tanto un 87% refiere nivel regular, y el 0% nivel malo. En los resultados inferenciales el contraste de la hipótesis admitió conseguir el resultado del coeficiente Rho de Spearman igual a 0,605 con un nivel significativo de 0.000 de la dimensión de comportamiento organizacional y la variable de DL lo que admite rechazar la (H_0) y aceptar que existe una correlación positiva alta entre las variables de estudio. Ello se sostiene en el estudio ejecutado por los autores Terán et, al. (2017), señalaron que en su investigación plantearon el comportamiento organizacional como una dimensión fundamental, reconociendo así una materia de evaluación que indaga la relación que tienen las personas, las

organizaciones, para obtener respuestas positivas y asertivas, ello contribuirá al mejor desenvolvimiento de los servidores para el desempeño de sus funciones, de dicha evaluación se tendrá mayor conocimiento, ello servirá para la aplicación al grupo de trabajo, sin duda conllevará a mejorar los problemas que se presentaban. Es decir, la dimensión comportamiento organizacional es una dimensión que tiene influencia sobre el DL, puesto que, los trabajadores de una entidad valoran un trabajo de colaborativo en la cual los integrantes de la organización contribuyen para la obtención de objetivos planeados, la estimulación vivida hace que los implicados manifiesten un mejor desempeño para la ejecución de sus actividades, pues todos tienen una misma dirección.

Al realizar la concordancia de HE 3, se efectuó el análisis para saber si existe correlación significativa con las relaciones interpersonales y el DL de los colaboradores ediles. Los resultados en la estadística descriptiva aplicada a 153 trabajadores encuestados mencionaron que el 31% está en el nivel bueno, el 66% manifiesta nivel regular, y el 2% refiere nivel malo, el cual se atañe con el DL que es observada como bueno por el 13%, en tanto un 87% refiere estar en el nivel regular, y el 0% se encuentra en el nivel malo. En los resultados inferenciales el contraste de la hipótesis admitió conseguir el resultado del coeficiente Rho de Spearman igual a 0,517 con un grado de significancia de 0.000 con la dimensión relaciones interpersonales y la variable de DL lo que admite rechazar la (H_0) y aceptar que existe una correlación positiva media con las variables de estudio. Este estudio se sostiene en el estudio ejecutado por Morales (2017), quien ha demostrado una correlación positiva moderada con las relaciones interpersonales y el desempeño de los empleados estando estrechamente relacionado con las relaciones sociales y como factor importante esta la comunicación, un desempeño laboral o un trabajo donde la base es el apoyo, la empatía y la colaboración serán el progreso y perfeccionamiento de las relaciones interpersonales. Las respuestas logradas por distintos conocedores del tema y lo mencionado en el estudio desarrollado, se observa una semejanza en lo concluyente por otros autores y lo desarrollado en esta investigación donde se percibe la correlación entre la dimensión relaciones interpersonales con el DL.

Se muestra que estos aspectos mencionados son relevantes, pues en una entidad las relaciones interpersonales es un tema importante para que las diversas actividades sean efectuadas de forma ordenada y colaborativa por todo el equipo de trabajo; si se inculca el afianzamiento de las relaciones interpersonales, se optimizará el DL de los trabajadores de cualquier institución.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En relación a la HG, se distingue la relación del CO y el DL en los colaboradores de la municipalidad, se señala que el 0% indica que el CO atañe en nivel malo, el 87% de los encuestados manifiestan que atañe de manera regular en el CO y el 13% señalan que el CO atañe de forma buena. Con relación al resultado inferencial se logra un coeficiente Rho de Spearman = a ,939 con un grado de significativo de 0.000 es así que se rechaza la (H_0) y se acepta la relación de las variables de estudio observadas CO y DL. El resultado cuantitativo explica la presencia de la relación de ambas variables, esto debido a una buena estructura laboral, comportamiento organizacional y relaciones interpersonales en los empleados ediles, ello definirá un excelente desarrollo en las actividades de los colaboradores municipales. Asimismo, al existir una estructura laboral, comportamiento organizacional y relaciones interpersonales el DL de los empleados conseguirá niveles altos. Estas determinaciones se consiguieron debido a que los trabajadores encuestados estuvieron en los ambientes de la municipalidad, los que refirieron que con un CO alto el desempeño de los empleados va a ser positivo alto.

Segunda: En relación a la HE 1, se distingue la relación entre la dimensión estructural laboral y la variable DL de los empleados, los cuales señalan que el 0% es un nivel malo, el 65% de los encuestados señalan que es regular y un 35% indican que el modo de trabajo es bueno. Con relación al resultado inferenciales se logra un coeficiente Rho de Spearman = a ,645 con un grado significativo de 0.000 ello rechaza la (H_0) y se acepta la relación con la dimensión uno estructura laboral y la variable en estudio observada DL. El resultado cuantitativo justifica la presencia de una correlación positiva alta con la dimensión estructura laboral y la variable DL, esto debido al considerar que el trabajo en equipo influenciara en el desarrollo de sus actividades ofreciendo ayuda recíproca para alcanzar el objetivo.

Tercera: En relación a la HE 2, se distingue la relación entre la dimensión comportamiento organizacional y la variable DL de los empleados, los cuales manifiestan que el 3% es malo, el 77% es regular y el 20% es bueno. Con relación

al resultado inferencial se logró un coeficiente Rho de Spearman igual a ,605 con un grado significativo de 0.000 ello rechaza la (H_0) y se acepta la relación con la dimensión 2 comportamiento organizacional y la variable en estudio observada DL de los empleados. El resultado cuantitativo justifica la existencia de una correlación positiva alta con el comportamiento organizacional y el DL del colaborador, esto debido al observar que el apoyo entre colaboradores es importante y va a repercutir claramente en el desarrollo de sus funciones.

Cuarta: En relación a la HE 3, se distingue la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable DL de los trabajadores ediles, los cuales manifiestan que el 2% es malo, el 66% es regular y el 31% es bueno. Con relación al resultado inferencial se logró un coeficiente Rho de Spearman igual a ,517 con un grado significativo de 0.000 ello no se acepta la (H_0) y se acepta la relación entre dimensión 3 relaciones interpersonales y la variable en estudio observada DL en los colaboradores. El resultado cuantitativo justifica la presencia de una correlación positiva moderada entre las relaciones interpersonales y la variable DL de los empleados ediles, esto con el propósito de observar que la comunicación entre colaboradores repercutió claramente en el desarrollo de sus actividades.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: En relación al CO y DL se recomienda poner mayor énfasis e importancia a cada colaborador de las oficinas existentes de la entidad municipal de la provincia, efectuar constantes monitoreos personalizados a fin de contrastar, evaluar o conocer las brechas que el personal presenta con relación a la estructura laboral, comportamiento organizacional y las relaciones interpersonales debido a estas dimensiones influyen positivamente en el ambiente laboral.

Segunda: En relación a la estructura laboral en la Municipalidad se recomienda organizar una pirámide estructural donde cada área de la Municipalidad este enmarcado en un perfil profesional de trabajo donde participen todo el personal y de esa manera pueda realizarse de manera más eficiente el trabajo.

Tercera: En relación al comportamiento organizacional se recomienda trabajar de manera conjunta con los encargados de las jefaturas de cada servicio conjuntamente con los trabajadores de la entidad edil, pues depende del empleador inculcar y contribuir un comportamiento organizacional del entorno laboral, y así alcanzar un desempeño laboral más eficiente.

Cuarta: En relación a las relaciones interpersonales se recomienda que la entidad municipal trabaje asertivamente en la escucha activa así lograr el empoderamiento de los trabajadores para mejorar la toma de decisiones, así fortalecer la relación laboral entre todos los compañeros de trabajo, brindar confianza y no mostrar preferencias dando a todos los colaboradores un trato equitativo. Asimismo, apoyar a los trabajadores con capacitaciones continuas, para lograr un mejor desarrollo buscando el cumplimiento de metas en beneficio de la institución.

REFERENCIAS

- Arias, Jesús. Villasís, Miguel & Miranda, María. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, vol. 63, núm. 2, abril-junio, 2016, pp. 201-206.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Acuña, P. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente del instituto tecnológico "Luis Negreiros Vega", Lima 2017*. [Tesis de Doctorado - Universidad Cesar Vallejo].
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12849/Acu%
3%b1a_DP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12849/Acu%c3%b1a_DP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Aquije, M. (2018). *Clima organizacional y bienestar laboral de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer*. Lima – 2018. [Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo].
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35536/Aquije_
LML.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35536/Aquije_LML.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*. October 2019, Vol. 3, N° 1.
<http://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>
- Briones, L. & Cedeño, R. (2018). El comportamiento organizacional y su impacto en las actitudes del talento humano en el ámbito universitario. *Revista: Caribeña de Ciencias Sociales ISSN: 2254-7630*.
<https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/11/comportamiento-organizacional-actitudes.htm/>
- Brito, C., Pitre, R. & Cardona, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información Tecnológica – Vol. 31 N° 1 – 2020*.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>
- Campos, P., Gutiérrez, H. y Matzumura, J. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte Revista Cuidarte*, vol. 10, núm. 2, e626, 2019, Mayo-Agosto.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3595/359562695003/359562695003.pdf>

- Cabrera, R. (2019). *Clima organizacional y Desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. La Esperanza. 2019*. [Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34257/cabrera_dr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, Angelica. (2019). Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacora, 2019. [Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51777/Castro_VAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cervantes, X., Osorio, A., Franco, F. y Murillo, G. (2019). Desempeño laboral y rendimiento académico de los estudiantes de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Los Ríos Ecuador. *Revista Conrado*, 15(69), 161-165.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n69/1990-8644-rc-15-69-161.pdf>
- Cochachin, S. (2018). *Justicia organizacional y comportamiento organizacional de los trabajadores del Policlínico Pablo Bermúdez, Jesús María – 2018*. [Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22703/Cochachin_KS..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Condor, S. & Valencia, I. (2019). Motivación y rendimiento laboral de las enfermeras del área madre - niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – ESSALUD. Lima. 2018. [Tesis de Maestría - Universidad Nacional del Callao].
http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3577/CONDOR%20y%20VALENCIA_TESIS_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cano, Z. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en la Facultad de Ingeniería Civil de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez – Filial Puno, año 2017. [Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32834/cano_az.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrión, B. (2018). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña. Región Lambayeque*.

- Año 2018. [Tesis de Maestría - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7754/BC-2640%20CARRION%20COLCHADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chavez, Y. (2019). *Relación entre clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Jorge Basadre 6048, Villa El Salvador 2019*. [Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/41029>
- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R. & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*. Volumen 11 (2), 21 - 29 diciembre, 2.
<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3297/4324>
- Chirinos, Y., Meriño, V. y Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista de la Escuela de Administración de Negocios - EAN*, 84, (pp 43-61)
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1916/1742>
- Chunga, M. (2018). “*Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018*”. [Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28578/Chunga_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chuyma, A., Berrocal, S., Mendoza, M. y Romero, A. (2021). Evaluación del clima organizacional y la satisfacción de los estudiantes de la carrera de negocios internacionales de una universidad de Lima, Perú. *Revista Inclusiones Vol: 8 num Especial (2021): 256-266*.
<http://revistainclusiones.org/pdf2/20%20Chuyma%20et%20al%20VOL%208%20NUM%20ESPECIAL%20ENERO%20MARZO%202021%20REVINC.pdf>
- Díaz, D. (2020). *Propuesta de manual de organización y funciones para mejorar el desempeño laboral del personal de la clínica odontológica de la Facultad de Ciencias Médicas de la UNAN- Managua, a partir del año 2020-2021*. [Tesis de Maestría - Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua].
<https://repositorio.unan.edu.ni/13818/1/13818.pdf>

- Dutra, E., Lima, P. y Santos, G. (2020). An Instrument to Assess the Organizational Climate of Agile Teams - A Preliminary Study. *In 19th Brazilian Symposium on Software Quality (SBQS'20), December 1–4, 2020, São Luís, Brazil. ACM, New York, NY, USA, 10 pages.*
<https://dl.acm.org/doi/pdf/10.1145/3439961.3439968>
- Espinoza, K., & Toscano, J. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Nova Rua Vol. 12 Núm. 20 (2020): enero-junio 2020.*
<https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3768/3108>
- Espinoza, C. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral- 2016.* [Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13226/Espinoza_CCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fanzo, Z. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud, Lambayeque.* [Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53259/Fanzo_NZVSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fabián, J. (2019). *El clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2018.* [Tesis de Maestría - Universidad Nacional de Cajamarca].
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3159/EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20EN%20EL%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20ADMINISTRATIVOS%20DE%20LA%20UNIVERSI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Feliciano, C. (2017). *Clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión en las instituciones educativas con jornada escolar completa de la provincia de Arequipa - Ugel Norte 2016.* [Tesis de Maestría - Universidad Nacional de San Agustín Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2489/EDDfeyug.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Fonseca, C. (2019). *Propuesta Manual de Funciones y Competencias Laborales en la empresa Arteaga Ortiz & Auditores S.A.S.* [Tesis de Maestría – Corporación Universidad Minuto de Dios].
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10764/1/UVDT.CP_FonsecaClaudia_2019.pdf
- Gallarday, C. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral- 2016.* [Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13226/Espinoza_CCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Granados, L. (2020). *Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020.* [Tesis de Doctorado - Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47589/Granados_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Granero, R. (2016). *Metodología de Investigación en Psicología Estadística descriptiva e inferencial.*
https://cdn-cms.f-static.com/uploads/2236286/normal_5cef018589ced.pdf
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA.* Universidad de Celaya.
- Hernandez, H. & Pascual, A. (2018). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. *Revista de Investigación Agraria y Ambiental Vol. 9, Núm. 1 (2018).*
<https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/riaa/article/view/2186/2817>
- Lipa, J. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la mype Voltrailer, Huachipa.* [Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47633/Lipa_CJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S., & Tornell, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas. *Rev. Fac. Med. Hum. Abril*

- 2021; 21(2):316-325. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/2308-0531-rfmh-21-02-316.pdf>
- Lozada, J. (2014). Investigación aplicada: Definición, propiedad intelectual e industria. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 3(1), 47-50.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Martinussen, P., & Davidsen, T. (2021). “Professional-supportive” versus “economic-operational” management: the relationship between leadership style and hospital physicians’ organisational climate. *BMC Health Serv Res* 21, 825 (2021). <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06760-2>
- Márquez, A., Villegas, F., Moreira, J., & Gaibor, A. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del cantón Milagro. *Revista Conrado*, 17(80), 371-381.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-371.pdf>
- Morales, D., Maqueira, G., Vera, E., Cuesta, A., Neira, C., & Sandoval, M. (2017). Percepción del alumnado sobre condición física, relaciones interpersonales y desarrollo integral. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*. 2017;36(2):79-94.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubinbio/cib-2017/cib172g.pdf>
- Mora, M. (2021). Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de la Convención, Quillabamba – 2021. [Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/711159/Mora_HMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ninamango, R. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral, Área de Gestión de Educación Básica Alternativa y Técnico Productivo, Ugel 03*. [Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41341/Ninamango_BRI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Novoa, V. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020*. [Tesis de Maestría - Universidad San Pedro].

- http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14861/Tesis_65440.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA, Vol.8 N.o 2 agosto, 2021: 3-12*. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v8n2/2409-8752-ucsa-8-02-3.pdf>
- Padilla, F. (2020). "*Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería. Hospital San José del Callao*". [Tesis de Doctorado - Universidad Nacional del Callao].
<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5076/TESIS%20DOCTORADO%20MARTHA%20PADILLA%20%28MARZO%202020%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Parillo, E. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, año – 2015*. [Tesis de Maestría - Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez].
<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/2287>
- Pino, E. Granja, A. & Niño, Y. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Ciencias de la salud Artículo de investigación Vol 7, núm. 4, Agosto Especial 2021, pp. 23-38*.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2079/4353>
- Quintana, D. Tarqui, C. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina Volumen 20 N° 1 – Enero - Junio de 2020*.
<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>
- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo 6:3 (105-114)*.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5633043.pdf>
- Rojas, C. (2021). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020. [Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sagredo, E. & Castello, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Revista Actualidades Investigativas en Educación* Volumen 19, número 2, Art. Cient., mayo-agosto 2019. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v19n2/1409-4703-aie-19-02-1.pdf>
- Sagastegui, R. (2019). *Comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la I.E “Salaverry” de Alto Salaverry – 2019*. [Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37667/sagastegui_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Seyyedmoharrami, I., Dehaghi, Behzad., Abbaspour, S., Zandi, A., Tatari, M., Teimori, G., & Torbati, A. (2019). The Relationship Between Organizational Climate, Organizational Commitment and Job Burnout: Case Study Among Employees of the University of Medical Sciences. *The Open Public Health Journal*, 2019, Volume 12. <https://doi.org/10.2174/1874944501912010094>
- Soto, M. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018*. [Tesis de Doctorado - Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19590/Soto_A ML.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Solano, S. (2017). “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017”. [Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1725/solano_rs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Soldevilla, C. & Rodriguez, J. (2020). “Análisis correlacional entre las variables gestión de personas y desempeño laboral en el personal administrativo de un call center”. [Tesis de Maestría - Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653118/Soldevilla_UC.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Taipe, J. (2019). *Inteligencia interpersonal y clima organizacional en docentes de educación secundaria del distrito de Huando – Huancavelica*. [Tesis de Maestría – Universidad Nacional del Centro del Perú].

- https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5729/T010_20122131_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Terán, G., Montenegro, B., García, V., Realpe, I., Villarreal, F., & Fernández, A. (2017). Diagnóstico de las variables del comportamiento organizacional en farmacias de Sangolquí, Ecuador. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*. 2017;36(1). <http://scielo.sld.cu/pdf/ibi/v36n1/ibi17117.pdf>
- Ustua, J. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud Metropolitano - Abancay 2020*. [Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57373/Ustua_HJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Usucachi, L. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en los profesionales del Servicio de Gineco-Obstetricia en un hospital de EsSalud, Lima 2019. [Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43103/Usucachi_LLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vargas, S. & Flores, M. (2019), Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *BIBLIOTECOLÓGICA*, vol. 33, núm. 79, abril/junio, 2019, México, ISSN: 2448-8321 pp. 149-176. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ib/v33n79/2448-8321-ib-33-79-149.pdf>
- Valdiviezo, E. (2019). *Análisis de la motivación y las competencias laborales en los colaboradores del Banco de la Nación - Agencia Catacaos, 2018*. [Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49148/Valdiviezo_CEN-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Vásquez, P. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Facultad de Ingeniería Civil de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez – Filial Puno, año 2017*. [Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32834/cano_az.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vera, N. & Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón La Libertad. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 180-186.

<http://rus.ucf.edu/cu/index.php/rus>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	
<p>-Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2021?</p> <p>-Problema específico 1. ¿De qué manera se podrá determinar el diagnóstico sobre el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2021? 2. ¿De qué manera se podrá determinar el diagnóstico sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2021? 3. ¿De qué manera se podrá determinar los factores críticos del clima organizacional que se relacione con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2021? 4. ¿De qué manera se podrá determinar los factores relevantes del desempeño laboral que influyan en el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2021? 5. ¿De qué manera se podrá validar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2021?</p>	<p>-Objetivo general Determinar la relación que hay entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2021.</p> <p>-Objetivo específico 1. Determinar el diagnóstico sobre el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2021. 2. Determinar el diagnóstico sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2021. 3. Determinar los factores críticos del clima organizacional que se relacione con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2021. 4. Determinar los factores relevantes del desempeño laboral que influyan en el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2021. 5. Validar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2021.</p>	<p>-(H0) No existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2021 de forma directa y significativa.</p> <p>-(Hi) Si existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2021 de forma directa y significativa.</p>	<p>V1: Clima organizacional</p>	D1: Estructura	<ul style="list-style-type: none"> - Tamaño - Modo de dirección - Estructura formal 	<p>Tipo: Aplicada Diseño: No experimental, transversal, correlacional - descriptivo.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 --- O2 O1 --- r O2 --- r </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra O1 = Observación a la variable 1 Clima organizacional O2 = Observación a la variable 2 desempeño laboral r = correlación entre las variables 1, 2</p> <p>Población y muestra: 153 Trabajadores</p> <p>TÉCNICAS: Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario (escala de Likert)</p> <p>Procesamiento de datos: Estadística descriptiva, se usarán tablas de frecuencias. Estadística inferencial, SPSS, coeficiente Rho de Spearman. Confiabilidad del instrumento (Alfa de Cronbach) Validez del instrumento (Juicio de expertos).</p>	
				D2: Comportamiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> -Productividad -Tensiones y estrés -Actitudes y aptitudes -Ausentismo -Estimulaciones -Expectativas 		
				D3: Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> -Comunicación -Compañerismo -Conflicto interpersonal 		
				<p>V2: Desempeño laboral</p>	D1: Funciones		<ul style="list-style-type: none"> -Conocimiento del trabajo -Capacidad de análisis
					D2: Comportamiento		<ul style="list-style-type: none"> -Habilidades -Actitud -Satisfacción
					D3: Rendimiento		<ul style="list-style-type: none"> -Resolución de problemas -Deserción -Compromiso -Trabajo en equipo

Anexo 02. Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1: Clima organizacional	El Clima organizacional está íntimamente conectado con la intención de promover un ambiente relacionado con la cultura organizacional, basado en principios, valores y otras cualidades que serán conocidos en toda la institución con el propósito de generar que todo el personal persiga un solo objetivo (Aquiye, 2018).	El clima organizacional se entiende como la facultad de los trabajadores para utilizar los diversos instrumentos, la cual hará que el desarrollo de sus actividades se realice de manera óptima.	D1: Estructura laboral	- Tamaño	1: Muy en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni en desacuerdo ni de acuerdo 4: De acuerdo 5: Muy de acuerdo
				- Modo de dirección	
				- Estructura formal	
			D2: Comportamiento organizacional	- Productividad	
				- Tensiones y estrés	
				- Actitudes y aptitudes	
				- Ausentismo	
				- Estimulaciones	
			D3: Relaciones interpersonales	- Expectativas	
- Comunicación					
- Compañerismo					
				- Conflicto interpersonal	
V2: Desempeño laboral	El desempeño laboral se obtiene cuanto se observa un excelente clima laboral, ello nos permitirá a conocer más a fondo temas importantes sobre las instituciones, las cuales ayudara alcanzar medidas asertivas para mejorar las falencias que presentan los trabajadores para el desarrollo de sus funciones. (Lipa, 2020).	El desempeño laboral es la manera en la cual los trabajadores se desenvuelven en su centro de labores, lo que permite identificar debilidades las cuales se convertirán en fortalezas para beneficio de la institución.	D1: Funciones	- Conocimiento del trabajo	1: Muy en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni en desacuerdo ni de acuerdo 4: De acuerdo 5: Muy de acuerdo
				- Capacidad de análisis	
			D2: Comportamiento	- Habilidades	
				- Actitud	
				- Satisfacción	
			D3: Rendimiento	- Resolución de problemas	
				- Deserción	
				- Compromiso	
				- Trabajo en equipo	

Anexo 03. Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

En breve le presentaremos un grupo de oraciones donde usted leerá y responderá aquellas proposiciones que le parezcan adecuadas, según la escala presentada según su lugar de trabajo.

En base a su experiencia laboral, responda con sinceridad cada una de las situaciones planteadas a continuación. Para ello considere la siguiente escala.

Considere la siguiente escala:

- 1: Muy en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni en desacuerdo, ni de acuerdo
4: De acuerdo 5: Muy de acuerdo

D			1	2	3	4	5
ESTRUCTURA LABORAL	1	El lugar cuenta con lo necesario para desarrollar su trabajo.					
	2	El ambiente es cómodo para desarrollar sus labores.					
	3	Trabaja en un ambiente amigable y cordial.					
	4	El lugar de trabajo cuenta con protocolos de bio seguridad.					
	5	Las reglas son establecidas, considerando las opiniones de los trabajadores.					
	6	El jefe toma decisiones en base a las opiniones de los trabajadores.					
	7	El jefe es comprensivo, comunicativo y promueve el compañerismo en los trabajadores.					
	8	Las funciones a realizar, están bien establecidas.					
	9	Se ha establecido un organigrama, el cual permite evidenciar las funciones de cada trabajador.					
	10	En el organigrama se puede distinguir el cargo de cada trabajador, según su área de trabajo.					

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	11	La planificación y organización, son elaboradas con el aporte de todos los trabajadores.					
	12	El jefe inmediato reconoce, el esfuerzo de los trabajadores, en la ejecución de actividades programadas.					
	13	La ejecución de una determinada labor, cuenta con el tiempo suficiente.					
	14	Los trabajadores se encuentran altamente capacitados, para desenvolverse en sus respectivas áreas.					
	15	La realización oportuna de las labores por parte de los trabajadores, ayudan a cumplir los objetivos institucionales.					
	16	La ausencia del trabajador, retrasa las metas de trabajo.					
	17	El ambiente laboral es bueno y promueve el desarrollo de actividades de manera óptima.					
	18	La existencia de valores y normas, beneficia al momento de organizarnos laboralmente.					
	19	La institución promueve cursos que benefician al crecimiento profesional de los trabajadores.					
	20	La institución promueve los convenios inter institucionales, en beneficio de los trabajadores.					
RELACIONES INTERPERSONALES	21	El desarrollo de actividades por el trabajador, es comunicada con anticipación.					
	22	Existen canales adecuados de comunicación según la jerarquía de área.					
	23	Las relaciones interpersonales son positivas entre colegas.					
	24	Los trabajadores nombrados orientan a sus nuevos compañeros de trabajo.					
	25	El logro de los trabajadores es reconocido en su área de trabajo, con frecuencia.					
	26	Las actividades de proyección social son realizadas de manera periódica, lo cual promueve el compañerismo.					
	27	Los jefes de área, promueven el diálogo, lo cual previene cualquier conflicto laboral.					
	28	Las distintas áreas mantienen una cooperación permanente, para que los trabajadores tengan el apoyo correspondiente.					
	29	En la institución existen mecanismos, para afrontar problemas que puedan darse.					
	30	Los jefes de área promueven talleres de escucha activa y comunicación asertiva, con la finalidad de brindar un buen servicio.					

Hernández y Pascual (2017), refiere que George y Mallery (2003, p. 231), nos sugiere seguir las siguientes recomendaciones, para poder evaluar y al mismo tiempo poder interpretar el coeficiente de Cronbach, según las siguientes escalas:

Tabla 12.

Baremo de interpretación de alfa de Cronbach

“Excelente”	“Bueno”	“Aceptable”	“Cuestionable”	“Pobre”	“Inaceptable”
>0.9	>0.8	>0.7	>0.6	>0.5	<0.5

A continuación, se desarrollan las siguientes fichas:

Tabla 13.

Ficha técnica del primer instrumento

	Datos a consignar
Nombre: Objetivo: Autor: Adaptación: Administración: Duración: Sujetos de aplicación: Escala de medición:	<p>Cuestionario para evaluar el clima organizacional de los trabajadores Evaluar el clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Sheila Solano Reátegui Vanessa Aracely Huahuacondori Medina Individual 30 minutos Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni en desacuerdo, ni de acuerdo 4: De acuerdo 5: Muy de acuerdo</p>

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

En breve le presentaremos un grupo de oraciones donde usted leerá y responderá aquellas proposiciones que le parezcan adecuadas, según la escala presentada.

En base a su experiencia laboral, responda con sinceridad cada una de las situaciones planteadas a continuación. Para ello considere la siguiente escala.

1: Muy en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni en desacuerdo ni de acuerdo
4: De acuerdo 5: Muy de acuerdo

D		1	2	3	4	5
FUNCIONES LABORALES	1	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, conoce muy bien las funciones a realizar.				
	2	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, respeta y sigue las especificaciones y normas del centro de labores.				
	3	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, tiene libertad para tomar decisiones en cuanto a sus funciones.				
	4	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, tienen capacidad resolutoria frente a la problemática diaria.				
	5	La comunicación entre el jefe inmediato y los colaboradores, es constante y oportuna.				
	6	Los trabajadores aportan significativamente, para la realización de sus actividades.				
COMPORTAMIENTO	7	El colaborador posee habilidades suficientes, que facilitan la realización de su trabajo.				
	8	El trabajador se capacita de manera especializada, y lo demuestra en el cumplimiento de su labor.				
	9	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, se desenvuelve de manera eficaz en el cumplimiento de sus labores.				
	10	Los trabajadores mantienen un ímpetu competitivo para alcanzar las metas trazadas, por áreas.				
	11	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, escucha con atención la orientación de sus jefes inmediatos.				
	12	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, colabora de manera oportuna, con las solicitudes de sus jefes.				
	13	El trabajador asume una actitud pro activa en el cumplimiento de sus funciones.				
	14	El trabajador mantiene un clima laboral positivo con sus colegas.				
	15	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, realiza sus labores con amabilidad.				
	16	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, asume con responsabilidad y eficacia, las labores que demandan su cargo.				
	17	El trabajador se encuentra conforme con la remuneración recibida.				

	18	Se mantiene un clima cordial entre compañeros de trabajo, sin tomar en cuenta el salario obtenido.					
RENDIMIENTO	19	El trabajador brinda alternativas de solución ante cualquier problema.					
	20	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, participa en la solución de conflictos de manera puntual.					
	21	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, mantienen diálogos oportunos, lo que beneficia la relación interpersonal con sus jefes.					
	22	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, participa en charlas sobre estrategias de solución de conflictos.					
	23	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, no cumple el horario de trabajo, establecido.					
	24	El colaborador no cumple con la fecha indiada, para la presentación de sus informes.					
	25	El trabajador se excusa de manera reiterada por las faltas cometidas.					
	26	Considero que los trabajadores dan lo mejor de su trabajo, para la institución.					
	27	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, se identifica con la institución, ampliando su jornada laboral.					
	28	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, colaboran en el cumplimiento de actividades nuevas, lo cual facilita el trabajo.					
	29	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, demuestran constantemente habilidades para el trabajo colaborativo.					
	30	El trabajador toma la iniciativa, para la realización de las labores institucionales.					

Hernández y Pascual (2017), refiere que George y Mallery (2003, p. 231), nos sugiere seguir las siguientes recomendaciones, para poder evaluar y al mismo tiempo poder interpretar el coeficiente de Cronbach, según las siguientes escalas:

Tabla 14

Baremo de interpretación de alfa de Cronbach

“Excelente”	“Bueno”	“Aceptable”	“Cuestionable”	“Pobre”	“Inaceptable”
>0.9	>0.8	>0.7	>0.6	>0.5	<0.5

A continuación, se desarrollan las siguientes fichas:

Tabla 15*Ficha técnica del segundo instrumento*

	Datos a consignar
Nombre: Objetivo: Autor: Adaptación: Administración: Duración: Sujetos de aplicación: Escala de medición:	Cuestionario para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores Estudiar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Sheila Solano Reátegui Vanessa Aracely Huahuacondori Medina Individual 30 minutos Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar 1: Muy en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni en desacuerdo, ni de acuerdo 4: De acuerdo 5: Muy de acuerdo

Anexo 4. Permiso o Autorización de la Institución



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20145614121
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR	
Nombre del Titular o Representante legal:	ESTEBAN ÁLVAREZ CCASA
Nombres y Apellidos	DNI: 02299302

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR, 2021.	
Nombre del Programa Académico:	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:	
VANESSA ARACELY HUAHUACONDORI MEDINA	46491005	

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Ayaviri, 28 de febrero del 2022.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
MELGAR - PERÚ
Esteban Álvarez Ccasa
DNI: 02299302
ALCALDE

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero si será necesario describir sus características.

Anexo 5. Consentimiento y/o asentimiento informado



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Ayaviri, 21 de Octubre del 2021

CARTA No. 093- 2021-MPM-A/GAG/SG.RR.HH.

Señor(a):
Vanessa Aracely Huahuacondori Medina

Estimado Señor(a). -

ASUNTO: Autorización para realizar Trabajos de Investigación

Es grato dirigirme a Ud., con la finalidad de saludarlo muy cordialmente y hacer saber que, en atención a la solicitud presentada para la autorización para el desarrollo y ejecución del proyecto de investigación titulado “**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR, 2021**”, y que siendo este, de su interés personal ser aplicado en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Melgar, se **AUTORIZA LO INCOADO**.

Por lo tanto, se pone en conocimiento que la ejecución de su investigación puede dar inicio cuando su persona lo disponga, para lo cual deberá realizar las coordinaciones con esta dependencia.

Sin otro particular aprovecho la ocasión para manifestar mis consideraciones más distinguidas.

Atentamente.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
MELGAR - AYAVIRI
Don Ursula Sandoval Ramirez Puma
D.N.I. 47602911
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Cc/Arch.
SGRH
Arch
VAHM

Anexo 06. Criterios de los expertos de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1: Estructura laboral		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El lugar cuenta con lo necesario para desarrollar su trabajo.	X		X		X		
2	El ambiente es cómodo para desarrollar sus labores.	X		X		X		
3	Trabaja en un ambiente amigable y cordial.	X		X		X		
4	El lugar de trabajo cuenta con protocolos de bio seguridad.	X		X		X		
5	Las reglas son establecidas, considerando las opiniones de los trabajadores.	X		X		X		
6	El jefe toma decisiones en base a las opiniones de los trabajadores.	X		X		X		
7	El jefe es comprensivo, comunicativo y promueve el compañerismo en los trabajadores.	X		X		X		
8	Las funciones a realizar, están bien establecidas.	X		X		X		
9	Se ha establecido un organigrama, el cual permite evidenciar las funciones de cada trabajador.	X		X		X		
10	En el organigrama se puede distinguir el cargo de cada trabajador, según su área de trabajo.	X		X		X		
D2: Comportamiento organizacional		Si	No	Si	No	Si	No	
11	La planificación y organización, son elaboradas con el aporte de todos los trabajadores.	X		X		X		
12	El jefe inmediato reconoce, el esfuerzo de los trabajadores, en la ejecución de actividades programadas.	X		X		X		

13	La ejecución de una determinada labor, cuenta con el tiempo suficiente.	X		X		X		
14	Los trabajadores se encuentran altamente capacitados, para desenvolverse en sus respectivas áreas.	X		X		X		
15	La realización oportuna de las labores por parte de los trabajadores, ayudan a cumplir los objetivos institucionales.	X		X		X		
16	La ausencia del trabajador, retrasa las metas de trabajo.	X		X		X		
17	El ambiente laboral es bueno y promueve el desarrollo de actividades de manera óptima.	X		X		X		
18	La existencia de valores y normas, beneficia al momento de organizarnos laboralmente.	X		X		X		
19	La institución promueve cursos que benefician al crecimiento profesional de los trabajadores.	X		X		X		
20	La institución promueve los convenios inter institucionales, en beneficio de los trabajadores.	X		X		X		
D3: Relaciones interpersonales		Si	No	Si	No	Si	No	
21	El desarrollo de actividades por el trabajador, es comunicada con anticipación.	X		X		X		
22	Existen canales adecuados de comunicación según la jerarquía de área.	X		X		X		
23	Las relaciones interpersonales son positivas entre colegas.	X		X		X		
24	Los trabajadores nombrados orientan a sus nuevos compañeros de trabajo.	X		X		X		
25	El logro de los trabajadores es reconocido en su área de trabajo, con frecuencia.	X		X		X		
26	Las actividades de proyección social son realizadas de manera periódica, lo cual promueve el compañerismo.	X		X		X		

27	Los jefes de área, promueven el diálogo, lo cual previene cualquier conflicto laboral.	X		X		X	
28	Las distintas áreas mantienen una cooperación permanente, para que los trabajadores tengan el apoyo correspondiente.	X		X		X	
29	En la institución existen mecanismos, para afrontar problemas que puedan darse.	X		X		X	
30	Los jefes de área promueven talleres de escucha activa y comunicación asertiva, con la finalidad de brindar un buen servicio.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): INSTRUMENTO CLARO Y CONCISO

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. M. Sc. **MAMANI TERRAZAS JAVIER** **DNI: 45417101**

Especialidad del validador: **Magíster Scientiae en Contabilidad y Administración Mención en Gestión Pública**

05 de octubre del 2021

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1: Funciones laborales		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, conoce muy bien las funciones a realizar.	X		X		X		
2	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, respeta y sigue las especificaciones y normas del centro de labores.	X		X		X		
3	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, tiene libertad para tomar decisiones en cuanto a sus funciones	X		X		X		
4	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, tienen capacidad resolutoria frente a la problemática diaria.	X		X		X		
5	La comunicación entre el jefe inmediato y los colaboradores, es constante y oportuna.	X		X		X		
6	Los trabajadores aportan significativamente, para la realización de sus actividades.	X		X		X		
D2: Comportamiento		Si	No	Si	No	Si	No	
7	El colaborador posee habilidades suficientes, que facilitan la realización de su trabajo.	X		X		X		
8	El trabajador se capacita de manera especializada, y lo demuestra en el cumplimiento de su labor.	X		X		X		
9	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, se desenvuelve de manera eficaz en el cumplimiento de sus labores.	X		X		X		
10	Los trabajadores mantienen un ímpetu competitivo para alcanzar las metas trazadas, por áreas.	X		X		X		

11	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, escucha con atención la orientación de sus jefes inmediatos.	X		X		X		
12	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, colabora de manera oportuna, con las solicitudes de sus jefes.	X		X		X		
13	El trabajador asume una actitud pro activa en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
14	El trabajador mantiene un clima laboral positivo con sus colegas.	X		X		X		
15	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, realiza sus labores con amabilidad.	X		X		X		
16	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, asume con responsabilidad y eficacia, las labores que demandan su cargo.	X		X		X		
17	El trabajador se encuentra conforme con la remuneración recibida.	X		X		X		
18	Se mantiene un clima cordial entre compañeros de trabajo, sin tomar en cuenta el salario obtenido.	X		X		X		
D3: Rendimiento		Si	No	Si	No	Si	No	
19	El trabajador brinda alternativas de solución ante cualquier problema.	X		X		X		
20	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, participa en la solución de conflictos de manera puntual.	X		X		X		
21	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, mantienen diálogos oportunos, lo que beneficia la relación interpersonal con sus jefes.	X		X		X		
22	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, participa en charlas sobre estrategias de solución de conflictos.	X		X		X		
23	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, no cumple el horario de trabajo, establecido.	X		X		X		
24	El colaborador no cumple con la fecha indiada, para la presentación de sus informes.	X		X		X		

25	El trabajador se excusa de manera reiterada por las faltas cometidas.	X		X		X	
26	Considero que los trabajadores dan lo mejor de su trabajo, para la institución.	X		X		X	
27	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, se identifica con la institución, ampliando su jornada laboral.	X		X		X	
28	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, colaboran en el cumplimiento de actividades nuevas, lo cual facilita el trabajo.	X		X		X	
29	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, demuestran constantemente habilidades para el trabajo colaborativo.	X		X		X	
30	El trabajador toma la iniciativa, para la realización de las labores institucionales.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): INSTRUMENTO ELABORADO DE FORMA CORRECTA Y CLARA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: M. Sc. **MAMANI TERRAZAS JAVIER** **DNI: 45417101**

Especialidad del validador: **Magíster Scientiae en Contabilidad y Administración Mención en Gestión Pública**

05 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1: Estructura laboral		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El lugar cuenta con lo necesario para desarrollar su trabajo.	X		X		X		
2	El ambiente es cómodo para desarrollar sus labores.	X		X		X		
3	Trabaja en un ambiente amigable y cordial.	X		X		X		
4	El lugar de trabajo cuenta con protocolos de bio seguridad.	X		X		X		
5	Las reglas son establecidas, considerando las opiniones de los trabajadores.	X		X		X		
6	El jefe toma decisiones en base a las opiniones de los trabajadores.	X		X		X		
7	El jefe es comprensivo, comunicativo y promueve el compañerismo en los trabajadores.	X		X		X		
8	Las funciones a realizar, están bien establecidas.	X		X		X		
9	Se ha establecido un organigrama, el cual permite evidenciar las funciones de cada trabajador.	X		X		X		
10	En el organigrama se puede distinguir el cargo de cada trabajador, según su área de trabajo.	X		X		X		
D2: Comportamiento organizacional		Si	No	Si	No	Si	No	
11	La planificación y organización, son elaboradas con el aporte de todos los trabajadores.	X		X		X		
12	El jefe inmediato reconoce, el esfuerzo de los trabajadores, en la ejecución de actividades programadas.	X		X		X		
13	La ejecución de una determinada labor, cuenta con el tiempo suficiente.	X		X		X		
14	Los trabajadores se encuentran altamente capacitados, para desenvolverse en sus respectivas áreas.	X		X		X		

15	La realización oportuna de las labores por parte de los trabajadores, ayudan a cumplir los objetivos institucionales.	X		X		X		
16	La ausencia del trabajador, retrasa las metas de trabajo.	X		X		X		
17	El ambiente laboral es bueno y promueve el desarrollo de actividades de manera óptima.	X		X		X		
18	La existencia de valores y normas, beneficia al momento de organizarnos laboralmente.	X		X		X		
19	La institución promueve cursos que benefician al crecimiento profesional de los trabajadores.	X		X		X		
20	La institución promueve los convenios inter institucionales, en beneficio de los trabajadores.	X		X		X		
D3: Relaciones interpersonales		Si	No	Si	No	Si	No	
21	El desarrollo de actividades por el trabajador, es comunicada con anticipación.	X		X		X		
22	Existen canales adecuados de comunicación según la jerarquía de área.	X		X		X		
23	Las relaciones interpersonales son positivas entre colegas.	X		X		X		
24	Los trabajadores nombrados orientan a sus nuevos compañeros de trabajo.	X		X		X		
25	El logro de los trabajadores es reconocido en su área de trabajo, con frecuencia.	X		X		X		
26	Las actividades de proyección social son realizadas de manera periódica, lo cual promueve el compañerismo.	X		X		X		
27	Los jefes de área, promueven el diálogo, lo cual previene cualquier conflicto laboral.	X		X		X		
28	Las distintas áreas mantienen una cooperación permanente, para que los trabajadores tengan el apoyo correspondiente.	X		X		X		

29	En la institución existen mecanismos, para afrontar problemas que puedan darse.	X		X		X	
30	Los jefes de área promueven talleres de escucha activa y comunicación asertiva, con la finalidad de brindar un buen servicio.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA EN EL INSTRUMENTO

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. M. Sc. AQUIJE LOAYZA LIZ MIRNA DNI: 41424315

Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1: Funciones laborales		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, conoce muy bien las funciones a realizar.	X		X		X		
2	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, respeta y sigue las especificaciones y normas del centro de labores.	X		X		X		
3	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, tiene libertad para tomar decisiones en cuanto a sus funciones	X		X		X		
4	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, tienen capacidad resolutoria frente a la problemática diaria.	X		X		X		
5	La comunicación entre el jefe inmediato y los colaboradores, es constante y oportuna.	X		X		X		
6	Los trabajadores aportan significativamente, para la realización de sus actividades.	X		X		X		
D2: Comportamiento		Si	No	Si	No	Si	No	
7	El colaborador posee habilidades suficientes, que facilitan la realización de su trabajo.	X		X		X		
8	El trabajador se capacita de manera especializada, y lo demuestra en el cumplimiento de su labor.	X		X		X		
9	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, se desenvuelve de manera eficaz en el cumplimiento de sus labores.	X		X		X		
10	Los trabajadores mantienen un ímpetu competitivo para alcanzar las metas trazadas, por áreas.	X		X		X		

11	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, escucha con atención la orientación de sus jefes inmediatos.	X		X		X		
12	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, colabora de manera oportuna, con las solicitudes de sus jefes.	X		X		X		
13	El trabajador asume una actitud pro activa en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
14	El trabajador mantiene un clima laboral positivo con sus colegas.	X		X		X		
15	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, realiza sus labores con amabilidad.	X		X		X		
16	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, asume con responsabilidad y eficacia, las labores que demandan su cargo.	X		X		X		
17	El trabajador se encuentra conforme con la remuneración recibida.	X		X		X		
18	Se mantiene un clima cordial entre compañeros de trabajo, sin tomar en cuenta el salario obtenido.	X		X		X		
D3: Rendimiento		Si	No	Si	No	Si	No	
19	El trabajador brinda alternativas de solución ante cualquier problema.	X		X		X		
20	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, participa en la solución de conflictos de manera puntual.	X		X		X		
21	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, mantienen diálogos oportunos, lo que beneficia la relación interpersonal con sus jefes.	X		X		X		
22	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, participa en charlas sobre estrategias de solución de conflictos.	X		X		X		
23	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, no cumple el horario de trabajo, establecido.	X		X		X		
24	El colaborador no cumple con la fecha indiada, para la presentación de sus informes.	X		X		X		

25	El trabajador se excusa de manera reiterada por las faltas cometidas.	X		X		X	
26	Considero que los trabajadores dan lo mejor de su trabajo, para la institución.	X		X		X	
27	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, se identifica con la institución, ampliando su jornada laboral.	X		X		X	
28	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, colaboran en el cumplimiento de actividades nuevas, lo cual facilita el trabajo.	X		X		X	
29	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, demuestran constantemente habilidades para el trabajo colaborativo.	X		X		X	
30	El trabajador toma la iniciativa, para la realización de las labores institucionales.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA EN EL INSTRUMENTO

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: M. Sc. AQUIJE LOAYZA LIZ MIRNA DNI: 41424315

Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

05 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1: Estructura laboral		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El lugar cuenta con lo necesario para desarrollar su trabajo.	X		X		X		
2	El ambiente es cómodo para desarrollar sus labores.	X		X		X		
3	Trabaja en un ambiente amigable y cordial.	X		X		X		
4	El lugar de trabajo cuenta con protocolos de bio seguridad.	X		X		X		
5	Las reglas son establecidas, considerando las opiniones de los trabajadores.	X		X		X		
6	El jefe toma decisiones en base a las opiniones de los trabajadores.	X		X		X		
7	El jefe es comprensivo, comunicativo y promueve el compañerismo en los trabajadores.	X		X		X		
8	Las funciones a realizar, están bien establecidas.	X		X		X		
9	Se ha establecido un organigrama, el cual permite evidenciar las funciones de cada trabajador.	X		X		X		
10	En el organigrama se puede distinguir el cargo de cada trabajador, según su área de trabajo.	X		X		X		
D2: Comportamiento organizacional		Si	No	Si	No	Si	No	
11	La planificación y organización, son elaboradas con el aporte de todos los trabajadores.	X		X		X		
12	El jefe inmediato reconoce, el esfuerzo de los trabajadores, en la ejecución de actividades programadas.	X		X		X		
13	La ejecución de una determinada labor, cuenta con el tiempo suficiente.	X		X		X		
14	Los trabajadores se encuentran altamente capacitados, para desenvolverse en sus respectivas áreas.	X		X		X		

15	La realización oportuna de las labores por parte de los trabajadores, ayudan a cumplir los objetivos institucionales.	X		X		X		
16	La ausencia del trabajador, retrasa las metas de trabajo.	X		X		X		
17	El ambiente laboral es bueno y promueve el desarrollo de actividades de manera óptima.	X		X		X		
18	La existencia de valores y normas, beneficia al momento de organizarnos laboralmente.	X		X		X		
19	La institución promueve cursos que benefician al crecimiento profesional de los trabajadores.	X		X		X		
20	La institución promueve los convenios inter institucionales, en beneficio de los trabajadores.	X		X		X		
D3: Relaciones interpersonales		Si	No	Si	No	Si	No	
21	El desarrollo de actividades por el trabajador, es comunicada con anticipación.	X		X		X		
22	Existen canales adecuados de comunicación según la jerarquía de área.	X		X		X		
23	Las relaciones interpersonales son positivas entre colegas.	X		X		X		
24	Los trabajadores nombrados orientan a sus nuevos compañeros de trabajo.	X		X		X		
25	El logro de los trabajadores es reconocido en su área de trabajo, con frecuencia.	X		X		X		
26	Las actividades de proyección social son realizadas de manera periódica, lo cual promueve el compañerismo.	X		X		X		
27	Los jefes de área, promueven el diálogo, lo cual previene cualquier conflicto laboral.	X		X		X		
28	Las distintas áreas mantienen una cooperación permanente, para que los trabajadores tengan el apoyo correspondiente.	X		X		X		

29	En la institución existen mecanismos, para afrontar problemas que puedan darse.	X		X		X	
30	Los jefes de área promueven talleres de escucha activa y comunicación asertiva, con la finalidad de brindar un buen servicio.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): INSTRUMENTO ELABORADO DE FORMA CORRECTA Y CLARA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. M. Sc. LOPEZ MALPARTIDA HENRY JEAN CARLO DNI: 42067253

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

05 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1: Funciones laborales		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, conoce muy bien las funciones a realizar.	X		X		X		
2	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, respeta y sigue las especificaciones y normas del centro de labores.	X		X		X		
3	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, tiene libertad para tomar decisiones en cuanto a sus funciones	X		X		X		
4	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, tienen capacidad resolutoria frente a la problemática diaria.	X		X		X		
5	La comunicación entre el jefe inmediato y los colaboradores, es constante y oportuna.	X		X		X		
6	Los trabajadores aportan significativamente, para la realización de sus actividades.	X		X		X		
D2: Comportamiento		Si	No	Si	No	Si	No	
7	El colaborador posee habilidades suficientes, que facilitan la realización de su trabajo.	X		X		X		
8	El trabajador se capacita de manera especializada, y lo demuestra en el cumplimiento de su labor.	X		X		X		
9	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, se desenvuelve de manera eficaz en el cumplimiento de sus labores.	X		X		X		
10	Los trabajadores mantienen un ímpetu competitivo para alcanzar las metas trazadas, por áreas.	X		X		X		

11	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, escucha con atención la orientación de sus jefes inmediatos.	X		X		X		
12	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, colabora de manera oportuna, con las solicitudes de sus jefes.	X		X		X		
13	El trabajador asume una actitud pro activa en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
14	El trabajador mantiene un clima laboral positivo con sus colegas.	X		X		X		
15	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, realiza sus labores con amabilidad.	X		X		X		
16	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, asume con responsabilidad y eficacia, las labores que demandan su cargo.	X		X		X		
17	El trabajador se encuentra conforme con la remuneración recibida.	X		X		X		
18	Se mantiene un clima cordial entre compañeros de trabajo, sin tomar en cuenta el salario obtenido.	X		X		X		
D3: Rendimiento		Si	No	Si	No	Si	No	
19	El trabajador brinda alternativas de solución ante cualquier problema.	X		X		X		
20	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, participa en la solución de conflictos de manera puntual.	X		X		X		
21	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, mantienen diálogos oportunos, lo que beneficia la relación interpersonal con sus jefes.	X		X		X		
22	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, participa en charlas sobre estrategias de solución de conflictos.	X		X		X		
23	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, no cumple el horario de trabajo, establecido.	X		X		X		
24	El colaborador no cumple con la fecha indiada, para la presentación de sus informes.	X		X		X		

25	El trabajador se excusa de manera reiterada por las faltas cometidas.	X		X		X	
26	Considero que los trabajadores dan lo mejor de su trabajo, para la institución.	X		X		X	
27	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, se identifica con la institución, ampliando su jornada laboral.	X		X		X	
28	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, colaboran en el cumplimiento de actividades nuevas, lo cual facilita el trabajo.	X		X		X	
29	El personal de la Municipalidad Provincial de Melgar, demuestran constantemente habilidades para el trabajo colaborativo.	X		X		X	
30	El trabajador toma la iniciativa, para la realización de las labores institucionales.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): 42067253

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: M. Sc. **LOPEZ MALPARTIDA HENRY JEAN CARLO**

DNI: 42067253

Especialidad del validador: **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

05 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 07. Confiabilidad

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

MUESTRA PILOTO

Para realizar la muestra piloto se seleccionaron a 30 trabajadores de una institución pública, con características similares a la Municipalidad Provincial de Melgar. Quienes respondieron a través del cuestionario digital Google Forms, de donde se obtuvo la base de datos.

PROCEDIMIENTO

1. Se tomaron 30 trabajadores, ajenos a la Institución donde se realizará la investigación.
2. Se envió el enlace del cuestionario para que los trabajadores puedan responder, de acuerdo a la escala de Likert.
3. Se obtuvo la base de datos para el respectivo análisis.

Para el procesamiento de la información se utilizó el paquete estadístico SPSS V.26, a la vez se determina, la confiabilidad del instrumento, mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Obteniendo los resultados de la Fiabilidad (Confiabilidad) del Instrumento de Clima Organizacional, es como sigue, de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

A = Alfa de Cronbach

K = Número de ítems

Vi = Varianza de cada ítem

Vt = Varianza total

Determinación del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Nº de sujetos	Nº Ítems
0.85	30	30

Fuente: Elaboración propia, en base al cuestionario aplicando el SPSS.

George y Mallery, nos sugiere seguir las siguientes recomendaciones, para poder evaluar y al mismo tiempo poder interpretar el coeficiente de Cronbach, según las siguientes escalas:

“Excelente”	“Bueno”	“Aceptable”	“Cuestionable”	“Pobre”	“Inaceptable”
>0.9	>0.8	>0.7	>0.6	>0.5	<0.5

Conclusión: El Alfa de Cronbach total del instrumento es 0.85 lo que muestra que la concordancia entre las observaciones es “BUENO”, según la Escala de George y Mallery, por lo tanto, el instrumento es confiable y puede ser aplicable.

	CLIMA ORGANIZACIONAL																														SUMA
	Estructura Laboral									Comportamiento organizacional										Relaciones Interpersonales											
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30		
Sujeto1	4	4	2	3	5	3	2	5	5	2	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	89
Sujeto2	4	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	2	5	5	3	5	4	5	3	5	2	2	5	3	2	3	4	96
Sujeto3	3	2	2	3	2	5	3	2	3	3	5	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	1	2	4	68
Sujeto4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	1	2	4	3	4	4	3	5	4	3	3	2	3	5	5	3	4	5	74
Sujeto5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	5	3	4	5	4	3	2	3	5	3	2	3	4	3	2	5	4	2	5	86
Sujeto6	4	4	5	4	4	4	3	2	4	4	2	5	4	2	5	4	4	3	4	4	3	2	2	4	2	4	5	3	3	3	88
Sujeto7	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3	4	5	2	4	5	2	2	3	3	98
Sujeto8	3	2	4	3	3	2	3	4	5	3	5	5	2	2	3	4	5	3	5	2	5	4	2	5	3	4	4	5	3	2	87
Sujeto9	4	5	5	4	4	4	3	5	3	3	5	5	5	2	2	4	5	3	5	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	2	98
Sujeto10	4	5	4	5	5	3	4	3	5	1	5	5	3	2	5	4	5	3	4	5	5	2	2	3	4	4	5	5	3	2	96
Sujeto11	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	1	3	4	4	5	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	90
Sujeto12	4	2	5	5	4	1	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	4	5	5	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	97
Sujeto13	5	2	3	3	3	3	4	3	1	3	5	2	5	4	2	3	3	2	4	2	5	5	4	2	3	4	2	2	3	3	81
Sujeto14	4	2	4	5	1	2	4	3	4	4	5	4	5	3	3	4	5	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	86
Sujeto15	5	2	3	3	2	2	3	3	5	1	5	5	5	2	2	3	4	3	3	2	4	5	1	2	4	3	2	5	3	4	79
Sujeto16	5	3	3	3	3	3	5	4	5	2	5	5	4	1	3	5	5	5	5	2	3	3	2	2	2	5	5	5	2	2	88
Sujeto17	2	2	4	2	2	4	5	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	2	3	2	5	4	4	4	4	72
Sujeto18	3	3	5	4	3	3	3	2	4	2	4	5	2	2	2	4	5	2	4	2	4	2	3	2	2	2	5	3	2	5	77
Sujeto19	3	3	5	5	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	2	2	2	75
Sujeto20	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	5	3	5	3	3	3	3	2	3	3	5	5	5	4	4	4	3	2	3	3	88
Sujeto21	2	2	4	4	3	2	2	3	2	2	2	5	3	2	3	4	1	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	70	
Sujeto22	5	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	1	2	4	5	4	4	3	4	5	4	3	3	2	5	5	3	3	85
Sujeto23	3	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	107
Sujeto24	5	5	3	2	5	3	3	3	3	4	4	2	5	4	2	5	5	3	5	5	5	4	1	2	2	5	4	1	2	2	90
Sujeto25	3	3	5	5	5	2	2	4	3	3	2	4	5	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	81
Sujeto26	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	5	5	2	2	3	3	2	3	4	3	3	5	5	4	4	3	3	5	4	4	87
Sujeto27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	5	1	2	4	5	4	5	1	5	5	1	1	5	5	5	1	1	5	1	94
Varianzas	0.81	1.32	0.82	1.06	1.2	1.02	0.83	0.96	1.19	0.88	0.91	1.02	1.81	0.76	1.14	0.78	1.03	0.99	0.81	1.47	0.85	1.06	1.59	1.22	0.94	0.99	1	1.91	0.88	1.2	

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

MUESTRA PILOTO

Para realizar la muestra piloto se seleccionaron a 30 trabajadores de una institución pública, con características similares a la Municipalidad Provincial de Melgar. Quienes respondieron a través del cuestionario digital Google Forms, de donde se obtuvo la base de datos.

PROCEDIMIENTO

1. Se tomaron 30 trabajadores, ajenos a la Institución donde se realizará la investigación.
2. Se envió el enlace del cuestionario para que los trabajadores puedan responder, de acuerdo a la escala de Likert.
3. Se obtuvo la base de datos para el respectivo análisis.

Para el procesamiento de la información se utilizó el paquete estadístico SPSS V.26, a la vez se determina, la confiabilidad del instrumento, mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Resultados de la Fiabilidad (Confiabilidad) del Instrumento de Desempeño laboral, es como sigue, de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

A = Alfa de Cronbach

K = Número de ítems

Vi = Varianza de cada ítem

Vt = Varianza total

Determinación del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Nº de sujetos	Nº Ítems
0.92	30	30

Fuente: Elaboración propia, en base al cuestionario aplicando el SPSS.

George y Mallery, nos sugiere seguir las siguientes recomendaciones, para poder evaluar y al mismo tiempo poder interpretar el coeficiente de Cronbach, según las siguientes escalas:

“Excelente”	“Bueno”	“Aceptable”	“Cuestionable”	“Pobre”	“Inaceptable”
>0.9	>0.8	>0.7	>0.6	>0.5	<0.5

Conclusión: El Alfa de Cronbach total del instrumento es 0.92 lo que muestra que la concordancia entre las observaciones es “EXCELENTE”, según lo propuesto en la escala de George y Mallery, por lo tanto, el instrumento es confiable y puede ser aplicable.

	DESEMPEÑO LABORAL																														SUMA
	Funciones laborales										Comportamiento										Rendimiento										
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	
Sujeto1	4	4	2	5	2	1	2	2	2	2	4	3	2	1	2	1	4	4	4	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	5	62
Sujeto2	4	3	4	5	2	4	1	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	3	5	5	2	4	1	3	2	2	3	2	3	4	78
Sujeto3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	4	68
Sujeto4	1	2	1	4	2	2	1	2	4	5	4	3	3	2	4	3	2	2	4	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	5	63
Sujeto5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	5	2	3	4	5	4	3	2	2	3	3	2	3	2	4	2	2	4	2	5	75
Sujeto6	4	4	5	2	3	2	3	3	4	4	2	5	4	2	5	4	4	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	80
Sujeto7	3	4	3	2	5	3	2	3	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	3	2	5	3	2	3	2	3	2	2	2	3	85
Sujeto8	3	2	4	3	3	2	3	4	5	3	1	1	2	2	3	4	2	4	1	4	1	4	2	5	5	3	3	2	3	2	73
Sujeto9	4	5	5	4	4	4	3	5	3	3	5	2	5	2	2	4	5	3	5	4	5	3	3	3	3	5	4	4	4	2	94
Sujeto10	4	2	4	5	5	3	4	3	5	1	2	5	3	2	5	4	5	3	4	5	5	2	2	3	4	4	2	5	3	2	90
Sujeto11	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	1	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	3	91
Sujeto12	4	2	5	5	4	1	5	4	1	3	4	5	5	3	4	5	4	5	5	3	4	4	3	2	4	4	4	3	2	3	94
Sujeto13	5	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	5	4	2	3	3	2	4	2	5	5	4	2	3	3	2	2	3	3	76
Sujeto14	4	2	4	5	3	2	2	3	2	4	5	4	2	3	3	4	5	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	81
Sujeto15	5	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	5	2	2	2	3	4	1	3	2	3	2	1	1	4	3	2	5	3	4	65
Sujeto16	5	3	3	3	3	3	4	1	4	2	5	1	4	1	3	5	5	5	5	2	3	3	2	2	2	5	5	5	2	2	79
Sujeto17	2	2	4	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	5	4	5	3	3	3	2	3	2	5	4	4	4	4	72
Sujeto18	3	3	5	4	3	3	3	2	4	2	4	5	2	2	2	4	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	2	5	73
Sujeto19	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	1	2	1	3	5	4	3	3	2	4	3	2	2	2	66
Sujeto20	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	5	5	2	4	5	4	5	2	3	3	80
Sujeto21	2	2	4	5	3	2	2	3	2	2	2	5	3	2	3	4	4	5	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	75	
Sujeto22	5	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	1	2	4	5	4	4	3	4	5	4	3	2	3	2	5	3	3	81
Sujeto23	3	2	3	2	3	3	3	5	4	4	1	5	5	3	4	5	1	2	5	5	5	5	2	5	3	3	3	5	5	5	88
Sujeto24	5	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	2	5	4	2	5	5	3	5	5	5	4	1	2	4	5	4	1	2	2	91
Sujeto25	3	4	2	4	5	2	2	4	3	3	2	4	5	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	78
Sujeto26	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	5	5	5	2	2	3	3	2	3	4	3	3	5	5	4	3	3	5	5	4	87
Sujeto27	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	5	1	1	2	4	5	4	5	1	5	5	1	1	5	5	5	1	1	5	94	
Varianzas	1.06	1.04	1.21	1.06	1.02	0.97	1.14	0.92	1.04	0.94	2.05	1.71	1.51	0.83	1.14	0.98	1.65	1.22	1.45	1.37	1.34	1.11	0.99	1.04	1.15	1.04	1.06	1.81	0.91	1.2	94

Anexo 08. Cuadro de valores codificados según la escala de Likert de la encuesta

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	
1	VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL																																		
2	DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA LABORAL										DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL										DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES										TV				
3	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	TD	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	TD	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	TD		
4	4	4	2	3	5	2	2	5	5	2	34	4	3	2	1	2	2	4	4	4	4	30	4	5	5	4	5	5	2	3	2	3	38	102	
5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	3	41	4	4	1	3	2	5	5	3	5	4	36	5	3	5	2	2	3	2	4	2	4	32	109	
6	2	2	2	3	2	5	3	2	3	1	25	5	2	2	2	2	3	3	2	2	2	25	2	3	1	5	1	2	2	2	2	3	23	73	
7	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	26	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	38	4	3	2	3	2	3	5	3	3	3	31	95	
8	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32	3	3	4	2	2	4	4	2	3	2	29	3	2	3	3	3	2	3	4	2	4	29	90	
9	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	40	5	4	2	2	2	4	4	3	4	4	34	4	3	4	2	2	3	5	4	3	5	35	109	
10	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	38	4	3	1	1	1	5	5	3	5	3	31	5	5	1	5	3	4	4	3	5	40	109		
11	3	2	4	3	3	2	3	4	5	3	32	5	3	3	3	2	4	5	3	5	1	34	3	4	5	3	2	3	1	4	4	5	34	100	
12	4	5	5	4	4	4	3	5	3	3	40	5	5	5	2	2	4	5	3	5	5	41	3	3	4	4	2	2	3	2	5	3	31	112	
13	4	5	4	5	5	3	4	3	5	1	39	5	5	3	2	1	4	5	3	4	3	35	4	5	5	3	2	4	4	3	2	3	35	109	
14	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	39	4	4	3	1	1	3	4	4	5	4	33	4	4	4	4	3	5	4	5	1	4	38	110	
15	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	42	4	5	5	3	4	5	4	5	5	3	43	4	4	3	2	3	5	5	5	5	5	41	126	
16	5	4	5	3	3	2	4	3	1	3	33	5	2	5	4	2	3	3	2	4	1	31	4	2	2	3	3	3	3	1	3	27	91		
17	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40	5	4	5	3	3	4	5	3	4	1	37	4	4	3	3	3	5	4	2	1	1	30	107	
18	5	3	5	3	3	4	3	3	2	1	32	5	5	5	2	2	3	4	3	3	2	34	3	2	5	3	4	4	4	3	3	35	101		
19	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	46	5	5	4	1	3	5	5	5	5	5	43	5	5	5	2	2	4	4	4	2	4	37	126	
20	2	3	3	2	2	5	5	2	3	2	29	3	3	3	3	2	3	2	5	3	1	29	4	4	4	4	4	5	4	5	2	3	39	97	
21	3	5	4	4	5	5	3	2	4	2	37	4	5	1	2	2	4	5	2	4	1	30	4	5	3	2	1	4	3	4	2	4	32	99	
22	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	26	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	27	2	3	2	2	2	4	2	1	4	4	26	79	
23	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	27	3	3	2	3	2	3	4	2	4	29	88		
24	2	2	3	4	3	2	2	3	4	2	27	4	2	2	4	3	4	1	3	3	2	28	3	3	3	3	2	3	5	3	5	3	33	88	
25	5	4	5	4	3	5	3	5	4	3	41	5	4	3	1	3	4	5	4	4	1	34	4	5	5	3	3	3	3	3	5	37	112		
26	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	37	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48	130		
27	5	5	4	4	5	5	3	1	4	4	40	5	5	2	1	1	5	5	3	5	5	37	5	4	1	2	2	1	1	1	1	3	21	98	
28	3	3	3	2	1	3	2	3	2	5	27	3	2	5	3	3	3	3	2	4	3	31	3	3	2	3	3	5	4	5	4	5	4	35	93
29	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	33	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	29	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	40	102	
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	45	4	5	1	1	2	4	5	4	5	1	32	5	5	1	1	5	1	2	4	2	4	30	107	
31	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	5	5	3	1	2	5	5	3	5	5	39	4	4	2	4	1	1	5	5	3	5	34	122	
32	3	5	3	5	4	4	3	3	3	1	34	3	5	1	1	1	5	5	2	2	1	26	5	2	3	1	1	3	5	5	3	5	33	93	
33	2	3	3	1	4	3	5	4	2	1	28	1	2	3	5	2	1	3	5	3	2	27	1	4	4	1	5	4	5	5	4	5	38	93	
34	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	37	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	34	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	34	105	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38	4	4	3	2	2	4	4	3	4	4	34	4	3	2	2	3	3	5	5	4	5	36	108	
36	3	3	3	3	3	5	5	4	5	2	36	3	5	1	1	3	4	4	4	4	4	33	4	4	1	1	3	4	5	3	3	3	31	100	
37	5	4	3	4	4	5	4	3	4	2	38	4	3	2	1	2	3	4	3	4	4	30	4	4	3	3	4	1	2	3	4	4	32	100	
38	3	3	4	5	1	2	4	2	1	4	29	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48	5	1	5	1	5	3	4	4	3	4	35	112	
39	4	3	5	4	3	4	2	3	4	2	34	4	4	1	1	2	2	4	3	3	4	32	4	4	3	2	4	1	3	5	3	5	34	100	
40	2	2	3	3	1	3	3	5	3	5	30	3	3	3	3	1	1	1	1	3	5	24	3	3	3	3	5	2	5	1	4	4	33	87	
41	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	34	5	3	2	1	3	5	4	5	4	1	33	5	4	3	3	3	2	3	2	3	3	31	98	
42	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	44	5	5	5	1	4	4	4	4	4	1	37	4	4	4	5	4	5	2	4	4	5	41	122	
43	4	4	4	3	2	2	3	4	2	4	32	3	5	4	2	1	2	4	2	4	2	29	4	2	4	5	4	3	2	4	2	4	34	95	
44	5	4	5	4	5	4	5	4	5	1	42	5	5	3	1	1	5	5	3	5	5	38	5	5	2	1	1	4	2	4	4	3	31	111	
45	5	5	5	3	3	4	5	3	3	3	39	3	5	3	1	3	5	5	3	5	5	38	5	3	3	3	2	2	4	2	4	2	4	31	108
46	5	3	5	5	4	5	4	4	4	1	40	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	44	5	5	3	4	5	3	3	1	1	5	35	119	
47	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	26	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	22	2	3	3	5	3	4	2	3	3	3	31	79	
48	3	4	3	5	3	1	3	3	1	2	28	3	2	3	1	1	3	3	2	3	1	22	4	3	5	3	2	2	4	4	4	3	34	84	
49	3	4	5	4	3	5	5	5	1	1	36	4	3	5	4	2	3	3	2	4	3	33	2	2	3	3	3	3	3	5	5	5	32	101	
50	4	4	4	5	5	3	2	4	2	1	34	1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	31	4	3	3	4	4	4	4	1	3	5	4	34	99
51	3	5	5	3	4	2	5	5	1	1	34	1	5	1	1	1	1	1	1	4	1	17	1	1	4	3	4	4	4	5	3	3	32	83	

52	5	5	5	3	5	5	4	5	1	4	42	5	5	4	4	3	5	5	2	5	1	39	3	5	5	3	5	4	3	4	5	5	42	123
53	2	3	3	2	3	2	3	4	3	1	26	3	3	4	2	1	3	3	2	3	2	26	3	4	4	4	4	5	4	2	2	4	36	88
54	4	3	5	3	3	3	4	2	5	3	35	5	4	3	3	2	5	5	3	4	2	36	4	4	5	3	3	5	2	1	4	5	36	107
55	4	3	4	5	4	4	4	4	5	2	39	4	5	3	2	3	5	5	3	4	4	38	4	5	4	4	5	2	2	1	5	5	37	114
56	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	43	5	3	5	2	1	4	5	3	4	2	34	3	2	4	2	4	2	1	2	3	3	26	103
57	5	5	5	4	4	5	2	5	2	5	42	5	5	2	2	1	5	5	1	2	1	29	5	2	4	4	3	3	4	2	3	3	33	104
58	4	4	5	4	4	5	4	3	4	2	39	4	4	2	1	2	3	3	4	4	5	32	1	3	4	2	4	3	3	1	4	4	29	100
59	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	31	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	32	3	3	1	1	5	1	3	3	3	5	28	91
60	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	39	4	4	3	3	1	4	4	2	4	3	32	4	3	3	3	3	3	2	1	4	29	100	
61	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	39	5	5	1	3	3	3	5	2	3	1	31	4	4	4	4	3	4	2	2	3	2	32	102
62	4	5	5	3	5	4	3	3	3	5	40	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	31	5	3	3	5	5	5	1	5	2	3	37	108
63	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	40	3	4	3	2	1	4	5	4	4	4	34	3	4	1	3	4	5	3	2	5	2	32	106
64	2	1	3	3	2	3	2	3	4	4	27	2	4	5	3	3	3	4	2	5	5	36	1	5	5	3	3	4	4	2	4	2	33	96
65	3	2	5	5	3	4	2	4	4	3	35	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	40	1	4	4	5	5	1	5	5	3	5	38	113
66	2	3	5	5	3	4	4	4	5	3	38	3	3	5	4	4	5	4	4	3	5	40	1	5	2	2	4	4	4	4	3	3	32	110
67	2	1	4	5	3	4	2	3	2	5	31	4	4	5	4	4	5	2	5	2	4	39	4	4	4	4	4	4	2	4	2	5	37	107
68	2	1	5	5	1	2	1	5	2	1	25	2	5	5	4	4	5	4	3	4	2	38	3	5	5	4	3	3	3	5	4	3	38	101
69	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	40	1	1	3	3	3	3	3	4	3	4	28	4	2	3	3	4	3	4	3	4	33	101	
70	3	3	5	5	4	5	3	2	4	2	36	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	36	5	1	2	1	4	3	4	4	2	4	30	102
71	4	4	5	4	3	4	2	5	5	1	37	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	36	3	4	4	5	1	4	4	3	3	3	34	107
72	5	1	2	4	2	1	5	4	5	1	30	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	39	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	34	103
73	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	32	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4	31	4	2	4	3	2	3	2	5	4	4	33	96
74	3	1	3	3	5	3	3	4	4	4	33	4	5	5	1	4	4	3	4	2	3	35	5	2	3	1	4	3	2	1	4	4	29	97
75	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	34	4	4	5	1	3	5	5	5	1	4	37	4	2	4	3	4	3	4	5	1	5	35	106
76	4	3	4	5	5	4	5	3	5	4	42	3	2	5	5	3	4	1	3	3	3	32	5	2	3	1	4	4	4	3	3	5	34	108
77	3	2	2	3	4	2	4	4	4	5	33	4	3	5	5	3	4	3	3	2	4	36	4	3	3	2	5	3	4	3	2	5	34	103
78	4	5	4	5	4	5	5	3	3	5	43	2	1	4	5	3	4	3	2	1	4	29	5	4	4	4	3	4	3	1	4	5	37	109
79	3	3	4	5	3	3	4	4	5	2	36	2	1	5	5	1	2	1	2	2	4	25	4	5	2	3	5	4	3	3	3	1	33	94
80	5	4	5	4	4	4	4	2	4	2	38	1	2	3	3	4	4	5	3	1	4	30	4	5	4	3	1	4	3	2	1	3	30	98
81	3	2	2	3	4	2	4	4	3	3	30	4	2	3	3	3	4	3	3	5	3	33	3	3	3	4	4	4	5	5	1	4	36	99
82	5	3	1	3	3	1	4	2	4	3	29	3	1	4	4	2	4	3	5	3	4	33	4	4	4	4	4	4	3	5	2	5	39	101
83	4	3	5	5	5	1	1	1	5	1	31	3	3	3	5	2	3	1	4	2	3	29	4	4	4	3	3	3	4	5	5	1	36	96
84	5	5	3	2	4	2	3	3	3	3	33	3	2	1	4	3	3	2	5	5	3	31	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	37	101
85	3	4	2	5	5	1	4	4	3	4	35	2	2	3	2	1	3	3	2	4	4	26	4	5	4	4	5	1	1	4	3	2	33	94
86	3	5	5	4	5	1	3	5	5	5	41	1	5	2	3	2	5	5	3	4	2	32	4	4	3	5	4	3	3	4	4	5	39	112
87	2	3	2	3	4	3	1	3	4	5	30	3	2	5	2	3	5	5	3	4	4	36	4	5	2	3	3	1	4	5	5	4	36	102
88	3	3	3	4	2	5	5	3	3	4	35	4	2	4	2	1	4	5	3	4	2	31	3	2	3	5	3	3	4	4	3	3	33	99
89	2	1	4	4	5	5	4	5	5	1	36	5	5	3	5	3	3	3	3	1	1	32	5	2	5	5	4	3	2	3	4	3	36	104
90	3	4	2	4	4	1	2	2	4	4	30	4	4	3	3	5	3	2	1	3	3	31	3	1	4	4	4	5	3	2	4	3	33	94

91	5	3	5	3	3	3	3	1	1	3	30	5	5	3	4	5	5	5	1	4	4	41	1	3	4	5	4	4	2	3	3	5	34	105
92	3	3	3	5	3	2	1	3	5	4	32	2	4	4	1	3	1	3	2	1	5	26	1	4	3	3	5	5	5	3	3	3	35	93
93	5	4	4	5	5	5	1	4	4	4	41	4	4	5	1	4	1	4	3	2	5	33	3	3	5	3	3	3	4	2	5	4	35	109
94	4	2	4	3	5	4	2	1	2	4	31	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	20	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	40	91
95	4	5	1	5	5	3	1	1	5	5	35	3	3	2	1	1	1	1	4	5	1	22	1	2	5	4	4	5	4	4	3	1	33	90
96	3	3	3	3	5	3	1	3	5	5	34	3	3	3	1	3	1	3	5	5	3	30	1	2	5	4	4	5	2	5	2	5	35	99
97	4	4	1	3	5	3	5	4	5	5	39	4	4	4	5	4	5	4	3	5	1	39	1	1	5	4	4	5	4	3	4	5	36	114
98	2	4	2	3	3	3	4	2	2	3	28	4	3	4	4	2	4	2	1	2	3	29	5	2	3	3	3	3	3	4	3	5	34	91
99	1	1	3	2	4	4	3	2	2	5	27	5	1	5	3	3	2	3	3	3	4	32	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	33	92
100	3	5	3	2	3	5	1	1	3	4	30	5	3	2	5	5	3	2	4	4	3	36	2	2	4	4	3	5	4	1	5	4	34	100
101	4	4	4	4	2	4	3	5	3	3	36	4	4	2	5	5	3	2	3	5	1	34	1	3	2	3	2	5	4	3	5	4	32	102
102	1	2	4	5	4	3	5	4	3	2	33	5	4	4	4	5	3	4	1	5	5	40	1	4	1	4	2	4	4	4	5	3	32	105
103	1	5	2	2	2	4	3	3	4	5	31	2	2	1	5	5	1	2	3	3	5	29	5	1	3	3	4	4	5	4	4	3	36	96
104	3	5	3	2	3	4	4	2	4	3	33	5	3	2	4	4	4	4	1	3	5	35	3	3	2	4	2	3	2	3	5	4	31	99
105	4	5	1	1	3	4	3	3	3	1	28	4	4	4	5	3	4	5	3	2	3	37	3	2	1	4	1	4	5	4	5	5	34	99
106	4	4	3	3	5	5	3	3	1	3	34	4	5	4	4	2	3	4	2	3	2	33	1	4	5	4	5	1	3	1	2	2	28	95
107	3	5	3	4	3	2	5	4	1	4	34	3	3	5	5	5	2	1	1	4	3	32	3	3	5	4	3	3	5	3	4	3	36	102
108	4	5	2	3	3	5	2	2	1	5	32	2	3	3	4	2	3	4	1	1	4	27	2	1	3	3	4	2	1	1	3	3	23	82
109	1	2	1	4	5	3	5	3	2	1	27	4	4	1	3	3	5	3	1	1	5	30	5	4	3	4	5	2	4	5	4	5	41	98
110	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	41	4	3	4	4	2	3	3	4	5	5	37	5	5	4	3	3	2	4	4	3	4	37	115
111	1	3	1	3	5	4	3	4	4	4	32	3	2	4	5	4	5	4	1	3	3	34	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	38	104
112	5	4	5	1	2	4	4	4	4	4	37	4	1	2	2	2	3	4	3	5	4	30	5	4	4	4	5	2	3	4	3	4	38	105
113	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	37	4	3	3	2	3	2	5	2	4	5	33	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47	117
114	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	33	3	4	1	1	3	3	5	4	5	3	32	5	3	3	3	3	2	4	3	3	4	33	98
115	3	4	2	3	5	5	5	1	5	3	36	3	2	3	3	5	4	4	1	5	5	35	5	3	4	4	4	1	1	1	1	3	27	98
116	4	3	2	1	5	3	2	5	5	3	33	4	2	3	4	3	3	5	3	4	4	35	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	41	109
117	5	3	5	1	5	2	3	5	5	3	37	4	4	2	3	3	2	3	3	4	3	31	2	5	3	5	4	4	4	4	4	4	39	107
118	4	4	4	2	5	2	1	4	5	3	34	4	2	1	4	5	1	1	2	4	4	28	3	4	4	4	5	1	2	4	2	4	33	95
119	3	5	3	3	3	4	2	5	5	1	34	2	1	5	5	5	3	1	2	2	3	29	3	3	4	2	2	1	5	5	3	5	33	96
120	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	41	4	5	1	3	5	1	1	1	3	2	26	4	5	3	1	3	3	5	5	3	5	37	104
121	3	5	4	4	5	4	4	3	3	3	38	4	3	1	1	2	3	5	2	3	2	26	3	4	2	2	5	4	5	5	4	5	39	103
122	1	5	4	4	5	2	5	2	4	2	34	4	3	3	3	3	4	2	2	4	4	32	2	5	5	3	5	3	3	2	5	1	34	100
123	3	5	4	4	5	4	3	4	5	2	39	3	1	2	4	4	3	2	2	4	5	30	4	5	5	1	4	5	5	3	3	1	36	105
124	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	33	3	2	2	3	5	1	1	3	2	2	24	2	5	4	3	3	5	5	3	3	3	36	93
125	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	36	5	3	2	1	5	5	5	5	3	2	36	3	4	4	4	2	4	5	3	1	2	32	104
126	2	3	3	5	3	5	5	5	1	4	36	5	5	5	1	5	5	5	4	1	1	37	3	3	3	5	2	4	5	1	2	2	30	103

127	3	4	5	3	1	3	4	4	4	4	35	3	5	4	2	5	3	5	4	3	3	37	5	4	5	2	2	1	4	4	3	2	32	104	
128	5	2	4	2	2	5	5	5	4	3	37	2	4	3	3	3	3	1	4	3	4	30	3	5	3	5	3	2	5	4	5	5	40	107	
129	4	5	5	5	3	5	2	3	3	4	39	1	1	1	1	4	4	4	4	2	3	25	3	3	4	3	3	3	3	5	4	34	98		
130	5	3	5	5	1	4	2	1	4	4	34	3	5	4	5	4	4	4	4	1	4	38	5	4	1	1	1	4	4	2	2	5	29	101	
131	4	4	3	5	1	5	4	5	1	5	37	3	4	2	4	4	3	3	3	5	5	36	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	43	116	
132	5	4	5	5	2	3	4	3	3	5	39	3	4	4	4	5	3	4	4	1	3	35	5	3	4	2	4	4	3	5	4	3	37	111	
133	5	1	3	5	2	3	4	3	2	5	33	3	4	2	3	2	4	5	1	1	1	26	2	3	5	5	3	4	2	4	5	2	35	94	
134	2	5	3	5	1	4	3	1	4	5	33	1	2	2	5	2	5	4	3	3	3	30	3	4	5	5	3	4	4	4	3	4	39	102	
135	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	1	26	4	4	4	5	3	1	3	1	2	4	31	4	5	4	5	3	4	2	3	4	3	37	94
136	3	4	3	2	2	4	3	2	1	3	27	4	5	4	4	2	2	5	3	2	3	34	5	1	5	5	1	2	1	5	4	3	32	93	
137	4	3	4	3	4	5	5	5	1	4	38	3	3	5	5	5	3	5	3	2	1	35	5	4	4	4	4	4	2	5	5	5	42	115	
138	4	4	1	4	4	3	5	4	2	1	32	4	2	3	5	5	1	4	2	5	1	32	5	3	5	5	4	5	5	2	4	4	42	106	
139	4	4	1	5	5	1	1	3	3	3	30	5	2	4	3	4	4	4	5	4	2	37	5	4	5	4	3	4	3	5	3	2	38	105	
140	2	3	5	5	3	1	3	3	2	4	31	4	3	4	3	5	3	5	3	3	1	34	4	3	1	5	4	3	5	3	3	1	32	97	
141	1	4	3	3	3	3	3	2	1	4	27	5	4	5	5	3	4	4	2	1	3	36	3	4	5	3	1	5	5	2	1	3	32	95	
142	3	3	5	4	1	2	4	3	3	3	31	3	4	4	4	1	4	4	2	3	3	32	4	3	3	5	3	3	5	2	3	3	34	97	
143	2	4	4	5	2	2	1	1	1	4	26	4	4	1	3	3	3	5	2	3	4	32	4	4	5	3	1	3	5	1	3	2	31	89	
144	1	4	5	3	3	2	5	4	5	4	36	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	33	5	3	4	2	3	2	3	5	1	4	32	101	
145	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	43	3	4	3	2	1	4	5	4	5	3	34	3	4	5	5	2	3	2	3	3	3	33	110	
146	5	4	4	4	5	4	1	2	2	5	36	5	1	1	4	5	4	3	3	4	4	34	5	3	4	2	1	4	3	5	2	1	30	100	
147	3	3	4	3	3	3	3	3	1	4	30	3	1	5	1	3	5	3	2	3	5	31	5	3	4	4	1	1	4	2	2	4	30	91	
148	3	4	4	4	5	3	2	1	3	3	32	4	5	3	3	5	3	5	2	1	4	35	5	3	4	2	1	1	5	4	4	5	34	101	
149	3	3	4	4	5	5	5	1	4	2	36	4	4	5	5	2	1	1	2	1	5	30	5	1	2	1	4	5	5	4	4	3	34	100	
150	2	3	2	4	3	5	4	2	1	3	29	3	5	3	2	5	3	3	1	2	3	30	3	4	4	5	1	3	3	5	5	1	34	93	
151	1	4	5	1	5	5	3	1	1	3	29	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	28	3	3	4	3	3	5	4	3	3	1	32	89	
152	5	1	4	5	3	5	3	1	3	4	34	3	1	4	5	1	1	2	3	1	4	25	4	2	4	3	2	4	5	1	3	3	31	90	
153	3	1	5	5	1	5	3	5	4	2	34	4	5	5	5	3	1	2	3	3	3	34	5	2	3	1	4	5	3	3	1	4	31	99	
154	5	4	4	4	4	3	5	3	2	1	35	4	1	3	5	1	1	1	3	2	4	25	4	3	3	2	5	5	2	3	2	3	32	92	
155	2	3	5	5	4	4	5	5	5	1	39	5	1	1	2	3	5	2	4	2	2	27	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32	98	
156	3	4	2	3	3	4	3	5	4	2	33	5	3	3	3	4	2	2	3	2	2	29	5	5	1	5	3	3	2	3	3	4	34	96	

	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM	BN	BO	BP	BQ	BR	BS	BT		
1	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL																																			
2	DIMENSIÓN 1: FUNCIONES LABORALES						TD	DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO										TD	DIMENSIÓN 3: RENDIMIENTO										TD	TV						
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6		Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16		Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26			Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	TD	
3																																				
4	2	5	5	2	4	3	21	2	1	2	2	4	4	4	5	5	4	5	42	5	2	3	2	3	4	4	2	3	5	2	5	40	103			
5	5	3	4	3	4	4	23	1	3	2	5	5	3	5	4	3	5	2	2	40	3	2	4	2	4	4	5	4	5	4	4	3	44	107		
6	3	2	3	1	5	2	16	2	2	2	3	3	2	2	3	1	5	1	28	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	5	2	29	73			
7	3	3	3	3	4	4	20	4	4	3	3	4	4	3	5	3	2	3	2	40	3	5	3	3	3	2	3	2	2	2	3	34	94			
8	3	4	3	3	3	3	19	4	2	2	4	4	2	3	2	2	3	3	34	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	36	89			
9	3	4	4	4	5	4	24	2	2	2	4	4	3	4	4	3	4	2	36	3	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	48	108			
10	4	4	5	4	4	3	24	1	1	1	5	5	3	5	3	5	1	5	40	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4	4	3	43	107			
11	3	4	5	3	5	3	23	3	1	4	4	3	3	5	1	4	5	3	38	3	1	4	4	5	3	2	4	3	3	2	3	37	98			
12	3	5	3	3	5	5	24	5	5	1	5	3	3	5	5	3	4	4	45	2	3	2	5	3	4	5	5	4	4	4	2	43	112			
13	4	3	5	1	5	5	23	3	3	3	5	4	3	4	3	5	5	3	43	4	4	3	2	3	4	5	4	5	5	3	4	46	112			
14	4	3	4	4	4	4	23	3	3	2	5	3	4	5	4	4	4	3	44	5	4	5	1	4	4	5	4	3	4	4	5	48	115			
15	4	5	5	3	4	5	26	5	1	4	5	4	5	5	3	4	3	2	44	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	55	125			
16	4	3	1	3	5	2	18	5	3	3	1	3	2	4	1	2	2	3	32	3	3	3	1	3	5	4	5	3	3	2	3	38	88			
17	4	3	4	4	5	4	24	5	2	1	3	5	3	4	1	4	3	3	37	5	4	2	1	1	4	4	4	5	4	4	5	43	104			
18	3	3	2	1	5	5	19	5	5	1	4	3	3	3	2	2	5	3	40	4	4	4	3	3	5	3	5	3	3	4	4	45	104			
19	5	4	5	2	5	5	26	4	5	2	5	5	5	5	5	5	2	2	50	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	4	52	128			
20	5	2	3	2	3	3	18	3	5	5	1	4	5	3	1	4	4	4	43	5	4	5	2	3	2	3	2	2	5	5	4	1	102			
21	3	2	4	2	4	5	20	1	4	4	3	5	2	4	1	5	3	2	35	4	3	4	2	4	3	5	4	4	5	4	4	47	102			
22	2	2	2	2	3	3	14	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	31	4	2	1	4	4	3	3	3	4	3	2	4	37	82			
23	3	5	3	3	3	3	20	3	4	4	5	3	2	3	1	3	2	3	36	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	35	91			
24	2	3	4	2	4	2	17	2	5	5	4	2	3	3	2	3	3	2	37	3	5	3	5	3	2	2	3	4	3	2	3	38	92			
25	3	5	4	3	5	4	24	3	4	3	3	3	5	4	1	5	5	3	42	3	3	3	3	5	5	4	5	4	3	5	3	46	112			
26	3	4	4	3	5	5	24	3	3	4	3	2	4	5	5	5	5	5	49	5	5	4	4	5	3	3	4	5	4	4	5	5	1	124		
27	3	1	4	4	5	5	22	2	4	3	5	4	5	5	5	4	1	2	42	1	1	1	1	3	5	5	4	4	5	5	1	36	100			
28	2	3	2	5	3	2	17	5	2	4	5	5	5	4	3	3	2	3	44	3	5	4	5	4	3	3	3	2	1	3	3	99	100			
29	4	4	3	2	3	3	19	2	1	5	5	3	5	3	4	3	5	5	4	45	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	108			
30	5	4	5	1	4	5	24	1	3	3	3	2	2	5	1	5	1	1	32	1	2	4	2	4	5	5	5	5	5	5	1	44	100			
31	5	5	5	5	5	5	30	3	4	3	3	4	3	5	5	4	2	4	41	1	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	1	49	120			
32	3	3	3	1	3	5	18	1	5	5	3	4	5	2	1	2	3	1	33	3	5	5	3	5	3	5	3	5	4	4	3	48	99			
33	5	4	2	1	1	2	15	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	1	41	4	5	5	4	5	2	3	3	1	4	3	4	43	99			
34	4	4	4	3	3	3	21	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	46	106			
35	4	4	4	2	4	4	22	3	2	2	4	4	3	4	4	3	2	2	36	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	107			
36	5	4	5	2	3	5	24	1	1	3	4	4	4	4	4	1	1	3	34	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	42	100			
37	4	3	4	2	4	3	20	2	1	2	3	4	3	4	4	3	3	4	37	1	2	3	4	4	5	4	3	4	4	5	1	40	97			
38	4	2	1	4	4	5	20	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	1	51	3	4	4	3	4	3	3	4	5	1	2	3	39	110			
39	2	3	4	2	4	4	19	1	2	2	4	3	3	4	5	4	3	2	4	37	1	3	5	3	5	4	3	5	4	3	4	1	41	97		
40	3	5	3	5	3	3	22	3	3	1	1	1	1	3	5	3	3	3	32	2	5	1	4	4	2	2	3	3	1	3	2	32	86			
41	3	3	3	3	5	3	20	2	1	3	5	4	5	4	1	4	3	3	38	2	3	2	3	3	4	3	5	3	3	4	2	37	95			
42	5	5	4	4	5	5	28	5	1	4	4	4	4	4	1	4	4	5	44	5	2	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	51	123			
43	3	4	2	4	3	5	21	4	2	1	2	4	2	4	2	2	4	5	4	36	3	2	4	2	4	4	4	3	2	2	3	37	94			
44	5	4	5	1	5	5	25	3	1	1	5	5	3	5	5	5	2	1	1	37	4	2	4	4	3	5	4	5	4	4	4	48	110			
45	5	3	3	3	3	5	22	3	1	3	5	5	3	5	5	3	3	3	42	2	2	4	2	4	5	5	5	3	3	4	2	41	105			
46	4	4	4	1	3	5	21	3	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	53	3	3	1	1	5	5	3	5	5	4	5	3	43	117			
47	3	4	2	3	2	3	17	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	5	3	31	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	33	81		
48	3	3	1	2	3	2	14	3	1	1	3	3	2	3	1	3	5	3	2	30	2	4	4	4	3	3	4	3	5	3	1	2	38	82		
49	5	5	1	1	4	3	19	5	4	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	37	3	3	3	5	5	3	4	5	4	3	5	3	46	102		
50	2	4	2	1	1	4	14	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	40	4	4	1	3	4	4	4	5	5	3	4	45	99			
51	5	5	1	1	1	5	18	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	3	4	23	4	4	5	3	3	3	5	5	3	4	2	4	45	86		

52	4	5	1	4	5	5	24	4	4	3	5	5	2	5	1	5	5	3	5	47	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	53	124
53	3	4	3	1	3	3	17	4	2	1	3	3	2	3	2	4	4	4	4	36	5	4	2	2	4	2	3	3	2	3	2	5	37	90
54	4	2	5	3	5	4	23	3	3	2	5	5	3	4	2	4	5	3	3	42	5	2	1	4	5	4	3	5	3	3	5	43	108	
55	4	4	5	2	4	5	24	3	2	3	5	5	3	4	4	5	4	4	5	47	2	2	1	5	5	4	3	4	5	4	2	41	112	
56	4	4	3	4	5	3	23	5	2	1	4	5	3	4	2	2	4	2	4	38	2	1	2	3	3	5	5	5	4	4	5	2	41	102
57	2	5	2	5	5	5	24	2	2	1	5	5	1	2	1	2	4	4	3	32	3	4	2	3	3	5	5	5	4	4	5	3	46	102
58	4	3	4	2	4	4	21	2	1	2	3	3	4	4	5	3	4	2	4	37	3	3	1	4	4	4	4	5	4	4	5	3	44	102
59	3	4	3	2	4	3	19	3	4	2	3	3	3	4	3	3	1	1	5	35	1	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	1	35	89
60	4	4	3	4	4	4	23	3	3	1	4	4	2	4	3	3	3	3	3	36	3	3	2	1	4	4	5	3	4	4	4	3	40	99
61	4	5	4	3	5	5	26	1	3	3	3	5	2	3	1	4	4	4	3	36	4	2	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	40	102
62	3	3	3	5	4	3	21	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	5	5	40	5	1	5	2	3	4	5	5	3	5	4	5	47	108
63	4	3	4	3	3	4	21	3	2	1	4	5	4	4	4	4	1	3	4	39	5	3	2	5	2	5	4	4	4	5	5	48	108	
64	2	3	4	4	2	4	19	5	3	3	3	4	2	5	5	5	5	3	3	46	4	4	2	4	2	2	1	3	3	2	3	4	34	99
65	2	4	4	3	3	3	19	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	52	1	5	5	3	5	3	2	5	5	3	4	1	42	113
66	4	4	5	3	3	3	22	5	4	4	5	4	4	3	5	5	2	2	4	47	4	4	4	3	3	2	3	5	5	3	4	4	44	113
67	2	3	2	5	4	4	20	5	4	4	5	2	5	2	4	4	4	4	4	47	4	2	4	2	5	2	1	4	5	3	4	4	40	107
68	1	5	2	1	2	5	16	5	4	4	5	4	3	4	2	5	5	4	3	48	3	3	5	4	3	2	1	5	5	1	2	3	37	101
69	5	5	5	4	3	5	27	2	2	3	2	4	2	3	4	2	3	3	4	34	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	44	105
70	3	2	4	2	3	1	15	5	1	2	2	2	2	3	4	1	2	1	4	29	3	4	4	2	4	3	3	5	5	4	5	3	45	89
71	2	5	5	5	3	2	22	3	2	3	5	3	3	4	3	4	4	5	1	40	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	45	107
72	5	4	5	2	2	3	21	3	3	2	3	4	2	4	4	3	4	3	3	38	4	5	3	3	3	5	1	2	4	2	1	4	37	96
73	3	3	3	4	3	4	20	2	2	3	5	4	3	4	4	2	4	3	2	38	3	2	5	4	4	4	3	4	2	3	4	3	41	99
74	3	4	4	4	4	5	24	5	1	4	4	3	4	2	3	1	4	3	3	36	3	2	1	4	4	3	1	3	3	5	3	3	35	95
75	4	3	4	4	4	4	23	5	1	3	5	5	5	1	4	2	4	3	4	42	3	4	5	1	5	3	3	4	3	3	3	3	40	105
76	5	3	5	4	3	2	22	5	5	3	4	1	3	3	3	2	3	1	4	37	4	4	3	3	5	4	3	4	5	5	4	4	48	107
77	4	4	4	5	4	3	24	5	5	3	4	3	3	2	4	3	3	2	5	42	3	4	3	2	5	3	2	2	3	4	2	3	36	102
78	5	3	3	5	2	1	19	4	5	3	4	3	2	1	4	4	4	4	3	41	4	3	1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	48	108
79	4	4	5	2	2	1	18	5	5	1	2	1	2	2	4	5	2	3	5	37	4	3	3	3	1	3	3	4	5	3	3	4	39	94
80	4	2	4	2	1	2	15	3	3	4	4	5	3	1	4	5	4	3	1	40	4	3	2	1	3	5	4	5	4	4	4	4	43	98
81	4	4	3	3	4	2	20	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	4	41	4	5	5	1	4	3	2	2	3	4	2	4	39	100
82	4	2	4	3	3	1	17	4	4	2	4	3	5	3	4	4	4	4	4	45	4	3	5	2	5	5	3	1	3	3	1	4	39	101
83	1	1	5	1	3	3	14	3	5	2	3	1	4	2	3	4	4	3	3	37	3	4	5	5	1	4	3	5	5	5	1	3	44	95
84	3	3	3	3	3	2	17	1	4	3	3	2	5	5	3	4	3	3	4	40	4	3	4	4	3	5	5	3	2	4	2	4	43	100
85	4	4	3	4	2	2	19	3	2	1	3	3	2	4	4	5	4	4	5	40	1	1	4	3	2	3	4	2	5	5	1	1	32	91
86	3	5	5	5	1	5	24	2	3	2	5	5	3	4	2	4	3	5	4	42	3	3	4	4	5	3	5	5	4	5	1	3	45	111
87	1	3	4	5	3	2	18	5	2	3	5	5	3	4	4	5	2	3	3	44	1	4	5	5	4	2	3	2	3	4	3	1	37	99
88	5	3	3	4	4	2	21	4	2	1	4	5	3	4	2	2	3	5	3	38	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	5	3	40	99
89	4	5	5	1	5	5	25	3	5	3	3	3	3	1	1	2	5	5	4	38	3	2	3	4	3	2	1	4	4	5	5	3	39	102
90	2	2	4	4	4	4	20	3	3	5	3	2	1	3	3	1	4	4	4	36	5	3	2	4	3	3	4	2	4	4	1	5	40	96

91	3	1	1	3	5	5	18	3	4	5	5	5	1	4	4	3	4	5	4	47	4	2	3	3	5	5	3	5	3	3	3	4	43	108
92	1	3	5	4	2	4	19	4	1	3	1	3	2	1	5	4	3	3	5	35	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	2	5	43	97
93	1	4	4	4	4	4	21	5	1	4	1	4	3	2	5	3	5	3	3	39	3	4	2	5	4	5	4	4	5	5	5	3	49	109
94	2	1	2	4	2	2	13	2	2	1	2	1	3	3	2	3	4	5	4	32	4	4	4	5	4	4	2	4	3	5	4	4	47	92
95	1	1	5	5	3	3	18	2	1	1	1	1	4	5	1	2	5	4	4	31	5	4	4	3	1	4	5	1	5	5	3	5	45	94
96	1	3	5	5	3	3	20	3	1	3	1	3	5	5	3	2	5	4	4	39	5	2	5	2	5	3	3	3	3	5	3	5	44	103
97	5	4	5	5	4	4	27	4	5	4	5	4	3	5	1	1	5	4	4	45	5	4	3	4	5	4	4	1	3	5	3	5	46	118
98	4	2	2	3	4	3	18	4	4	2	4	2	1	2	3	2	3	3	3	33	3	3	4	3	5	2	4	2	3	3	3	3	38	89
99	3	2	2	5	5	1	18	5	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	4	39	4	4	4	3	3	1	1	3	2	4	4	4	37	94
100	1	1	3	4	5	3	17	2	5	5	3	2	4	4	3	2	4	4	3	41	5	4	1	5	4	3	5	3	2	3	5	5	45	103
101	3	5	3	3	4	4	22	2	5	5	3	2	3	5	1	3	2	3	2	36	5	4	3	5	4	4	4	4	4	2	4	5	48	106
102	5	4	3	2	5	4	23	4	4	5	3	4	1	5	5	4	1	4	2	42	4	4	4	5	3	1	2	4	5	4	3	4	43	108
103	3	3	4	5	2	2	19	1	5	5	1	2	3	3	5	1	3	3	4	36	4	5	4	4	3	1	5	2	2	2	4	4	40	95
104	4	2	4	3	5	3	21	2	4	4	4	4	1	3	5	3	2	4	2	38	3	2	3	5	4	3	5	3	2	3	4	3	40	99
105	3	3	3	1	4	4	18	4	5	3	4	5	3	2	3	2	1	4	1	37	4	5	4	5	5	4	5	1	1	3	4	4	45	100
106	3	3	1	3	4	5	19	4	4	2	3	4	2	3	2	4	5	4	5	42	1	3	1	2	2	4	4	3	3	5	5	1	34	95
107	5	4	1	4	3	3	20	5	5	5	2	1	1	4	3	3	5	4	3	41	3	5	3	4	3	3	5	3	4	3	2	3	41	102
108	2	2	1	5	2	3	15	3	4	2	3	4	1	1	4	1	3	3	4	33	2	1	1	3	3	4	5	2	3	3	5	2	34	82
109	5	3	2	1	4	4	19	1	3	3	5	3	1	1	5	4	3	4	5	38	2	4	5	4	5	1	2	1	4	5	3	2	38	95
110	4	4	4	3	4	3	22	4	4	2	3	3	4	5	5	5	4	3	3	45	2	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	2	45	112
111	3	4	4	4	3	2	20	4	5	4	5	4	1	3	3	3	5	3	4	44	3	4	4	4	4	1	3	1	3	5	4	3	39	103
112	4	4	4	4	4	1	21	2	2	2	3	4	3	5	4	4	4	4	5	42	2	3	4	3	4	5	4	5	1	2	4	2	39	102
113	3	4	4	4	4	3	22	3	2	3	2	5	2	4	5	5	4	4	5	44	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	5	52	118
114	4	3	4	3	3	4	21	1	1	3	3	5	4	5	3	3	3	3	3	37	2	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	2	37	95
115	5	1	5	3	3	2	19	3	3	5	4	4	1	5	5	3	4	4	4	45	1	1	1	1	3	3	4	2	3	5	5	1	30	94
116	2	5	5	3	4	2	21	3	4	3	3	5	3	4	4	4	3	4	4	44	3	5	4	5	4	4	3	2	1	5	3	3	42	107
117	3	5	5	3	4	4	24	2	3	3	2	3	3	4	3	5	3	5	4	40	4	4	4	4	4	5	3	5	1	5	2	4	45	109
118	1	4	5	3	4	2	19	1	4	5	1	1	2	4	4	4	4	4	5	39	1	2	4	2	4	4	4	4	2	5	2	1	35	93
119	2	5	5	1	2	1	16	5	5	5	3	1	2	2	3	3	4	2	2	37	1	5	5	3	5	3	5	3	3	3	4	1	41	94
120	4	5	3	4	4	5	25	1	3	5	1	1	1	3	2	5	3	1	3	29	3	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	3	49	103
121	4	3	3	3	4	3	20	1	1	2	3	5	2	3	2	4	2	2	5	32	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	52	104
122	5	2	4	2	4	3	20	3	3	3	4	2	2	4	4	5	5	3	5	43	3	3	2	5	1	1	5	4	4	5	2	3	38	101
123	3	4	5	2	3	1	18	2	4	4	3	2	2	4	5	5	5	1	4	41	5	5	3	3	1	3	5	4	4	5	4	5	47	106
124	4	3	4	3	3	2	19	2	3	5	1	1	3	2	2	5	4	3	3	34	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	43	96
125	4	3	3	3	5	3	21	2	1	5	5	5	5	3	2	4	4	4	2	42	4	5	3	1	2	4	3	4	4	4	4	4	42	105

126	5	5	1	4	5	5	25	5	1	5	5	5	4	1	1	3	3	5	2	40	4	5	1	2	2	2	3	3	5	3	5	4	39	104
127	4	4	4	4	3	5	24	4	2	5	3	5	4	3	3	4	5	2	2	42	1	4	4	3	2	3	4	5	3	1	3	1	34	100
128	5	5	4	3	2	4	23	3	3	3	3	1	4	3	4	5	3	5	3	40	2	5	4	5	5	5	2	4	2	2	5	2	43	106
129	2	3	3	4	1	1	14	1	1	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	36	3	3	3	5	4	4	5	5	5	3	5	3	48	98
130	2	1	4	4	3	5	19	4	5	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	37	4	4	2	2	5	5	3	5	5	1	4	4	44	100
131	4	5	1	5	3	4	22	2	4	4	3	3	3	5	5	4	5	4	5	47	4	4	3	4	5	4	4	3	5	1	5	4	46	115
132	4	3	3	5	3	4	22	4	4	5	3	4	4	1	3	3	4	2	4	41	4	3	5	4	3	5	4	5	5	2	3	4	47	110
133	4	3	2	5	3	4	21	2	3	2	4	5	1	1	1	3	5	5	3	35	4	2	4	5	2	5	1	3	5	2	3	4	40	96
134	3	1	4	5	1	2	16	2	5	2	5	4	3	3	3	4	5	5	3	44	4	4	4	3	4	2	5	3	5	1	4	4	43	103
135	3	3	3	1	4	4	18	4	5	3	1	3	1	2	4	5	4	5	3	40	4	2	3	4	3	1	4	2	3	3	3	4	36	94
136	3	2	1	3	4	5	18	4	4	2	2	5	3	2	3	1	5	5	1	37	2	1	5	4	3	3	4	3	2	2	4	2	35	90
137	5	5	1	4	3	3	21	5	5	5	3	5	3	2	1	4	4	4	4	45	4	2	5	5	5	4	3	4	3	4	5	4	48	114
138	5	4	2	1	4	2	18	3	5	5	1	4	2	5	1	3	5	5	4	43	5	5	2	4	4	4	4	1	4	4	3	5	45	106
139	1	3	3	3	5	2	17	4	3	4	4	4	5	4	2	4	5	4	3	46	4	3	5	3	2	4	4	1	5	5	1	4	41	104
140	3	3	2	4	4	3	19	4	3	5	3	5	3	3	1	3	1	5	4	40	3	5	3	3	1	2	3	5	5	3	1	3	37	96
141	3	2	1	4	5	4	19	5	5	3	4	4	2	1	3	4	5	3	1	40	5	5	2	1	3	1	4	3	3	3	3	5	38	97
142	4	3	3	3	3	4	20	4	4	1	4	4	2	3	3	3	3	5	3	39	3	5	2	3	3	3	3	5	4	1	2	3	37	96
143	1	1	1	4	4	4	15	1	3	3	3	5	2	3	4	4	5	3	1	37	3	5	1	3	2	2	4	4	5	2	2	3	36	88
144	5	4	5	4	4	3	25	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	2	3	38	2	3	5	1	4	1	4	5	3	3	2	2	35	98
145	4	2	4	4	3	4	21	3	2	1	4	5	4	5	3	4	5	5	2	43	3	2	3	3	3	5	4	5	5	5	5	3	46	110
146	1	2	2	5	5	1	16	1	4	5	4	3	3	4	4	3	4	2	1	38	4	3	5	2	1	5	4	4	4	5	4	4	45	99
147	3	3	1	4	3	1	15	5	1	3	5	3	2	3	5	3	4	4	1	39	1	4	2	2	4	3	3	4	3	3	3	1	33	87
148	2	1	3	3	4	5	18	3	3	5	3	5	2	1	4	3	4	2	1	36	1	5	4	4	5	3	4	4	4	5	3	1	43	97
149	5	1	4	2	4	4	20	5	5	2	1	1	2	1	5	1	2	1	4	30	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	50	100
150	4	2	1	3	3	5	18	3	2	5	3	3	1	2	3	4	4	5	1	36	3	3	5	5	1	2	3	2	4	3	5	3	39	93
151	3	1	1	3	3	2	13	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	36	5	4	3	3	1	1	4	5	1	5	5	5	42	91
152	3	1	3	4	3	1	15	4	5	1	1	2	3	1	4	2	4	3	2	32	4	5	1	3	3	5	1	4	5	3	5	4	43	90
153	3	5	4	2	4	5	23	5	5	3	1	2	3	3	3	2	3	1	4	35	5	3	3	1	4	3	1	5	5	1	5	5	41	99
154	5	3	2	1	4	1	16	3	5	1	1	1	3	2	4	3	3	2	5	33	5	2	3	2	3	5	4	4	4	4	3	5	44	93
155	5	5	5	1	5	1	22	1	2	3	5	2	4	2	2	4	3	4	3	35	3	3	3	3	3	2	3	5	5	4	4	3	41	98
156	3	5	4	2	5	3	22	3	3	4	2	2	3	2	2	5	1	5	3	35	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	37	94

Anexo 9. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2021.

Objetivo de la investigación: Determinar la relación que hay entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2021.

Dirigido a: Trabajadores del Municipio Provincial de Melgar.

Consentimiento informado

Por favor lea esta información cuidadosamente antes de decidir su participación en el estudio:

Beneficios: Mediante su participación, contribuirá al conocimiento general sobre Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2021.

Confidencialidad: Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Nunca revelaremos su identidad. En las presentaciones que se hagan sobre los resultados de esta investigación no usaremos su nombre, ni tampoco revelaremos detalles suyos, ni respuestas que permitan individualizarlo. Sus datos serán resguardados en un archivo digital al que sólo tendrá acceso el investigador. Los datos sólo serán usados para la presente investigación.

Participación voluntaria: Su participación es completamente voluntaria, se puede retirar del estudio en el momento que estime conveniente. Para ello, basta que cierre u abandone la página web, con el cuestionario.

Contacto: Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactar con el autor de esta investigación, alumna: Vanessa Aracely Huahuacondori Medina, al siguiente email: vhuhuacondori@ucvvirtual.edu.pe

¿Está Ud. dispuesto a completar el cuestionario que le presentaré a continuación? Si es así, por favor haga clic en el botón respectivo:

ACEPTO PARTICIPAR (usuario es dirigido al cuestionario)
NO ACEPTO (usuario es redirigido al final del cuestionario)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MERINO NUÑEZ MIRKO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR, 2021.", cuyo autor es HUAHUACONDORI MEDINA VANESSA ARACELY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 10 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MERINO NUÑEZ MIRKO DNI: 16716799 ORCID: 0000-0002-8820-6382	Firmado electrónicamente por: MNUNEZMI el 10-01- 2022 12:17:38

Código documento Trilce: TRI - 0263325