



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y desempeño laboral en un gobierno local en el
ámbito provincial de Abancay, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Aguilar Mamani, Elizabeth (orcid.org/0009-0001-8904-4936)

ASESORES:

Dr. Ayala Asencio, Carlos Enrique (orcid.org/0000-0003-4764-4359)

Dr. Castilla Barraza, Jaime Gabriel (orcid.org/0000-0001-8234-9449)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de tesis de maestría a mis padres, quienes me han brindado su amor incondicional, apoyo constante y sabios consejos a lo largo de mi vida. También agradezco a mi asesor de tesis, Dr. Carlos Enrique Ayala Asencio, por su orientación experta y paciencia durante este arduo proceso. A mis hermanos, amigos y seres queridos, gracias por su comprensión y aliento inquebrantable; a ti querida hija Mhell Yhojanna Moreano Aguilar, fuente de luz y motivación que este logro sea un testimonio de mi amor y compromiso por construir un futuro mejor.

AGRADECIMIENTO

Al llegar al cierre de este proceso de investigación y concluir mi tesis, deseo expresar mi profundo agradecimiento a todas las personas e instituciones que han contribuido de manera valiosa a la realización de este proyecto académico. Su apoyo, orientación y colaboración han sido fundamentales.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AYALA ASECIO CARLOS ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UN GOBIERNO LOCAL EN EL ÁMBITO PROVINCIAL DE ABANCAY, 2023", cuyo autor es AGUILAR MAMANI ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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 Completa 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, 05 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AYALA ASECIO CARLOS ENRIQUE DNI: 07179981 ORCID: 0000-0003-4764-4359	Firmado electrónicamente por: CAYALAA el 08-01- 2024 12:17:40

Código documento Trilce: TRI - 0722214

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, AGUILAR MAMANI ELIZABETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UN GOBIERNO LOCAL EN EL ÁMBITO PROVINCIAL DE ABANCAY, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
AGUILAR MAMANI ELIZABETH DNI: 46875037 ORCID: 0009-0001-8904-4936	Firmado electrónicamente por: EAGUILARMA89 el 03- 02-2024 15:14:03

Código documento Trilce: INV - 1468220

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de la investigación	16
3.2 Variables y operacionalización.....	17
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	18
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES	39
VIII. REFERENCIAS.....	41

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág
Tabla 1: Baremación variable 1: clima organizacional y sus dimensiones	20
Tabla 2: Baremación variable 2: desempeño laboral y sus dimensiones	21
Tabla 3: Distribución de frecuencias de clima organizacional	23
Tabla 4: Distribución de Frecuencias de desempeño laboral	25
Tabla 5: Pruebas de normalidad	27
Tabla 6: Contrastación de hipótesis general	28
Tabla 7: Contrastación de hipótesis específica comunicación y desempeño laboral.	28
Tabla 8: Contrastación de hipótesis específica liderazgo y desempeño laboral	29
Tabla 9: Contrastación de hipótesis específica relaciones Interpersonales y desempeño laboral	29
Tabla 10: Contrastación de hipótesis específica reconocimiento y recompensas y desempeño laboral	30
Tabla 11: Contrastación de hipótesis desarrollo profesional y desempeño laboral	30

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Diseño de investigación	17
Figura 2: Descripción de las frecuencias de la variable: Clima Organizacional	24
Figura 3: Descripción de las frecuencias de la variable: Desempeño laboral y sus dimensiones	26

RESUMEN

El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023. El enfoque metodológico utilizado fue cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. Asimismo, la muestra de estudio consistió en 101 servidores públicos, quienes respondieron a un par de cuestionarios rigurosamente validados por juicio de expertos, contando con las confiabilidades pertinentes. Los resultados obtenidos revelan que existe una relación positiva y moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral, evidenciada por un coeficiente de correlación de 0.425. Específicamente, las dimensiones comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales; y, desarrollo profesional de la variable clima organizacional tienen relación positiva con la variable desempeño laboral, con coeficientes de correlación Rho de Spearman de 0,471, 0, 273, 0.807, 0, 490 y 0, 209, respectivamente; con niveles de significancia estadística de 0.000 en las dimensiones comunicación y relaciones interpersonales; 0.006 para la dimensión liderazgo y 0.036 en la dimensión desarrollo profesional. En conclusión, se establece que existe una relación positiva y moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el ámbito de un gobierno local.

Palabras clave: Comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, productividad laboral.

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the relationship between the organizational climate and work performance in a local government in the provincial area of Abancay, 2023. The methodological approach used was quantitative, of a descriptive correlational type, with a non-experimental design and cross-section. Likewise, the study sample consisted of 101 public servants, who responded to a pair of questionnaires rigorously validated by expert judgment, with the relevant reliabilities. The results obtained reveal that there is a positive and moderate relationship between the organizational climate and job performance, evidenced by a correlation coefficient of 0.425. Specifically, the dimensions communication, leadership, interpersonal relationships; and, professional development of the organizational climate variable have a positive relationship with the job performance variable, with Spearman's Rho correlation coefficients of 0.471, 0.273, 0.807, 0.490 and 0.209, respectively; with statistical significance levels of 0.000 in the dimensions communication and interpersonal relationships; 0.006 for the leadership dimension and 0.036 in the professional development dimension. In conclusion, it is established that there is a positive and moderate relationship between the organizational climate and work performance in the area of a local government.

Keywords: Communication, leadership, interpersonal relationships, work productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Según Vera & Suarez (2018) un adecuado ambiente de trabajo en una organización fomenta la sana competencia entre colegas, además de generar un comportamiento maduro permitiendo a los funcionarios rendir cuentas a sus organizaciones. Aldaz et al. (2020), mencionan que a nivel mundial el mayor desafío que enfrentan las entidades es encontrar personas comprometidas en seguir los lineamientos para el desarrollo de actividades. Gaviria & Lopez (2019) consideran que un liderazgo eficaz tiene con un impacto favorable en la satisfacción y el clima laboral en las empresas colombianas. Por su parte Gonzales & Morales (2022) destacan que analizar el clima de organización es hoy un instrumento estratégico que permite mejorar continuamente la entidad donde se labora, estudiando su conducta, es posible identificar factores cruciales que mejoran el nivel de vida y los servicios disponibles prestados por los servidores públicos. Por otro lado, Pereira & Solis (2019) destacan la importancia de dar valor a los recursos del personal y el monitoreo de desempeño con instrumentos que logren estimar su ambiente organizacional.

Internacionalmente, de acuerdo con Iglesias & Torres (2018) en los últimos años se han proliferado las investigaciones sobre la satisfacción laboral en Cuba, siendo ésta resultado del clima organizacional, pero no en su totalidad. Es decir, no es posible generalizar sobre el clima organizacional; no obstante, cuando se observa un estado de insatisfacción del personal, se puede concluir que el clima organizacional, como sistema, también está afectado. Se realizó un estudio por parte de Luqman et al. (2020), quienes hallaron que los niveles del entorno organizacional y el rendimiento de los trabajadores en Afganistán están significativamente correlacionados en términos estadísticos. Así como en empleados públicos ecuatorianos, como afirman González & Morales (2020), demostrando que variaciones en los niveles de la primera variable afectaban los niveles de la segunda. En contraste, los empleados públicos colombianos reportaron niveles medios de satisfacción con el clima laboral percibido, lo cual puede atribuirse a aspectos tanto positivos como negativos de la gestión de la entidad que incidieron en la capacidad de los participantes para desempeñar su trabajo cotidianamente, de acuerdo a Bárcenas et al. (2021).

En el contexto nacional datos mencionados por el medio periodístico El Comercio (2018) mediante sondeo de Aptitus reveló según sus datos estadísticos, una proporción significativa de la población peruana, concretamente el 86% renunciaría a su trabajo actual si el ambiente laboral fuera desfavorable. Si bien la remuneración sigue siendo la consideración principal, el 23% considera el clima laboral positivo como el segundo factor más importante. El empleo formal (22%), la carrera profesional (19%) y los horarios de trabajo flexibles son los factores más determinantes para los trabajadores. A juicio de Santillán & Saavedra (2021) argumentan que a pesar de la globalización, las organizaciones en Perú deben adaptarse en respuesta a los numerosos cambios en tecnología, cambios sociales y de economía, así como a las correspondientes necesidades de formación. Urbano (2018) encontró una relación positiva entre el clima de organización y el desempeño de labores en una entidad estatal peruana de Huaraz. Factores como la remuneración, la tecnología, la comunicación, el reconocimiento, el horario de trabajo y la falta de promoción profesional obstaculizan la satisfacción, el interés y motivación de los empleados. Estos factores contribuyen a un clima laboral negativo.

En el contexto local, en la unidad gerencial especializada en temas del medio ambiente de un gobierno local de alcance provincial, en Abancay, es común que se enfrente a desafíos, debido a un clima organizacional donde se reconoce una baja competitividad y desinterés en las actividades, características que conducen a una baja eficiencia de los servidores públicos. Dicho todo lo anterior, se procede a formular el problema de manera general: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023? Como problemas específicos se consideraron: (i) ¿Qué relación existe entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023?; (ii) ¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023?; (iii) ¿Qué relación existe entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023?; (iv) ¿Qué relación existe entre la dimensión reconocimiento y recompensas y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023?; y, (v) ¿Qué relación existe entre la dimensión desarrollo profesional y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023?

El estudio se justifica porque se busca identificar el clima organizativo y el desempeño laboral con la finalidad de determinar su asociación existente en servidores públicos; para de esta manera de promover, crear y fortalecer un ambiente adecuado que conllevará a la mejora y contribución de fines y metas de la entidad. Respecto a la justificación teórica Bautista et al.,(2020) indica que la Teoría del Refuerzo, se fundamenta en la noción de que las acciones de la organización refuerzan ciertos comportamientos y actitudes. El clima organizacional se forma a través de las recompensas y sanciones que la organización proporciona a sus empleados en la presente investigación se determinó como esta teoría está íntimamente relacionada con las variables investigadas. Conforme a Hernández Sampieri & Mendoza (2018), la justificación práctica reconoce que cuando se descubre un problema, se plantean posibles soluciones. Se discuten las insuficiencias y restricciones en el desempeño laboral, y se darán recomendaciones de mejora. De acuerdo con la justificación metodológica de Bernal (2022), los nuevos enfoques e instrumentos de recolección se evidencian cuando se desarrollan utilizando instrumentos confiables y probados. En este estudio, se crea un instrumento validado y se confirma su confiabilidad. Por último, según Bernal (2022), se justifica socialmente, porque contribuye a la mejora de una entidad pública que atiende o beneficia a la sociedad.

Centrándose en el objetivo general se busca determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023; y como específicos: (i) Establecer la relación que existe entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023?; (ii) Determinar la relación que existe entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023?; (iii) Identificar la relación que existe entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023; (iv) Estipular la relación que existe entre la dimensión reconocimiento y recompensas y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023; y, (v) Analizar la relación que existe entre la dimensión desarrollo profesional y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023.

Asimismo, la hipótesis planteada, de modo general, es la siguiente: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023. En tanto, las específicas son: (i) Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023; (ii) Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023; (iii) Existe relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023; (iv) Existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento y recompensas y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023; y, (v) Existe relación significativa entre la dimensión desarrollo profesional y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, Mendoza et al. (2022) en una investigación analizaron si existe asociación entre el clima organizacional y el rendimiento de los prestadores de servicios participantes en las prácticas comerciales de una universidad colombiana. El estudio empleó métodos de investigación descriptivos y correlacionales. Se muestrearon 75 personas. Los datos tuvieron un proceso estadístico y fueron analizados en el software libre R. Los resultados revelaron correlación (asociación) observándose una fuerte significación estadística de las variables recurriendo a la prueba chi-cuadrado con una significancia de 0.05.; se evidenció también que en un amplio porcentaje (80%), el rendimiento efectivo en las tareas asignadas se ve beneficiado por actitudes positivas, relaciones interpersonales sólidas, una gestión adecuada de los canales de comunicación y la resolución efectiva de situaciones problemáticas. Concluyeron que existe una asociación fuerte y directa entre el desempeño laboral de los participantes en la investigación y el clima organizacional.

Cedeño (2022) efectuó una investigación para determinar el efecto que tenía el clima organizativo del personal de una entidad gubernativa ecuatoriana de Pedernales y el desempeño de sus labores. La metodología empleada fue descriptiva y el modelo que se trabajó no fue experimental. La composición del grupo incluía 319 empleados de la organización, con un tamaño muestral de 174 personas a quienes se interrogó. Cuyos resultados se determinaron utilizando la escala de Likert. El 50% de los empleados han manifestado que ocasionalmente tienen una conexión positiva con su trabajo, lo que sugiere que existe un bajo nivel de desempeño en el municipio cantoniano debido a la ausencia de un clima organizacional adecuado.

El objetivo principal del estudio realizado por Bárcenas et al. (2021) fue la evaluación del clima organizativo (CO), en una muestra de 85 empleados civiles que trabajaban en Pasto, Secretaría de Estado de Colombia. La investigación empleó un diseño de investigación cuantitativo y descriptivo, para recoger datos fue mediante una escala tipo Likert. La confiabilidad de la escala fue evaluada utilizando el coeficiente Alfa, arrojando una puntuación de .853. El valor medio del nivel de OC fue de 143. El elemento de estilo directivo recibió la puntuación máxima de 22,1, mientras que el aspecto de las relaciones personales obtuvo una puntuación de 20,1. Por el

contrario, las dimensiones que recibieron las puntuaciones más bajas fueron el sentimiento de pertenencia (14,3), los valores comunitarios (14,4) y la estabilidad (14,6). Se puede concluir que los empleados de la Secretaría de Gobierno experimentan un nivel de satisfacción moderado. No obstante, se identificó una baja satisfacción en cuanto a la estabilidad en el trabajo, la asignación monetaria y los beneficios de salud.

El estudio de Huamán & Jimenez (2021) cuyo objetivo permitió comprender el alcance del clima organizativo relacionado con el desempeño de labores de los empleados del Municipio de Ambato - Ecuador. Adoptó una dirección no experimental, correlacional y cuantitativa. Para ello se muestreó y encuestó a una población de 54 trabajadores municipales por medio de un cuestionario, seleccionándose una muestra de 39 damas y 15 caballeros. Se utilizó el coeficiente Alfa para medir, tener conocimiento y determinar los resultados con certeza, arrojando resultados factibles del 96% para la primera variable y del 88% para la segunda. De esta manera, se concluye el impacto significativo dado por el clima organizativo en la variable desempeño labores del personal del municipio ecuatoriano.

Existe un trabajo cuya investigación realizada por Palacios (2019) en la provincia de Manabí – Ecuador con personal administrativo a través de los distritos de salud poblacional en territorio de Manabí. Su propósito era identificar el impacto que tiene el ambiente laboral sobre el desempeño de funcionarios administrativos. En donde se aplicó un método descriptivo, cuantitativo, transversal y de relación, para obtener resultados se midió con la correlación de rango no paramétrica denominado coeficiente de Spearman, obteniéndose un resultado de 0.870, el nivel de asociación fue significativo. En las conclusiones se observa incidencia significativa de una variable frente a otra infiriendo que el rendimiento de los empleados mejora en un ambiente organizativo y positivo.

En el ámbito nacional se cuenta con la información proveniente de las investigaciones llevadas a cabo por Galarza (2021), cuyo objetivo fue la identificación de la asociación que tiene el clima organizacional y el desempeño labores de los empleados encargados de procesos y tareas de carácter administrativo en una municipalidad de la capital peruana. Esta investigación fue de carácter básico, con enfoque cuantitativo y alcance correlacional. La unidad poblacional incluía 55

colaboradores administrativos, tanto nombrados como contratados. El estudio utilizó el test de correlación Rho de Spearman, cuyo coeficiente tuvo el resultado numérico de 0,668, indicando que las dos variables tienen una asociación moderada y directa. Los resultados del estudio indican que hay una relación estadísticamente significativa entre la percepción del ambiente de trabajo por parte de los empleados y su rendimiento en las tareas asignadas.

Otra investigación realizada por Santamaria (2021) donde el objetivo fue establecer mediante análisis cuantitativos si la variable situacional de clima organizacional tiene vinculación con la variable individual de productividad laboral del personal de la parte administrativa de Mochumí- Chiclayo. La investigación tuvo un alcance descriptivo y correlacional, abarcando una unidad poblacional de 73 colaboradores, los resultados revelaron una correlación de 0,767 utilizando la prueba de Rho de Spearman, respecto a los niveles de las variables resultaron como regulares con un 58% para la primera variable y un 46.58% para la dependiente. Los niveles de las dimensiones del estudio mostraron a las relaciones interpersonales con un 58.9% como malo, 27.4 como regular y 13.7% como bueno, sentido de pertenencia con un 68.49% como malo, Resolución de conflictos con un 49.32% como malo, productividad laboral con un 47.95% como regular, eficacia con un 61.64% como regular, eficiencia laboral con 35.62% como regular, desempeño laboral con 46.58% como regular. En este estudio se concluyó una asociación significativa con respecto al entorno organizacional y el desempeño de labores.

Apaza (2021) realizó una indagación donde el propósito fue evaluar la asociación entre el clima organizativo y el desempeño labores de los servidores del establecimiento sanitario de Limatambo. Enfocándose cuantitativa y correlacionalmente, su estudio fue transversal y no experimental. Teniendo como población 30 colaboradores, para calcular la asociación se utilizó la correlación de Pearson, y si resultaba inferior a 0,05 indicaba una asociación sustancial. Esto sugiere que cuanto más positivo es el clima organizativo, mayor es el nivel de rendimiento laboral. La investigadora concluyó que el rendimiento está directamente conexo con el clima organizativo y las decisiones que se tomen; y la misma variable no está directamente relacionado con la motivación o la comunicación.

Ascencios (2023) realizó un estudio con la intención de instaurar la asociación existente entre clima organizativo y el desempeño labores de los empleados de un Municipio Provincial Ancashino. De método aplicativo, cuantitativo, no experimental, descriptivo, de asociación y en un tiempo determinado corte transversal. Se investigó con un tamaño muestral de 86 personales. Respecto a los niveles en la dimensión liderazgo hay una considerable proporción de empleados que sienten que el liderazgo en la organización no es efectivo y está representada por un 38.4%. Los resultados mostraron un coeficiente de 0.748, indicando asociación positiva y considerable.

Suarez (2023), en donde su propósito de estudio era hallar la asociación entre el clima organizativo y el desempeño labores de las personas que trabajan en el municipio de Ferreñafe. El estudio metodológico utilizado fue básico, con ausencia de experimentos, cuantitativo, datos correlacionales y transversal, la población en este estudio fue de 183 trabajadores y se muestrearon 124 de ellos. Se determinó que, si se modificara el clima de organización de la entidad, el rendimiento de los trabajadores en la ejecución de sus funciones sería más eficiente. Al investigar la correlación entre el clima organizativo y el desempeño laboral se encontró una significación bilateral de 0,000 y un valor de Rho de Spearman de 0,750.

Luego de haber referido los diferentes estudios concernientes a la problemática de estudio, se revisó la bibliografía referente al tema de investigación.

El clima organizacional conceptualmente involucra la percepción, actitudes y valores compartidos por los empleados en una organización. Se han desarrollado diversas teorías para comprender y analizar el clima organizacional. Algunas de las teorías más destacadas incluyen: Teoría de la Contingencia: Esta teoría sostiene que el clima organizacional varía según la organización y su contexto. No hay un ambiente laboral único que funcione de manera óptima para todas las organizaciones, por el contrario, depende de factores externos e internos (Chiavenato, 2019).

En lo referido a la Teoría del Refuerzo, se tiene la noción que se fundamenta en la noción de que las acciones de la organización refuerzan ciertos comportamientos y actitudes. El clima organizacional se forma a través de las recompensas y sanciones que la organización proporciona a sus empleados; Teoría del Comportamiento Organizacional: Se centra en cómo las prácticas de liderazgo y gestión afectan el clima

de organización y, a su vez, influyen en el comportamiento de los empleados (Bautista et al.,2020).

El estudio del desempeño laboral ha dado lugar a diversas teorías que buscan comprender y explicar por qué las personas tienen un buen o mal rendimiento en el trabajo. Algunas de las teorías más destacadas sobre el desempeño laboral incluyen: la planteada por Herzberg: Teoría de la Motivación e higiene; esta teoría distingue entre factores motivadores y factores de higiene. Sostiene que la satisfacción en el trabajo y el desempeño excepcional están relacionados con los factores motivadores, como el reconocimiento y el crecimiento personal (Collquitt et al.,2019).

Chiavenato (2019) postula que el clima organizacional esta referido al ambiente interno o entorno psicológico distintivo de cada organización. La satisfacción de las demandas y la moral de los participantes están estrechamente vinculadas al clima organizativo, que puede variar en función de cómo se sientan los participantes respecto a la organización. Puede caracterizarse como sano o insalubre, caluroso o frío, positivo o negativo, satisfactorio o insatisfactorio, en función de las percepciones de los colaboradores sobre su relación con la organización. La noción de clima organizativo engloba diversos elementos de estructura, incluida la forma de organización y la tecnología empleada, las normas de la empresa, los objetivos operativos, las políticas y controles internos y las actitudes de comportamiento social influidas o respaldadas por variables sociales. Motivadas o sancionadas por consideraciones sociales.

Sotelo & Figueroa (2017) definen que el clima organizativo como un conglomerado de características perceptibles que los empleados utilizan para referir una organización y diferenciarla de las demás. Es importante señalar que la estabilidad del clima organizacional es subjetiva y puede variar con el tiempo, impactando finalmente sobre la conducta del personal del establecimiento.

Vera & Suárez (2018) conceptualizan al clima organizacional como una ilustración del ambiente organizativo, se considera un componente matizado e intrincado dentro del ámbito relativo a la gestión del capital humano. El estudio y análisis de los que componen la gestión de recursos humanos han adquirido una relevancia significativa en los últimos tiempos. Esto se debe principalmente a su

eficacia para diagnosticar el nivel de satisfacción entre el talento humano y su dedicación hacia los objetivos de estrategia de organización.

Por otro lado, Rahman et al. (2017), afirman que el ambiente organizacional desempeña una función crucial sobre la disposición del entorno interno de una empresa. Cuando el clima organizacional fomenta una alta satisfacción laboral entre los empleados, repercute positivamente en el elemento humano en una organización determinada. Por el contrario, un clima organizacional pobre o inadecuado tiene efectos perjudiciales, como rendimientos inferiores, conflictos, estados de ánimo negativos e insatisfacción laboral entre los individuos implicados (Theresia & Ferdi, 2017).

González et al. (2021) examina exhaustivamente la idea de clima organizacional concerniente a la administración pública. El fenómeno considerado es comúnmente reconocido como un elemento psicológico que comprende las opiniones subjetivas de los individuos que participan en actividades relacionadas con el trabajo. Comprender este aspecto es de suma importancia debido a su influencia sustancial en las políticas corporativas y procedimientos para tomar decisiones. Para garantizar la prestación eficaz de servicios de alta calidad al público en general, es crucial operar dentro de la estructura institucional establecida. Esta técnica garantiza la provisión o suministros de los servicios mencionados a un conjunto de personas que habitan en un área geográfica delimitada. Es crucial establecer un entorno dentro de la institución que refleje eficazmente el clima exterior. Por lo tanto, la disciplina de la administración pública está comprometida con la prestación de servicios ejemplares a su población, y el clima organizativo desempeña un papel fundamental en el alcance de este objetivo. El clima organizativo es un componente crucial que sustenta las políticas de cualquier corporación u organización. Una institución puede ser un organismo gubernamental, un centro educativo, una organización financiera o cualquier otra entidad estructurada que opere dentro de un conjunto de normas y reglamentos establecidos. Estas instituciones desempeñan un papel crucial en la configuración y el mantenimiento de los sistemas sociales, económicos y políticos de una sociedad. Proporcionan un marco para organizar y coordinar diversas actividades, garantizando la estabilidad y el orden. Pastor (2018) refiere también que las instituciones suelen tener un impacto significativo en los comportamientos, principios éticos y maneras de

pensar de los individuos, puesto que influyen y dan forma a las normas y expectativas sociales. En general, las instituciones son componentes fundamentales de las estructuras sociales y sirven de pilares que sostienen y gobiernan todos los aspectos de la vida humana.

Respecto a las dimensiones de la variable independiente, se tiene al: desarrollo profesional que, de acuerdo a Barajas (2020), para las realizaciones personales abarcan los viajes internos e individuales de autodescubrimiento. Independientemente de las capacidades específicas que se posean, siempre que las aspiraciones de crecimiento personal estén bien definidas, será posible alcanzar el crecimiento del propio potencial. Esta es la cúspide de satisfacer las demandas humanas, es decir, atender la demanda psicológica más destacada de los individuos. Además, Maslow, figura estimada en el campo de la psicología humanista, afirma que la autorrealización constituye un requisito fundamental para los individuos. Esta necesidad intrínseca sirve como fuerza motriz del comportamiento humano y, al alcanzarla, los individuos experimentan una sensación de bienestar, armonía y felicidad, elevando así su nivel de autoestima.

Las dimensiones consideradas por Vera & Suárez (2018) son las características que pueden evaluarse cuantitativamente en una organización y repercuten en la conducta de las personas, así como: El liderazgo se refiere al ejercicio de influencia por parte de los individuos, en particular los que ocupan puestos de autoridad, con el fin de guiar y dirigir a otros hacia la consecución de los resultados deseados. La ausencia de un patrón predeterminado es atribuible a varios factores contextuales del entorno social, incluidos, entre otros, los valores, las normas y los procesos. Además, la naturaleza de este patrón depende de circunstancias específicas; la comunicación, se refiere a las redes de comunicación existentes en la entidad y al nivel de accesibilidad de los trabajadores para enviar sus quejas a la dirección.

Respecto a la dimensión relaciones interpersonales Cordero et al.,(2019) mencionan que existen dos categorías distintas de relaciones interpersonales: la primera es positiva, caracterizada por una atmósfera propicia y enriquecedora, marcada por el aprecio y la cordialidad. En este contexto, los individuos están dotados

de las habilidades que se necesitan para abordar y resolver eficazmente los retos que puedan surgir, mitigando así los niveles de estrés. El segundo tipo de relación interpersonal se caracteriza por interacciones negativas derivadas de problemas de comunicación e intereses divergentes entre el personal sanitario. Estos factores contribuyen a la fragmentación del equipo de trabajo.

Para la dimensión reconocimiento y recompensas Chiavenato (2019) menciona en su libro la organización tiene la capacidad de dar prioridad a las críticas y los castigos, al tiempo que promueve recompensas e incentivos para fomentar la consecución de los resultados deseados. Además, la organización permite a los individuos ejercer su propia discreción a la hora de determinar su enfoque preferido del trabajo. La promoción de recompensas e incentivos se correlaciona positivamente con la mejora del clima.

Dado que las dimensiones de un clima organizativo son las peculiaridades que pueden medirse dentro de una organización y que influyen en la conducta y modo de actuar de las personas, conviene utilizar las siguientes: comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, reconocimiento y recompensa y desarrollo profesional.

Para la segunda variable el desempeño laboral se encuentra relacionado al rendimiento y al cumplimiento de un colaborador en su trabajo, incluyendo eficiencia, efectividad y la calidad de su trabajo en relación con las tareas y responsabilidades asignadas.

Para Collquitt et al.,(2019) el desempeño laboral está definido como el valor del conjunto de comportamientos de los empleados que contribuyen a la organización de manera positiva o negativa, es decir al logro de objetivos. Esta definición incluye comportamientos que están bajo el control de los empleados, pero establece un límite sobre qué comportamientos son o no relevantes para el desempeño laboral. Por ejemplo, el proceder de un camarero en un restaurante que se enorgullece de ofertar un servicio al cliente de talla mundial. Enviar mensajes de texto a un amigo durante un descanso laboral normalmente no sería relevante (ni en sentido positivo ni negativo) para el logro de objetivos. En tanto, ese comportamiento no es relevante para el desempeño laboral del servidor. Sin embargo, enviar mensajes de texto mientras se toma el pedido de un cliente sería relevante (en un sentido negativo) para

alcanzar los objetivos. Por lo tanto, ese comportamiento es relevante en el desempeño laboral del servidor.

Theresia & Ferdi (2017) precisa el desempeño de labores como el resultado o nivel de éxito de una persona en su conjunto durante un período determinado en el cumplimiento de sus deberes. La evaluación del rendimiento debe realizarse de forma objetiva porque será una motivación y referencia para los empleados que realizan sus tareas diarias. Las acciones y resultados mensurables que los trabajadores realizan o logran y que están relacionados y ayudan a conseguir los objetivos organizacionales. El desempeño laboral incluye calidad, cantidad, asistencia y la capacidad de trabajar juntos en el desempeño de sus funciones en concordancia con las responsabilidades atribuidas a un empleado en particular.

Díaz et al. (2018) afirman que evaluar el desempeño sirve como una métrica vital para evaluar la eficacia de la empresa. Comúnmente se cree que el ausentismo está asociado al rendimiento laboral, indicando específicamente una relación moderada. La investigación sugiere una conexión de intensidad moderada a baja entre el absentismo y el rendimiento, teniendo en cuenta los factores que influyen en el absentismo y los muchos aspectos del rendimiento laboral. La garantía de la calidad asistencial requiere la adopción de un enfoque integrador debido a su impacto en el rendimiento.

Mendoza & Arriola (2022) afirman que la evaluación del rendimiento está ampliamente reconocida como un componente crucial acerca de la administración del capital humano. Lamentablemente, su utilización en el ámbito del servicio público sigue siendo incoherente y esporádica. Las razones subyacentes de esta discrepancia no están claras. Sin embargo, es evidente que falta un enfoque normalizado de la evaluación del rendimiento, lo que da lugar a valoraciones poco frecuentes de la contribución de los que desempeñan actividades laborales para conseguir los objetivos. Esta deficiencia obstaculiza el desarrollo de estrategias y procesos eficaces destinados a aumentar la productividad y añadir valor a la gestión de personal.

Torres et al., (2021) mencionan que existe una relación de significancia entre la inteligencia emotiva y el desempeño profesional de los técnicos médicos, lo que tiene implicaciones para el desarrollo de su carrera a largo plazo y la consecución de

sus objetivos. Sobre la base de las observaciones anteriores, se puede inferir que, a nivel del mundo, la disciplina de los estudios sociales en el ámbito científico y tecnológico son un dominio cohesivo dentro de las entidades de educación superior. Dentro de este ámbito, existe el reto recurrente de mejorar los conocimientos profesionales y fomentar la competitividad mediante el desarrollo de sistemas adaptables e innovaciones tecnológicas.

Con respecto a los modelos del desempeño de funciones Bautista et al., (2020) menciona que el modelo Campbell surgió como respuesta a la necesidad de evaluar exhaustivamente el rendimiento laboral. Está ampliamente considerado como una de las teorías fundamentales para evaluar el rendimiento en el trabajo debido a su naturaleza multidimensional. El modelo pretende abarcar los componentes clave necesarios para medir el rendimiento y, posteriormente, ayudar en la formulación de estrategias para lograr los objetivos. Sus componentes constitutivos delimitan eficazmente el sistema subyacente del rendimiento en los distintos puestos de trabajo. Bautista et al.,(2020) cita a (Campbell et al., 1993) donde propusieron una taxonomía compuesta por ocho factores que pueden utilizarse para dilucidar la estructura subyacente del rendimiento laboral en diversas ocupaciones. Los elementos considerados contienen dominios determinados de la tarea, que pertenecen a la habilidad de una persona para realizar eficazmente las tareas asignadas. Además, las competencias no específicas de la tarea son pertinentes, ya que están asociadas a tareas que no son exclusivas del puesto pero que, no obstante, son previstas por el empleador. Por otra parte, las capacidades de comunicación oral y escrita son importantes, ya que abarcan la competencia de los trabajadores para transmitir eficazmente información por escrito o hablando a un público de cualquier magnitud. El concepto de mantenimiento de la disciplina personal implica evitar comportamientos perjudiciales en el lugar de trabajo. También incluye la promoción del rendimiento en equipo, que conlleva el nivel de ayuda y colaboración que una persona que presta a sus compañeros para alcanzar los objetivos grupales. Además, la vigilancia se refiere a la eficacia con la que un individuo puede influir en el rendimiento de sus subordinados a través del intercambio directo. Por último, la gestión engloba los comportamientos encaminados a sumar esfuerzos, proponer respuestas a los problemas y organizar los recursos.

Del mismo modo Bautista et al. (2020) cita a (Murphy, 1990), los criterios identificados por Campbell desempeñan un papel crucial en la medición precisa y la interiorización de los objetivos de la empresa, y su aplicabilidad se extiende a varios ámbitos ocupacionales. Estos factores deben emplearse para comprender el rendimiento en el trabajo y, posteriormente, evaluar su impacto en el logro de los resultados esperados por la organización. Además, estos factores pueden aplicarse a diversos ámbitos ocupacionales (Geraldo et al., 2020).

En cuanto a las dimensiones se estudiaron productividad, competencias técnicas e iniciativa y autonomía.

Respecto a la dimensión productividad laboral Noe et al.,(2019) afirman es una medida de la eficiencia con la que los trabajadores utilizan su tiempo y habilidades para producir bienes o servicios. Se calcula dividiendo la producción total o el valor generado por un trabajador durante un período específico por la cantidad de tiempo trabajado en ese mismo período. Una mayor productividad laboral es un objetivo deseado en la mayoría de los entornos laborales, ya que indica una optimización más efectiva de los recursos humanos y una mayor capacidad para generar resultados con menos esfuerzo.

La definición de la dimensión competencias técnicas según Spencer & Spencer (2008) se refieren a la posesión de conocimientos especializados, habilidades y experiencia en un campo determinado. Estas permiten a un individuo llevar a cabo tareas, abordar problemas y tomar decisiones de manera eficaz en su área de experiencia. Son un componente fundamental en el desempeño exitoso de un trabajo o rol particular.

Deci & Ryan (2008) definen la iniciativa y autonomía como la habilidad y disposición de un empleado para tomar la iniciativa y actuar de manera autónoma en la realización de tareas y la tomar de decisiones adecuadamente. Esto implica la autorregulación, decidir informadamente y la habilidad de asumir la responsabilidad de lograr los objetivos laborales sin depender en exceso de una supervisión directa. Los empleados con iniciativa y autonomía laboral son valiosos para las organizaciones, ya que pueden contribuir al crecimiento y la eficiencia a través de la innovación y la toma de decisiones efectivas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La presente investigación se categoriza como investigación básica, dado que se buscó ampliar el conocimiento teórico sobre los fenómenos estudiados, sin enfocarse directamente en aplicaciones prácticas (Concytec, 2018).

Clark et al. (2021) señalan que la investigación de tipo cuantitativa se enfoca en la recopilación y en analizar datos numéricos y estadísticas con el fin comprender y explicar fenómenos naturales o sociales. Este enfoque emplea técnicas de recogida de datos, como experimentos, cuestionarios y análisis estadísticos para proporcionar respuestas a preguntas de investigación específicas. La investigación cuantitativa se distingue por su enfoque en la objetividad, la medición y la generalización de hallazgos a una población más amplia.

Tipo de investigación

La investigación básica busca expandir el conocimiento y la comprensión de un fenómeno, teoría o principio, sin una aplicación práctica inmediata. Su objetivo principal es profundizar en la comprensión de conceptos fundamentales y proporcionar una base sólida para futuras investigaciones. La investigación básica a menudo se realiza por curiosidad intelectual y contribuye al crecimiento del conocimiento en una disciplina (Fraenkel et al., 2022).

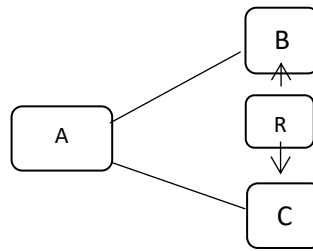
Diseño de investigación

Hernández & Mendoza (2018) indican que en el diseño no experimental las unidades de investigación no se alteran ni modifican de ninguna manera, sino que simplemente se recolecta información en la condición actual sin realizar ningún cambio. El diseño sin experimentación se distingue porque no hay manipulación las unidades

Es de corte transversal, puesto que la medición se estudia en un único tiempo. Asimismo, es de nivel correlacional, pues busca establecer la asociación entre las dos variables motivo de investigación (Hernández & Mendoza, 2018).

Figura 1

Diseño de investigación



Nota. A: Servidores públicos, B: clima organizacional, C: desempeño laboral, R: Relación entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual

El clima organizacional

Se refiere al ambiente interno o entorno psicológico distintivo de cada organización. La satisfacción de las demandas y la moral de los participantes están estrechamente vinculadas al clima organizativo, que puede variar en función de cómo se sientan los participantes respecto a la organización. Puede caracterizarse como saludable o insalubre, cálido o frío, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, en función de las percepciones de los participantes sobre su relación con la organización (Chiavenato, 2019).

Definición operacional

El clima organizacional se evaluó con cinco dimensiones: comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, reconocimiento y recompensas y desarrollo profesional; se midió con 13 indicadores en 25 ítem través de un cuestionario.

Indicadores

Frecuencia y calidad de las reuniones de equipo; acceso a la información relevante; retroalimentación y canales de comunicación abiertos; confianza en los líderes y gerentes; claridad de la visión y objetivos de la entidad; nivel de conflicto y su gestión; colaboración entre equipos de trabajo; sentimiento de pertenencia; existencia de favoritismo o discriminación; percepción de incentivos y bonificaciones; sensación de justicia en la distribución de recompensas; oportunidades de capacitación y desarrollo; sentimiento de crecimiento y progreso.

Escala de medición

La escala ordinal es un tipo de escala de medición que se utilizó en este estudio. Este tipo de escala clasifica los elementos en diferentes categorías que tienen un orden específico, pero no establece la distancia exacta entre estas categorías (Stevens, 1946).

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Desempeño laboral

Se conceptualiza como el valor del conjunto de comportamientos de los empleados que contribuyen, ya sea positiva o negativamente, a la organización es decir al logro de objetivos (Collquitt et al., 2019).

Definición operacional

La variable se evaluó con tres dimensiones: productividad laboral, competencias técnicas e iniciativa y autonomía; se midió con 8 indicadores en 14 ítem través de un cuestionario.

Indicadores

Los indicadores fueron: cumplimiento de objetivos y metas; eficiencia en el uso de recursos; tiempo de respuesta a las demandas laborales; habilidades específicas relacionadas con el trabajo; nivel de dominio de herramientas y tecnologías; adaptación a cambios en las técnicas y conocimientos requeridos; capacidad para trabajar de manera independiente; aceptación de la retroalimentación y ajuste de comportamientos.

Escala de medición

Se aplicó la escala ordinal (Stevens, 1946).

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

La población está referida al universo finito o infinito en el que se realizó la investigación. En este estudio en particular, se consideró como población a los 101 servidores (Supo, 2012). Se consideró en los términos de inclusión a aquellos colaboradores que tienen experiencia de al menos dos meses en el ámbito laboral y que han sido contratados ya sea como personal nombrado o contratado. Se excluyó

del estudio a aquellos profesionales que trabajaban menos de 2 meses en la unidad gerencial del medio ambiente y servicios a la población del municipio de Abancay.

Muestra

Se obtuvo una muestra por conveniencia y se consideró a los integrantes que conforman la población de estudio. La población censal corresponde a 101 colaboradores de la la unidad gerencial del medio ambiente y servicios a la población del municipio de Abancay.

Muestreo

Dado que los instrumentos fueron aplicados a los 101 trabajadores La totalidad de individuos en la población se toma como muestra.

Unidad de análisis

Servidor público de gobierno local.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la técnica de la encuesta, aplicándose de manera presencial a los 101 servidores públicos de la gerencia de medio ambiente del municipio abanquino. Se emplearon los elementos previamente diseñados con el propósito de medir las variables de interés en la investigación. Según (Fraenkel et al., 2022), esta estrategia involucra el uso de cuestionarios para recolectar información que permite comprender las opiniones y percepciones de los participantes de la investigación.

Se ha desarrollado un formulario que incluye un conjunto de preguntas detalladas en un formato de tabla, junto con opciones de respuesta para que los colaboradores elijan. Todas las respuestas son válidas, ya que pueden conducir a diversos resultados y pueden ser aplicadas a un grupo conformado por individuos.

Se efectuó la evaluación del instrumento mediante la revisión y verificación de las preguntas del cuestionario por parte de expertos, lo que permitió asegurar contar con evidencia de validez. Con el objetivo de evaluar el nivel de confianza del instrumento, se empleó el Coeficiente Alfa (Cronbach, 1951), que permitió determinar que el cuestionario recopila la información deseada por el investigador (Bernal, 2022).

BAREMACIÓN

Se consideró la baremación mediante cuestionario de 39 preguntas con una muestra de 101 servidores públicos que medirán ambas variables de estudio.

Para la primera variable .

Tabla 1

Baremación para la variable 1: clima organizacional y sus dimensiones

Rango	V1:Clima Organizacional	D1: Comunicación	D2: Liderazgo	D3: Relaciones Interpersonales	D4: Reconocimiento y recompensas	D5: Desarrollo Profesional
Muy Negativo	(25 – 45)	(6-10)	(4-6)	(8-14)	(4-7)	(3-5)
Negativo	(46 – 66)	(11-15)	(7-9)	(15-21)	(8-10)	(5-6)
Neutro	(67 – 87)	(16-20)	(10-13)	(22-28)	(11-13)	(7-9)
Positivo	(88 -108)	(21-25)	(14-17)	(29-35)	(14-17)	(10-12)
Muy Positivo	(109 – 125)	(26-30)	(18-20)	(36-40)	(18-20)	(13-15)

En la tabla 1 se muestra la baremación para la primera variable y las dimensiones comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, reconocimiento y recompensas y desarrollo profesional; valoración que permitió realizar la evaluación de forma objetiva, transparente y equitativa, con cinco rangos valorados desde muy negativo hasta muy positivo y puntuaciones que varían desde 3 puntos hasta 125.

Tabla 2*Baremación para la variable 2: desempeño laboral y sus dimensiones*

Rango	V2: Desempeño laboral	D1: Productividad laboral	D2: Competencias técnicas	D:3 Iniciativa y autonomía
Deficiente	(14-32)	(7-16)	(4-9)	(3-7)
Aceptable	(33-51)	(16-25)	(10-15)	(8-12)
Excelente	(52-70)	(26-35)	(16-20)	(13-15)

La tabla 2 exhibe la baremación correspondiente a la segunda variable y a las dimensiones de productividad laboral, competencias técnicas e iniciativa y autonomía. Esta valoración permitió realizar la evaluación de manera objetiva, transparente y equitativa, estableciendo tres rangos de calificación que van desde deficiente hasta excelente, con puntuaciones que oscilan entre 3 y 70 puntos.

3.5 Procedimientos

Se realizaron las gestiones correspondientes obteniendo los permisos necesarios. Tras establecer contacto con el gerente medio ambiente y servicios públicos, se presentó oficialmente una solicitud de autorización para recopilar información utilizando un instrumento diseñado específicamente con el fin de evaluar las variables de estudio. El proyecto comenzó investigando artículos científicos relacionados con clima organizativo y el desempeño labores, con el objetivo de comprender la situación problemática, antecedentes y teorías relevantes. Está basado en los aportes de investigadores identificados mediante la difusión de sus trabajos en bases de datos de tesis, así como en revistas indexadas como SCOPUS, Redalyc, Scielo y Latindex. A continuación, se procedió a definir la operacionalización de las variables y la matriz de consistencia, así como a validar los instrumentos que se utilizarían (Bernal, 2022).

3.6 Método de análisis de datos

Para efectos de la presente investigación, se empleó una estadística de tipo descriptiva, así como el análisis con el programa Excel, desplegando la base de datos donde se obtuvieron los valores de las respuestas obtenidas del campo de

investigación, que fueron tabulados. A continuación, se utilizó el software estadístico SPSS versión 27 con fines de análisis descriptivo, que se presenta en gráficos y con su respectiva interpretación. Por último, pero no menos importante, se realizó la evaluación de las hipótesis mediante el análisis inferencial utilizando métodos estadísticos no paramétricos de Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Respecto a las implicaciones morales y éticas, se consideró el código ético de la UCV. y los siguientes factores: La aprobación informada que fue el proceso de obtener la autorización de los colaboradores de un ente público de Abancay para que puedan participar en el estudio y ofrecer su aprobación para la aplicación del instrumento. Para este proceso se solicitó la autorización de los participantes de una entidad pública de Abancay. Además, en la totalidad del procedimiento de desarrollo de la investigación. se utilizaron las normas más recientes incluidas en la séptima edición de la APA. Asimismo, se tomó en consideración la noción de dignidad. De acuerdo con este principio, se ha previsto que los participantes sean tratados con respeto y preocupación, y que se salvaguarde su derecho a la intimidad. Además, se tuvo en cuenta el bienestar de los participantes. Este principio hace hincapié en la importancia de prevenir cualquier tipo de daño, minimizar los riesgos e incrementar los beneficios potenciales para los colaboradores. En consecuencia, se realizó un estudio exhaustivo de los posibles peligros y ventajas a los que los participantes en el estudio puedan enfrentarse como resultado de la investigación. En cuanto a la imparcialidad, se alude a la equidad de todos los participantes en el estudio, con el propósito de asegurar que la estructura de la investigación posibilite una asignación equitativa de responsabilidades y recompensas entre los grupos de investigación. (Ames & Merino, 2019).

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis estadísticos de resultados descriptivos

Para la investigación realizada se presenta los siguientes cuadros descriptivos: La tabla 3 corresponde a la distribución de frecuencias del clima organizacional y sus dimensiones

Tabla 3

Distribución de frecuencias de clima organizacional y sus dimensiones

Rango	V1:Clima organizacional		D1: Comunicación		D2: Liderazgo		D3: Relaciones interpersonales		D4: Reconocimiento y recompensas		D4: Desarrollo Profesional	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy negativo	0	0	3	3	2	2	1	1	39	39	23	23
Negativo	8	8	10	10	3	3	5	5	33	33	22	22
Neutro	52	51	33	33	19	19	23	23	10	10	29	29
Positivo	34	34	34	34	41	41	55	54	16	16	22	22
Muy positivo	7	7	21	21	36	36	17	17	3	3	5	5
Total	101	100	101	100	101	100	101	100	101	100	101	100

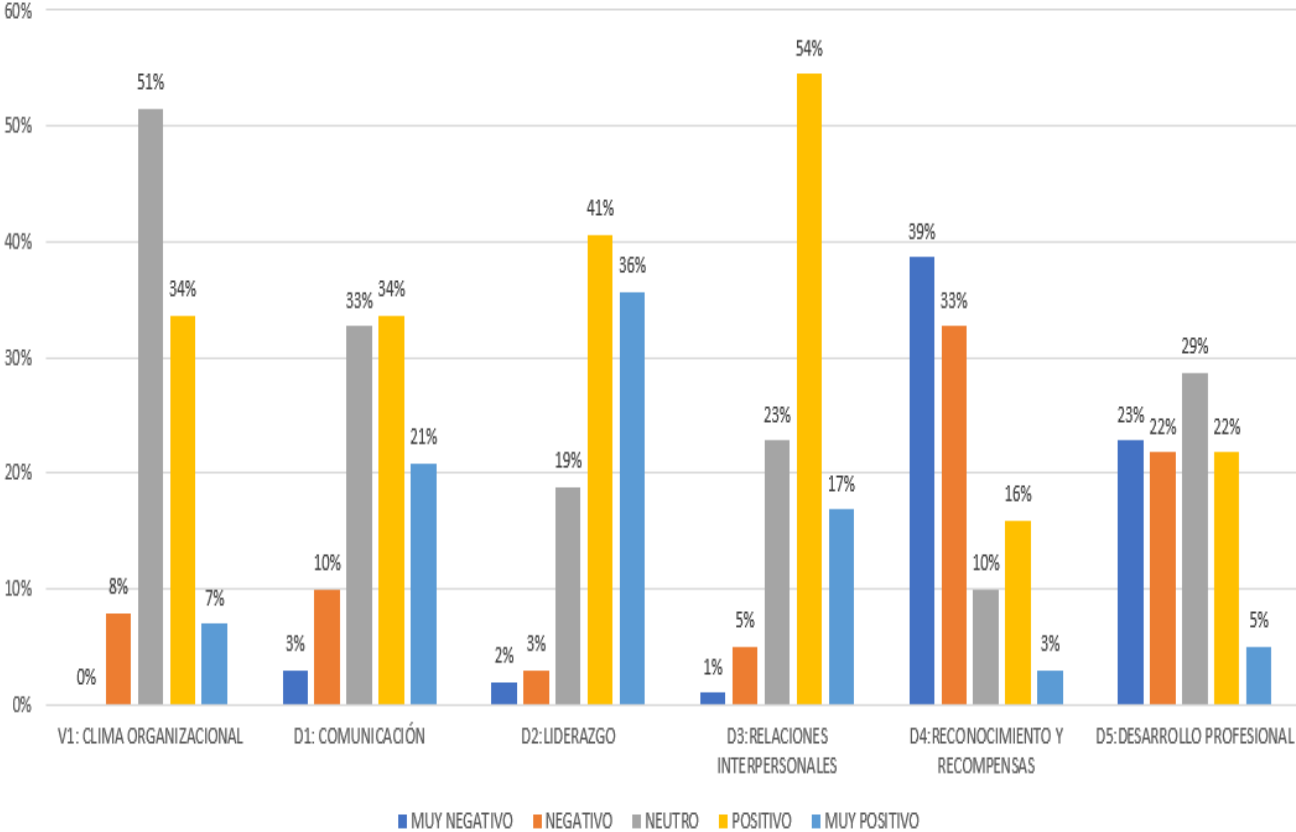
La interpretación de la tabla 3, alude al análisis estadístico descriptivo nos muestra que la variable Clima organizacional nos da como resultado que el 51% percibe al clima organizacional como neutro, un 34% como positivo, un 8% como negativo, y un 7% como muy positivo. De la misma manera en las dimensiones comunicación con un 34% se percibe como positiva, un 33% como neutro, un 21% como muy positiva, un 10% como negativa y un 3% como muy negativa; para la dimensión liderazgo los resultados arrojan 41% para liderazgo positivo, un 36 % para liderazgo muy positivo, un 19% como neutro, un 3% para negativo y 2% para muy negativo; en cuanto a la dimensión relaciones interpersonales un 54% para positivo, 23 para neutro, 17% muy positivo, 5% negativo y 1% para muy negativo; asimismo en la dimensión reconocimiento y recompensas los resultados arrojan un 39% para muy

negativo, 33% para negativo, 16% lo cataloga como positivo, 10% como neutro y 3% como muy positivo; y respecto a la dimensión desarrollo profesional el 29% corresponde al rango neutro, 23% como negativo ; 22% positivo y negativo y un 5% como muy positivo.

La figura 2 corresponde a la distribución de frecuencias del clima organizacional y sus dimensiones

Figura 2

Descripción de frecuencia de la variable Clima Organizacional



El gráfico muestra que la percepción del clima organizacional es neutra en la mayoría del personal representada por un 51%, frente a un 34% que percibe al clima organizacional como positivo y solo un 7% como muy positivo, cabe destacar que existe un nivel positivo en la dimensión relaciones interpersonales los resultados de grafica muestran un 54%; pero también encontramos que en la dimensión reconocimiento y recompensas existe una negativa notable representada por un 39%.

La tabla 4 corresponde a la distribución de frecuencias del desempeño laboral y sus dimensiones:

Tabla 4

Distribución de frecuencias de desempeño laboral y sus dimensiones

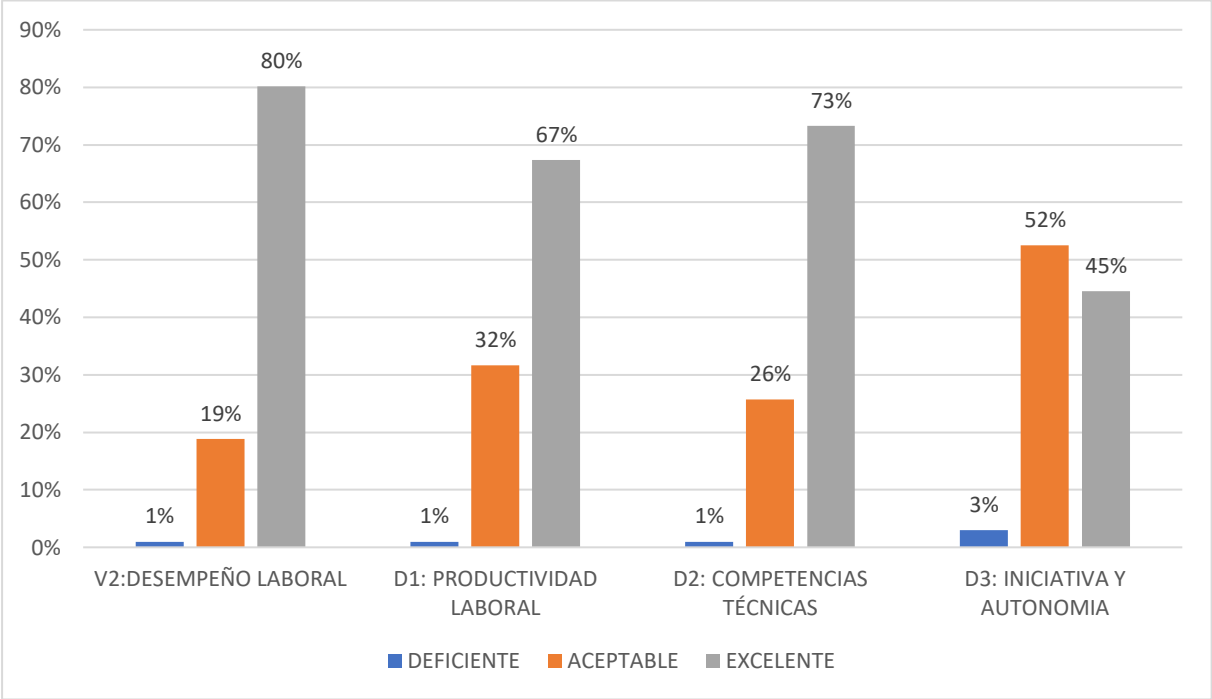
RANGO	V2: Desempeño Laboral		D1: Productividad Laboral		D2: Competencias Técnicas		D:3 Iniciativa y Autonomía	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	1	1	1	1	1	1	3	3
Aceptable	19	19	34	34	26	26	53	52
Excelente	81	80	66	65	74	73	45	45
TOTAL	101	100	101	100	101	100	101	100

De la tabla 4, se extrae que la variable desempeño laboral fue percibido como excelente con un 80%, un 19% como aceptable y 1% como deficiente; en cuanto a la dimensión productividad laboral el 67% corresponde a excelente, 32% es aceptable y 1% deficiente; asimismo para la dimensión competencias técnicas el 73% como excelente, 26% aceptable y 1% deficiente; finalmente la dimensión iniciativa y autonomía con un 52% como aceptable, 45% excelente y 3% deficiente. La tendencia predominante fue a calificar el desempeño laboral y sus dimensiones como excelente, aceptable o deficiente siendo pocos los porcentajes de percepción deficiente en cada categoría analizada. La única excepción fue la dimensión de iniciativa y autonomía, donde la mayoría (52%) la evaluó como aceptable.

La figura 3 alude a la distribución de frecuencias del desempeño laboral y sus dimensiones

Figura 3

Descripción de frecuencias de la variable Desempeño laboral



El gráfico muestra el porcentaje de empleados que están satisfechos con su desempeño laboral, según tres dimensiones: productividad, competencias técnicas e iniciativa y autonomía. el porcentaje de empleados que están satisfechos con su productividad es mayor que el porcentaje de empleados que están insatisfechos, respecto a las competencias técnicas del mismo modo esto significa que la parte mayoritaria de los trabajadores expresan satisfacción con sus conocimientos y habilidades en el ámbito de su trabajo. En la dimensión iniciativa y autonomía la mayoría de los empleados no sienten que tienen suficiente libertad para tomar decisiones y actuar por cuenta propia.

4.2 Análisis estadístico de resultados inferenciales

Prueba de normalidad

La prueba de normalidad se emplea para determinar si el conjunto de datos se ajusta o no a una distribución normal esta nos permitirá identificar el enfoque estadístico más adecuado para analizar los datos de la investigación.

Tabla 5

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,299	101	,000	,834	101	,000
Comunicación	,199	101	,000	,894	101	,000
Liderazgo	,241	101	,000	,827	101	,000
Relaciones interpersonales	,305	101	,000	,840	101	,000
Reconocimiento y recompensas	,253	101	,000	,820	101	,000
Desarrollo profesional	,172	101	,000	,898	101	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,487	101	,000	,505	101	,000
Productividad laboral	,425	101	,000	,618	101	,000
Competencias técnicas	,454	101	,000	,576	101	,000
Iniciativa y autonomía	,329	101	,000	,709	101	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se observa un resultado de $p=0.000$, lo que señala que los datos no exhiben una distribución normal. Por lo tanto, se utiliza la prueba no paramétrica Rho Spearman para examinar las hipótesis propuestas.

Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023.

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023.

Tabla 6

Contrastación de hipótesis general

	Descripción		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,425**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	101

El análisis de correlación revela una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral, evidenciada por un coeficiente de 0.425. Con un nivel de significancia de 0.000 (P valor =0.000), por lo que se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica (i)

H1: Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023

H0: No existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023.

Tabla 7

Contrastación de hipótesis específica comunicación y desempeño laboral.

Rho de Spearman	Comunicación	Desempeño laboral		
		Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
		,471**	0.000	101

La tabla 7 presenta la relación entre la dimensión de comunicación y la variable desempeño laboral. El análisis revela un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,471, con un nivel de significancia de 0.000 (P valor =0.000), indicando una asociación positiva de magnitud moderada. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna

Hipótesis específica (ii)

H1: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023

H0: No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023

Tabla 8

Contrastación de hipótesis específica liderazgo y desempeño laboral

Rho de Spearman	Liderazgo	Desempeño laboral		
		Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
		, 273**	0.006	101

En la tabla 8 se muestra la asociación entre la dimensión de liderazgo y la variable de desempeño laboral. El análisis revela un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,273, con un nivel de significancia de 0,006 (valor $p = 0,006$), este resultado indica una conexión positiva de magnitud media entre ambas variables, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica (iii)

H1: Existe relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023

H0: No existe relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023

Tabla 9

Contrastación de hipótesis específica relaciones interpersonales y desempeño laboral

Rho de Spearman	relaciones interpersonales	Desempeño laboral		
		Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
		, 490**	0.000	101

La tabla 9 presenta la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable desempeño laboral. El análisis revela un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,490; con un nivel de significancia de 0.000 (P valor =0.000), se destaca una relación positiva y media. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica (iv)

H1: Existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento y recompensas y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023

H0: No existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento y recompensas el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023

Tabla 10

Contrastación de hipótesis específica reconocimiento y recompensas y desempeño laboral

Rho de Spearman	reconocimiento y recompensas	Desempeño laboral		
		Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
		, 067	0.505	101

De acuerdo a la tabla 10, la prueba estadística Rho de spearman, el análisis revela un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,067; con un nivel de significancia de 0.505 (P valor = 0.505). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna.

Hipótesis específica (v)

H1: Existe relación significativa entre la dimensión desarrollo profesional y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023.

H0: No existe relación significativa entre la dimensión desarrollo profesional y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023.

Tabla 11

Contrastación de hipótesis específica desarrollo profesional y desempeño laboral

Rho de Spearman	desarrollo profesional	Desempeño laboral		
		Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
		, 209*	0.036	101

La tabla 11 presenta la relación entre la dimensión desarrollo profesional y la variable desempeño laboral. El análisis revela un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,209; con un nivel de significancia de 0.036 (P valor = 0.036), se destaca una relación positiva. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

El objetivo principal de la investigación fue establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en un gobierno local en la provincia de Abancay en el año 2023. Según el análisis de correlación, se observó una relación positiva de magnitud media entre estas variables, evidenciada por un coeficiente de correlación de 0,425 y una significancia estadística respaldada por un p-valor de 0.00, consolidando así la validez de dicha asociación. En consecuencia, se aceptó la hipótesis alterna que sostiene la existencia de una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, respaldando de esta manera lo propuesto en la hipótesis de estudio.

Este resultado coincide con la investigación de Mendoza et al. (2022) que determinó el impacto del entorno laboral y el desempeño, cuyos resultados revelaron correlación observándose una fuerte significación estadística entre las variable Asimismo, Palacios (2019), realizó un estudio en Ecuador para determinar la conexión entre el ambiente de trabajo y el rendimiento laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.870, donde el nivel de asociación fue significativo en dicho estudio se observa incidencia significativa de una variable frente a otra infiriendo que el rendimiento de los empleados mejora en un ambiente organizativo y positivo.

Asimismo, investigaciones llevadas a cabo por Galarza (2021) señalan una correlación Rho de Spearman de 0,668, sugiriendo una asociación moderada y directa entre ambas variables. En conclusión, se evidencia que existe asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Los resultados obtenidos respaldan de manera significativa la relación positiva entre el clima organizativo y el desempeño laboral en gobierno local en el ámbito provincial de Abancay. La correlación estadística, respaldada por estudios previos, subraya la importancia de realizar mejoras en el clima organizacional para incrementar los niveles de desempeño de labores. Estos hallazgos no solo ofrecen una comprensión valiosa para la institución estudiada, sino que también contribuyen en precisar que frente a una mejoría en el clima organizacional de la entidad pública puede mejorar el desempeño laboral en diversos aspectos tanto en productividad, eficacia y eficiencia.

Respecto al primer objetivo específico establecer la relación que existe entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023. Los resultados arrojaron un coeficiente de correlación de 0,471; con un nivel de significancia de 0.000, proporcionando una asociación positiva de magnitud moderada. Esto sugiere que, al implementar prácticas de comunicación positiva y asertiva, se observa una mejoría en el desempeño laboral. En el estudio desarrollado la comunicación es percibida como neutra en un 33%, como positiva en un 34%, con una percepción negativa en un 10% y el 3% percibe la percibe como muy negativa. La frecuencia y calidad de la reuniones, la disponibilidad de la información relevante, la retroalimentación y los canales comunicativos abiertos fueron los indicadores para esta dimensión, con estos resultados se observa que una parte significativa percibe la comunicación como neutral evidenciándose la existencia de falta de claridad en los mensajes; los canales que se está utilizando no son del todo efectivos, hay dificultades en la retroalimentación constructiva y en su valoración y existen problemas específicos que contribuyen a la negatividad que pueden ser mal entendidos o falta de transparencia todo ello influye en el clima organizacional y repercute en el desempeño laboral tal como lo mencionan estudios realizados por Mendoza et al. (2022) donde indican que una gestión adecuada de los canales de comunicación y la resolución efectiva de situaciones problemáticas impacta en el clima organizacional y, por consiguiente, en el rendimiento efectivo en las tareas asignadas.

En referencia al segundo objetivo específico, referido a determinar la relación que existe entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral, los resultados revelaron un coeficiente de correlación de 0,273, con un nivel de significancia estadística de 0.006. Este resultado indica una conexión positiva de magnitud media entre ambas variables. El 41% de los servidores públicos catalogó al liderazgo como positivo, el 36% como muy positivo 19% como neutro, 3% y 1% como negativo y muy negativo respectivamente, teniéndose como indicadores la confianza en los líderes y gerentes y la claridad de la visión y objetivos de la entidad. Esto implica que un liderazgo efectivo y positivo está estrechamente vinculado con un mejor desempeño laboral; el liderazgo positivo juega un papel fundamental en el desarrollo del rendimiento laboral. Con estos resultados podemos dar crédito de que existe

confianza en los líderes y este está basado en acciones concretas, la toma de decisiones aún no se realiza en el lugar que corresponde, los directivos o responsables de área se preocupan por crear ambientes amigables, pero existe neutralidad percibida, por una parte, y los esfuerzos están orientados al logro de objetivos. A diferencia de la investigación realizada por Ascencios (2023) donde encontró que el 38.4% de la población percibe que casi nunca se desarrolla un buen liderazgo.

Con respecto al tercer objetivo específico, alusivo a identificar la relación que existe entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral; con un coeficiente de correlación de 0,490 y un nivel de significancia de 0.000, se destaca una relación positiva y media entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral. Esto indica que las relaciones interpersonales desempeñan un papel crucial, estas relaciones interpersonales basadas en la confianza están asociadas a un desempeño laboral excelente. En las relaciones interpersonales tal como lo mencionan Cordero et al.,(2019) existen dos categorías distintas de relaciones interpersonales: la primera es positiva, caracterizada por una atmósfera propicia y enriquecedora, marcada por el aprecio y la cordialidad. En este contexto, los individuos están dotados de las habilidades que se necesitan para abordar y resolver eficazmente los retos que puedan surgir, mitigando así los niveles de estrés. El segundo tipo de relación interpersonal se caracteriza por interacciones negativas derivadas de problemas de comunicación e intereses divergentes entre el personal. Estos factores contribuyen a la fragmentación del equipo de trabajo. Los hallazgos obtenidos en la actual indagación respecto a la dimensión relaciones interpersonales se percibieron de manera positiva con un 54% , de manera neutra en un 23%, muy positiva con un 17%, negativa con un 5% y muy negativa con un 1% los indicadores fueron niveles de conflicto, colaboración entre equipos de trabajo, sentimiento de pertenencia, favoritismo y discriminación; la percepción de ser tratado con respeto por los compañeros, la obtención de información antes de tomar alguna decisión, la confianza de contar con los compañeros de trabajo , el trabajo en equipo, el interés por el desarrollo del área, el compromiso y la imparcialidad de los líderes fueron analizados en esta dimensión. Se identificó una cercana semejanza con la

investigación de Bárcenas et al. (2021) que tuvo como objetivo evaluar el clima organizativo e identificó a las relaciones interpersonales con un nivel alto al 51.1%, con un nivel muy alto al 25.9% y con un nivel medio al 23.1% de la población estudiada; con estos resultados podemos inferir que en el grupo de trabajo existe aceptación y alianza entre sus integrantes; además, de cierta manera se toman en cuenta las opiniones y algunos aportes. Asimismo, en contraposición el estudio realizado por Santamaria (2021), obtuvo como resultado un 58.9% con tendencia mala para las relaciones interpersonales, un 27,4 como regular y un 13,7% como bueno.

En relación con el cuarto objetivo de estipular la relación entre la dimensión de reconocimiento y recompensas del clima organizacional y el desempeño laboral, los resultados indicaron lo siguiente: al aplicar la prueba estadística Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.067 entre estas dos variables, con un nivel de significancia de 0.505 indicando que no existe relación. Estos resultados difieren respecto a la teoría del refuerzo propuesta por Bautista et al.,(2020) fundamentada en la noción de que las acciones de la organización refuerzan ciertos comportamientos y actitudes; el clima organizacional se forma a través de las recompensas y sanciones que la organización proporciona a sus empleados. Chiavenato (2019) menciona la organización tiene la capacidad de dar prioridad a las críticas y los castigos, al tiempo que promueve recompensas e incentivos para fomentar la consecución de los resultados deseados. Además, la organización permite a los individuos ejercer su propia discreción a la hora de determinar su enfoque preferido del trabajo. La promoción de recompensas e incentivos se correlaciona positivamente con la mejora del clima. Con los resultados estadísticos obtenidos en la investigación se evidencia la distribución de opiniones las cuales reflejan una variedad de percepciones, la mayor negativa radica en los incentivos, bonificaciones y en la sensación de justicia en la distribución de recompensas. El 10% que tiene una percepción neutra refleja que los trabajadores no sienten una conexión fuerte con el sistema actual de reconocimiento y recompensas, ya sea porque no han participado lo suficiente o porque no perciben un impacto significativo en su trabajo.

En lo que concierne al quinto objetivo específico: Analizar la relación que existe entre la dimensión desarrollo profesional y el desempeño laboral; se ha identificado una correlación de Spearman significativa de 0.209 entre las dimensiones desarrollo profesional y la variable clima organizacional. Esta correlación positiva sugiere una relación moderadamente fuerte entre el desarrollo profesional percibido y la percepción del desempeño laboral. En la dimensión desarrollo profesional los niveles obtenidos fueron muy negativos 23%, negativo 22%, neutro 29%, positivo 22% y 5% muy positivo, los indicadores fueron oportunidades de capacitación y desarrollo y sentimiento de crecimiento y progreso. Con estos resultados de los niveles negativos se evidencia la falta de programas de capacitación efectivos, el acceso limitado a recursos de desarrollo o una falta de alineación entre las oportunidades ofrecidas y las necesidades reales de los empleados. Los empleados sienten que no hay una clara trayectoria de crecimiento, falta de reconocimiento por los logros y una desconexión entre el desempeño y las oportunidades de avance. El 29% que manifiesta neutralidad podría deberse a la falta de personalización o a una comunicación insuficiente sobre cómo las oportunidades contribuyen al crecimiento individual. El Desarrollo profesional, Según Barajas (2020), este ligado con las aspiraciones de crecimiento personal y estas deben estar bien definidas, para alcanzar el crecimiento del propio potencial. Además, Abraham Maslow, figura estimada en el campo de la psicología humanista, afirma que la autorrealización constituye un requisito fundamental para los individuos. Esta necesidad intrínseca sirve como fuerza motriz del comportamiento humano y, al alcanzarla, los individuos experimentan una sensación de bienestar, armonía y felicidad, elevando así su nivel de autoestima.

VI. CONCLUSIONES

Primera Con respecto al objetivo general, el estudio determinó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023. Los resultados revelan una correlación positiva moderada entre estas variables, con un coeficiente de correlación de 0,425 y un valor de p de 0,000. A medida que se mejora el clima organizacional, se observa una mejora correspondiente en el desempeño laboral. Estos hallazgos proporcionan datos valiosos para sustentar la elección de alternativas y toma de decisiones, además resaltan la importancia de abordar asuntos de mejora en el clima organizacional y, por consiguiente, en el desempeño laboral.

Segunda Se estableció la relación entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral, los resultados indican que existe una relación estadísticamente significativa. Específicamente, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.471 entre estas dos variables, siendo este hallazgo significativo ($p < 0.05$). La correlación positiva y moderada ($r = 0.471$) encontrada sugiere que a mayor comunicación efectiva en la organización, se relaciona con un mejor desempeño laboral del personal. Es decir, cuando los trabajadores perciben que existen adecuados canales de comunicación, retroalimentación oportuna y facilidad para transmitir ideas e información relevante, tienden a mostrar también un mayor rendimiento, productividad y cumplimiento de objetivos laborales.

Tercera Se determinó la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral, revelando un coeficiente de correlación de 0,273, con un nivel de significancia de 0.006. Este resultado indica una conexión positiva de magnitud media entre ambas variables. Esto implica que un liderazgo efectivo y positivo está estrechamente vinculado con un mejor desempeño laboral; el liderazgo positivo desempeña un papel fundamental en el progreso del rendimiento laboral. La correlación

positiva de magnitud media encontrada sugiere que a mejor liderazgo, se asocia un mayor desempeño laboral del personal. Es decir, cuando los trabajadores perciben un liderazgo efectivo, motivador y orientado a las personas por parte de sus jefes, tienden también a mostrar mejor productividad, cumplimiento de objetivos y competencias técnicas en sus roles. Un liderazgo positivo impacta favorablemente en el desempeño, mientras que uno deficiente puede limitar el potencial y contribución del personal.

Cuarta Se Identificó la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0,490 y un nivel de significancia de 0.000, se destaca una relación positiva y media entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral. La correlación positiva y moderada encontrada indica que cuando los trabajadores perciben buenas relaciones interpersonales basadas en confianza y respeto mutuo, tienden a mostrar también un mejor desempeño y productividad en sus labores. Es decir, el cultivo de vínculos interpersonales saludables se asocia positivamente con el rendimiento laboral del personal. Por lo tanto, se confirma el papel crucial que juegan las buenas relaciones interpersonales para lograr un desempeño excelente.

Quinta Se estipuló la relación entre la dimensión reconocimiento y recompensas y el desempeño laboral, los resultados revelaron con la prueba estadística Rho de spearman, un coeficiente de correlación de 0,067; con un nivel de significancia de 0.505 indicando que no existe relación entre variables. El reconocimiento y las recompensas no ejercen un efecto importante sobre el rendimiento de los empleados en este contexto organizacional.

Sexta Se analizó la relación que existe entre la dimensión desarrollo profesional y el desempeño laboral; con un coeficiente de correlación de 0,490 y un nivel de significancia de 0.000, se destaca una relación

positiva y media entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional. La correlación positiva y moderada encontrada sugiere que mayores oportunidades de crecimiento profesional en la entidad se asocian con un mejor desempeño laboral del personal. Es decir, cuando los trabajadores perciben posibilidades de crecimiento, capacitación y progreso en sus carreras, tienden también a mostrar mayor productividad, iniciativa y cumplimiento de objetivos. Por lo tanto, se confirma el papel relevante que juega el desarrollo profesional para incrementar los niveles de rendimiento de los empleados.

VII. RECOMENDACIONES

Primera A las autoridades de los gobiernos locales, y en particular dentro del ámbito jurisdiccional concerniente a la provincia de Abancay, en Apurímac, conforme reflejan los hallazgos de la presente indagación, se recomienda implementar iniciativas dirigidas a fortalecer las dimensiones del clima organizacional que presentaron mayores oportunidades de mejora, tales como el liderazgo, la comunicación interna y el reconocimiento laboral. Esto podría incluir programas de capacitación en liderazgo, mejora de canales de comunicación, y diseño de sistemas de incentivos y reconocimientos. Además, es pertinente, desarrollar una estrategia integral para gestionar el clima laboral, que incluya mediciones periódicas, planes de acción específicos, y seguimiento a las iniciativas implementadas. Cabe precisar que la participación y retroalimentación de los trabajadores será clave en este proceso, conforme ha mostrado la presente pesquisa.

Segunda Implementar canales de comunicación bidireccionales que faciliten la circulación de información entre todos los niveles jerárquicos y áreas funcionales de la entidad. Esto incluye canales ascendentes, descendentes y laterales. Capacitar a los líderes en habilidades de comunicación efectiva, retroalimentación oportuna y motivación de sus colaboradores. Su rol como facilitadores de la comunicación interna es fundamental. Realizar auditorías de comunicación periódicas para monitorear avances y áreas de oportunidad.

Tercera Promover un liderazgo participativo que empodere a los colaboradores, solicite sus aportes y los haga partícipes de la toma de decisiones. Esto optimiza su compromiso y productividad. Brindar coaching ejecutivo y mentoreo a líderes para fortalecer aspectos específicos de liderazgo en los que tienen oportunidades de mejora o debilidades.

- Cuarta** Implementar actividades y programas para fortalecer las relaciones interpersonales entre los trabajadores como retiros integrativos, reconocimientos entre pares, espacios informales de socialización, entre otros. Impulsar la participación coordinada y el trabajo en equipo en iniciativas que requieran aporte interdisciplinario para fomentar las relaciones entre áreas. Reconocer públicamente comportamientos que ejemplifiquen trabajo en equipo, colaboración y buen trato interpersonal como modelo a seguir.
- Quinta** Concerniente al reconocimiento y recompensas se recomienda seguir investigando otros factores motivacionales o condiciones del ambiente laboral que pudieran incidir más fuertemente en el desempeño del personal.
- Sexta** Diseñar planes de capacitación que cubran las necesidades de desarrollo profesional específicas de cada área y nivel jerárquico. Asignar presupuesto periódico para capacitación. Ofrecer oportunidades de rotación y proyectos especiales para adquirir experiencia y exposición que facilite el ascenso profesional y reconocer públicamente los logros profesionales y ascensos del personal como modelo a seguir e incentivo.

VIII. REFERENCIAS

- Aldaz, A., Alvarado, Y., Castro, N., & Fajardo, C. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina-Revista Multidisciplinar*, 6(1). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Apaza, B. F. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo, Anta, Cusco, Perú – 2021, <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79679>
- Ascencios, R. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash – 2022, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109807/Ascencios_GRY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barajas Sánchez, J. (23 de 06 de 2020). Realización personal “Autorrealización” y el personal de Enfermería. *Revista Electrónica de PortalesMedicos.com*, 15(12), 592. <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/realizacion-personal-autorrealizacion-y-el-personal-de-enfermeria/>
- Bárcenas Enríquez, D. R., Pastás Cuaya, E. A., & Pantoja Montero, M. A. (2021). Clima organizacional en funcionarios públicos de la Secretaría de Gobierno de Pasto. *Informes Psicológicos*, 21(1), 217-229. <https://doi.org/https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/articloe/view/6971/6530>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, E. J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bernal Torres, C. A. (2022). *Metodología de la investigación administración economía humanidades y ciencias sociales* (5 ed.). Colombia: EDITORIAL PEARSON
- Campbell, J. P., McCloy, R., Oppler, S., & Sager, C. (1993). *A Theory of Performance*. In N. Schmitt y W. Borman. *Personnel selection in organization*.
- Cedeño, A. (2022). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL: CASO GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN

PEDERNALES, AÑO 2020-2021. Universidad Estatal del Sur de Manabí.
Universidad Estatal del Sur de Manabí.
<http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/3808?mode=full>

Chiavenato, I. (2005). Introducción a la Teoría General de la Administración (7 ed.). McGraw Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones (9 ed.). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Chiavenato, I. (2019). INTRODUCCION A LA TEORIA GENERAL A LA ADMINISTRACIÓN. McGraw-Hill Interamericana.

Clark, T. (2021). Bryman's Social Research Methods. Oxford University Press.

Collquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace. McGraw-Hill Education.

Cordero Maldonado, E., García Domínguez, J., Romero Quecho, G. M., Flores Padilla, L., & Trejo Franco, J. (2019). Dimensiones de la relación interpersonal del profesional de enfermería en una unidad de segundo nivel. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc., 27(2), 89-96.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriamss/eim-2019/eim192e.pdf>

Concytec. (2018). Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica.
<https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-basica/>

Cronbach, L. y Gleser, G. (1953). Evaluación de similitud entre perfiles. El Boletín Psicológico, 50, 456-473.

Deci, E., & Ryan, R. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. Canadian Psychology, 49(3), 182-185.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/a0012801>

Díaz Ledesma, C. R., Gutiérrez Crespo, H., & Amancio Castro, A. M. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas

- críticas. Revista Cuidarte, 9(1), 1973-1987. <https://doi.org/https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- El Comercio. (20 de 08 de 2018). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. El Comercio. <https://doi.org/https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/?ref=ecr>
- Fraenkel, J. W., Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. (2022). How to Design and Evaluate Research in Education. McGraw-Hill Education.
- Galarza, J. (2021). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos en una municipalidad de Lima Metropolitana, 2021. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/123456789/3330>
- Gaviria, J., & Lopez, E. (2019). Transformational Leadership, Organizational Climate and. European Research Studies Journal, 12, 68-82. <https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/47882/1/Transformational%20Leadership%2c%20Organizational%20Climate%20and%20Job%20Satisfaction%20in%20Work%20Teams.pdf>
- Geraldo Campos, L. A., Soria Quijaite, J. J., Rosello Jauregui, M. J., & Buendia Herrera, K. M. (2020). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú. Apuntes Universitarios, 11(1), 157–170. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>
- Gonzales, D., & Morales, D. (2022). Organizational climate and work performance of public workers of the Servicio de Rentas Internas. Digital Publisher CEIT, 5(5), 79-93. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/245/495
- González Garcés, D. I., & Morales Urrutia, D. C. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los . Digital Publisher CEIT, 5(5), 79-93. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7898231>
- González Vásquez, J., Ramírez López, R., Terán Ayay, N. T., & Palomino Alvarado, G. d. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano.

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(1), 1157-1170.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta. Edamsa Impresiones, S.A. de C.V.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana.

Huamán, M., & Jimenez, N. (2021). El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato .
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31974>

Iglesias Armenteros, A. L., & Torres Esperón, J. M. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. Revista Cubana de Enfermería.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016

León, M. P. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en las microempresas del sector comercial del cantón La Libertad. Ecuador.
<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/7581>

Luqman, M., Rehman, J., Islam, Z., & Khan, S. (2020). Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. Pedagogy of Physical Culture and Sports, 72-76.
<https://doi.org/https://sportpedagogy.org.ua/index.php/ppcs/article/view/1310/73>

Mendez, C. E. (2006). Clima organizacional en Colombia. Centro Editorial El Rosario.

Mendoza Huilla, J. S., & Arriola Tuní, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 22(4), 6057-6073.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165

- Mendoza, J., Burbano, V., & Mendoza, H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Scielo*, 33. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>
- Murphy, K. (1990). Job performance and productivity. *Psychology in organizations: Integrating science and practice*.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2019). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education.
- Palacios Molina, D. (2019). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí - Ecuador *Cybertesis*. UNMSM. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10989>
- Pastor Guillén, A. P. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una Empresa Privada de Combustibles e Hidrocarburos, Lima 2017. Lima. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/916a49c1-fd7b-4143-afd4-92b465b571d5>
- Pereira Santana, A. E., & Solis Mejías, D. J. (2019). Factores del clima organizacional (Caso: Instituciones educacionales de San Carlos). 4, 95-115. <https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115>
- Rahman, K.-U., Akhter, W., & Ullah, S. (2017). Factors affecting employee job satisfaction: A comparative study of and Islamic insurance. *Cogent Business & Management*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1080/23311975.2016.1273082>
- Santamaria, G. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí, Tesis de maestría [Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83446>

- Santillán Guzmán, K., & Saavedra Sandoval, R. (06 de 12 de 2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12249-12259. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1227
- Sotelo Asef, J. G., & Figueroa González, E. G. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 582-609. <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>
- Spencer, L., & Spencer, S. (2008). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Stevens, S. S. (1946). On the Theory of Scales of Measurement. *Science*, 103(2684), 677 - 680. <https://doi.org/10.1126/ciencia.103.2684.677>
- Suarez, L. F. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de Ferreñafe. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109880/Suarez_QLF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Theresa, S., & Ferdi, A. (2017). What Drives Employee to Innovate and Perform in Manufacture Companies?: The Moderating Role of Organizational Learning Culture. *ITALIENISCH*, 12(1), 65-67. <https://doi.org/https://doi.org/10.1115/italienisch.v12i1.171>
- Torres Vargas, E., Fretel Quiroz, N. M., Coral Cevillano, M., & Ramírez Chumbe, I. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa. *Revista Vive*, 4(16), 64-71. <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i10.76>
- Urbano Broncano, C. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1), 167-180. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>

Uribe Prado, J. F. (2015). Clima y ambiente organizacional trabajo, salud y factores psicosociales. Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V.

Vera Campuzano, N., & Suárez Caiche, A. M. (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. [https://doi.org/ http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus](https://doi.org/http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus)

Vera, N., & Suarez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. Revista Universidad y Sociedad, 10(1), 180-186. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UN GOBIERNO LOCAL EN EL AMBITO PROVINCIAL DE ABANCAY, 2023			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023?</p> <p>Problemas Específicos: (i) ¿Qué relación existe entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023</p> <p>Objetivos específicos: (i) Establecer la relación que existe entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en un gobierno local en el</p>	<p>Hipótesis general: H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023</p> <p>H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023</p> <p>Hipótesis específicas: H1: Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023</p>	Variable 1: Clima organizacional
			Dimensiones
			<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Liderazgo • Relaciones interpersonales • Reconocimiento y recompensas • Desarrollo profesional
			Variable 2: Desempeño laboral
			Dimensiones

<p>(ii) ¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023?</p>	<p>ámbito provincial de Abancay, 2023? (ii) Determinar la relación que existe entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023?</p>	<p>H0: No existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023 H1: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023 H0: No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023</p>	
<p>(iii) ¿Qué relación existe entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023?;</p>	<p>(iii) Identificar la relación que existe entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023</p>	<p>H1: Existe relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023 H0: No existe relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad laboral • Competencias técnicas • Iniciativa y autonomía
<p>(iv) ¿Qué relación existe entre la dimensión reconocimiento y recompensas y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023?</p>	<p>(iv) Estipular la relación que existe entre la dimensión reconocimiento y recompensas y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023</p>	<p>H1: Existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento y recompensas y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023 H0: No existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento y recompensas y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023</p>	
<p>(v) ¿Qué relación existe entre la dimensión desarrollo profesional y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023?</p>	<p>(v) Analizar la relación que existe entre la dimensión desarrollo profesional y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023.</p>	<p>H1: Existe relación significativa entre la dimensión desarrollo profesional y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023 H0: No existe relación significativa entre la dimensión desarrollo profesional y el desempeño laboral en un gobierno local en el ámbito provincial de Abancay, 2023</p>	

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable 01: CLIMA ORGANIZACIONAL

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<p>El clima organizacional se refiere al ambiente interno o entorno psicológico distintivo de cada organización. La satisfacción de las demandas y la moral de los participantes están estrechamente vinculadas al clima organizativo, que puede variar en función de cómo se sientan los participantes respecto a la organización. Puede caracterizarse como saludable o insalubre, cálido o frío, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, en función de las percepciones de los participantes sobre su relación con la organización.</p> <p>Chiavenato (2019)</p>	<p>El clima organizacional se evaluará con cinco dimensiones y se medirá con 13 indicadores en 25 ítem través de un cuestionario.</p>	D1: COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Frecuencia y calidad de las reuniones de equipo. - Acceso a la información relevante. -Retroalimentación y canales de comunicación abiertos 	<p>Escala Ordinal</p> <p>1. Nunca 2. Poco 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>
		D2: LIDERAZGO	<ul style="list-style-type: none"> - Confianza en los líderes y gerentes. -Claridad de la visión y metas de la organización. 	
		D3: RELACIONES INTERPERSONALES	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de conflicto y su gestión -Colaboración entre equipos de trabajo -Sentimiento de pertenencia -Existencia de favoritismo o discriminación. 	
		D4: RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSAS	<ul style="list-style-type: none"> - Percepción de incentivos y bonificaciones - Sensación de justicia en la distribución de recompensas 	
		D5: DESARROLLO PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades de capacitación y desarrollo. - Sentimiento de crecimiento y progreso. 	

Nota: Adaptado de RVI N° 062-2023-UCV

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

ÍTEMS		N	MP	AV	CS	S
Variable 1 : Clima organizacional		1	2	3	4	5
D1 : Comunicación						
01	¿Participa frecuentemente en reuniones de trabajo?					
02	¿En las reuniones de trabajo se tocan temas exclusivamente de trabajo?					
03	¿Tiene acceso a la información para el desarrollo normal de sus labores? (carpetas compartidas en red y/o repositorios).					
04	¿En las reuniones que participa evalúan su labor?					
05	¿Luego de una revisión y/o inspección recibe recomendaciones para mejorar su labor?					
06	¿Hace uso de la mensajería ya sea física o virtual para dar sugerencias o recibe ayuda en la ejecución de sus labores?					
D2: Liderazgo						
07	¿Considero que mi jefe inmediato siempre se preocupa por crear un ambiente laboral amigable?					
08	¿Cuándo tengo un problema relacionado con mis labores puedo acudir con mi jefe inmediato?					
09	¿Percibo que los esfuerzos del responsable de área están orientados al logro de objetivos?					
10	¿La toma de decisiones se realiza en el nivel correspondiente?					
D3: Relaciones interpersonales						
11	¿Percibe que es tratado(a) con respeto por sus compañeros?					
12	¿Para la toma de decisiones mis superiores tratan de obtener información del entorno antes de hacerlo?					
13	¿Puede contar con sus compañeros de trabajo cuando los necesita?					
14	¿En su área trabajan juntos para dar solución a los conflictos laborales?					
15	¿Me siento interesado por el desarrollo de mi área y/o oficina?					
16	¿Me siento comprometido con mi área?					
17	¿Participa usted en la toma de decisiones desde su puesto de trabajo?					
18	¿Desde su punto de vista, su jefe es flexible e imparcial ante las peticiones que se le solicitan?					
D4: Reconocimiento y recompensas						
19	¿Su compensación salarial es acorde con su experiencia y habilidades?					
20	¿Se encuentra satisfecho(a) con los beneficios que le brinda la entidad? (vacaciones, seguro, retiro,etc)					
21	¿Aquellos trabajadores que tienen un desempeño que sobresale son reconocidos?					
22	¿Considera que las recompensas y reconocimientos son distribuidos justamente?					
D5: Desarrollo profesional						
23	¿Para el desarrollo de su trabajo, recibe el entrenamiento adecuado?					
24	¿La frecuencia de capacitaciones considera usted que es apropiada?					
25	¿En la entidad existen suficientes oportunidades para escalar puestos laborales?					

ÍTEMS		N	MP	AV	CS	S
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL		1	2	3	4	5
D1: PRODUCTIVIDAD						
01	¿Puede cumplir con las metas establecidas por la entidad?					
02	¿Se considera usted un trabajador(a) veloz, generalmente es un buen productor?					
03	¿Según las políticas de la entidad su nivel de producción es acorde?					
04	¿Contribuye para cumplir con los objetivos de la gerencia?					
05	¿Logra usted conseguir las metas con la menor cantidad de recursos?					
06	¿Respecto a su desempeño es usted muy exacto, usualmente no comete errores?					
07	¿Cree usted que tiene mucho trabajo y escaso tiempo para ejecutarlo?					
D2: COMPETENCIAS TÉCNICAS						
08	¿Considera que tiene habilidades para aprender los diversos procedimientos en su jornada laboral?					
09	¿Tengo conocimiento de mis tareas o funciones específicas que debo realizar?					
10	¿Tengo conocimiento en el uso de herramientas y equipos (computador, teléfono, etc.) en forma adecuada?					
11	¿Tengo habilidades para aprender y me adapto a nuevas situaciones?					
D3: INICIATIVA Y AUTONOMÍA						
12	¿Mis compañeros toman la iniciativa para resolver problemas?					
13	¿Acepto de manera positiva la retroalimentación dada por mis superiores?					
14	¿Después de una evaluación laboral aplico las recomendaciones encomendadas?					

NUNCA (N)	MUY POCAS VECES (MP)	ALGUNAS VECES(AV)	CASI SIEMPRE(CS)	SIEMPRE(S)
1	2	3	4	5

Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Reynaldo Justino Silva Paz
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENCIA UNIVERSITARIA
Institución donde labora:	Universidad Peruana Unión
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	43520942

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Clima organizacional en una entidad estatal
Autor (a):	Idalberto Chiavenato (2019)
Objetivo:	Medir la variable clima organizacional en una entidad estatal
Administración:	Grupal
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Gobierno Local
Dimensiones:	5
Confiabilidad:	0.89
Escala:	Ordinal utilizando escala de Likert
Niveles o rango:	(Muy negativo:0-25),(Negativo:26-50),(Neutro:51-75),(Positivo:76-100),(Muy positivo:101-125).
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable clima organizacional en una entidad estatal, elaborado con base a Idalberto Chiavenato en el año 2019, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 01: CLIMA ORGANIZACIONAL

Definición de la variable:

El clima organizacional se refiere al ambiente interno o entorno psicológico distintivo de cada organización. La satisfacción de las demandas y la moral de los participantes están estrechamente vinculadas al clima organizativo, que puede variar en función de cómo se sientan los participantes respecto a la organización. Puede caracterizarse como saludable o insalubre, cálido o frío, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, en función de las percepciones de los participantes sobre su relación con la organización. La noción de clima organizativo engloba diversos elementos estructurales, como el tipo de organización, la tecnología empleada, las normas de la empresa, los objetivos operativos, los reglamentos internos y las actitudes de comportamiento social influidas o respaldadas por variables sociales. Motivadas o sancionadas por consideraciones sociales (Chiavenato, 2019).

Dimensión 1: Comunicación

Esta dimensión se refiere a las redes de comunicación existentes en la entidad y al nivel de accesibilidad de los empleados para expresar sus quejas a la dirección (Vera & Suárez, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Frecuencia y calidad de las reuniones de equipo	¿Participa frecuentemente en reuniones de trabajo?	4	4	4	
	¿En las reuniones de trabajo se tocan temas exclusivamente de trabajo?	4	4	4	

Acceso a la información relevante	¿Tiene acceso a la información para el desarrollo normal de sus labores? (carpetas compartidas en red y/o repositorios).	4	4	4	
Retroalimentación y canales de comunicación abiertos.	¿En las reuniones que participa evalúan su labor?	4	4	4	
	¿Luego de una revisión y/o inspección recibe recomendaciones para mejorar su labor?	4	4	4	
	¿Hace uso de la mensajería ya sea física o virtual para dar sugerencias o recibe ayuda en la ejecución de sus labores?	4	4	4	

Dimensión 2: Liderazgo

Esta dimensión se refiere al ejercicio de influencia por parte de los individuos, en particular los que ocupan puestos de autoridad, con el fin de guiar y dirigir a otros hacia la consecución de los resultados deseados. La ausencia de un patrón predeterminado es atribuible a varios factores contextuales del entorno social, incluidos, entre otros, los valores, las normas y los procesos (Vera & Suárez ,2018).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Confianza en los líderes y gerentes	¿Considero que mi jefe inmediato siempre se preocupa por crear un ambiente laboral amigable?	4	4	4	
	¿Cuándo tengo un problema relacionado con mis labores puedo acudir con mi jefe inmediato?	4	4	4	
Claridad de la visión y metas de la organización	¿Percibo que los esfuerzos del responsable de área están orientados al logro de objetivos??	4	4	4	
	¿La toma de decisiones se realiza en el nivel correspondiente?	4	4	4	

Dimensión 3: Relaciones interpersonales

Existe dos categorías distintas de relaciones interpersonales: la primera es la relación interpersonal positiva, caracterizada por una atmósfera propicia y enriquecedora, marcada por el aprecio y la cordialidad. En este contexto, los individuos están dotados de las habilidades necesarias para abordar y resolver eficazmente los retos que puedan surgir, mitigando así los niveles de estrés. El segundo tipo de relación interpersonal se caracteriza por interacciones negativas derivadas de problemas de comunicación e intereses divergentes entre el personal sanitario. Estos factores contribuyen a la fragmentación del equipo de trabajo (Cordero et al.,2019).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
-Nivel de conflicto y su gestión	¿Percibe que es tratado(a) con respeto por sus compañeros?	4	4	4	
	¿Para la toma de decisiones mis superiores tratan de obtener información del entorno antes de hacerlo?	4	4	4	
-Colaboración entre equipos de trabajo	¿Puede contar con sus compañeros de trabajo cuando los necesita?	4	4	4	
	En su área trabajan juntos para dar solución a los conflictos laborales	4	4	4	

-Sentimiento de pertenencia	¿Me siento comprometido con mi área?	4	4	4	
-Existencia de favoritismo o discriminación	¿Participa usted en la toma de decisiones desde su puesto de trabajo?	4	4	4	
	¿Desde su punto de vista que su jefe es flexible e imparcial ante las peticiones que se le solicitan?	4	4	4	

Dimensión 4: Reconocimiento y recompensas

La organización tiene la capacidad de dar prioridad a las críticas y los castigos, al tiempo que promueve recompensas e incentivos para fomentar la consecución de los resultados deseados. Además, la organización permite a los individuos ejercer su propia discreción a la hora de determinar su enfoque preferido del trabajo. La promoción de recompensas e incentivos se correlaciona positivamente con la mejora del clima (Chiavenato, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
-Percepción de incentivos y bonificaciones	¿Su compensación salarial es acorde con su experiencia y habilidades?	4	4	4	
	¿Se encuentra satisfecho(a) con los beneficios que le brinda la entidad? (vacaciones, seguro, retiro, etc)	4	4	4	
	¿Aquellos trabajadores que tienen un desempeño que sobresale son reconocidos?				
-Sensación de justicia en la distribución de recompensas	¿Considera que las recompensas y reconocimientos son distribuidos justamente?	4	4	4	

Dimensión 5: Desarrollo profesional

Las realizaciones personales abarcan los viajes internos e individuales de autodescubrimiento. Independientemente de las capacidades específicas que se posean, siempre que las aspiraciones de crecimiento personal estén bien definidas, se podrá alcanzar el desarrollo del propio potencial (Barajas, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
-Oportunidades de capacitación y desarrollo	¿Para el desarrollo de su trabajo, recibe el entrenamiento adecuado?	4	4	4	
	¿La frecuencia de capacitaciones considera usted que es apropiada?	4	4	4	
-sentimiento de crecimiento y progreso	¿En la entidad existen suficientes oportunidades para escalar puestos laborales?	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr. Reynaldo Justino Silva Paz

DNI: 43520942

Especialidad del validador: Investigador RENACYT

Abancay, 06 de octubre de 2023



Firma del Experto Informante

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

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Instrumento que mide la variable 02: DESEMPEÑO LABORAL

Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Desempeño laboral en una entidad estatal
Autor (a):	Collquitt et al.
Objetivo:	Medir la variable desempeño laboral en una entidad estatal
Administración:	Grupal
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Gobierno Local
Dimensiones:	3
Confiabilidad:	0.89
Escala:	Ordinal utilizando escala de Likert
Niveles o rango:	(Muy deficiente:0-15),(Deficiente:16-30),(Aceptable:31-50)(Satisfactorio:51-65),(Excelente:66-75)
Cantidad de ítems:	14
Tiempo de aplicación:	15 minutos

Definición de la variable:

El desempeño laboral se define formalmente como el valor del conjunto de comportamientos de los empleados que contribuyen, ya sea positiva o negativamente, a la organización es decir al logro de objetivos (Collquitt et al.,2019).

Dimensión 1: Productividad laboral

Es una medida de la eficiencia con la que los trabajadores utilizan su tiempo y habilidades para producir bienes o servicios. Se calcula dividiendo la producción total o el valor generado por un trabajador durante un periodo específico por la cantidad de tiempo trabajado en ese mismo periodo. Una mayor productividad laboral es un objetivo deseado en la mayoría de los entornos laborales, ya que indica una utilización más eficaz de los recursos humanos y una mayor capacidad para generar resultados con menos esfuerzo (Noe et al.,2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
- Cumplimiento de objetivos y metas.	¿Puede cumplir con las metas establecidas por la entidad?	4	4	4	
	¿Se considera usted un trabajador(a) veloz, generalmente es un buen productor?	4	4	4	
	¿Según las políticas de la entidad su nivel de producción es acorde?	4	4	4	
	¿Contribuye para cumplir con los objetivos de la gerencia?	4	4	4	
- Eficiencia en el uso de recursos	¿Logra usted conseguir las metas con la menor cantidad de recursos?	4	4	4	
	¿Respecto a su desempeño es usted muy exacto, usualmente no comete errores?	4	4	4	
- Tiempo de respuesta a las demandas laborales	¿Cree usted que tiene mucho trabajo y escaso tiempo para ejecutarlo?	4	4	4	

Dimensión 2: Competencias técnicas

La definición de la dimensión competencias técnicas según está referido a la posesión de conocimientos especializados, habilidades y experiencia en un campo específico. Estas competencias permiten a un individuo llevar a cabo tareas, resolver problemas y tomar decisiones de manera efectiva en su área de experiencia. Son un componente fundamental en el desempeño exitoso de un trabajo o rol particular (Spencer S.M. & Spencer L.M ,2008)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
-Habilidades específicas relacionadas con el trabajo	¿Considera que tiene habilidades para aprender los diversos procedimientos en su jornada laboral?	4	4	4	
	¿Tengo conocimiento de mis tareas o funciones específicas que debo realizar?	4	4	4	
-Nivel de dominio de herramientas y tecnologías	¿Tengo conocimiento en el uso de herramientas y equipos (computador, teléfono, etc.) en forma adecuada?	4	4	4	
-Adaptación a cambios en las técnicas y conocimientos requeridos.	¿Tengo habilidades para aprender y me adapto a nuevas situaciones?	4	4	4	

Dimensión 3: INICIATIVA Y AUTONOMÍA

Se define a la iniciativa y autonomía como la habilidad y disposición de un empleado para tomar la iniciativa y actuar de manera autónoma en la realización de tareas y la toma de decisiones relacionadas con su trabajo. Esto implica la autorregulación, la toma de decisiones informadas y la capacidad de asumir la responsabilidad de lograr los objetivos laborales sin depender en exceso de una supervisión directa. Los empleados con iniciativa y autonomía laboral son valiosos para las organizaciones, ya que pueden contribuir al crecimiento y la eficiencia a través de la innovación y la toma de decisiones efectivas (Deci & Ryan, 2008).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
- Capacidad para trabajar de manera independiente	¿Mis compañeros toman la iniciativa para resolver problemas?	4	4	4	
- Aceptación de la retroalimentación y ajuste de comportamientos	¿Acepto de manera positiva la retroalimentación dada por mis superiores??	4	4	4	

	¿Después de una evaluación laboral aplico las recomendaciones encomendadas?				
--	---	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dra : Reynaldo Justino Silva Paz

DNI : 43520942

Especialidad del validador: Investigador RENACYT


Abancay, 06 de octubre de 2023

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

Pd: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

<p>SILVA PAZ, REYNALDO JUSTINO DNI 43520942</p>	<p>TÍTULO ACADÉMICO DE DOCTOR EN INGENIERÍA. MENCIÓN: CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS</p> <p>Fecha de Diploma: 24/10/2016 TIPO: <ul style="list-style-type: none"> • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 27/10/2017</p> <p>Modalidad de estudios: Duración de estudios:</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE ENTRE RÍOS ARGENTINA</p>
<p>SILVA PAZ, REYNALDO JUSTINO DNI 43520942</p>	<p>DIPLOMA DE MAGÍSTER EN BROMATOLOGÍA Y TECNOLOGÍA DE LA INDUSTRIALIZACIÓN DE ALIMENTOS</p> <p>Fecha de Diploma: 19/08/2016 TIPO: <ul style="list-style-type: none"> • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 27/10/2017</p> <p>Modalidad de estudios: Duración de estudios:</p>	<p>UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES ARGENTINA</p>

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	AMPARO ECCOÑA SOTA
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENCIA UNIVERSITARIA
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	44010833

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Clima organizacional en una entidad estatal
Autor (a):	Idalberto Chiavenato (2019)
Objetivo:	Medir la variable clima organizacional en una entidad estatal
Administración:	Grupal
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Gobierno Local
Dimensiones:	5
Confiabilidad:	0.89
Escala:	Ordinal utilizando escala de Likert
Niveles o rango:	(Muy negativo:0-25),(Negativo:26-50),(Neutro:51-75),(Positivo:76-100),(Muy positivo:101-125).
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable clima organizacional en una entidad estatal, elaborado con base a Idalberto Chiavenato en el año 2019, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 01: CLIMA ORGANIZACIONAL

Definición de la variable:

El clima organizacional se refiere al ambiente interno o entorno psicológico distintivo de cada organización. La satisfacción de las demandas y la moral de los participantes están estrechamente vinculadas al clima organizativo, que puede variar en función de cómo se sientan los participantes respecto a la organización. Puede caracterizarse como saludable o insalubre, cálido o frío, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, en función de las percepciones de los participantes sobre su relación con la organización. La noción de clima organizativo engloba diversos elementos estructurales, como el tipo de organización, la tecnología empleada, las normas de la empresa, los objetivos operativos, los reglamentos internos y las actitudes de comportamiento social influidas o respaldadas por variables sociales. Motivadas o sancionadas por consideraciones sociales (Chiavenato, 2019).

Dimensión 1: Comunicación

Esta dimensión se refiere a las redes de comunicación existentes en la entidad y al nivel de accesibilidad de los empleados para expresar sus quejas a la dirección (Vera & Suárez, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Frecuencia y calidad de las reuniones de equipo	¿Participa frecuentemente en reuniones de trabajo?	4	4	4	
	¿En las reuniones de trabajo se tocan temas exclusivamente de trabajo?	4	4	4	
Acceso a la información relevante	¿Tiene acceso a la información para el desarrollo normal de sus labores? (carpetas compartidas en red y/o repositorios).	4	4	4	

Retroalimentación y canales de comunicación abiertos.	¿En las reuniones que participa evalúan su labor?	4	4	4	
	¿Luego de una revisión y/o inspección recibe recomendaciones para mejorar su labor?	4	4	4	
	¿Hace uso de la mensajería ya sea física o virtual para dar sugerencias o recibe ayuda en la ejecución de sus labores?	4	4	4	

Dimensión 2: Liderazgo

Esta dimensión se refiere al ejercicio de influencia por parte de los individuos, en particular los que ocupan puestos de autoridad, con el fin de guiar y dirigir a otros hacia la consecución de los resultados deseados. La ausencia de un patrón predeterminado es atribuible a varios factores contextuales del entorno social, incluidos, entre otros, los valores, las normas y los procesos (Vera & Suárez ,2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Confianza en los líderes y gerentes	¿Considero que mi jefe inmediato siempre se preocupa por crear un ambiente laboral amigable?	4	4	4	
	¿Cuándo tengo un problema relacionado con mis labores puedo acudir con mi jefe inmediato?	4	4	4	
Claridad de la visión y metas de la organización	¿Percibo que los esfuerzos del responsable de área están orientados al logro de objetivos??	4	4	4	
	¿La toma de decisiones se realiza en el nivel correspondiente?	4	4	4	

Dimensión 3: Relaciones interpersonales

Existe dos categorías distintas de relaciones interpersonales: la primera es la relación interpersonal positiva, caracterizada por una atmósfera propicia y enriquecedora, marcada por el aprecio y la cordialidad. En este contexto, los individuos están dotados de las habilidades necesarias para abordar y resolver eficazmente los retos que puedan surgir, mitigando así los niveles de estrés. El segundo tipo de relación interpersonal se caracteriza por interacciones negativas derivadas de problemas de comunicación e intereses divergentes entre el personal sanitario. Estos factores contribuyen a la fragmentación del equipo de trabajo (Cordero et al.,2019).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
-Oportunidades de capacitación y desarrollo	¿Para el desarrollo de su trabajo, recibe el entrenamiento adecuado?	4	4	4	
	¿La frecuencia de capacitaciones considera usted que es apropiada?	4	4	4	
sentimiento de crecimiento y progreso	¿En la entidad existen suficientes oportunidades para escalar puestos laborales?	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dra. AMPARO ECCOÑA SOTA

DNI: 44010833

Especialidad del validador: Especialista metodóloga.

Abancay, 06 de octubre de 2023



Firma del Experto Informante

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

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Instrumento que mide la variable 02: DESEMPEÑO LABORAL

Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Desempeño laboral en una entidad estatal
Autor (a):	Collquitt et al.
Objetivo:	Medir la variable desempeño laboral en una entidad estatal
Administración:	Grupal
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Gobierno Local
Dimensiones:	3
Confiabilidad:	0.89
Escala:	Ordinal utilizando escala de Likert
Niveles o rango:	(Muy deficiente:0-15),(Deficiente:16-30),(Aceptable:31-50)(Satisfactorio:51-65),(Excelente:66-75)
Cantidad de ítems:	14
Tiempo de aplicación:	15 minutos

Definición de la variable:

El desempeño laboral se define formalmente como el valor del conjunto de comportamientos de los empleados que contribuyen, ya sea positiva o negativamente, a la organización es decir al logro de objetivos (Collquitt et al.,2019).

Dimensión 1: Productividad laboral

Es una medida de la eficiencia con la que los trabajadores utilizan su tiempo y habilidades para producir bienes o servicios. Se calcula dividiendo la producción total o el valor generado por un trabajador durante un período específico por la cantidad de tiempo trabajado en ese mismo período. Una mayor productividad laboral es un objetivo deseado en la mayoría de los entornos laborales, ya que indica una utilización más eficaz de los recursos humanos y una mayor capacidad para generar resultados con menos esfuerzo (Noe et al.,2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
- Cumplimiento de objetivos y metas.	¿Puede cumplir con las metas establecidas por la entidad?	4	4	4	
	¿Se considera usted un trabajador(a) veloz, generalmente es un buen productor?	4	4	4	
	¿Según las políticas de la entidad su nivel de producción es acorde?	4	4	4	
	¿Contribuye para cumplir con los objetivos de la gerencia?	4	4	4	
- Eficiencia en el uso de recursos	¿Logra usted conseguir las metas con la menor cantidad de recursos?	4	4	4	
	¿Respecto a su desempeño es usted muy exacto, usualmente no comete errores?	4	4	4	
- Tiempo de respuesta a las demandas laborales	¿Cree usted que tiene mucho trabajo y escaso tiempo para ejecutarlo?	4	4	4	

Dimensión 2: Competencias técnicas

La definición de la dimensión competencias técnicas según está referido a la posesión de conocimientos especializados, habilidades y experiencia en un campo específico. Estas competencias permiten a un individuo llevar a cabo tareas, resolver problemas y tomar decisiones de manera efectiva en su área de experiencia. Son un componente fundamental en el desempeño exitoso de un trabajo o rol particular (Spencer S.M. & Spencer L.M ,2008)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
-Habilidades específicas relacionadas con el trabajo	¿Considera que tiene habilidades para aprender los diversos procedimientos en su jornada laboral?	4	4	4	
	¿Tengo conocimiento de mis tareas o funciones específicas que debo realizar?	4	4	4	
-Nivel de dominio de herramientas y tecnologías	¿Tengo conocimiento en el uso de herramientas y equipos (computador, teléfono, etc.) en forma adecuada?	4	4	4	
-Adaptación a cambios en las técnicas y conocimientos requeridos.	¿Tengo habilidades para aprender y me adapto a nuevas situaciones?	4	4	4	

Dimensión 3: INICIATIVA Y AUTONOMÍA

Se define a la iniciativa y autonomía como la habilidad y disposición de un empleado para tomar la iniciativa y actuar de manera autónoma en la realización de tareas y la toma de decisiones relacionadas con su trabajo. Esto implica la autorregulación, la toma de decisiones informadas y la capacidad de asumir la responsabilidad de lograr los objetivos laborales sin depender en exceso de una supervisión directa. Los empleados con iniciativa y autonomía laboral son valiosos para las organizaciones, ya que pueden contribuir al crecimiento y la eficiencia a través de la innovación y la toma de decisiones efectivas (Deci & Ryan, 2008).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
- Capacidad para trabajar de manera independiente	¿Mis compañeros toman la iniciativa para resolver problemas?	4	4	4	
- Aceptación de la retroalimentación y	¿Acepto de manera positiva la retroalimentación dada por mis superiores??	4	4	4	

ajuste de comportamientos					
	¿Después de una evaluación laboral aplico las recomendaciones encomendadas?				

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dra : Amparo Ecoña Sota

DNI : 44010833

Especialidad del validador: Especialista metodóloga.

Abancay, 06 de octubre de 2023

- 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

Firma del Experto Informante

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

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaspacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ECCOÑA SOTA, AMPARO DNI 44010833	MEDICO VETERINARIO Y ZOOTECNISTA Fecha de diploma: 20/07/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC PERU
ECCOÑA SOTA, AMPARO DNI 44010833	BACHILLER EN MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA Fecha de diploma: 22/12/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC PERU
ECCOÑA SOTA, AMPARO DNI 44010833	TÍTULO DE DOCTORA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EXACTAS ÁREA CIENCIAS BIOLÓGICAS Fecha de Diploma: 11/03/2019 TIPO: <ul style="list-style-type: none"> • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 19/12/2019 Modalidad de estudios: Duración de estudios:	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA ARGENTINA

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Luis Alberto Hinojosa Ramirez
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia educación superior
Institución donde labora:	Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Abancay
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	42753251

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Clima organizacional en una entidad estatal
Autor (a):	Idalberto Chiavenato (2019)
Objetivo:	Medir la variable clima organizacional en una entidad estatal
Administración:	Grupal
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Gobierno Local
Dimensiones:	5
Confiabilidad:	0.89
Escala:	Ordinal utilizando escala de Likert
Niveles o rango:	(Muy negativo:0-25),(Negativo:26-50),(Neutro:51-75),(Positivo:76-100),(Muy positivo:101-125).
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable clima organizacional en una entidad estatal, elaborado con base a Idalberto Chiavenato en el año 2019, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

Indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 01: CLIMA ORGANIZACIONAL

Definición de la variable:

El clima organizacional se refiere al ambiente interno o entorno psicológico distintivo de cada organización. La satisfacción de las demandas y la moral de los participantes están estrechamente vinculadas al clima organizativo, que puede variar en función de cómo se sientan los participantes respecto a la organización. Puede caracterizarse como saludable o insalubre, cálido o frío, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, en función de las percepciones de los participantes sobre su relación con la organización. La noción de clima organizativo engloba diversos elementos estructurales, como el tipo de organización, la tecnología empleada, las normas de la empresa, los objetivos operativos, los reglamentos internos y las actitudes de comportamiento social influidas o respaldadas por variables sociales. Motivadas o sancionadas por consideraciones sociales (Chiavenato, 2019).

Dimensión 1: Comunicación

Esta dimensión se refiere a las redes de comunicación existentes en la entidad y al nivel de accesibilidad de los empleados para expresar sus quejas a la dirección (Vera & Suárez, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Frecuencia y calidad de las reuniones de equipo	¿Participa frecuentemente en reuniones de trabajo?	4	4	4	
	¿En las reuniones de trabajo se tocan temas exclusivamente de trabajo?	4	4	4	

Acceso a la información relevante	¿Tiene acceso a la información para el desarrollo normal de sus labores? (carpetas compartidas en red y/o repositorios).	4	4	4	
Retroalimentación y canales de comunicación abiertos.	¿En las reuniones que participa evalúan su labor?	4	4	4	
	¿Luego de una revisión y/o inspección recibe recomendaciones para mejorar su labor?	4	4	4	
	¿Hace uso de la mensajería ya sea física o virtual para dar sugerencias o recibe ayuda en la ejecución de sus labores?	4	4	4	

Dimensión 2: Liderazgo

Esta dimensión se refiere al ejercicio de influencia por parte de los individuos, en particular los que ocupan puestos de autoridad, con el fin de guiar y dirigir a otros hacia la consecución de los resultados deseados. La ausencia de un patrón predeterminado es atribuible a varios factores contextuales del entorno social, incluidos, entre otros, los valores, las normas y los procesos (Vera & Suárez ,2018).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Confianza en los líderes y gerentes	¿Considero que mi jefe inmediato siempre se preocupa por crear un ambiente laboral amigable?	4	4	4	
	¿Cuándo tengo un problema relacionado con mis labores puedo acudir con mi jefe inmediato?	4	4	4	
Claridad de la visión y metas de la organización	¿Perdibo que los esfuerzos del responsable de área están orientados al logro de objetivos??	4	4	4	
	¿La toma de decisiones se realiza en el nivel correspondiente?	4	4	4	

Dimensión 3: Relaciones interpersonales

Existe dos categorías distintas de relaciones interpersonales: la primera es la relación interpersonal positiva, caracterizada por una atmósfera propicia y enriquecedora, marcada por el aprecio y la cordialidad. En este contexto, los individuos están dotados de las habilidades necesarias para abordar y resolver eficazmente los retos que puedan surgir, mitigando así los niveles de estrés. El segundo tipo de relación interpersonal se caracteriza por interacciones negativas derivadas de problemas de comunicación e intereses divergentes entre el personal sanitario. Estos factores contribuyen a la fragmentación del equipo de trabajo (Cordero et al.,2019).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
-Nivel de conflicto y su gestión	¿Perdibo que es tratado(a) con respeto por sus compañeros?	4	4	4	
	¿Para la toma de decisiones mis superiores tratan de obtener información del entorno antes de hacerlo?	4	4	4	
-Colaboración entre equipos de trabajo	¿Puede contar con sus compañeros de trabajo cuando los necesita?	4	4	4	
	En su área trabajan juntos para dar solución a los conflictos laborales	4	4	4	

-Sentimiento de pertenencia	¿Me siento comprometido con mi área?	4	4	4	
-Existencia de favoritismo o discriminación	¿Participa usted en la toma de decisiones desde su puesto de trabajo?	4	4	4	
	¿Desde su punto de vista que su jefe es flexible e imparcial ante las peticiones que se le solicitan?	4	4	4	

Dimensión 4: Reconocimiento y recompensas

La organización tiene la capacidad de dar prioridad a las críticas y los castigos, al tiempo que promueve recompensas e incentivos para fomentar la consecución de los resultados deseados. Además, la organización permite a los individuos ejercer su propia discreción a la hora de determinar su enfoque preferido del trabajo. La promoción de recompensas e incentivos se correlaciona positivamente con la mejora del clima (Chiavenato, 2019).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
-Percepción de incentivos y bonificaciones	¿Su compensación salarial es acorde con su experiencia y habilidades?	4	4	4	
	¿Se encuentra satisfecho(a) con los beneficios que le brinda la entidad? (vacaciones, seguro, retiro, etc)	4	4	4	
	¿Aquellos trabajadores que tienen un desempeño que sobresale son reconocidos?				
-Sensación de justicia en la distribución de recompensas	¿Considera que las recompensas y reconocimientos son distribuidos justamente?	4	4	4	

Dimensión 5: Desarrollo profesional

Las realizaciones personales abarcan los viajes internos e individuales de autodescubrimiento. Independientemente de las capacidades específicas que se posean, siempre que las aspiraciones de crecimiento personal estén bien definidas, se podrá alcanzar el desarrollo del propio potencial (Barajas, 2020).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
-Oportunidades de capacitación y desarrollo	¿Para el desarrollo de su trabajo, recibe el entrenamiento adecuado?	4	4	4	
	¿La frecuencia de capacitaciones considera usted que es apropiada?	4	4	4	
-sentimiento de crecimiento y progreso	¿En la entidad existen suficientes oportunidades para escalar puestos laborales?	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr. Reynaldo Justino Silva Paz

DNI: 43520942

Especialidad del validador: Especialista metodóloga.

Abancay, 06 de octubre de 2023



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

Pd. el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Vuolilainen & Liikkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Instrumento que mide la variable 02: DESEMPEÑO LABORAL

Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Desempeño laboral en una entidad estatal
Autor (a):	Collquitt et al.
Objetivo:	Medir la variable desempeño laboral en una entidad estatal
Administración:	Grupal
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Gobierno Local
Dimensiones:	3
Confiabilidad:	0.89
Escala:	Ordinal utilizando escala de Likert
Niveles o rango:	(Muy deficiente:0-15),(Deficiente:16-30),(Aceptable:31-50)(Satisfactorio:51-65),(Excelente:66-75)
Cantidad de ítems:	14
Tiempo de aplicación:	15 minutos

Definición de la variable:

El desempeño laboral se define formalmente como el valor del conjunto de comportamientos de los empleados que contribuyen, ya sea positiva o negativamente, a la organización es decir al logro de objetivos (Collquitt et al.,2019).

Dimensión 1: Productividad laboral

Es una medida de la eficiencia con la que los trabajadores utilizan su tiempo y habilidades para producir bienes o servicios. Se calcula dividiendo la producción total o el valor generado por un trabajador durante un período específico por la cantidad de tiempo trabajado en ese mismo período. Una mayor productividad laboral es un objetivo deseado en la mayoría de los entornos laborales, ya que indica una utilización más eficaz de los recursos humanos y una mayor capacidad para generar resultados con menos esfuerzo (Noe et al.,2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
- Cumplimiento de objetivos y metas.	¿Puede cumplir con las metas establecidas por la entidad?	4	4	4	
	¿Se considera usted un trabajador(a) veloz, generalmente es un buen productor?	4	4	4	
	¿Según las políticas de la entidad su nivel de producción es acorde?	4	4	4	
	¿Contribuye para cumplir con los objetivos de la gerencia?	4	4	4	
- Eficiencia en el uso de recursos	¿Logra usted conseguir las metas con la menor cantidad de recursos?	4	4	4	
	¿Respecto a su desempeño es usted muy exacto, usualmente no comete errores?	4	4	4	
- Tiempo de respuesta a las demandas laborales	¿Cree usted que tiene mucho trabajo y escaso tiempo para ejecutarlo?	4	4	4	

Dimensión 2: Competencias técnicas

La definición de la dimensión competencias técnicas según está referido a la posesión de conocimientos especializados, habilidades y experiencia en un campo específico. Estas competencias permiten a un individuo llevar a cabo tareas, resolver problemas y tomar decisiones de manera efectiva en su área de experiencia. Son un componente fundamental en el desempeño exitoso de un trabajo o rol particular (Spencer S.M. & Spencer L.M., 2008)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
-Habilidades específicas relacionadas con el trabajo	¿Considera que tiene habilidades para aprender los diversos procedimientos en su jornada laboral?	4	4	4	
	¿Tengo conocimiento de mis tareas o funciones específicas que debo realizar?	4	4	4	
-Nivel de dominio de herramientas y tecnologías	¿Tengo conocimiento en el uso de herramientas y equipos (computador, teléfono, etc.) en forma adecuada?	4	4	4	
-Adaptación a cambios en las técnicas y conocimientos requeridos.	¿Tengo habilidades para aprender y me adapto a nuevas situaciones?	4	4	4	

Dimensión 3: INICIATIVA Y AUTONOMÍA

Se define a la iniciativa y autonomía como la habilidad y disposición de un empleado para tomar la iniciativa y actuar de manera autónoma en la realización de tareas y la toma de decisiones relacionadas con su trabajo. Esto implica la autorregulación, la toma de decisiones informadas y la capacidad de asumir la responsabilidad de lograr los objetivos laborales sin depender en exceso de una supervisión directa. Los empleados con iniciativa y autonomía laboral son valiosos para las organizaciones, ya que pueden contribuir al crecimiento y la eficiencia a través de la innovación y la toma de decisiones efectivas (Deci & Ryan, 2008).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
- Capacidad para trabajar de manera independiente	¿Mis compañeros toman la iniciativa para resolver problemas?	4	4	4	
- Aceptación de la retroalimentación y ajuste de comportamientos	¿Acepto de manera positiva la retroalimentación dada por mis superiores??	4	4	4	
	¿Después de una evaluación laboral aplico las recomendaciones encomendadas?				

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Mg : Luis Alberto Hinojosa Ramirez

DNI : 42753251

Especialidad del validador: Especialista metodólogo

Abancay, 06 de octubre de 2023

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

Pd: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liikkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Graduado	Grado o Título	Institución
<p>HINOJOSA RAMIREZ, LUIS ALBERTO DNI 42753251</p>	<p>INGENIERO DE SISTEMAS E INFORMÁTICA</p> <p>Fecha de diploma: 14/01/2013 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES PERU</p>
<p>HINOJOSA RAMIREZ, LUIS ALBERTO DNI 42753251</p>	<p>BACHILLER EN INGENIERIA DE SISTEMAS E INFORMÁTICA</p> <p>Fecha de diploma: 08/06/2012 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES PERU</p>
<p>HINOJOSA RAMIREZ, LUIS ALBERTO DNI 42753251</p>	<p>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 28/01/2022</p>	<p>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU</p>

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos

Notas

Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.02
	Tiempo transcurrido	00:00:00.05

[ConjuntoDatos1]

Advertencias

El determinante de la matriz de covarianzas es cero o aproximadamente cero. Las estadísticas basadas en su matriz inversa no se pueden calcular y se visualizan como valores perdidos por el sistema.

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	22	95,7
	Excluido ^a	1	4,3
	Total	23	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,899	,898	39

Anexo 6. Carta de presentación



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima, 12 de octubre de 2023
Carta P. 0527-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Dr
RENZO HERNAN BUSTINZA CARDENAS
GERENTE DE MEDIO AMBIENTE
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a AGUILAR MAMANI, ELIZABETH; identificada con DNI N° 46875037 y con código de matrícula N° 7002489999; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UN GOBIERNO LOCAL EN EL ÁMBITO
PROVINCIAL DE ABANCAY, 2023**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador AGUILAR MAMANI, ELIZABETH asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Helga R. Majo Marrúfo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos



GERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL, SANEAMIENTO Y SALUD
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY

"Año de la unidad, la paz y desarrollo"



Abancay, 16 octubre del 2023

CARTA N° 181-2023 -GGASS-MPA

Sra.

Elizabeth Aguilar Mamani

Presente. -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente, y a la vez comunicarle que, en respuesta a la carta de presentación, se autoriza el desarrollo del trabajo de investigación titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UN GOBIERNO LOCAL EN EL AMBITO PROVINCIAL DE ABANCAY, 2023", a su vez, recalcar que la información recabada para dicho estudio es eminentemente con fines académicos, los mismos que serán de absoluta confidencialidad; los resultados deberán ser presentados a la institución al finalizar la investigación para los fines que estime pertinente.

Por lo antes expuesto, se le otorga todas las facilidades del caso, con la finalidad que pueda desarrollar sin contratiempos la respectiva investigación, salvaguardando siempre la integridad y seguridad de nuestro personal y respetando las normas institucionales.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atte.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY
GERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL, SANEAMIENTO Y SALUD

MVZ. Renzo H. Bastinza Cárdenas
GERENTE



Anexo 8. Base de datos

UNIDAD	BASE DE DATOS																								
	V1: CLIMA ORGANIZACIONAL																								
	DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN						DIMENSIÓN LIDERAZGO				RELACIONES INTERPERSONALES								RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSAS				DESARROLLO PROFESIONAL		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
E1	5	4	1	1	5	4	4	5	5	5	4	2	5	5	5	3	2	4	1	2	1	2	1	2	5
E2	5	5	1	2	4	5	4	3	2	3	3	2	2	4	5	5	4	2	1	4	1	1	3	2	5
E3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1	1	1	2	1	2	5
E4	1	5	1	5	3	4	5	4	3	2	5	3	3	4	5	5	1	4	1	1	1	1	1	2	1
E5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	4	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	5
E6	5	4	1	5	2	5	5	2	2	1	1	4	3	5	5	5	1	2	1	4	1	2	1	2	5
E7	1	5	4	5	2	3	5	4	2	4	4	4	3	5	5	5	1	4	1	1	1	1	3	2	1
E8	2	5	1	4	3	5	5	3	4	2	4	3	5	5	5	5	1	3	1	1	1	1	1	2	2
E9	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	5	4	2	3	1	1	1	1	2	4	2
E10	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2	2	2	4	1	1	2	1	3
E11	5	5	4	5	4	4	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	2	1	2	3	1	2	2	5
E12	4	5	2	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	1	1	3	2	5	3	4
E13	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	1	3	3	5	5	5
E14	5	5	4	3	4	2	5	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	1	1	2	2	2	2	5
E15	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	4	5	5
E16	4	4	3	4	4	4	5	5	2	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4
E17	5	4	3	4	3	3	3	2	3	3	5	3	2	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1	3	5
E18	4	4	5	3	4	1	5	5	4	3	5	2	4	3	4	5	4	5	2	2	3	3	2	3	4
E19	3	4	5	5	4	2	3	3	4	3	4	5	5	3	3	2	3	4	5	3	1	4	5	4	3
E20	3	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	5	5	4	3	2	4	1	1	3	5	3

E21	4	5	3	3	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	
E22	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	2	4	4	5	5	4
E23	4	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4
E24	3	3	4	5	3	2	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	1	1	2	1	1	5	3
E25	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	1	2	3	1	2	3	3
E26	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	1	1	2	1	4	1	3
E27	3	4	4	3	4	1	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	3	2	4	5	3
E28	3	3	4	3	5	1	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	1	5	1	1	3	3	2	3	3
E29	3	3	2	2	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	5	4	3	4	2	1	2	2	3	3	3
E30	3	3	2	4	1	2	2	2	4	3	4	2	3	3	5	5	4	2	2	3	2	2	2	2	3
E31	4	5	2	5	4	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	3	2	3	2	3	2	4
E32	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4	4	5	5	4	4	1	4	2	2	3	2	3
E33	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	2	4	3	3	3	3	4
E34	1	1	4	1	3	4	4	3	5	1	3	4	4	5	5	5	1	4	1	1	2	1	4	2	1
E35	1	1	3	1	3	4	4	3	5	1	4	4	5	5	5	5	1	4	1	1	2	1	3	2	1
E36	3	1	1	3	5	5	1	3	1	5	5	2	3	5	3	5	3	3	1	2	2	1	3	1	3
E37	2	4	3	2	5	1	1	1	5	5	4	1	5	4	2	5	5	1	5	3	2	1	1	1	2
E38	4	5	2	3	4	2	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	1	4	3	4	1	1	1	4	4
E39	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4
E40	5	5	3	4	5	2	5	5	2	3	5	3	4	5	4	5	5	3	4	1	3	3	4	3	5
E41	5	4	2	2	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	3	2	1	1	1	5
E42	5	5	2	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	2	1	1	3	3	5
E43	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	1	5	5	4	2	5
E44	3	4	3	4	5	3	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	1	2	1	1	4	3	3
E45	5	2	3	5	3	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	1	3	1	1	1	1	5
E46	5	5	1	4	4	2	4	5	3	1	3	2	2	2	2	5	5	3	2	1	3	1	1	1	5
E47	2	2	1	2	2	1	1	1	3	3	4	2	2	2	2	3	3	1	1	1	3	1	1	2	2
E48	4	2	1	2	4	2	3	3	2	2	4	2	3	3	1	3	2	3	1	3	1	1	1	1	4

E49	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	1	5	1	3	1	1	1	1	5
E50	5	4	4	5	4	4	4	3	3	2	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	1	1	4	5	5
E51	5	4	1	3	4	3	2	8	5	5	3	2	1	1	1	2	2	1	2	3	1	2	1	4	5
E52	3	5	1	1	2	1	5	5	2	1	5	1	5	5	5	2	5	5	1	5	1	1	1	2	3
E53	5	4	1	3	5	3	5	3	5	2	2	1	1	1	3	5	2	1	1	3	1	1	1	1	5
E54	2	1	2	2	1	1	5	5	3	3	4	1	1	1	4	4	5	2	1	4	2	1	1	1	2
E55	5	4	5	5	5	3	5	5	3	2	5	1	3	5	5	5	3	5	1	1	1	1	1	4	5
E56	3	5	1	2	3	4	5	4	5	4	5	2	5	4	5	5	4	5	1	3	1	1	1	1	3
E57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	1	5
E58	2	2	4	3	2	2	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	1	1	1	1	1	1	2
E59	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5
E60	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	2	4
E61	5	4	3	3	4	2	4	5	4	4	3	3	4	3	4	5	2	4	2	4	1	1	4	2	5
E62	4	5	1	3	4	1	3	4	3	3	4	2	3	2	4	4	4	3	1	1	12	2	2	2	4
E63	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	2	2	2	2	4	5	5
E64	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5
E65	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3
E66	5	4	3	4	2	2	3	3	5	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	5
E67	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
E68	5	5	3	3	4	3	5	5	3	4	2	5	1	5	5	5	4	2	1	1	1	1	3	5	5
E69	2	4	3	1	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	3	2	2	1	2
E70	2	4	3	3	4	3	4	5	5	5	3	4	1	5	5	5	2	1	1	4	1	1	3	5	2
E71	3	5	5	3	1	2	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	3	3	1	2	3	2	1	1	3
E72	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
E73	1	5	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3	5	5	2	3	5	4	5	5	5	1	1	5	1
E74	4	3	1	1	3	1	2	5	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4	1	4	3	4	2	1	4
E75	1	2	2	3	5	2	5	4	2	3	5	1	4	3	4	4	1	3	1	2	1	4	1	2	1
E76	5	4	2	3	3	2	5	4	3	4	1	2	1	2	5	5	5	3	1	1	1	2	3	3	5

E77	5	4	1	4	3	2	3	4	3	5	4	2	4	3	3	3	5	3	2	3	3	2	3	4	5
E78	5	4	2	3	3	2	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	1	2	1	1	1	2	2	1	5
E79	5	5	3	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	2	3	1	5	1	1	1	1	5
E80	5	4	1	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	1	5	1	2	1	1	5
E81	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	5	1	1	1	1	5
E82	3	4	1	4	4	2	4	4	5	4	4	3	3	2	5	5	4	4	1	4	2	1	2	1	3
E83	5	4	4	4	4	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	1	2	2	2	2	4	5
E84	5	5	2	4	5	5	4	3	4	5	5	5	2	4	5	5	5	4	2	1	3	2	3	5	5
E85	5	5	3	1	3	3	2	3	1	1	3	2	3	2	1	1	2	3	1	4	1	3	2	1	5
E86	2	4	2	2	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	1	3	1	1	1	1	1	2
E87	2	4	2	2	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	1	3	1	1	1	1	1	1	2
E88	5	4	4	2	3	2	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	3	5	5	2	3	4	5	1	5
E89	1	1	2	2	1	1	4	2	1	1	3	1	2	2	2	2	1	2	3	4	2	1	1	2	1
E90	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
E91	5	5	3	3	2	5	5	5	2	3	5	3	5	5	5	5	1	2	3	4	5	5	5	3	5
E92	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	5	4	2	1	5	5
E93	5	5	3	5	2	3	3	5	4	2	5	4	4	5	5	5	4	4	4	2	1	2	2	4	5
E94	4	4	1	4	5	4	5	5	3	4	5	2	4	4	2	5	5	1	2	3	2	3	2	3	4
E95	5	5	2	5	5	5	5	2	2	2	5	2	5	5	5	5	5	2	2	5	1	2	1	1	5
E96	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5
E97	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4
E98	3	3	4	1	1	3	1	3	1	1	4	3	3	3	4	3	5	2	1	2	1	2	2	1	3
E99	3	3	2	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	3	4	1	3
E100	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
E101	3	3	4	1	4	5	1	1	2	2	5	2	5	5	5	5	5	3	1	2	3	2	3	3	3



UNIDAD	DESEMPEÑO LABORAL													
	DIMENSION: PRODUCTIVIDAD LABORAL							DIMENSION: COMPETENCIAS TÉCNICAS				DIMENSIÓN: INICIATIVA Y AUTONOMIA		
	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39
E1	5	4	4	5	5	4	5	2	4	2	5	4	5	5
E2	5	5	3	5	4	3	3	4	5	4	5	3	3	5
E3	5	5	2	5	5	3	5	5	5	4	3	3	5	5
E4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	2	5	2	3	4
E5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	1	5	5
E6	5	5	2	5	5	1	5	5	5	4	5	4	5	5
E7	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5
E8	5	5	2	5	3	3	3	5	4	3	5	3	2	4
E9	4	5	3	4	5	3	3	5	4	5	5	2	3	4
E10	2	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	2	3	4
E11	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
E12	5	3	4	5	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5
E13	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
E14	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5
E15	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
E16	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
E17	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4
E18	5	3	4	5	4	2	3	3	4	5	5	3	4	5
E19	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
E20	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	1	5	5
E21	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5	4
E22	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4

E23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
E24	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	3	4	4
E25	5	5	4	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5
E26	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4
E27	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5
E28	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4
E29	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
E30	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
E31	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	3	5	4
E32	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	3	5	5
E33	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5
E34	5	5	4	5	5	3	2	5	5	5	5	3	5	5
E35	5	5	4	5	5	3	2	5	5	5	5	3	5	5
E36	5	5	4	5	4	5	4	5	5	2	5	5	1	5
E37	5	3	5	4	5	3	3	5	5	5	5	3	1	5
E38	4	3	3	4	2	3	3	4	5	1	4	4	2	2
E39	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	3	4	4
E40	5	5	4	5	4	4	2	5	4	3	5	3	4	5
E41	2	2	2	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3
E42	5	5	4	5	5	5	3	3	5	3	2	5	2	4
E43	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5
E44	4	4	2	3	3	4	4	5	3	3	5	3	4	4
E45	2	3	2	1	2	3	2	3	4	1	4	2	1	2
E46	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
E47	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5
E48	5	5	3	5	4	3	2	3	3	5	3	2	4	5
E49	5	5	5	5	5	2	1	4	5	5	2	3	4	5
E50	3	5	4	5	3	5	3	5	4	3	5	4	5	5

E51	5	4	5	3	5	2	4	3	5	5	5	4	5	5
E52	5	3	4	2	4	1	3	5	5	1	4	5	3	4
E53	5	5	1	5	5	5	4	5	3	5	3	1	1	5
E54	2	4	1	3	3	3	4	2	5	5	3	3	3	2
E55	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4
E56	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	2	5	5
E57	3	3	3	4	5	3	2	3	4	5	3	4	4	4
E58	5	5	5	5	5	4	1	5	5	4	5	4	5	4
E59	5	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	3	3	3
E60	4	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4
E61	3	4	4	4	5	4	2	4	4	2	4	3	3	5
E62	1	4	3	4	3	3	2	4	4	5	5	4	5	5
E63	5	5	4	4	4	3	2	4	5	5	5	4	5	5
E64	2	5	5	5	2	4	1	5	5	5	5	5	5	5
E65	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
E66	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	5
E67	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5
E68	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	1	5	5
E69	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3
E70	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	1	5	5	5
E71	4	3	4	5	3	3	1	5	5	5	5	3	5	5
E72	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5
E73	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5	3	3	5	5
E74	3	4	3	3	2	3	3	5	5	5	4	5	5	5
E75	3	3	1	3	2	2	2	4	2	3	4	3	3	4
E76	2	5	3	4	2	2	3	3	4	2	4	1	5	5
E77	3	3	3	2	4	4	2	4	3	3	4	3	3	2
E78	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3

E79	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E80	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
E81	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5
E82	5	3	2	3	2	4	4	3	4	3	4	3	5	5
E83	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	3	5
E84	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5
E85	5	4	1	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3
E86	5	5	5	1	3	2	2	5	5	2	5	3	5	5
E87	5	5	5	1	3	2	2	5	5	3	5	3	5	5
E88	5	4	5	3	3	3	2	4	5	3	5	4	5	5
E89	1	3	1	1	12	1	2	1	2	3	2	2	1	3
E90	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4
E91	5	5	3	4	4	4	3	5	5	2	3	3	3	4
E92	5	5	2	5	1	2	4	5	5	5	5	5	1	2
E93	5	5	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	5
E94	2	5	3	4	3	3	3	2	5	1	4	2	4	5
E95	5	3	3	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5
E96	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5
E97	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
E98	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3	5	3	5	3
E99	5	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	5	5
E100	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
E101	3	4	2	5	5	3	4	5	5	5	5	1	5	5

Anexo 9. Certificado de conducta responsable en investigación (CRI)

ELIZABETH AGUILAR MAMANI



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

Solicitar Incorporación



Conducta Responsable
en Investigación

Fecha: 13/11/2023

Seleccionar archivo Ninguno archivo selec.

Agregar foto

Eliminar foto

