



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de un
gobierno local de Apurímac, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACÁDEMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Tambraico Santi, Martha Celina (orcid.org/0009-0001-2414-192X)

ASESORES:

Mg. Villa Santillan, Maria Silvia (orcid.org/0000-0003-1971-2545)

Dr. Conteras Rivera, Robert Julio (orcid.org/0000-0003-3188-3662)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización de Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILLA SANTILLAN MARIA SILVIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024", cuyo autor es TAMBRAICO SANTI MARTHA CELINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 05 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARIA SILVIA VILLA SANTILLAN DNI: 08712710 ORCID: 0000-0003-1971-2545	Firmado electrónicamente por: MVILLAS el 10-08- 2024 20:41:52

Código documento Trilce: TRI - 0850572



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TAMBRAICO SANTI MARTHA CELINA 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 los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024", 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
MARTHA CELINA TAMBRAICO SANTI DNI: 76265587 ORCID: 0009-0001-2414-192X	Firmado electrónicamente por: MCTAMBRAICOSAT el 05-08-2024 09:14:37

Código documento Trilce: TRI - 0850571

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi hermano Anderson, quien ha sido mi apoyo en este camino hacia la excelencia académica. A mis padres Crispin y Luisa, por su amor, paciencia y constante apoyo durante todos estos meses de ardua investigación. Y a mí misma, por el esfuerzo constante, la determinación y la voluntad de nunca rendirme en busca de alcanzar mis metas académicas

Agradecimiento

A todos los investigadores cuyo trabajo ha servido como referencia fundamental para esta investigación. A mi asesora, por su invaluable orientación a lo largo de este proceso académico. Y a todas las personas que participaron en la encuesta, por su disposición colaboración y contribución que enriqueció este estudio de manera significativa.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	11
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	32
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	47

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Niveles de percepción de la variable clima organizacional y sus dimensiones	16
Tabla 2 Niveles de percepción de la variable desempeño laboral y sus dimensiones	18
Tabla 3 Clima organizacional y desempeño laboral en el gobierno local de Apurímac	19
Tabla 4 Ambiente y desempeño laboral en el gobierno local de Apurímac	20
Tabla 5 Motivación y sentido de pertenencia y desempeño laboral en el gobierno local de Apurímac	21
Tabla 6 Gestión de recurso humano y desempeño laboral en el gobierno local de Apurímac	22
Tabla 7 Desarrollo profesional y desempeño laboral en el gobierno local de Apurímac	23
Tabla 8 Dirección – liderazgo y desempeño laboral en el gobierno local de Apurímac	24
Tabla 9 Prueba de normalidad Kolmogorov - Smirnov	25
Tabla 10 Significancia y correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral	26
Tabla 11 Significancia y correlación entre el ambiente y el desempeño laboral	27
Tabla 12 Significancia y correlación entre la motivación y sentido de pertenencia y el desempeño laboral	28
Tabla 13 Significancia y correlación entre la gestión de recurso humano y el desempeño laboral	29

Tabla 14 Significancia y correlación entre el desarrollo profesional y el desempeño
laboral 30

Tabla 15 Significancia y correlación entre la dirección-liderazgo y el desempeño
laboral 31

Resumen

El aporte del estudio de investigación es al “trabajo decente y crecimiento económico” del Objetivo Desarrollo Sostenible (ODS). Se investigó con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, en donde se empleó una metodología de enfoque cuantitativo, tipo básica, de nivel correlacional, diseño no experimental con corte transversal. En una población de 156 trabajadores administrativos, los datos fueron recolectados a través de cuestionarios estructurados con alto nivel de confiabilidad, validados por jueces expertos aplicados a una muestra de 120 colaboradores del gobierno local. Los resultados estadísticos arrojan que el 72,5% percibe alto nivel de clima organizacional y 71,7% de trabajadores alto nivel de desempeño laboral. Para la medición de la correlación se aplicó el coeficiente de Rho Spearman con un valor de $p = 0,000 < 0.05$ y $r = 0.770$ que indica que existe una relación significativa alta y directa entre las variables de estudio. Se concluye que a mayor clima organizacional mayor es el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, cultura organizacional.

Abstract

The contribution of the research study is to “decent work and economic growth” of the Sustainable Development Goal (SDG). The objective of the research was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the workers of a local government of Apurimac, where a quantitative approach methodology was used, basic type, correlational level, non-experimental design with cross-sectional cut. In a population of 156 administrative workers, data were collected through structured questionnaires with a high level of reliability, validated by expert judges applied to a sample of 120 local government collaborators. The statistical results show that 72.5% perceive a high level of organizational climate and 71.7% of workers perceive a high level of job performance. To measure the correlation, the Rho Spearman coefficient was applied with a value of $p = 0.000 < 0.05$ and $r = 0.770$, which indicates that there is a high and direct significant relationship between the study variables. It is concluded that the better the organizational climate, the better the job performance of the workers of the local government of Apurimac.

Keywords: Organizational climate, work performance, organizational culture.

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional y desempeño laboral son aspectos que influyen en el éxito de una institución, comprender la relación entre estos dos factores es crucial para determinar como un ambiente laboral impacta en la habilidad que tiene la institución para alcanzar sus objetivos eficientemente.

En Colombia se realizaron investigaciones referentes a las dos variables y los resultados reflejaron que la falta de comunicación efectiva en las entidades genera conflictos y malos entendidos que traen consigo la disminución del desempeño laboral de los trabajadores (Manjarrés et al., 2013). Asimismo, las políticas de gestión del rendimiento en Latinoamérica se centran principalmente en los resultados y no en las condiciones en las que los trabajadores puedan llegar a alcanzar sus objetivos, estas condiciones incluyen la carencia de herramientas tecnológicas y la falta de comunicación efectiva, lo que para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2020) conlleva a que los empleados no se dediquen a cumplir eficientemente con sus deberes como servidores públicos debido a la limitada disponibilidad de los factores relacionados al clima organizacional, abriendo así brechas sociales (Alessandro, 2020).

En el ámbito nacional, la Ley N° 30057 definido como un sistema de administración de recursos humanos del estado regula el clima laboral en las entidades públicas. Sin embargo, a pesar de que se han emitido lineamientos y directivas relacionadas como el plan de acción de buenas prácticas de cultura y clima laboral aprobado por el Ministerio de Economía y Finanzas, con el objetivo de mejorar la gestión del proceso, éstas no son efectivamente cumplidas pues según lo referido las organizaciones se tiene una baja percepción del clima organizativo por parte de los empleados lo que repercute en su rendimiento, siendo las principales causas el entorno laboral, la deficientes relaciones interpersonales que se dan con los jefes y los limitados espacios laborales considerados como factor ambiental (Mendoza, 2019).

Así también, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2019) la evaluación promedio de las instituciones estatales por parte de la colectividad es considerada 67% inadecuada, siendo el 49% de este valor a nivel municipal, donde

los elementos de transparencia en la utilización de recursos y la prestación de servicio son los elementos con mayor percepción negativa por parte de la población, esto se relaciona con el hecho de que la medición del desempeño en las instituciones ayuda a proporcionar métricas de eficiencia de los servidores públicos, pero no de índices de calidad.

En el gobierno local de Apurímac se observó que los factores para crear un buen clima organizacional son limitados, en primer lugar con respecto a la infraestructura, la institución tiene ambientes de trabajo que superan el aforo máximo de escritorios y personas siendo la falta espacio una limitante para el buen desenvolvimiento de sus funciones; en segundo lugar la comunicación entre los trabajadores no son asertivas provocándose conflictos debido a la forma en que se emiten los pedidos, las aclaraciones, las sugerencias, así como a la disposición de los documentos; en tercer lugar se observó que la autonomía de trabajadores es limitada, debido a que las decisiones descienden desde el nivel estratégico, por lo que el trabajo es influenciado por sus superiores; en cuarto lugar en la institución es incierta la existencia de medios que propicien motivación a los trabajadores, en consecuencia, la población considera no óptimo el desempeño de los servidores.

Conforme a las implicaciones formuladas con anterioridad el problema general planteado fue ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024? y como problemas específicos formulados; PE-1 ¿Cuál es la relación que existe entre el ambiente y el desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024?, PE- 2 ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación – sentido de pertenencia y el desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024?, PE-3 ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de recurso humano y el desempeño en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024?, PE-4 ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024?, PE- 5 ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección - liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024?.

La justificación de la investigación desde un enfoque teórico se da porque específicamente en el gobierno local de Apurímac, no se han encontrado estudios con las variables a pesar de que ya existen otros estudios sobre este tema en otras instituciones, por lo que este estudio aportará información; de forma práctica debido a que la investigación ayudará a concientizar al alcalde y gerente la importancia del cumplimiento de las directivas de la Ley N° 30057 y la guía propuesta por la PCM (2017), sustentadas en la teoría humanista; de forma metodológica debido a que la aplicación de los instrumentos de investigación servirán para futuros estudios; de forma social debido a que la investigación se sustenta en el impacto positivo que tendrá en la administración pública, por medio de la concientización al alcalde y gerente con referencia al clima organizacional y la relación que está tiene de forma directa con el desempeño del personal administrativo del gobierno local.

El objetivo general formulado para la investigación fue “determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024” y los objetivos específicos: OE-1 “determinar la relación que existe entre el ambiente y desempeño laboral en los trabajadores”, OE-2 “determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores”, OE-3 “determinar la relación existe entre la gestión de recurso humano y el desempeño laboral en los trabajadores”, OE-4 “determinar la relación que existe entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral en los trabajadores”, OE-5 Determinar la que existe entre la dirección - liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores”.

La hipótesis general formulada para la investigación fue “existe una relación significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024” y las hipótesis específicas: HE-1 “existe una relación significativa entre el ambiente y el desempeño laboral en los trabajadores”, HE-2 “existe una relación significativa entre la motivación – sentido de pertenencia y el desempeño laboral en los trabajadores”, HE-3 “existe una relación significativa entre la gestión de recurso humano y el desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024”, HE-4 “existe una relación significativa entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral en los

trabajadores”, HE-5 “existe una relación significativa entre la dirección – liderazgo y el desempeño laboral”.

Ortiz (2022), en su estudio se propuso como objetivo conocer el grado de asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una organización en Ecuador; investigación que contó con un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, en donde empleó como instrumento al cuestionario en una población de 246 y una muestra de 150 empleados. Los resultados reflejaron una significancia positiva muy baja con un coeficiente de $r = 0.191$, comprobándose de esta manera la hipótesis general. Asimismo, se concluyó que el 34.67% percibe que cuenta con un alto nivel de clima organizacional mientras que el 43.35% percibe que cuenta con un nivel medio de desempeño.

Puruncaja (2021), en su estudio se propuso como objetivo conocer el grado de asociación que existe entre el clima organizacional y cultura organizacional en los servidores públicos de una organización pública de Ecuador; investigación de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, en donde empleó como instrumento al cuestionario en una población y en una muestra de 70 servidores públicos. Los resultados reflejaron una significancia alta entre las variables con un coeficiente de 0.772, comprobándose de esta manera la hipótesis general. Asimismo, se concluyó que el 67.7% percibe que los superiores no tiene comunicación asertiva, mientras que el 35.7% de los servidores públicos considera que son indiferentes a la segunda variable por lo que se debe mejorar las relaciones dentre colegas y subordinados y motivar al mejor desempeño.

Murillo (2020), en su investigación se propuso como objetivo general conocer el grado de asociación que existe entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en los trabajadores de una organización en Colombia; que contó con una investigación de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, en donde empleó como instrumento al cuestionario en una población y en una muestra 685 trabajadores de la organización. Los resultados reflejaron una significancia alta entre las variables con un coeficiente de 0.780, comprobándose de esta manera la hipótesis general. Asimismo, se concluyó que el 78.2% de trabajadores percibe aceptable el clima organizacional y el 67.3% percibe al liderazgo transformacional alto.

Ramirez (2020), en su estudio se propuso como objetivo conocer el grado de asociación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una entidad en México; investigación de enfoque cuantitativo, alcance correlacional, en donde se empleó como instrumento al cuestionario en una población y en una muestra de 93 colaboradores. Los resultados reflejaron una significancia, positiva entre las variables con un coeficiente de $r=0,672$, comprobándose de esta manera la hipótesis general. Asimismo, se concluyó que el 66% se considera satisfecho y el 51% considero bueno el clima organizacional.

Barrera (2021), en su estudio se propuso como objetivo conocer el grado de asociación que existe entre la comunicación interna y clima organizacional en los trabajadores de una organización en Colombia; investigación de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, en donde se empleó como instrumento al cuestionario en una población y muestra de 284 servidores. Los resultados reflejaron una significancia entre las variables con un coeficiente de $r= 0.576$, comprobándose de esta manera la hipótesis general. Asimismo, se concluyó que existe un ambiente de trabajo que promueve de manera favorable la realización personal calificado con un puntaje de 202.8 mientras que la comunicación interna fue calificada con un puntaje de 115.7 lo que refleja que la comunicación es efectiva en la entidad.

Sanchez (2022), en su estudio que tuvo como objetivo determinar el grado de asociación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de un gobierno local de Chiclayo; investigación que utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental, en donde se empleó como instrumento al cuestionario en una muestra de 63 trabajadores. Los resultados reflejaron una significancia positiva y alta entre las variables con un coeficiente de $r=0.761$. Asimismo, los resultados descriptivos reflejaron que el 74,60% de colaboradores considera regular al clima organizacional, de igual manera el 82,54% también considera regular al desempeño laboral.

Alfaro (2021), en su estudio se propuso como objetivo conocer el grado de asociación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos de una entidad municipal de Arequipa; investigación de enfoque cuantitativo, nivel y/o alcance correlacional, en donde se empleó como instrumento al

cuestionario en una población y muestra de 48 servidores públicos. Los resultados reflejaron una significancia alta entre las variables con un coeficiente de $r=0.736$, comprobándose la hipótesis general. Asimismo, los resultados descriptivos reflejaron que el 35.4% percibía de nivel alto a la primera variable, mientras que el 56,3% percibía de nivel alto la segunda variable.

Perez (2021), en su estudio se propuso como objetivo conocer el grado de asociación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos de un gobierno regional en Huánuco; investigación de enfoque cuantitativo, nivel y/o alcance correlacional, en donde se empleó como instrumento al cuestionario en una población y muestra de 225 servidores públicos. Los resultados reflejaron una significancia alta entre las variables con un coeficiente de $r= 0.451$, comprobándose de esta manera la hipótesis general. Asimismo, los resultados descriptivos reflejaron que el 34% percibía de casi siempre tuvieron un clima de nivel alto, mientras que el 45% de los colaboradores considero que siempre un desempeño de nivel alto.

Guerrero (2021), en su estudio se propuso como objetivo conocer el grado de asociación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos de una entidad municipal en Shilcayo; investigación de enfoque cuantitativo, nivel y/o alcance correlacional, en donde se empleó como instrumento al cuestionario en una población y muestra de 55 servidores públicos. Los resultados reflejaron una significancia alta entre las variables con un coeficiente de $r = 0.860$, comprobándose de esta manera la hipótesis general. Asimismo, los resultados descriptivos reflejaron que el 56% percibía de nivel medio al desempeño laboral, mientras que el 53% también consideraba de nivel medio al clima organizacional.

Mendoza (2019), en su estudio se propuso como objetivo conocer el grado de asociación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los servidores públicos de una entidad pública en Huanchaco; investigación que contó con un enfoque cuantitativo, nivel y/o alcance correlacional, en donde se empleó como instrumento al cuestionario en una población 480 y muestra de 214 servidores públicos. Los resultados reflejaron una significancia alta entre las variables con un coeficiente de 0.950, comprobándose de esta manera la hipótesis general. Asimismo,

se llegó a la conclusión que la variable climas organizacional guarda una relación significativamente alta con el desempeño laboral.

Continuando con las bases teóricas para la primera variable se tomó como definición conceptual principal; a la Presidencia de Consejo de Ministros (PCM, 2017), quienes refieren que el clima organizacional es una determinada manera de pensar y hacer dentro de la entidad fundada en comportamientos adaptados y compartidos por los colaboradores de una organización. Así también Chiavenato (2009) por su parte afirma que es la calidad del entorno laboral que los empleados pueden llegar a considerar favorable o desfavorable, por lo que es preciso comprender el actuar de las personas.

Por otra parte, según Arroyo & Sanchez (2023) afirma que el clima organizacional es la atmósfera interna de una organización que se compone de diversos elementos estructurales, sociales y psicológicos que influyen en la forma en que los colaboradores ven su entorno de trabajo, siendo este término un aspecto puramente subjetivo de la cultura empresarial que tiene que ver con la dedicación, la motivación, el bienestar y el placer de los empleados. Así también por su parte Amir & Ghani (2015), definen al clima organizacional como aquellas características, rasgos y aspectos que persisten en un determinado entorno laboral, siendo los colaboradores los sujetos que perciben, sienten, encuentran y repercuten patrones de conducta.

Del mismo modo Rusell (2021) refiere que el clima organizacional son las funciones que la organización asume para beneficiar al personal, proporcionándoles componentes que garanticen su seguridad, motivación, satisfacción y aprecio para ayudar a los colaboradores a realizar su trabajo de manera eficiente. Por otra parte, Litwin & Stringer (2019) infiere que son los procedimientos por los que un trabajador interioriza y se apropia de los estímulos a los que está expuesto como miembro de una organización en donde desempeña sus funciones.

Así también Bahrami et al, (2016) afirma que son las percepciones y actitudes que los colaboradores tienen sobre el entorno en el que laboran, que son determinados por su productividad y grado de satisfacción. Por su parte Ramos & Triana (2007) refieren que la teoría de las relaciones humanas postulada por el psicólogo Elton Mayo dio a conocer la importancia del bienestar de las personas y

refutó las postulaciones de la teoría clásica que veía a los empleados como máquinas y no como seres humanos importantes para las organizaciones.

Por otra parte, se tomó a la teoría humanista de Elton Mayo como teoría principal de la primera variable, la misma que afirma que el lugar de trabajo se centra en la naturaleza humana de los socios como seres sensibles con emociones y sentimientos (Nicolita, 2015). Asimismo, los aspectos técnicos tienen sus raíces en los comportamientos y conductas sociológicos y psicológicos de quienes de quienes van a poner en práctica las respuestas organizativas y la ejecución de las tareas de los colaboradores complementan el objetivo de alcanzarla, por lo tanto, la organización debe priorizar las urgencias del colaborador para aumentar su deseo de pertenencia a un grupo (Lin et al., 2021). Esto significa que para que cada individuo constate como se percibe el lugar de trabajo, primero debe establecer un conjunto de valores y basar sus acciones en ellos

Las dimensiones de la variable primera variable "clima organizacional" se encontrarán definidas por la PCM (2017), institución que publicó una guía para la gestión de actividades relacionadas con el clima organizacional en las que se presentaron cinco dimensiones de la variable las cuales son:

La dimensión de ambiente que estará conformada por los componentes materiales y normativos que la empresa pone a disposición de sus colaboradores, indicios del diseño arquitectónico del centro de trabajo - que incluye la ligereza, la ventilación y la facilidad de movilidad, así como la disponibilidad de tecnología y equipos, la existencia de distintas normativas relacionadas con el trabajo y la sobrecarga de trabajo.

La dimensión motivación y sentido de pertenencia, hace referencia a que el trabajador tiene la capacidad institucional de comprender los objetivos de la organización y las facetas de sus interacciones con sus integrantes (PCM, 2017). Asimismo, la dimensión antes detallada tendrá como indicadores la promoción de visión, misión y valores institucionales que definen a la organización, el respeto las tradiciones culturales, la presencia de un trato cortés y respetuoso y el respeto mostrado al usuario son los indicadores utilizados para cuantificar esta dimensión.

La dimensión gestión de recursos humanos son los componentes de la gestión del potencial humano de acuerdo con las directrices de relaciones interpersonales entre los trabajadores, directivos de la organización (PCM, 2017). Los indicadores que nos ayudarán a medir la variable son la presencia de contratos legalmente definidos, la remuneración según escala, la capacidad de resolver los problemas mediante la negociación, la posibilidad de formar sindicatos y la aplicación de procedimientos administrativos disciplinarios son los signos que hacen que esto sea cuantificable.

La dimensión desarrollo profesional, es la capacidad del trabajador para avanzar en sus habilidades cognitivas y actitudinales dentro de la institución (PCM, 2017). Entre los indicadores que nos va a permitir medir la dimensión destacan la elaboración de un plan que tiene como objetivo un desarrollo participativo por parte de los colaboradores, así como la promoción de la innovación y creatividad. Por otra parte, también que esté presente la incorporación de la familia como fuente de apoyo emocional psicológico para el colaborador y la definición de promociones y ascensos de puestos.

Finalmente, la dimensión dirección - liderazgo, las mismas que definidas como las capacidades que tienen los directivos de las altas gerencias para dirigir y supervisar las actividades de un conjunto de personas, influyendo en el comportamiento tanto individual como grupal, con el fin de fomentar la participación voluntaria para alcanzarlos objetivos que se planteó de la entidad (PCM, 2017). Los indicadores que nos ayudarán a medir la dimensión son la integridad de los directivos quienes dirigen la entidad, la confianza en sí mismos y el compromiso que tiene para con la organización (visión, misión).

En segundo lugar, la variable desempeño laboral tiene como definición conceptual principal a Koopmans et al. (2014), quien refiere que es un conjunto de comportamientos y conductas que son esenciales para que la institución cumpla con sus objetivos y metas planteados, los cuales son controlados únicamente por el trabajador. Por su parte Chiavenato (2009) también afirma que son un conjunto son rasgos de rendimiento y comportamiento de una persona, un equipo o una organización.

La teoría principal de la segunda variable es la denominada desempeño atípico de Campbell que refiere que el comportamiento de un individuo, es decir, sus conocimientos procedimentales, sus capacidades y sus niveles de motivación determinan su rendimiento, asimismo también refiere que el desempeño se encuentra compuesto por ocho facetas aplicables a cualquier puesto (Berberoglu, 2018). En cuanto a los objetivos de rendimiento, se desglosan en varios campos, uno de los cuales es la organización en la que los recursos intelectuales por naturaleza no se integran ni proponen estrategias enfocadas en el cumplimiento de metas que se planteó una organización (McClelland, 1989).

En cuanto a la segunda variable "desempeño laboral" se tomó como dimensiones las planteadas en la propuesta de valoración de rendimiento laboral individual (RLI) de Koopmans et al. (2014) en el que se reflejan tres los cuales son; desempeño en la tarea, desempeño en el contexto y los comportamientos laborales contraproducentes que posteriormente fueron adaptadas por (Gabini & Salessi, 2016).

La primera dimensión desempeño en la tarea es la competencia de un individuo con la que realiza actividades básicas del puesto laboral que ayudan en el cumplimiento de metas y los objetivos institucionales que se plantea la entidad (Khalaf, 2023). Esta dimensión estará comprendida por las conductas y comportamientos inherentes a las tareas técnicas que necesita un puesto de trabajo.

La segunda dimensión desempeño en el contexto, incluyen acciones y comportamientos destinadas a preservar el entorno social y psicológico que van más allá de las tareas de apoyo a la organización (Hidayat & Widyastuti, 2018). Se refiere a los procedimientos y actividades que apoyan los entornos laboral, social y psicológico en los que se persiguen las metas y objetivos institucionales planteados por la organización, en lugar de añadirse al núcleo técnico (Wolomasi et al., 2019) .

Por último, la tercera dimensión de la variable son los comportamientos laborales contraproducentes que se considera como la conducta laboral contraproducente de cualquier actividad deliberada de un empleado que la empresa perciba como contraria o con un valor negativo a sus intereses legítimos (Supatn & Puapradit, 2019).

II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación que se desarrolló fue básico debido a que se pretendió buscar y ampliar los conocimientos científicos relacionados con el tema. Por su parte Arias (2021), define a este tipo de investigación como aquella que mejora el conocimiento, en lugar de producir y generar resultados o tecnologías que beneficien en un futuro a la sociedad.

El enfoque de investigación que se desarrolló fue cuantitativo debido a que se estableció pautas de comportamiento y se puso a prueba ideas recopilando datos para comprobar hipótesis que se sustentan en mediciones numéricas y análisis estadísticos (Hernández et al., 2018).

El nivel de la investigación que se desarrolló fue correlacional debido a que analiza, estudia a un grupo de personas y establece relaciones entre una o más variables de estudio (Hernández et al., 2018).

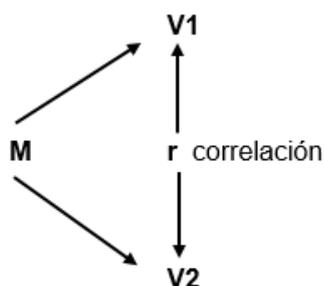
El diseño de la investigación que se desarrolló fue no experimental, por lo que se deduce que se llevó a cabo sin la manipulación deliberada de ambas variables, observándose los sucesos y fenómenos tal cual se dan en él. Por su parte Carrasco (2019) afirma que “son aquellos cuyas variables no se manipulan intencionalmente por lo que son analizados después de que ocurren los hechos y sucesos”.

Asimismo, la investigación fue de corte transversal debido a que se obtendrán los datos de la investigación en un mismo periodo tiempo. Así también, Manterola et al. (2023) refiere que los estudios de corte transversal, son las tienen el objetivo de levantar la información en un momento y tiempo determinado.

El esquema del nivel de estudio que se utilizó es el siguiente:

Dónde:

M = Muestra
V1 = CO
r = correlación
V2 = DL



Sobre la primera variable clima organizacional estuvo definida conceptualmente por la PCM (2017), quienes refieren que es una determinada manera de pensar y hacer dentro de la entidad fundada en comportamientos adaptados que son compartidos por los colaboradores de una entidad u organización, la misma que tuvo como dimensiones las detalladas a continuación; D1: ambiente, D2: motivación y sentido de pertenencia, D3: gestión de recurso humano, D4: desarrollo profesional y finalmente D5: dirección-liderazgo.

Los indicadores de la primera dimensión ambiente fueron: disposición arquitectónica del centro laboral, disposición y acceso a las TIC's, la existencia de normas diferenciadas y sobrecarga laboral; seguidamente la segunda dimensión motivación y sentido pertenencia tuvo como indicadores: la promoción de la misión, visión y los valores institucionales, las adecuadas prácticas culturales que se comparten, la ética, el respeto, y trato cordial; seguidamente la tercera dimensión gestión del recurso humano tuvo como indicadores: contratos definidos de acuerdo a ley, las remuneraciones, la sindicalización, los procesos administrativos de carácter disciplinario y las resoluciones de conflicto; seguidamente la cuarta dimensión desarrollo profesional tuvo como indicadores: plan de desarrollo de las personas, promoción de la innovación y creatividad, y el ascenso; por último la quinta dimensión de dirección y liderazgo tuvo como indicadores: el compromiso con la misión, la confianza en sí mismo y el indicador de integridad personal.

Finalmente, la escala de medición fue ordinal con una puntuación polinómica de 5 alternativas múltiples, en el uso y graduación del formato Escala de Likert.

Sobre la segunda variable que estuvo definida conceptualmente por Koopmans et al. (2014) quien refiere que es un conjunto de acciones que realizan los individuos y que son cruciales para alcanzar y cumplir los fines y objetivos de la empresa, que son gestionados por el socio de la entidad. La variable en mención para la investigación tuvo como dimensiones las detalladas a continuación; D1: desempeño en la tarea, D2: desempeño en el contexto, y finalmente D3: comportamientos contraproducentes.

Los indicadores de la primera dimensión desempeño en la tarea de la segunda variable fueron: Habilidades técnicas, competencias, roles y funciones; la segunda

dimensión desempeño en el contexto tuvo como indicadores: la disciplina, del respeto, el trabajo en equipo, la iniciativa, la responsabilidad, la cooperación, diligencia, la capacidad organizativa, la eficiencia y la eficacia; por último la dimensión de comportamientos contraproducentes tuvo como indicadores: la negatividad y las conductas que dañan la imagen corporativa interna y externa de la organización.

Finalmente, la escala de medición fue de escala ordinal con una puntuación polinómica de 5 alternativas múltiples, en el uso y graduación del formato Escala de Likert.

La población estuvo conformada por 156 colaboradores de sexo femenino y masculino que actualmente se encuentran ejerciendo funciones importantes en la gestión pública del gobierno local. Teniendo en cuenta que población son los componentes que conforman el universo de la investigación y que tienen un conjunto de rasgos comunes (Iglesias, 2021).

Criterios de inclusión: Se incluirá al grupo de colaboradores de sexo femenino y masculino que se desempeñan actualmente en las áreas administrativas.

Criterios de exclusión: Se excluirá a los colaboradores de sexo femenino y masculino quienes no se desempeñan en áreas administrativas.

La muestra, conforme al cálculo realizado fueron 120 colaboradores del gobierno local de Apurímac, determinado a través del método de muestreo aleatorio simple (Anexo 07). La muestra según Mar et al, (2020) se refiere a un conjunto de individuos que se selecciona de una determinada población a través de métodos ya sean probabilísticos o no probabilísticos con la finalidad de realizar un estudio de nivel estadístico

Como técnica se usó a la encuesta y como instrumento de recolección de datos al cuestionario que fueron elaborados de forma sistemática y estructurada individualmente para cada variable. Según Mar et al, (2020), el cuestionario se emplea comúnmente en estudios cuantitativos, en donde se busca obtener información numérica y objetiva para el estudio. Por otra parte, Hernández et al. (2018) refiere al

cuestionario como un grupo y/o conjunto de interrogantes respecto de una o más variables a las que se quiera medir.

Para el presente estudio se desarrollo un cuestionario por cada variable diseñados con el metodo Escala de Likert.

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Cuestionario para la variable 1 “Clima organizacional”

Autor: Martha Celina Tambranco Santi

Dimensiones: Ambiente, motivación y sentido de pertenencia, gestión de recurso humano, desarrollo profesional, dirección y liderazgo.

Año: 2024

Baremos: Alto (74-100), medio (47-73) y bajo (20-46)

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Cuestionario para la variable 2 “Desempeño laboral”

Autor: Martha Celina Tambranco Santi

Dimensiones: Desempeño de tarea, desempeño de contexto, comportamientos contraproducentes

Año: 2024

Baremos: Alto (85-115), medio (54-84) y bajo (23-53)

Para la validez de instrumentos se realizó juicio de expertos que tienen el grado de Maestros en Gestión Pública quienes están debidamente registrados en SUNEDU, los expertos fueron Mg. Klever Meza Chipana, Mg. Pamela Huaraca Huaman y Mg. Fredy Farfan Davalos, los mismos que determinaron la validez de ambos instrumentos, lo que significa que los instrumentos para cada variable podrán alcanzar los objetivos que se plantean.

Para la medición de la confiabilidad de instrumentos se realizó en primera instancia una prueba piloto para ambas variables, posteriormente con la técnica de baremos (Anexo 05), los intervalos de baremación. Asimismo, se obtuvo el nivel de confiabilidad con alfa de conbrach teniendo como resultado 0.9134 para la primera variable y 0.91 para segunda variable por lo que se concluyó que ambos instrumentos tenían perfecta fiabilidad.

Con referencia a los métodos de análisis de datos estadístico de tipo descriptivo en primera instancia se construyó tablas de frecuencia con los valores cuantitativos obtenidos de las encuestas para posterior interpretación y análisis de forma deductiva de los resultados. Por otra parte, la prueba de normalidad de Kolmogorov –Smirnov para muestras que son > 50 nos ayudó a determinar el coeficiente de Rho Spearman a utilizar para para el análisis estadístico inferencial luego y así determinar el grado de correlación a través del aplicativo SPSS V26 para posterior comprobación y prueba hipótesis.

El presente estudio consideró los siguientes aspectos éticos contemplados por el comité de ética; primero el principio de integridad: porque se desarrolló correctamente sin afectar intereses, problemas u opiniones de otras personas; segundo al principio de honestidad intelectual porque se desarrolló citando y no plagiando contenido de otras investigaciones; tercero al principio de veracidad y responsabilidad porque se resguardo con cautela la información y datos reales obtenidos de la entidad en la investigación; cuarto al principio de equidad porque se trató con dignidad, igualdad y respeto a todos los colaboradores de la investigación; finalmente al principio de respeto de la propiedad intelectual debido a que se realizó las referencias correspondientes a los trabajos tomados como antecedentes.

III. RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados descriptivos, inferenciales, la prueba de distribución normal y la elección de coeficiente.

Resultados descriptivos

Tabla 1

Niveles de percepción de la variable clima organizacional y sus dimensiones

Nivel	V1: Clima organizacional		D1: Ambiente		D2: Motivación y sentido de pertenencia		D3: Gestión de recurso humano		D4: Desarrollo profesional		D5: Dirección y liderazgo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	8	6.7	9	7.5	15	12,5	12	10.0	11	9.2	16	13.3
Medio	25	20.8	68	56.7	21	17,5	59	49.2	65	54.2	31	25.8
Alto	87	72.5	43	35.8	84	70,0	49	40.8	44	36.7	73	60.8
Total	120	100	120	100	120	100	120	100	120	100	120	100

Nota. Datos recolectados a través de la aplicación del cuestionario en los empleados del gobierno local.

La Tabla 1, muestra que las 120 observaciones realizadas acerca de la percepción que tienen los trabajadores sobre de la primera variable y sus dimensiones son válidas.

Primero, los resultados reflejan que 87 encuestados (trabajadores del gobierno local) equivalente al 72.5 % perciben de nivel alto el clima organizacional, seguido de 25 encuestados (trabajadores del gobierno local), equivalente al 20.8 % que lo perciben de nivel medio. Por otra parte 8 encuestados (trabajadores del gobierno local), equivalente al 6.7% lo perciben de nivel bajo.

Segundo, los resultados reflejan que 68 encuestados (trabajadores del gobierno local), equivalente al 56.7 % perciben que el ambiente es de nivel medio, seguido de 43 encuestados (trabajadores del gobierno local), equivalente al 35.8 %

lo perciben de nivel alto. Por otra parte 9 encuestados (trabajadores del gobierno local) que equivalen al 7.5 % perciben que el ambiente como dimensión del clima organizacional en el gobierno local es de nivel bajo.

Tercero, los resultados reflejan que 84 encuestados (trabajadores del gobierno local), equivalente al 70 % perciben alta la motivación y sentido de pertenecía en el gobierno local, mientras que 21 encuestados (trabajadores del gobierno local), equivalente al 17.5% lo perciben como medio. Por otra parte 15 encuestados (trabajadores del gobierno local), equivalente al 12,5 % perciben que la motivación y sentido de pertenencia como dimensión del clima organizacional en el gobierno local es de nivel bajo.

Cuarto, los resultados reflejan que 59 encuestados (trabajadores del gobierno local), equivalente al 49.2% lo perciben de nivel medio la gestión de recurso humano, seguido de 49 encuestados (trabajadores del gobierno local), equivalente al 40.8% perciben la gestión de recurso humano de nivel alto. Por otra parte 12 encuestados (trabajadores del gobierno local), equivalente al 10% perciben que la gestión de recurso humano como dimensión del clima organizacional en el gobierno local es nivel bajo.

Quinto, los resultados reflejan que 73 encuestados (trabajadores del gobierno local), equivalente al 60.8 % lo perciben de nivel alto al desarrollo profesional, mientras que otros que 23 encuestados (trabajadores del gobierno local), equivalente al 19.2 % lo perciben de nivel medio. Por otra parte, 11 encuestados (trabajadores del gobierno local), equivalente al 9.2 % perciben que el desarrollo profesional como dimensión del clima organizacional en el gobierno local de nivel bajo.

Sexto, los resultados reflejan que 73 encuestados (trabajadores del gobierno local), equivalente al 60.8 % perciben como alto a la dirección y liderazgo en el gobierno local, mientras que otros 31 encuestados (trabajadores del gobierno local), equivalente al 25.8 % perciben que la dirección y liderazgo es nivel medio el gobierno local. Por otra parte 16 encuestados (trabajadores del gobierno local), equivalente al 13.3% perciben de nivel bajo el liderazgo y la dirección como dimensión del clima organizacional en el gobierno local.

Tabla 2*Niveles de percepción de la variable desempeño laboral y sus dimensiones*

Nivel	V2: Desempeño laboral		D1: Desempeño de tarea		D2: Desempeño de contexto		D3: Comportamientos contraproducentes	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	8	6.7	11	9.2	12	10.0	26	21.7
Medio	26	21.7	29	24.2	101	84.2	72	60.0
Alto	86	71.7	80	66.7	7	5.8	22	18.3
Total	120	100	120	100	120	100	120	100

Nota. Datos recolectados a través de la aplicación del cuestionario en los empleados del gobierno local.

La Tabla 2, en cuanto a la segunda variable “desempeño laboral”, muestra que las 120 observaciones realizadas son válidas. Además, los resultados reflejan que 86 encuestados (trabajadores del gobierno local), equivalente al 71,7 % lo perciben de nivel alto, mientras que otros que 26 encuestados (trabajadores del gobierno local), equivalente al 21,7 % lo perciben de nivel medio. Por otra parte 8 encuestados (trabajadores del gobierno local), equivalente al 6.7 % lo perciben de nivel bajo.

Esto quiere decir un porcentaje mayor de los servidores públicos del gobierno local de Apurímac, consideran que el desempeño laboral dentro de la entidad es de nivel alto por lo que se sienten productivos y eficaces en el desempeño de sus tareas específicas, lo que sugiere que se sienten competentes y efectivos con sus funciones dentro de la organización, asimismo, una pequeña parte considera desempeño laboral de nivel medio esto quiere decir que sienten que aún se puede mejorar algunos aspectos tales como la eficiencia, la efectividad y la satisfacción en el trabajo dentro del gobierno local.

Análisis descriptivo del objetivo general

Tabla 3

Clima organizacional y desempeño laboral en el gobierno local de Apurímac

			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Clima organizacional	Bajo	Recuento	8	0	0	8
		% del total	6,7%	0,0%	0,0%	6,7%
	Medio	Recuento	0	19	6	25
		% del total	0,0%	15,8%	5,0%	20,8%
	Alto	Recuento	0	7	80	87
		% del total	0,0%	5,8%	66,7%	72,5%
Total	Recuento	8	26	86	120	
	% del total	6,7%	21,7%	71,7%	100,0%	

Nota. Datos recopilados a través de la aplicación del cuestionario en los servidores públicos del gobierno local.

En la Tabla 3, se muestra que efectivamente existe un resultado significativo para el objetivo general, debido a que 87 trabajadores que representa el 72.5% refieren que el clima organizacional presenta un nivel alto en el gobierno local, mientras que 25 trabajadores que representa el 20.8% refieren que presenta un nivel medio en el gobierno local. Por otra parte 8 trabajadores que representan el 6.7% refieren que presenta un nivel bajo en el gobierno local. En cuanto al desempeño laboral, se muestra que efectivamente existe un resultado significativo para el objetivo general, debido a que 86 trabajadores que representa el 71.7% refieren que presenta un nivel alto en el gobierno local, mientras que 26 trabajadores que representa el 21.7% refieren que presenta un nivel medio en el gobierno local. Por otra parte 8 trabajadores que representan el 6.7% refieren que presenta un nivel bajo en el gobierno local.

Esto significa que, la mayoría de los trabajadores considera que el ambiente, la motivación, el sentido de pertenencia, el desarrollo profesional la gestión de recurso humano, la dirección y liderazgo están presentes en el gobierno local por lo que perciben el clima organizacional de nivel alto.

Análisis descriptivo del OE-1

Tabla 4

Ambiente y desempeño laboral en un gobierno local de Apurímac

			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Ambiente	Bajo	Recuento	2	4	3	9
		% del total	1,7%	3,3%	2,5%	7,5%
	Medio	Recuento	6	19	43	68
		% del total	5,0%	15,8%	35,8%	56,7%
	Alto	Recuento	0	3	40	43
		% del total	0,0%	2,5%	33,3%	35,8%
Total	Recuento	8	26	86	120	
	% del total	6,7%	21,7%	71,7%	100,0%	

Nota. Datos recolectados a través de la aplicación del instrumento en los empleados del gobierno local.

En la tabla 4, se muestra que efectivamente existe un resultado significativo para el objetivo específico 1, debido a que 68 trabajadores que representa el 56.7% refieren que el ambiente como dimensión del clima organizacional presenta un nivel medio en el gobierno local, mientras que 43 trabajadores que representa el 35.8% refieren que presenta un nivel alto en el gobierno local. Por otra parte 9 colaboradores que representan el 7.5% refieren que presenta un nivel bajo en el gobierno local.

En cuanto al desempeño laboral, se muestra que efectivamente existe un resultado significativo para el objetivo específico 1, debido a que 86 trabajadores que representa el 71.7% refieren que presenta un nivel alto en el gobierno local, mientras que 26 trabajadores que representa el 21.7% refieren que presenta un nivel medio en el gobierno local. Por otra parte 8 trabajadores que representan el 6.7% refieren que presenta un nivel alto en el gobierno local.

Esto significa que, gran parte de los trabajadores perciben que cuentan con una adecuada disposición arquitectónica y acceso a las Tic' s, así como también perciben que el cumplimiento del reglamento interno fomenta un clima adecuado por lo que lo consideran de nivel medio.

Análisis descriptivo del OE- 2

Tabla 5

Motivación y sentido de pertenencia y desempeño laboral en un gobierno local de Apurímac

			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Motivación y sentido de pertenencia	Bajo	Recuento	8	5	2	15
		% del total	6,7%	4,2%	1,7%	12,5%
	Medio	Recuento	0	13	8	21
		% del total	0,0%	10,8%	6,7%	17,5%
	Alto	Recuento	0	8	76	84
		% del total	0,0%	6,7%	63,3%	70,0%
Total	Recuento	8	26	86	120	
	% del total	6,7%	21,7%	71,7%	100,0%	

Nota. Datos recolectados a través de la aplicación del instrumento en los empleados del gobierno local.

En la Tabla 5, se muestra que efectivamente existe un resultado significativo para el objetivo específico 2, debido a que 84 trabajadores que representa el 70.0% refieren que la motivación y sentido de pertenencia como dimensión del clima organizacional presenta un nivel alto en el gobierno local, mientras que 43 trabajadores que representa el 35.8% refieren que presenta un nivel medio en el gobierno local. Por otra parte 9 colaboradores que representan el 7.5% refieren que presenta un nivel bajo en el gobierno local. En cuanto al desempeño laboral, se muestra que efectivamente existe un resultado significativo, debido a que 86 trabajadores que representa el 71.7% refieren que presenta un nivel alto en el gobierno local, mientras que 26 trabajadores que representa el 21.7% refieren que presenta un nivel medio en el gobierno local. Por otra parte 8 trabajadores que representan el 6.7% refieren que presenta un nivel bajo en el gobierno local.

Esto significa que, para los colaboradores del gobierno local, considera que la motivación y sentido de pertenencia como dimensión del clima organizacional es de nivel alto, en cuanto a interiorización de los valores institucionales, las prácticas culturales, el respeto, el trato cordial, entre otros.

Análisis descriptivo del OE- 3

Tabla 6

Gestión de recurso humano y desempeño laboral en un gobierno local de Apurímac

			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión de recurso humano	Bajo	Recuento	8	4	0	12
		% del total	6,7%	3,3%	0,0%	10,0%
	Medio	Recuento	0	22	37	59
		% del total	0,0%	18,3%	30,8%	49,2%
	Alto	Recuento	0	0	49	49
		% del total	0,0%	0,0%	40,8%	40,8%
Total	Recuento	8	26	86	120	
	% del total	6,7%	21,7%	71,7%	100,0%	

Nota. Datos recolectados a través de la aplicación del instrumento en los empleados del gobierno local.

En la tabla 6, se muestra que efectivamente existe un resultado significativo para el objetivo específico 3, debido a que 59 trabajadores que representa el 49.2% refieren que la gestión de recurso humano como dimensión del clima organizacional presenta un nivel medio en el gobierno local, mientras que 49 trabajadores que representa el 40.8% refieren que presenta un nivel alto. Por otra parte 12 trabajadores que representan el 10.0% refieren que presenta un nivel bajo. En cuanto la segunda variable desempeño laboral, se muestra que efectivamente existe un resultado significativo, debido a que 86 trabajadores que representa el 71.7% refieren que presenta un nivel alto en el gobierno local, mientras que 26 trabajadores que representa el 21.7% refieren que presenta un nivel medio en el gobierno local. Por otra parte 8 trabajadores que representan el 6.7% refieren que presenta un nivel bajo en el gobierno local.

Esto significa, los trabajadores del gobierno local perciben que las remuneraciones son justas en la entidad, asimismo manifiestan que hay presencia de sindicalización. Por otra parte, también indican que los ascensos y la promoción de puestos están presentes y contribuyen un adecuado clima organizacional.

Análisis descriptivo del OE-4

Tabla 7

Desarrollo profesional y desempeño laboral en un gobierno local de Apurímac

			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Desarrollo profesional	Bajo	Recuento	4	6	1	11
		% del total	3,3%	5,0%	0,8%	9,2%
	Medio	Recuento	4	12	49	65
		% del total	3,3%	10,0%	40,8%	54,2%
	Alto	Recuento	0	8	36	44
		% del total	0,0%	6,7%	30,0%	36,7%
Total	Recuento	8	26	86	120	
	% del total	6,7%	21,7%	71,7%	100,0%	

Nota. Datos recolectados a través de la aplicación del instrumento en los empleados del gobierno local.

En la tabla 7, se muestra que efectivamente existe un resultado significativo para el objetivo específico 4, debido a que 65 trabajadores que representa el 54.4% refieren que el desarrollo profesional como dimensión del clima organizacional presenta un nivel medio en el gobierno local, mientras que 44 trabajadores que representa el 36.7% refieren que presenta un nivel alto. Asimismo, 11 trabajadores que representan el 9.2% refieren que presenta un nivel bajo.

En cuanto a la segunda variable desempeño laboral, se muestra que efectivamente existe un resultado significativo, debido a que 86 trabajadores que representa el 71.7% refieren que presenta un nivel alto en el gobierno local, mientras que 26 trabajadores que representa el 21.7% refieren que presenta un nivel medio. Por otra parte 8 trabajadores que representan el 6.7% refieren que presenta un nivel alto.

Esto quiere decir que, para los trabajadores consideran que hay oportunidades de crecimiento y desarrollo de sus carreras dentro de la entidad. Finalmente, se indican que están satisfechos con la forma en cómo se manejan los aspectos relacionados con el personal tales como los planes de desarrollo para los

trabajadores, la promoción de la innovación, la promoción constante de la creatividad, los ascensos y la promoción de puestos de trabajo en el gobierno local.

Análisis descriptivo del objetivo específico 5

Tabla 8

Tabla cruzada de la dirección - liderazgo y desempeño laboral en un gobierno local de Apurímac

			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Dirección y liderazgo	Bajo	Recuento	8	7	1	16
		% del total	6,7%	5,8%	0,8%	13,3%
	Medio	Recuento	0	12	19	31
		% del total	0,0%	10,0%	15,8%	25,8%
	Alto	Recuento	0	7	66	73
		% del total	0,0%	5,8%	55,0%	60,8%
Total		Recuento	8	26	86	120
		% del total	6,7%	21,7%	71,7%	100,0%

Nota. Datos recolectados a través de la aplicación del instrumento en los empleados del gobierno local.

En la tabla 8, se muestra que efectivamente existe un resultado significativo para el objetivo específico 5, debido a que 73 trabajadores que representa el 60.8% refieren que la dirección-liderazgo como dimensión del clima organizacional presenta un nivel alto en el gobierno local, mientras que 31 trabajadores que representa el 25.8% refieren que presenta un nivel medio. Por otra parte 16 trabajadores que representan el 13.3% refieren que presenta un nivel bajo.

En cuanto a la segunda variable, se muestra que efectivamente existe un resultado significativo, debido a que 86 trabajadores que representa el 71.7% refieren que presenta un nivel alto en el gobierno local, mientras que 26 trabajadores que representa el 21.7% refieren que presenta un nivel medio. Por otra parte 8 trabajadores que representan el 6.7% refieren que presenta un nivel alto.

Esto quiere decir que, para los trabajadores gran parte de los colaboradores sienten que la dirección y el liderazgo está proporcionando un clima organizacional

efectivo dentro de la entidad, por otra parte, un porcentaje significativo perciben que hay áreas donde los trabajadores sienten que aún se puede mejorar en términos de efectividad de dirección por parte de los directivos, como por ejemplo en el compromiso con las metas y misión de la institución y la confianza que proporcionan los directivos, su liderazgo e integridad.

Resultados inferenciales

Tabla 9

Prueba de normalidad Kolmogorov - Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl.	Significancia
Clima organizacional	0,440	120	0,000
Desempeño laboral	0,436	120	0,000

Nota. Corrección de significación de Lilliefors.

Debido a que la muestra se conformó por 120 trabajadores del gobierno local de Apurímac y está es < 50 , se determinó usar la prueba de normalidad de Kolmogorov – Sminorv, prueba que es usada para saber si una muestra de datos sigue una distribución normal, esto quiere decir que determinaremos si la muestra es paramétrica o no paramétrica, en donde se tiene como hipótesis:

Ho: Los datos presentan una distribución normal

H1: Los datos no presentan una distribución normal

La Tabla 9, muestra un valor de 0,000 como significancia para ambas variables lo cuales son $< 0,05$. Por lo tanto, en la presente investigación en base al resultado se rechazó Ho para aceptar la H1. Ahora bien, dado que los datos obtenidos son no paramétricos según la prueba de realizada, se aplicó el coeficiente de Rho Spearman para la comprobación las hipótesis.

Prueba de la hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024

H1: Existe una relación significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024

Tabla 10

Significancia y correlación de las variables clima organizacional y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
		Coeficiente de correlación	,770
Rho-Spearman	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	,000
		N	120

Nota. Corrección de significación de Lilliefors.

La Tabla 10, refleja que $p = 0,000 < 0.05$ por lo que inferimos que existe un grado de asociación o relación significativa y alta entre ambas variables en los trabajadores. Por otra parte, se concluye que existe una relación y/o grado de asociación significativa positiva alta y directa dado que el valor tiene signo positivo (0.770), esto quiere decir que cuando el nivel percibido del clima organizacional es alto el desempeño laboral también lo será.

Asimismo, se enfatiza la relevancia de la ejecución y aplicación de estrategias que permitan seguir manteniendo óptimos los niveles de clima positivo en la entidad en base a sus componentes. Dado que a mayor clima organizacional mejor será el desempeño, esta correlación según los resultados es positiva entre ambas variables y llega a tener importantes implicaciones para la gestión de recursos y el desarrollo organizacional, puesto que el aumento positivo de la primera variable contribuirá positivamente en el desempeño de los servidores públicos.

Prueba de la HE-1

Ho: No existe relación significativa entre el ambiente y el desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024.

H1: Existe una relación significativa entre ambiente y el DL en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024.

Tabla 11

Significancia y correlación entre el ambiente y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	
		Coeficiente de correlación	,397
Rho-Spearman	Ambiente	Sig. (bilateral)	,000
		N	120

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

La Tabla 11, refleja que $p = 0,000 < 0.05$ por lo tanto se infiere que existe un grado de asociación y/o relación significativa alta entre el ambiente como dimensión de la primera variable y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, además se concluye que la relación es directa dado que el valor tiene signo positivo (0.397), es decir, a mayor ambiente, mayor será el desempeño laboral en la institución.

Asimismo, se reafirma la relevancia que tiene la percepción de los trabajadores con referencia a la infraestructura arquitectónica, el acceso a equipos modernos que faciliten el uso adecuado de la TIC' s, debido a que estos elementos favorecerán en gran medida el rendimiento de los servidores públicos. Dado que a medida que los factores relacionados al ambiente mejora, tiende a mejorar el desempeño de los colaboradores, esta correlación positiva entre ambas variables llega a tener importantes implicaciones para la gestión y el desarrollo organizacional.

Prueba de la HE-2

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y sentido de pertenencia y el desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024

H1: Existe una relación significativa entre la motivación y sentido de pertenencia y el desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024

Tabla 12

Significancia y correlación entre motivación y sentido de pertenencia y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
		Coefficiente de correlación	,682*
Rho-Spearman	Motivación y sentido de pertenencia	Sig. (bilateral)	,000
		N	120

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

La Tabla 12, refleja que $p \text{ valor} = 0,000 < 0.05$, por lo tanto, se deduce en base a los resultados obtenidos que existe una relación significativa y alta entre la motivación y sentido de pertenencia como dimensión de la primera variable y el desempeño laboral, además se llega a la conclusión que la relación es directa, debido a que el coeficiente tiene signo positivo (0.682), es decir, a mayor motivación y sentido de pertenencia mayor es el desempeño y rendimiento de los trabajadores del gobierno local.

Asimismo, en base a los resultados de sustenta que en el gobierno local las autoridades son conscientes de la relevancia que tiene la motivación y sentido de pertenencia en la entidad, tales como la interiorización de los valores institucionales, el respeto, el trato cordial y las prácticas culturales.

Prueba de la HE-3

Ho: No existe relación significativa entre la gestión de recurso humano y el desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024.

H1: Existe una relación significativa entre la gestión de recurso humano y el desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024.

Tabla 13

Significancia y correlación de gestión de recurso humano y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
		Coefficiente de correlación	,649
Rho-Spearman	Gestión de recurso humano	Sig. (bilateral)	,000
		N	120

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

La Tabla 13, refleja que $p \text{ valor} = 0,000 < 0.05$ por lo tanto se infiere que existe relación significativa entre la gestión de recurso humano como dimensión de la primera variable y el desempeño de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, además se concluye que la relación es directa y alta ya que el coeficiente tiene signo positivo (0.649), es decir, a mayor gestión de recurso humano mayor es el desempeño de los colaboradores.

Asimismo, los resultados reafirman la importancia de contar con remuneraciones justas para los trabajadores, la sindicalización y otros, debido a que favorecerán el desempeño de los trabajadores. Dado que a medida que la gestión de recurso humano mejora tiende a mejorar el desempeño laboral, esta correlación positiva entre ambas variables llega a tener importantes implicaciones para la gestión y el desarrollo organizacional.

Prueba de la HE-4

Ho: No existe relación significativa entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024.

H1: Existe una relación significativa entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024.

Tabla 14

Significancia y correlación entre desarrollo profesional y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
		Coeficiente de correlación	,328*
Rho-Spearman	Desarrollo profesional	Sig. (bilateral)	,000
		N	120

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

La tabla 14, refleja que $p \text{ valor} = 0,000 < 0.05$, por lo que se infiere que hay una relación significativa moderada entre el desarrollo profesional como dimensión del clima organizacional con el desempeño laboral, además se concluye en base a los resultados reflejados y con un coeficiente de (0.328) que el grado de asociación y/o relación entre las ambas variables es moderada y directa, es decir, a mayor desarrollo profesional mejor es el desempeño.

Asimismo, los resultados reafirman la relevancia de contar con un plan que ayude a que los trabajadores se desarrollen, así como también se deduce que la promoción de la inclusión en el lugar de trabajo es de vital importancia ya que contribuirá a la creación de un ambiente de trabajo positivo, colaborativo y estimulante que impulsará el crecimiento personal y profesional la creatividad. Por otra parte, los ascensos y la promoción de puestos en el gobierno local, favorecerán en gran medida el desempeño del trabajador.

Prueba de HE-5

Ho: No existe relación significativa entre la dirección – liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024.

H1: Existe una relación significativa entre la dirección – liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024.

Tabla 15

Significancia y correlación entre dirección - liderazgo y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
		Coefficiente de correlación	,615
Rho-Spearman	Dirección y liderazgo	Sig. (bilateral)	,000
		N	120

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

La Tabla 15, refleja que p valor = 0,000 y esta a su vez es < 0.05 por lo tanto se infiere que hay una relación significativa entre el la dirección - liderazgo como dimensión del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Apurímac, además se concluye con un valor de coeficiente (0.615), que la relación es directa y alta, es decir, a mayor desarrollo profesional como mayor es el desempeño de los trabajadores

Asimismo, con estos resultados se sustenta y se reafirma la relevancia del compromiso de los directivos para con la organización, así como la confianza y la integridad de los mismos, debido a que favorecerán de forma positiva el desempeño de los trabajadores. Dado que a medida que el desarrollo profesional como dimensión del clima organizacional mejora, tiende a mejorar el desempeño, esta correlación positiva entre ambas variables llega a tener importantes implicaciones para la gestión y el desarrollo organizacional, puesto que un buen clima organizacional contribuye positivamente al desempeño de los colaboradores de la entidad.

IV. DISCUSIÓN

Primero, el estudio se propuso como objetivo general determinar la relación de las variables, en donde se encontró mediante el coeficiente de Rho Spearman que el valor de p es $< 0,05$, por lo que se aceptó la H_1 y se rechazó la H_0 , lo que significa que si existe una relación significativa, directa y relativamente alta de (0,770) entre las variables, esto quiere decir que la percepción que tiene un colaborador sobre la entidad fundada en comportamientos adaptados y compartidos por los colaboradores de una organización se relaciona de forma significativa con el desempeño de los trabajadores.

De igual manera Sanchez (2022) en su estudio reveló que la primera variable está relacionada directamente a la segunda variable en referencia a los resultados en donde se obtuvo una correlación de 0.761. Así también Alfaro (2021) en su estudio concluyó que la primera variable está relacionada significativamente a la segunda variable con una correlación de 0.736. Por su parte Guerrero (2021) en su estudio también obtuvo como resultado en su investigación la existencia de un grado de asociación significativo entre las dos variables con una correlación de 0,860. Este resultado concuerda con el que se obtuvo en la investigación en donde indica que a mayor clima mayor será el desempeño de los trabajadores.

Esto concuerda con la teoría de Abraham Maslow quien indica que los aspectos técnicos y formales del rendimiento tienen sus raíces en los comportamientos sociológicos y psicológicos de quienes van a poner en práctica las respuestas organizativas y la ejecución de las tareas de los colaboradores, por lo tanto la organización, en este caso el gobierno local debe priorizar las urgencias del colaborador para aumentar su deseo de pertenencia a un grupo y el deseo de alcanzar los objetivos planteados. Por otra parte, esto también concuerda con la teoría de las relaciones humanas fundada por Elton Mayo, la misma que afirma que el lugar de trabajo se centra en la naturaleza humana de los socios como seres sensibles con emociones y sentimientos. En ese sentido, se confirma que a mayor clima organizacional percibido por parte de los trabajadores mayor es el desempeño del trabajador en el gobierno local de Apurímac.

Segundo, la investigación se propuso como OE-1 determinar el grado de asociación y/o relación que existe entre la dimensión ambiente y el desempeño laboral en donde se encontró a través de la prueba para muestras no paramétricas de Rho Spearman que el valor de p es $< 0,05$, por lo que se aceptó la H_1 y se rechazó la H_0 , lo que significa que si existe una relación significativa, directa y relativamente alta de (0,397), esto quiere decir que la percepción que tiene un colaborador con respecto a su lugar trabajo, la disposición arquitectónica de la entidad, los equipos que se le brindan, el acceso a la tecnología y otros se relaciona de forma significativa con el desempeño de los colaboradores de la entidad.

De igual manera Alfaro (2021) en su estudio concluyó con un índice de correlación de Rho Spearman de 0.736 que existe una relación significativa entre las variables de estudio. Asimismo, Mendoza (2019) en su estudio concluyó que la primera variable está relacionada directa y de forma positiva a la segunda en referencia a los resultados en donde se obtuvo una correlación de 0.950. Por su parte Guerrero (2020) en su estudio también obtuvo como resultado en su investigación que existe una relación alta y significativa entre las variables con una correlación de 0,860. Este resultado concuerda con el que se obtuvo por la investigación en donde indica que a mayor clima organizacional habrá mayor desempeño de los colaboradores de la entidad.

Estos resultados concuerdan con las teorías de las necesidades planteado por Abraham Maslow quien indica que los aspectos técnicos y formales de la producción tienen sus raíces en los comportamientos sociológicos y psicológicos de quienes van a poner en práctica las respuestas organizativas y la ejecución de las tareas de los colaboradores, por lo tanto la organización, en este caso el gobierno local debe priorizar las urgencias del colaborador para aumentar su deseo de pertenencia a un grupo y el deseo de alcanzar los objetivos planteados. Por otra parte, esto también concuerda con la teoría de las relaciones humanas fundada por Elton Mayo, la misma que afirma que el lugar de trabajo se centra en la naturaleza humana de los socios como seres sensibles con emociones y sentimientos. En ese sentido, bajo lo referido anteriormente se confirma que a mayor clima organizacional percibido mayor será el desempeño del trabajador en el gobierno local de Apurímac.

Tercero, la investigación tuvo como OE-2 determinar el grado de asociación y/o relación que existe entre la dimensión motivación y sentido de pertenencia y el desempeño laboral en donde se encontró mediante el coeficiente de Rho Spearman que el valor de p es $< 0,05$, por lo que se aceptó la H_1 y se rechazó la H_0 , lo que significa que si existe una relación significativa, directa y relativamente alta de (0,682) entre las variables, esto quiere decir que la percepción que tiene un colaborador sobre las actividades que se realizan dentro la entidad y la inclusión de sus ideas se relaciona significativamente y de forma directa con el desempeño.

De igual manera Guerrero (2021) en su estudio también obtuvo como resultado en su investigación que existe una relación alta y significativa entre las variables con una correlación de 0,860. Así también Sanchez (2022) en su estudio concluyó que la primera variable está relacionada directa y de forma positiva a la segunda variable con una correlación de 0.761. Por su parte Alfaro (2021) en su estudio concluyó con correlación de 0.736 que existe una relación significativa entre las variables. Este resultado concuerda con el que se obtuvo en la investigación en donde indica que a mayor clima mayor desempeño laboral habrá en los trabajadores del gobierno local de Apurímac.

De la misma manera los resultados también concuerdan con las teoría de Abraham Maslow quien indica que los aspectos técnicos y formales tienen sus raíces en los conductas sociológicos y psicológicos de quienes van a poner en práctica las respuestas organizativas y la ejecución de las tareas de los colaboradores, por lo tanto la organización, en este caso el gobierno local debe priorizar las urgencias del colaborador para aumentar su deseo de pertenencia a un grupo y el deseo de alcanzar los objetivos planteados. Por otra parte, esto también concuerda con la teoría de las relaciones humanas fundada por Elton Mayo, la misma que afirma que el lugar de trabajo se centra en la naturaleza humana de los socios como seres sensibles con emociones y sentimientos. En ese sentido, bajo lo referido anteriormente se confirma que a mayor clima organizacional percibido por parte de los colaboradores del gobierno local mayor desempeño de trabajador abra en el gobierno local de Apurímac.

Cuarto, la investigación tuvo como OE-3 determinar la relación que existe entre la dimensión gestión de recurso humano y el desempeño laboral, en donde la prueba

no paramétrica de Rho Spearman reveló que el valor de p es < 0.05 , por lo que se aceptó la H_1 y se rechazó la H_0 , lo que significa que si existe una relación significativa, directa y relativamente alta de (0,649), esto quiere decir que la percepción que tiene un colaborador sobre la forma en la que la entidad gestiona el recurso intelectual se relaciona significativamente y de forma directa con el desempeño de los trabajadores.

De igual manera Mendoza (2019) en su estudio concluyó que la primera variable está relacionada directa y de forma positiva a la segunda variable en referencia a los resultados en donde se obtuvo una correlación de 0.950. Así también Pérez (2021) en su estudio concluyó con un índice de correlación de 0.451 que existe una relación significativa media entre las variables. Por su parte Guerrero (2021) en su estudio también obtuvo como resultado en su investigación que existe una relación altamente significativa entre las variables con una correlación de 0,860. Este resultado concuerda con el que se obtuvo en la investigación en donde indica que a mayor clima organizacional habrá mayor desempeño de los trabajadores.

De la misma manera los resultados también concuerdan con las teorías de Abraham Maslow quien indica que los aspectos técnicos y formales de la producción tienen sus raíces en los comportamientos sociológicos y psicológicos de quienes van a poner en práctica las respuestas organizativas y la ejecución de las tareas de los colaboradores, por lo tanto la organización, en este caso el gobierno local debe priorizar las urgencias del colaborador para aumentar su deseo de pertenencia a un grupo y el deseo de alcanzar los objetivos planteados. Por otra parte, esto también concuerda con la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, la misma que afirma que el lugar de trabajo se centra en la naturaleza humana de los socios como seres sensibles con emociones y sentimientos. En ese sentido, bajo lo referido anteriormente se confirma que a mayor clima organizacional percibido por parte de los trabajadores del gobierno local habrá mayor desempeño de trabajador en gobierno local de Apurímac.

Quinto, la investigación tuvo como OE- 4 determinar la relación que existe entre la dimensión desarrollo profesional y el desempeño laboral, en donde la prueba no paramétrica de Rho Spearman reveló que el valor de p es < 0.05 , por lo que se aceptó la H_1 y se rechazó la H_0 , lo que indica que si existe una relación significativa,

directa y media de (0,328), esto quiere decir que la percepción que tiene el trabajador sobre la importancia que tiene la implementación de planes que ayuda en la promoción del desarrollo profesional de los servidores públicos de la entidad.

De forma similar Pérez (2021) en su estudio concluyó con un índice de correlación de Rho Spearman de 0.451 que existe una asociación significativa media entre las variables. Así también Alfaro (2021) en su estudio concluyó que existe una asociación significativa entre las variables con un índice de correlación de 0.736. Por su parte Sánchez (2022) en su estudio concluyó que la primera variable está relacionada directa y de forma positiva a la segunda variable en referencia a los resultados en donde se obtuvo una correlación de 0.761. Este resultado concuerda con el obtenido por la investigación en donde indica que a mayor clima organizacional mayor es el desempeño laboral en los trabajadores del gobierno local de Apurímac.

Asimismo, los resultados también concuerdan con las teoría de Abraham Maslow quien indica que los aspectos técnicos y formales de la producción tienen sus raíces en los comportamientos sociológicos y psicológicos de quienes van a poner en práctica las respuestas organizativas y la ejecución de las tareas de los colaboradores, por lo tanto la organización, en este caso el gobierno local debe priorizar las urgencias del colaborador para aumentar su deseo de pertenencia a un grupo y el deseo de alcanzar los objetivos planteados. Por otra parte, esto también concuerda con la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, la misma que afirma que el lugar de trabajo se centra en la naturaleza humana de los socios como seres sensibles con emociones y sentimientos. En ese sentido, bajo lo referido anteriormente se confirma que a mayor clima organizacional percibido por parte de los trabajadores del gobierno local habrá mayor será el desempeño de trabajadores del gobierno local de Apurímac.

Sexto, el estudio tuvo como OE-5 determinar si existe relación entre la dimensión dirección-liderazgo y el desempeño laboral, en donde se encontró mediante la prueba no paramétrica de Rho Spearman que el valor de p es $< 0,05$. Asimismo, con un coeficiente (0,615) se aceptó la H1 y se rechazó el Ho, lo que significa que, si existe una asociación significativa, directa y alta, por lo que se concluyó que la percepción que tiene el trabajador acerca de la importancia que tiene

que los directivos se sientan comprometidos con la misión de la organización se relaciona y de forma positiva y directa con el desempeño de los trabajadores.

De igual manera Sanchez (2022) en su estudio concluyó que la primera variable está relacionada directa y de forma positiva a la segunda variable en referencia a los resultados en donde se obtuvo una correlación de 0.761. Así también Mendoza (2019) en su estudio concluyó que la primera variable está relacionada directa y de forma positiva a la segunda variable en referencia a los resultados en donde se obtuvo una correlación de 0.950. Por su parte Guerrero (2021) en su estudio también obtuvo como resultado en su investigación que existe una asociación altamente significativa entre las dos variables con una correlación de 0,860. Este resultado concuerda con el obtenido por la investigación en donde indica que a mayor clima organizacional mayor es el desempeño laboral en los trabajadores del gobierno local de Apurímac.

Asimismo, los resultados también concuerdan con las teoría de Abraham Maslow quien indica que los aspectos técnicos y formales de la producción tienen sus raíces en los comportamientos sociológicos y psicológicos de quienes van a poner en práctica las respuestas organizativas y la ejecución de las tareas de los colaboradores, por lo tanto la organización, en este caso el gobierno local debe priorizar las urgencias del colaborador para aumentar su deseo de pertenencia a un grupo y el deseo de alcanzar los objetivos planteados y por otra parte también concuerda con la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, la misma que afirma que el lugar de trabajo se centra en la naturaleza humana de los socios como seres sensibles con emociones y sentimientos. En ese sentido, bajo lo referido anteriormente se confirma que a mayor clima organizacional percibido habrá mayor desempeño de los trabajadores del gobierno local de Apurímac.

V. CONCLUSIONES

Primero, se comprobó la hipótesis general, por lo que se concluye con un coeficiente de (0.770) que la relación entre las variables es significativa y directa lo que significa que cuando el clima organizacional es mayor el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local también lo será.

Segundo, se comprobó la HE-1, por lo que se concluye con un coeficiente de (0.397) que la relación entre el ambiente y desempeño laboral es significativa y directa lo que significa que cuando la percepción sobre el ambiente es mayor el desempeño de los trabajadores del gobierno local también lo será.

Tercero, se comprobó HE-2, por lo que se concluye con un coeficiente de (0.682) que la relación entre la motivación y sentido de pertenencia con el desempeño laboral es significativa y directa lo que significa que cuando la percepción sobre la motivación y sentido de pertenencia es mayor el desempeño de los trabajadores del gobierno local también lo será.

Cuarto, se comprobó la HE-3, por lo que se concluye con un coeficiente de (0.649) que la relación entre la gestión de recurso humano y desempeño laboral es significativa y directa lo que significa que cuando la percepción sobre el recurso humano es mayor el desempeño de los trabajadores del gobierno local también lo será.

Quinto, se comprobó la HE-4, por lo que se concluye con un coeficiente de (0.347) que la relación entre el desarrollo profesional y desempeño laboral es significativa y directa lo que significa que cuando la percepción sobre el desarrollo profesional es mayor el desempeño de los trabajadores del gobierno local también lo será.

Sexto, se comprobó la HE-5, por lo que se concluye con un coeficiente de (0.615) que la relación entre la dirección-liderazgo y desempeño laboral es significativa y directa lo que significa que cuando la percepción sobre la dirección-liderazgo es mayor el desempeño de los trabajadores del gobierno local.

VI. RECOMENDACIONES

Primero, basado en los resultados en donde se demostró la existencia de una relación significativa entre las variables en los trabajadores del gobierno local de Apurímac, se recomienda al alcalde y a los gerentes de las áreas administrativas seguir fomentando los factores relacionados al clima organizacional para mantener de un nivel alto de desempeño. Siguiendo la teoría de Campbell que refiere que el comportamiento de un individuo, es decir, sus conocimientos procedimentales, sus capacidades y sus niveles de motivación determinan su rendimiento (Berberoglu, 2018).

Segundo, se recomienda al alcalde y gerentes de las áreas seguir manteniendo estable el ambiente organizacional, respetando el espacio del trabajador y brindando equipos de buena calidad para que se desempeñen mejor en sus roles dentro de la entidad. Siguiendo la teoría de Campbell que refiere que el comportamiento de un individuo, es decir, sus conocimientos procedimentales, sus capacidades y sus niveles de motivación determinan su rendimiento (Berberoglu, 2018).

Tercero, se recomienda que el alcalde y gerente de las áreas administrativas que diseñen estrategias específicas para reforzar la motivación de los colaboradores y fomentar un sentido de pertenencia a la entidad. Esto podría ser incluyendo reconocimientos, programas de desarrollo personal y profesional. Siguiendo la teoría de Campbell que refiere que el comportamiento de un individuo, es decir, sus conocimientos procedimentales, sus capacidades y sus niveles de motivación determinan su rendimiento (Berberoglu, 2018).

Cuarto, se recomienda que los gerentes de las áreas administrativas implemente un sistema robusto de desarrollo y gestión de talento humano, de tal manera que se ofrezcan programas de capacitación al personal. Siguiendo la teoría de Campbell que refiere que el comportamiento de un individuo, es decir, sus conocimientos procedimentales, sus capacidades y sus niveles de motivación determinan su rendimiento (Berberoglu, 2018).

Quinto, se recomienda a la máxima autoridad fomentar una cultura organizacional que valore el aprendizaje continuo y la mejora profesional. Promover

el intercambio de conocimientos entre equipos, la participación en conferencias y eventos profesionales, y la investigación de nuevas tecnologías y prácticas en el campo relevante. Siguiendo la teoría de Campbell que refiere que el comportamiento de un individuo, es decir, sus conocimientos procedimentales, sus capacidades y sus niveles de motivación determinan su rendimiento (Berberoglu, 2018).

Sexto, se recomienda al alcalde y gerentes de las áreas administrativas que la organización implemente programas que desarrollen el liderazgo y que a su vez que incluyan capacitaciones en habilidades de comunicación efectiva, toma de decisiones, gestión del cambio, resolución de conflictos y motivación de equipos. Siguiendo la teoría de Campbell que refiere que el comportamiento de un individuo, es decir, sus conocimientos procedimentales, sus capacidades y sus niveles de motivación determinan su rendimiento (Berberoglu, 2018).

REFERENCIAS

- Alessandro, M. (2020). Gobernar las ciudades: el rol de los centros de gobierno y las unidades de cumplimiento. CAF. <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1655>
- Alfaro Silva, M. J. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sabandia en Arequipa, 2021 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89736>
- Amir, N., & Ghani, Z. (2015). Influence of organizational climate on disabled job embeddedness. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.08.228>
- Arias Gonzáles, J., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. (E. C. EIRL, Ed.) Arequipa.
- Arroyo Martinez, S & Sanchez Correa, L. M. (2023). La innovación administrativa y tecnológica como estrategia para enfrentar los retos actuales del mercado inmobiliario vertical en el municipio de San Pedro Garza García, N.L. (Innovación Editorial Lagares de México, S.A, de C.V.). <https://doi.org/10.24275/ETYPUAM/NE/572022/Sanchez>
- Bahrami, M., Barati, O., Ghoroghchian, M., Montazer-Alfaraj, R., & Ranjbar, M. (2016). Role of organizational climate in organizational commitment: The case of teaching hospitals. *Health and Research Perspectives*. <https://doi.org/10.1016/j.phrp.2015.11.009>
- Barrera Demares, E. A. (2021). Comunicación interna y su relación con el clima organizacional en una compañía de alimentos en Cartagena de Indias [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Bolívar]. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/CO_19c374769cd6d071d1d50f701e4504e3

- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*.
<https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Carrasco Diaz, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Editorial San Marcos EIRLTDA. ISBN:978-9972-38-344-1
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Mc Graw Hill Education. ISBN: 9789701068762, 9701068769
- Iglesias, M. E. (2021). *Metodología de la investigación científica: diseño y elaboración de protocolos y proyectos*. Argentina: Noveduc. ISBN:9789875384644, 987538464X
- Fainshmidt, S., & Frazier, M. (2017). What facilitates dynamic capabilities? The role of organizational climate for trust. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2016.05.005>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral Individual en Trabajadores Argentinos.
<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714/15505>
- Guerrero Chocán, C. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80269>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hidayat, R., & Widyastuti, T. (2018). Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>

- Instituto Nacional de Estadística e Informática- INEI. (2019). Perú: Percepción ciudadana sobre gobernabilidad, democracia y confianza en las instituciones. INEI publicaciones. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin-percepcion-gobernabilidad-abril-2018.pdf>
- Khalaf, I. F. (2023). Some organizational concepts and their relationship to the job performance of physical education teachers in Salah alDin Governorate. Texas Journal of Medical Science. <https://doi.org/10.62480/tjms.2023.vol16.pp1-13>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C., & Van de Berk, A. J. (2014). Measuring individual work performance: identifying and selecting indicators. <https://content.iospress.com/articles/work/wor01659>
- Lin, L., Ai, H., Gao, L., Zhou, H., Liu, X., Zhang, Z., . . . Fan, L. (2021). Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional survey in China. BMC Health Services Research. <https://doi.org/10.1186/S12913-017-2348-3>
- Litwin, G., & Stringer, R. (2019). Motivation and organizational climate. (2nd. Edition). Boston: Harvard Business School. <https://search.worldcat.org/es/title/motivation-and-organizational-climate-by-george-h-litwin-and-robert-a-stringer-jr/oclc/635794888>
- Manjarrés, A., Castell, R., & Luna, C. (2013). Modelo de Evaluación del Desempeño Basado en Competencias <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/ingeniare/article/view/598>
- Manterola, C., Hernández-Leal, M., Otzen, T., Grande, L., & Espinosa, M. e. (2023). Cross Section Studies. A Research Design to Consider in Morphological Sciences. Int. J. Morphol. http://www.intjmorphol.com/wp-content/uploads/2023/02/Art_21_411_2023.pdf
- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación Humana* Narcea, S.A. de Ediciones Madrid.

- Mendoza Castillo, A. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipiaplidad distrital de Huanchaco, 2017 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/items/1b805f74-6260-46ea-9e2f-6d29a2cdde28>
- Mendoza, D. (2019). Desarrollo de la Cultura y clima organizacional en la gestión pública. Lima: Escuela Nacional de Administración Pública. <https://www.enap.edu.pe/6to-encuentro-clad/>
- Nicolita , Z. (2015). The relationship between work style and or-ganizational climate for Romanian employees. *Procedia Economics and Finance*. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01566-X](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01566-X)
- Murillo Romero, R. L. (2020). Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia [Tesis de maestría, Universidad del Rosario]. https://doi.org/10.48713/10336_30221
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2020). *Estudios de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable:Perú*. Paris. <https://mneguidelines.oecd.org/Estudios-de-la-OCDE-sobre-politicas-publicas-de-conducta-empresarial-responsable-Peru.pdf>
- Ortiz Farfán, M. E. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja [Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de anta Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6746>
- Perez Cruz, L. J. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional - Huánuco 2020 [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/6534>
- Presidencia de Consejo de Ministros. (2017). Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Olima organizacional.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1347115/Resoluci%C3%B3n%20de%20Presidencia%20Ejecutiva.pdf>

Puruncaja Chisaguano, M. E. (2021). Clima organizacional y su relación con la cultura organizacional del hospital básico Píllaro [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_1eb27a5937efed2b2da761a84db98ae9

Ramirez Arvizu, I. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de México]. <https://ru.dgb.unam.mx/handle/20.500.14330/TES01000804921>

Ramos Lugo, G. E., & Triana Gómez, M. L. (2007). Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones. Scientia Et Technica. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84934052.pdf>

Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. Pearson Education. https://www.google.com.pe/books/edition/Comportamiento_organizacional/OWBokj2RqBYC?hl=es-419&gbpv=1&dq=comportamiento+organizacional+robbins+2009&printsec=frontcover

Rusell, D. (2021). Un adecuado clima laboral, clave para mejorar la productividad empresarial tras la pandemia del COVID-19. RRHH Digital. <http://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/148055/Un-adecuado-clima-laboral-clave-para-mejorar-la-productividad-empresarial-tras-la-pandemia-del-COVID-19?target= self>

Sanchez Rodas, O. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz – Chiclayo [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].

https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_a4fa501ad3e2bf94d115aec2ef6473dd

Supatn, N., & Puapradit, T. (2019). Roles of expectancy on employee engagement and Job performance. *Journal of Administrative and Business Studies*.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3744003#paper-citations-widget

Wolomasi, K., Asaloei, S. I., & Werang, B. R. (2019). Job Satisfaction and performance of elementary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research In Education*. <http://doi.org/10.11591/ijere.v8i4.20264>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024							
Autor: Martha Celina Tambranco Santi							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable 1	Clima organizacional			
Problema general:	Objetivo general	Hipótesis general	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y rangos
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024	Existe una relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024	Ambiente	Disposición arquitectónica del centro laboral	1	Ordinal	
				Disposición equipos y acceso a TIC	2		
				Existencia de normas diferenciadas	3		
				Sobre carga laboral	4		
Problemas específicos:	Objetivos específicos	Hipótesis Especifica		Promoción de la misión institucional	5	1=Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo	Bajo (21-49) Medio (50-77) Alto (78-105)
PE-1 ¿Cuál es la relación que existe entre el ambiente y el desempeño laboral en los colaboradores de un gobierno local de Apurímac, 2024?	OE-1 Determinar la relación que existe entre el ambiente y desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024	HE-1 Existe una relación significativa entre el ambiente y el desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024".	Motivación	Valores institucionales	6		
				Prácticas culturales compartidas	7		
PE-2 ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de un	OE-2 Determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de un	HE-2 Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024	Gestión de recurso humano	Respeto y trato cordial	8		
				Respeto al usuario	9		
				Contratos definidos de acuerdo a Ley	10		
				Remuneraciones	11		
				Sindicalización	12		
				Capacidad de resolución de conflictos	13		

<p>gobierno local de Apurímac, 2024?</p> <p>PE-3 ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de recurso humano y el desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024?</p> <p>PE-4 ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024?</p> <p>PE-5 ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección - liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024?</p>	<p>gobierno local de Apurímac, 2024</p> <p>OE-3 Determinar la relación que existe entre la gestión de recurso humano y desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024</p> <p>OE-4 Determinar la relación que existe entre el desarrollo profesional y desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024</p> <p>OE-5 Determinar la relación que existe entre la dirección - liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024</p>	<p>HE-3 existe una relación significativa entre la gestión de recurso humano y el desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024</p> <p>HE-4 existe una relación significativa entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024.</p> <p>HE-5 existe una relación significativa entre la dirección - liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024.</p>		Procesos administrativos disciplinarios	14							
			Desarrollo profesional	Plan de desarrollo de las personas	15							
				Promoción de la innovación y creatividad	16							
				Inclusión de la familia	17							
				Accenso y promoción de puestos	18							
			Dirección y liderazgo	Compromiso con la misión	19							
				Confianza en sí mismo	20							
				Integridad personal	21							
			Variable 2	Desempeño laboral								
			Dimensiones	Indicadores	Ítems			Escala de Medición	Niveles y rangos			
Desempeño en la tarea	Habilidades técnicas	1	Ordinal	1=Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo	Bajo (20-46) Medio (47-73) Alto (74-100)							
	Competencias	2										
	Roles y funciones	3										
Desempeño en el contexto	Disciplina	4,5										
	Respeto	6,7										
	Trabajo en equipo	8,9										
	Iniciativa	10										
	Responsabilidad	11,12										
	Cooperación	13,14										
	Diligencia	15										
Capacidad organizativa	16											

				Eficiencia y eficacia	17	5=Totalmente de acuerdo		
			Comportamiento contraproducente	Negatividad	18			
				Conductas que dañan la organización	19, 20			
Nivel-Diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumentos	Estadística a utilizar					
Tipo: Básica Nivel: Correlacional Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Corte: Transversal	Población: 156 Tamaño de muestra: 120 Tipo de muestreo: No probabilístico	Variable 1: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario con escala de Likert Variable 2: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario con escala de Likert	<p>Estadística descriptiva: Se usarán tablas de frecuencia y figuras estadísticas</p> <p>Estadística Inferencial: Se usará se aplicará la plataforma de análisis estadístico denominada SPSS V24 y el coeficiente de Rho Spearman</p>					

Anexo 2 Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	El clima organizacional es una determinada manera de pensar y hacer dentro de la entidad fundada en comportamientos adaptados y compartidos por los colaboradores de una organización (PCM, 2017).	Está conformada por 5 dimensiones: Ambiente, Motivación y sentido de pertenencia, Gestión de recurso humano, Desarrollo profesional, dirección y liderazgo.	Ambiente	Disposición arquitectónica del centro laboral	Ordinal 1=Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo
				Disposición equipos y acceso a TIC	
				Existencia de normas diferenciadas	
				Sobre carga laboral	
			Motivación y sentido de pertenencia	Promoción de la misión institucional	
				Valores institucionales	
				Prácticas culturales compartidas	
				Respeto y trato cordial	
			Gestión de recurso humano	Respeto al usuario	
				Contratos definidos de acuerdo a Ley	
				Remuneraciones	
				Sindicalización	
				Capacidad de resolución de conflictos	
			Desarrollo profesional	Procesos administrativos disciplinarios	
				Plan de desarrollo de las personas	
				Promoción de la innovación y creatividad	
				Inclusión de la familia	
Dirección y liderazgo	Accenso y promoción de puestos				
	Compromiso con la misión				
	Confianza en sí mismo				

				Integridad personal	
Desempeño laboral	Koopmans <i>et al.</i> (2014) es un conjunto de comportamientos que son de gran importancia para el logro y cumplimiento de metas y objetivos institucionales, los cuales son controlados por el trabajador.	Está conformada por 3 dimensiones: Desempeño de la tarea, desempeño en el contexto y comportamiento contraproducentes.	Desempeño en la tarea	Habilidades técnicas	Ordinal 1=Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo
				Competencias	
				Roles y funciones	
			Desempeño en el contexto	Disciplina	
				Respeto	
				Trabajo en equipo	
				Iniciativa	
				Responsabilidad	
				Cooperación	
				Diligencia	
				Capacidad organizativa	
			Comportamientos contraproducentes	Eficiencia y eficacia	
				Negatividad Conductas que dañan la organización	

Anexo 3 Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO “CLIMA ORGANIZACIONAL”

Estimado trabajador de la entidad municipal de Apurímac, por medio de la presente se muestra algunas preguntas relacionadas con la percepción de la variable “Clima organizacional”, se le solicita que revise cada una de ellas y dé su opinión correspondiente, para lo cual debe marcar con una X, considerando las siguientes opciones.

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

OBJETIVO DE LA ENCUESTA:

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Su predisposición en el presente trabajo de investigación de maestría será muy importante y valiosa, la respuesta tiene un grado conforme a los aspectos mencionados, si está de acuerdo en participar proceda marcando con una X cada ítem del instrumento para responder, la presente encuesta es de carácter confidencial y será utilizado de manera exclusiva para fines académicos.

Sexo: a) Masculino () b) Femenino ()

N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Ambiente						
1	Considero que la disposición arquitectónica de la municipalidad favorece el clima organizacional.					
2	Dispongo de equipos modernos y de buen acceso a TIC en la municipalidad que favorece el clima organizacional.					
3	Considero que existen normas diferenciadas en la Municipalidad, que favorecen el clima organizacional.					
4	Considera que existe sobrecarga laboral en la municipalidad que limita un adecuado clima organizacional.					
5	Considero que existe una promoción continua de la misión en la municipalidad que favorece el clima organizacional.					

Dimensión 2: Motivación y sentido de pertenencia						
6	Considero que se interiorizan los valores institucionales en la municipalidad que favorece el clima organizacional.					
7	Considero que las prácticas culturales compartidas en la municipalidad favorecen el clima organizacional.					
8	Considero que existe respeto y trato cordial en la municipalidad que favorece el clima organizacional					
9	En la municipalidad existe un respeto al usuario en el marco de un clima organizacional adecuado.					
10	Considero que en la municipalidad existen contratos laborales definidos de acuerdo con Ley para favorecer el clima organizacional					
Dimensión 3: Gestión del recurso humano						
11	Considero que en la municipalidad las remuneraciones son justas de acuerdo con ley y favorecen el clima organizacional.					
12	Considero que la sindicalización en la municipalidad favorece el clima organizacional.					
13	Considero que la capacidad de resolución de conflictos en la municipalidad favorece el clima organizacional.					
14	Considero que los procesos administrativos disciplinarios en la municipalidad favorecen el clima organizacional.					
Dimensión 4: Desarrollo profesional						
15	Considero que el Plan de desarrollo de las personas establecido en la municipalidad favorece el clima organizacional.					
16	Considero que la promoción de la innovación y la creatividad desarrollada en la municipalidad, favorecen el clima organizacional.					
17	Considero que la inclusión de la familia a las actividades de la municipalidad favorece a un adecuado clima organizacional.					
18	Considero que los ascensos y promoción de puestos en la municipalidad favorecen el clima organizacional.					
Dimensión 5: Dirección y liderazgo						
19	Considero que el compromiso con la misión por parte de los directivos de la municipalidad favorece el clima organizacional.					
20	Considero que la confianza que me proporcionan los directivos de la municipalidad favorece el clima organizacional.					
21	Considero que la integridad personal de los directivos de la municipalidad favorece el clima organizacional.					

¡Gracias por su colaboración!

CUESTIONARIO “DESEMPEÑO LABORAL”

Estimado trabajador de la entidad municipal de Apurímac, por medio de la presente se muestra algunas preguntas relacionadas con la percepción de la variable “Desempeño laboral”, se le solicita que revise cada una de ellas y dé su opinión correspondiente, para lo cual debe marcar con una X, considerando las siguientes opciones.

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

OBJETIVO DE LA ENCUESTA:

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Su predisposición en el presente trabajo de investigación de maestría será muy importante y valiosa, la respuesta tiene un grado conforme a los aspectos mencionados, si está de acuerdo en participar proceda marcando con una X cada ítem del instrumento para responder, la presente encuesta es de carácter confidencial y será utilizado de manera exclusiva para fines académicos.

Sexo: a) Masculino () b) Femenino ()

N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Desempeño en la tarea						
1	Considero que como trabajador de la municipalidad cuento con las habilidades técnicas para el desarrollo de mis funciones.					
2	Conozco a detalle los roles y funciones de mi cargo descritos en el manual de organización y funciones de la municipalidad.					
3	Considero que soy competente para las responsabilidades que me son encomendadas por mis jefes en la municipalidad.					
Dimensión 2: Desempeño en el contexto						
4	Considero que como trabajador de la municipalidad tengo aptitudes para asegurar el cumplimiento de las reglas o					

	disposiciones.					
5	Considero que tengo autocontrol de mí mismo para ejercer mis funciones en la municipalidad.					
6	Considero que como trabajador de la municipalidad tengo una relación de cortesía y reciprocidad con mis jefes de área.					
7	Considero que como trabajador respeto las normas y lineamientos de la municipalidad.					
8	Considero que como trabajador de la municipalidad me integro fácilmente a los equipos de trabajo que me son asignados.					
9	Considero que como trabajador de la municipalidad respeto las ideas u opiniones de mi equipo de trabajo.					
10	Tengo cualidades para anticipar sucesos para minimizar los impactos negativos en la municipalidad.					
11	Propongo acciones y procedimientos eficaces para atender y resolver los problemas que se presentan en la municipalidad					
12	Soy capaz de asumir responsabilidades frente a coyunturas graves o adversas que se presentan en la Municipalidad					
13	Como trabajador de la municipalidad asumo mis funciones con transparencia; genero información confiable, comprensible, oportuna, útil y verificable a mis superiores.					
14	Como trabajador de la municipalidad colaboro y asisto a mis compañeros cuando las circunstancias o coyuntura lo requieren.					
15	Como trabajador de la municipalidad ayudo a mis compañeros para aliviar la carga temporal de trabajo o cumplir con los objetivos y metas trazadas.					
16	Considero que como trabajador de la municipalidad soy diligente en mis funciones.					
17	Mantengo el nivel de energía y esfuerzo que demanda la carga laboral en la municipalidad.					
D3: Comportamiento contraproducente						
18	Considero que como trabajador de la municipalidad me queje de asuntos sin importancia en el trabajo.					
19	Considero que como trabajador de la municipalidad me concentre en aspectos negativos del trabajo, en vez de enfocarme en lo positivo.					
20	Considero que como trabajador de la municipalidad comente aspectos negativos de mi trabajo con personas que no pertenecen a la entidad.					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 4 Evaluación por juicio de expertos

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entre vista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría clima organizacional

Definición de la variable: El clima organizacional es una determinada manera de pensar y hacer dentro de la entidad fundada por comportamientos adaptados y compartidos por los colaboradores de una organización (PCM, 2017).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1: Ambiente	Disposición arquitectónica del centro de trabajo	Considero que la disposición arquitectónica de la municipalidad favorece el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Disposición equipos y acceso	Dispongo de equipos modernos y de buen acceso a	1	1	1	1	

	a TIC	TIC en la municipalidad que favorece el clima organizacional.					
	Existencia de normas diferenciadas	Considero que existen normas diferenciadas en la municipalidad, que favorecen el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Sobrecarga laboral	Considera que existe sobrecarga laboral en la municipalidad que limita un adecuado clima organizacional.	1	1	1	1	
D2: Motivación y sentido de pertenencia	Promoción de la misión institucional	Considero que existe una promoción continua de la misión en la municipalidad que favorece el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Valores institucionales	Considero que se interiorizan los valores institucionales en la municipalidad que favorece el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Prácticas culturales compartidas	Considero que las prácticas culturales compartidas en la municipalidad favorecen el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Respeto y trato cordial	Considero que existe respeto y trato cordial en la municipalidad que favorece el clima organizacional	1	1	1	1	
	Respeto al usuario	En la municipalidad existe un respeto al usuario en el marco de un clima organizacional adecuado.	1	1	1	1	
D3: Gestión del recurso humano	Contratos definidos de acuerdo a Ley	Considero que, en la municipalidad, existen contratos laborales definidos de acuerdo con Ley para favorecer el clima organizacional	1	1	1	1	
	Remuneraciones	Considero que en la municipalidad las remuneraciones son justas de acuerdo con ley y favorecen el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Sindicalización	Considero que la sindicalización en la municipalidad favorece el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Capacidad de resolución de conflictos	Considero que la capacidad de resolución de conflictos en La municipalidad favorece el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Procesos administrativos disciplinarios	Considero que los procesos administrativos disciplinarios en La municipalidad favorecen el clima organizacional.	1	1	1	1	
D4: Desarrollo profesional	Plan de desarrollo de las personas	Considero que el Plan de desarrollo de las personas establecido en la municipalidad	1	1	1	1	

		favorece el clima organizacional.					
	Promoción de la innovación y creatividad	Considero que la promoción de la innovación y la creatividad desarrollada en La municipalidad, favorecen el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Inclusión de la familia	Considero que la inclusión de la familia a las actividades de la municipalidad favorece a un adecuado clima organizacional.	1	1	1	1	
	Acceso y promoción de puestos	Considero que los ascensos y promoción de puestos en la municipalidad favorecen el clima organizacional.	1	1	1	1	
D5: Dirección y liderazgo	Compromiso con la misión	Considero que el compromiso con la misión por parte de los directivos de la municipalidad favorece el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Confianza en sí mismo	Considero que la confianza que me proporcionan los directivos de la municipalidad favorece el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Integridad personal	Considero que la integridad personal de los directivos de la municipalidad favorece el clima organizacional.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024
Nombres y apellidos del experto	Mgtr. Klever Meza Chipana
Documento de identidad	76545524
Años de experiencia en el área	4 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	Municipalidad Provincial de Abancay
Cargo	Especialista en seguimiento y evaluación presupuestal
Número telefónico	946700560
Firma	
Fecha	05/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de entrevista de la variable desempeño laboral

Definición de la variable: Es un conjunto de comportamientos que son de gran importancia para el logro y cumplimiento de metas y objetivos institucionales, los cuales son controlados por el trabajador (Koopmans *et al.*, 2015).

Dimensión	Indicador	Ítem	S	C	C	R	Observación
			u	l	o	e	
			f	a	h	l	
			i	r	e	e	
			c	i	v	n	
			i	d	a	c	
			e	n	n	c	
			n	d	c	i	
			c	i	a	a	
			a				
D1: Desempeño en la tarea	Habilidades técnicas	Considero que como trabajador de la municipalidad cuento con las habilidades técnicas para el desarrollo de mis	1	1	1	1	

		funciones.					
	Competencias	Conozco a detalle los roles y funciones de mi cargo descritos en el manual de organización y funciones de la municipalidad.	1	1	1	1	
	Roles y funciones	Considero que soy competente para las responsabilidades que me son encomendadas por mis jefes en la municipalidad.	1	1	1	1	
D2: Desempeño en el contexto	Disciplina	Considero que como trabajador de la municipalidad tengo aptitudes para asegurar el cumplimiento de las reglas o disposiciones.	1	1	1	1	
		Considero que tengo autocontrol de mí mismo para ejercer mis funciones en la municipalidad.	1	1	1	1	
	Respeto	Considero que como trabajador de la municipalidad tengo una relación de cortesía y reciprocidad con mis jefes de área.	1	1	1	1	
		Considero que como trabajador respeto las normas y lineamientos de la municipalidad.	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	Considero que como trabajador de la municipalidad me integro fácilmente a los equipos de trabajo que me son asignados.	1	1	1	1	
		Considero que como trabajador de la municipalidad respeto las ideas u opiniones de mi equipo de trabajo.	1	1	1	1	
	Iniciativa	Tengo cualidades para anticipar sucesos para minimizar los impactos negativos en la municipalidad.	1	1	1	1	
		Propongo acciones y procedimientos eficaces para atender y resolverlos los problemas que se presentan en la municipalidad	1	1	1	1	
	Responsabilidad	Soy capaz de asumir responsabilidades frente a coyunturas graves o	1	1	1	1	

		adversas que se presentan en la municipalidad					
		Como trabajador de la municipalidad asumo mis funciones con transparencia; genero información confiable, comprensible, oportuna, útil y verificable a mis superiores.	1	1	1	1	
	Cooperación	Como trabajador de la municipalidad colaboro y asisto a mis compañeros cuando las circunstancias o coyuntura lo requieren.	1	1	1	1	
		Como trabajador de la municipalidad ayudo a mis compañeros para aliviar la carga temporal de trabajo o cumplir con los objetivos y metas trazadas.	1	1	1	1	
	Diligencia	Considero que como trabajador de la municipalidad soy diligente en mis funciones.	1	1	1	1	
		Mantengo el nivel de energía y esfuerzo que demanda la carga laboral en la municipalidad.	1	1	1	1	
	Capacidad organizativa	Como trabajador poseo aptitudes para organizar mi trabajo y apporto ideas en beneficio de la municipalidad.	1	1	1	1	
	Eficiencia	Como trabajador de la municipalidad soy eficaz, no desperdicio los recursos y alcancé los resultados de las actividades de mi puesto de trabajo.	1	1	1	1	
	Eficacia	Como trabajador de la municipalidad logré resultados de mi puesto de trabajo con calidad y economía de recursos.	1	1	1	1	
D3: Comportamientos contraproducentes	Negatividad	Considero que como trabajador de la municipalidad me queje de asuntos sin importancia en el trabajo.	1	1	1	1	
		Considero que como trabajador de la municipalidad me	1	1	1	1	

		concentré en aspectos negativos del trabajo, en vez de enfocarme en lo positivo.					
	Conductas que dañan la organización	Considero que como trabajador de la municipalidad comenté aspectos negativos de mi trabajo con personas que no pertenecen a la entidad.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024
Nombres y apellidos de experto	Mgtr. Klever Meza Chipana
Documento de identidad	76545524
Años de experiencia en el área	4 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	Municipalidad Provincial de Abancay
Cargo	Especialista en seguimiento y evaluación presupuestal
Número telefónico	946700560
Firma	 76545524
Fecha	06/05/2024

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MEZA CHIPANA, KLEVERT DNI 76545524	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 25/07/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 07/04/2014 Fecha egreso: 04/01/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC <i>PERU</i>
MEZA CHIPANA, KLEVERT DNI 76545524	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 16/05/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 28/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
MEZA CHIPANA, KLEVERT DNI 76545524	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 31/01/23 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC <i>PERU</i>

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Crterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece ala dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría clima organizacional

Definición de la variable: El clima organizacional es una determinada manera de pensar y hacer dentro de la entidad fundada en comportamientos adaptados y compartidos por los colaboradores de una organización (PCM, 2017).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1: Ambiente	Disposición arquitectónica del centro de trabajo	Considero que la disposición arquitectónica de la municipalidad favorece el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Disposición equipos y acceso	Dispongo de equipos modernos y de buen acceso a	1	1	1	1	

	a TIC	TIC en la municipalidad que favorece el clima organizacional.					
	Existencia de normas diferenciadas	Considero que existen normas diferenciadas en la municipalidad, que favorecen el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Sobrecarga laboral	Considera que existe sobrecarga laboral en la municipalidad que limita un adecuado clima organizacional.	1	1	1	1	
D2: Motivación y sentido de pertenencia	Promoción de la misión institucional	Considero que existe una promoción continua de la misión en la municipalidad que favorece el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Valores institucionales	Considero que se interiorizan los valores institucionales en la municipalidad que favorece el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Prácticas culturales compartidas	Considero que las prácticas culturales compartidas en la municipalidad favorecen el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Respeto y trato cordial	Considero que existe respeto y trato cordial en la municipalidad que favorece el clima organizacional	1	1	1	1	
	Respeto al usuario	En la municipalidad existe un respeto al usuario en el marco de un clima organizacional adecuado.	1	1	1	1	
D3: Gestión del recurso humano	Contratos definidos de acuerdo a Ley	Considero que, en la municipalidad, existen contratos laborales definidos de acuerdo con Ley para favorecer el clima organizacional	1	1	1	1	
	Remuneraciones	Considero que en la municipalidad las remuneraciones son justas de acuerdo con ley y favorecen el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Sindicalización	Considero que la sindicalización en la municipalidad favorece el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Capacidad de resolución de conflictos	Considero que la capacidad de resolución de conflictos en La municipalidad favorece el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Procesos administrativos disciplinarios	Considero que los procesos administrativos disciplinarios en La municipalidad favorecen el clima organizacional.	1	1	1	1	
D4: Desarrollo profesional	Plan de desarrollo de las personas	Considero que el Plan de desarrollo de las personas establecido en la municipalidad	1	1	1	1	

		favorece el clima organizacional.					
	Promoción de la innovación y creatividad	Considero que la promoción de la innovación y la creatividad desarrollada en La municipalidad, favorecen el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Inclusión de la familia	Considero que la inclusión de la familia a las actividades de la municipalidad favorece a un adecuado clima organizacional.	1	1	1	1	
	Ascenso y promoción de puestos	Considero que los ascensos y promoción de puestos en la municipalidad favorecen el clima organizacional.	1	1	1	1	
D5: Dirección y liderazgo	Compromiso con la misión	Considero que el compromiso con la misión por parte de los directivos de la municipalidad favorece el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Confianza en sí mismo	Considero que la confianza que me proporcionan los directivos de la municipalidad favorece el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Integridad personal	Considero que la integridad personal de los directivos de la municipalidad favorece el clima organizacional.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024
Nombres y apellidos del experto	Pamela Huaraca Huamán
Documento de identidad	72772324
Años de experiencia en el área	3 años
Máximo Grado Académico	Maestría en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gobierno Regional de Apurímac – Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Apurímac
Cargo	Asistente Administrativa en el área de Dirección General.
Número telefónico	920315127
Firma	
Fecha	06/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:



Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de entrevista de la variable desempeño laboral

Definición de la variable: Es un conjunto de comportamientos que son de gran importancia para el logro y cumplimiento de metas y objetivos institucionales, los cuales son controlados por el trabajador (Koopmans *et al.*, 2015).

Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1: Desempeño en la tarea	Habilidades técnicas	Considero que como trabajador de la municipalidad cuento con las habilidades técnicas para el desarrollo de mis funciones.	1	1	1	1	

	Competencias	Conozco a detalle los roles y funciones de mi cargo descritos en el manual de organización y funciones de la municipalidad.	1	1	1	1	
	Roles y funciones	Considero que soy competente para las responsabilidades que me son encomendadas por mis jefes en la municipalidad.	1	1	1	1	
D2: Desempeño en el contexto	Disciplina	Considero que como trabajador de la municipalidad tengo aptitudes para asegurar el cumplimiento de las reglas o disposiciones.	1	1	1	1	
		Considero que tengo autocontrol de mí mismo para ejercer mis funciones en la municipalidad.	1	1	1	1	
	Respeto	Considero que como trabajador de la municipalidad tengo una relación de cortesía y reciprocidad con mis jefes de área.	1	1	1	1	
		Considero que como trabajador respeto las normas y lineamientos de la municipalidad.	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	Considero que como trabajador de la municipalidad me integro fácilmente a los equipos de trabajo que me son asignados.	1	1	1	1	
		Considero que como trabajador de la municipalidad respeto las ideas u opiniones de mi equipo de trabajo.	1	1	1	1	
	Iniciativa	Tengo cualidades para anticipar sucesos para minimizar los impactos negativos en la municipalidad.	1	1	1	1	
		Propongo acciones y procedimientos eficaces para atender y resolverlos los problemas que se presentan en la municipalidad	1	1	1	1	
	Responsabilidad	Soy capaz de asumir responsabilidades frente a coyunturas graves o adversas que se	1	1	1	1	

		presentan en la municipalidad					
		Como trabajador de la municipalidad asumo mis funciones con transparencia; generó información confiable, comprensible, oportuna, útil y verificable a mis superiores.	1	1	1	1	
	Cooperación	Como trabajador de la municipalidad colaboro y asisto a mis compañeros cuando las circunstancias o coyuntura lo requieren.	1	1	1	1	
		Como trabajador de la municipalidad ayudo a mis compañeros para aliviar la carga temporal de trabajo o cumplir con los objetivos y metas trazadas.	1	1	1	1	
	Diligencia	Considero que como trabajador de la municipalidad soy diligente en mis funciones.	1	1	1	1	
		Mantengo el nivel de energía y esfuerzo que demanda la carga laboral en la municipalidad.	1	1	1	1	
	Capacidad organizativa	Como trabajador poseo aptitudes para organizar mi trabajo y apporto ideas en beneficio de la municipalidad.	1	1	1	1	
	Eficiencia	Como trabajador de la municipalidad soy eficaz, no desperdicio los recursos y alcanzó los resultados de las actividades de mi puesto de trabajo.	1	1	1	1	
	Eficacia	Como trabajador de la municipalidad logró resultados de mi puesto de trabajo con calidad y economía de recursos.	1	1	1	1	
D3: Comportamientos contraproducentes	Negatividad	Considero que como trabajador de la municipalidad me queje de asuntos sin importancia en el trabajo.	1	1	1	1	
	Conductas que dañan la organización	Considero que como trabajador de la municipalidad me concentré en aspectos	1	1	1	1	

		concentré en aspectos negativos del trabajo, en vez de enfocarme en lo positivo.					
	Conductas que dañan la organización	Considero que como trabajador de la municipalidad comenté aspectos negativos de mi trabajo con personas que no pertenecen a la entidad.					

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024
Nombres y apellidos de experto	Pamela Huaraca Huamán
Documento de identidad	72772324
Años de experiencia en el área	3 años
Máximo Grado Académico	Maestría en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gobierno Regional de Apurímac – Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Apurímac
Cargo	Asistente Administrativa en el área de Dirección General.
Número telefónico	920315127
Firma	
Fecha	06/05/2024

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
HUARACA HUAMÁN, PAMELA DNI 72772324	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 13/11/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 20/10/2015 Fecha egreso: 27/12/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC <i>PERU</i>
HUARACA HUAMAN, PAMELA DNI 72772324	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 11/12/2023 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 04/04/2022 Fecha egreso: 18/08/2023	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría clima organizacional

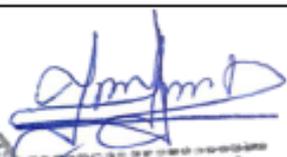
Definición de la variable: El clima organizacional es una determinada manera de pensar y hacer dentro de la entidad fundada en comportamientos adaptados y compartidos por los colaboradores de una organización (PCM, 2017).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1: Ambiente	Disposición arquitectónica del centro de trabajo	Considero que la disposición arquitectónica de la municipalidad favorece el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Disposición equipos y acceso	Dispongo de equipos modernos y de buen acceso a	1	1	1	1	

	a TIC	TIC en la municipalidad que favorece el clima organizacional.					
	Existencia de normas diferenciadas	Considero que existen normas diferenciadas en la municipalidad, que favorecen el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Sobrecarga laboral	Considera que existe sobrecarga laboral en la municipalidad que limita un adecuado clima organizacional.	1	1	1	1	
D2: Motivación y sentido de pertenencia	Promoción de la misión institucional	Considero que existe una promoción continua de la misión en la municipalidad que favorece el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Valores institucionales	Considero que se interiorizan los valores institucionales en la municipalidad que favorece el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Prácticas culturales compartidas	Considero que las prácticas culturales compartidas en la municipalidad favorecen el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Respeto y trato cordial	Considero que existe respeto y trato cordial en la municipalidad que favorece el clima organizacional	1	1	1	1	
	Respeto al usuario	En la municipalidad existe un respeto al usuario en el marco de un clima organizacional adecuado.	1	1	1	1	
D3: Gestión del recurso humano	Contratos definidos de acuerdo a Ley	Considero que, en la municipalidad, existen contratos laborales definidos de acuerdo con Ley para favorecer el clima organizacional	1	1	1	1	
	Remuneraciones	Considero que en la municipalidad las remuneraciones son justas de acuerdo con ley y favorecen el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Sindicalización	Considero que la sindicalización en la municipalidad favorece el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Capacidad de resolución de conflictos	Considero que la capacidad de resolución de conflictos en La municipalidad favorece el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Procesos administrativos disciplinarios	Considero que los procesos administrativos disciplinarios en La municipalidad favorecen el clima organizacional.	1	1	1	1	
D4: Desarrollo profesional	Plan de desarrollo de las personas	Considero que el Plan de desarrollo de las personas establecido en la municipalidad	1	1	1	1	

		favorece el clima organizacional.					
	Promoción de la innovación y creatividad	Considero que la promoción de la innovación y la creatividad desarrollada en La municipalidad, favorecen el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Inclusión de la familia	Considero que la inclusión de la familia a las actividades de la municipalidad favorece a un adecuado clima organizacional.	1	1	1	1	
	Acceso y promoción de puestos	Considero que los ascensos y promoción de puestos en la municipalidad favorecen el clima organizacional.	1	1	1	1	
D5: Dirección y liderazgo	Compromiso con la misión	Considero que el compromiso con la misión por parte de los directivos de la municipalidad favorece el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Confianza en sí mismo	Considero que la confianza que me proporcionan los directivos de la municipalidad favorece el clima organizacional.	1	1	1	1	
	Integridad personal	Considero que la integridad personal de los directivos de la municipalidad favorece el clima organizacional.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024
Nombres y apellidos del experto	Fredy Farfan Davalos
Documento de identidad	43201682
Años de experiencia en el área	2 años
Máximo Grado Académico	Maestría en Gestión Publica
Nacionalidad	Peruana
Institución	CUATRO ESTACIONES S.A.
Cargo	GERENTE GENERAL
Número telefónico	943449177
Firma	 
Fecha	27/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de entrevista de la variable desempeño laboral

Definición de la variable: Es un conjunto de comportamientos que son de gran importancia para el logro y cumplimiento de metas y objetivos institucionales, los cuales son controlados por el trabajador. (Koopmans *et al.*, 2015).

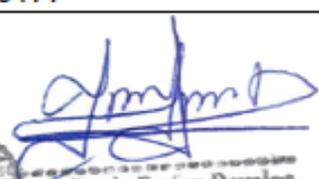
Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1: Desempeño en la tarea	Habilidades técnicas	Considero que como trabajador de la municipalidad cuento con las habilidades técnicas para el desarrollo de mis	1	1	1	1	

		funciones.					
	Competencias	Conozco a detalle los roles y funciones de mi cargo descritos en el manual de organización y funciones de la municipalidad.	1	1	1	1	
	Roles y funciones	Considero que soy competente para las responsabilidades que me son encomendadas por mis jefes en la municipalidad.	1	1	1	1	
D2: Desempeño en el contexto	Disciplina	Considero que como trabajador de la municipalidad tengo aptitudes para asegurar el cumplimiento de las reglas o disposiciones.	1	1	1	1	
		Considero que tengo autocontrol de mí mismo para ejercer mis funciones en la municipalidad.	1	1	1	1	
	Respeto	Considero que como trabajador de la municipalidad tengo una relación de cortesía y reciprocidad con mis jefes de área.	1	1	1	1	
		Considero que como trabajador respeto las normas y lineamientos de la municipalidad.	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	Considero que como trabajador de la municipalidad me integro fácilmente a los equipos de trabajo que me son asignados.	1	1	1	1	
		Considero que como trabajador de la municipalidad respeto las ideas u opiniones de mi equipo de trabajo.	1	1	1	1	
	Iniciativa	Tengo cualidades para anticipar sucesos para minimizar los impactos negativos en la municipalidad.	1	1	1	1	
		Propongo acciones y procedimientos eficaces para atender y resolverlos los problemas que se presentan en la municipalidad	1	1	1	1	
	Responsabilidad	Soy capaz de asumir responsabilidades frente a coyunturas graves o	1	1	1	1	

		adversas que se presentan en la municipalidad					
		Como trabajador de la municipalidad asumo mis funciones con transparencia; generó información confiable, comprensible, oportuna, útil y verificable a mis superiores.	1	1	1	1	
	Cooperación	Como trabajador de la municipalidad colaboro y asisto a mis compañeros cuando las circunstancias o coyuntura lo requieren.	1	1	1	1	
		Como trabajador de la municipalidad ayudo a mis compañeros para aliviar la carga temporal de trabajo o cumplir con los objetivos y metas trazadas.	1	1	1	1	
	Diligencia	Considero que como trabajador de la municipalidad soy diligente en mis funciones.	1	1	1	1	
		Mantengo el nivel de energía y esfuerzo que demanda la carga laboral en la municipalidad.	1	1	1	1	
	Capacidad organizativa	Como trabajador poseo aptitudes para organizar mi trabajo y apporto ideas en beneficio de la municipalidad.	1	1	1	1	
	Eficiencia	Como trabajador de la municipalidad soy eficaz, no desperdicio los recursos y alcanzó los resultados de las actividades de mi puesto de trabajo.	1	1	1	1	
	Eficacia	Como trabajador de la municipalidad logró resultados de mi puesto de trabajo con calidad y economía de recursos.	1	1	1	1	
D3: Comportamientos contraproducentes	Negatividad	Considero que como trabajador de la municipalidad me queje de asuntos sin importancia en el trabajo.	1	1	1	1	
		Considero que como trabajador de la municipalidad me	1	1	1	1	

		concentré en aspectos negativos del trabajo, en vez de enfocarme en lo positivo.				
	Conductas que dañan la organización	Considero que como trabajador de la municipalidad comenté aspectos negativos de mi trabajo con personas que no pertenecen a la entidad.	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de un gobierno local de Apurímac, 2024
Nombres y apellidos del experto	Fredy Farfan Davalos
Documento de identidad	43201682
Años de experiencia en el área	2 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	CUATRO ESTACIONES S.A.
Cargo	GERENTE GENERAL
Número telefónico	943449177
Firma	 
Fecha	27/05/2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
FARFAN DAVALOS, FREDY DNI 43201682	INGENIERO AGROINDUSTRIAL Fecha de diploma: 04/11/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC <i>PERU</i>
FARFAN DAVALOS, FREDY DNI 43201682	BACHILLER EN INGENIERIA AGROINDUSTRIAL Fecha de diploma: 17/10/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC <i>PERU</i>
FARFAN DAVALOS, FREDY DNI 43201682	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 14/08/2023 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 01/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Anexo 5 Resultado de análisis de consistencia interna

Encuestado N°	Clima organizacional																														
	D1: Ambiente					D2: Motivación y sentido de pertenencia					D3: Gestión del recurso humano				D4: Desarrollo profesional				D5: Dirección y liderazgo			Sumatoria									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	D1	D2	D4	D4	D5	Variable				
1	5	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	17	15	12	15	12	71
2	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	23	22	19	16	13	93				
3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	24	23	14	17	14	92				
4	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	19	21	15	15	12	82				
5	4	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	10	9	13	16	13	61				
6	4	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	4	5	4	4	3	4	4	5	4	12	11	13	15	13	64				
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	24	14	16	12	91				
8	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	24	21	18	16	13	92				
9	4	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	4	5	4	4	3	4	4	5	4	11	9	12	15	13	60				
10	5	3	4	5	5	5	3	3	4	5	2	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	22	20	15	16	12	85				
11	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	20	19	15	15	10	79				
12	4	4	5	5	5	3	1	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	23	18	17	18	13	89				
13	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4	22	20	15	16	13	86				
14	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	25	21	13	15	12	86				
15	5	3	4	5	5	3	1	3	4	5	5	3	5	1	1	4	3	1	5	4	5	22	16	14	9	14	75				
16	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	4	5	4	5	2	4	4	5	4	16	15	13	15	13	72				
17	5	3	5	5	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	22	15	12	10	7	66				
18	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	22	23	18	17	15	95				
19	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	3	20	25	18	14	13	90				

20	4	3	1	1	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5	14	17	14	20	11	76
21	5	3	2	2	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	15	7	6	10	5	43
22	5	5	5	5	3	2	2	1	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	23	10	8	9	5	55
23	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	23	25	18	16	14	96
24	5	2	2	2	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	15	24	18	15	14	86
25	5	3	4	5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	19	9	7	7	5	47

Confiabilidad de la variable Clima Organizacional con Alfa de Conbrach en Excel

VARIANZA	0.257	0.94	1.893	2.14	2.227	1.573	2.277	1.84	1.44	2.107	1.54	1.573	1.167	2.21	0.977	1.373	0.5	0.977	1.277	1.743	0.723
SUMATORIA DE VARIANZAS	30.75333333																				
VARIANZA DE LA SUMA D ELOS ITEMS	236.46																				

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	
COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO	0.9134
NÚMERO DE ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	21
SUMATORIA D EVARIANZAS DE LOS ITEMS	30.75
VARIANZA TOTAL DEL INSTRUMENTO	236.46

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 A MENOS	CONFIABILIDAD NULA
0.54 A 0.59	CONFIABILIDAD BAJA
0.60 A 0.65	CONFIABLE
0.66 A 0.71	MUY CONFIABLE
0.72 A 0.99	EXCELENTE CONFIABILIDAD
1	PERFECTA CONFIABILIDAD

RESULTADO
0.9134 se ubica dentro del intervalo 0.72 y 0.99 Esto quiere decir que el instrumento es valido

Encuestado N°	Desempeño laboral																							
	D1:Desempeño en la tarea			D2:Desempeño en el contexto														D4:Comportamientos contraproducentes			Sumatoria			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D1	D2	D3	Variable
1	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	2	11	59	7	77
2	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	4	2	13	63	8	84
3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	3	1	15	63	8	86
4	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	2	2	4	13	57	8	78
5	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	2	11	59	7	77
6	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	4	5	4	4	4	4	4	3	1	7	40	8	55
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	15	62	8	85
8	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	2	3	4	14	61	9	84
9	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	4	11	59	9	79
10	3	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	12	60	11	83
11	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	2	3	1	12	54	6	72
12	4	5	5	5	3	1	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	3	4	14	58	11	83
13	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	13	59	11	83
14	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4	3	4	15	58	11	84
15	3	4	5	5	3	1	3	4	5	5	3	5	1	1	4	4	1	5	3	5	12	45	13	70
16	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	4	11	59	9	79
17	3	5	5	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	4	2	3	2	1	13	42	6	61
18	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	15	61	13	89
19	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	3	11	59	8	78
20	3	1	1	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	3	3	2	5	56	8	69
21	3	2	2	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	7	26	5	38
22	5	5	5	3	2	2	1	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	4	15	30	9	54
23	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	4	11	59	9	79

24	2	2	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	6	62	14	82
25	3	4	5	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	12	25	5	42

Confiabilidad de la variable Desempeño laboral con Alfa de Conbrach en Excel

VARIANZA	0.99	1.46	1.71	1.36	1.17	1.61	1.58	1	1.63	1.17	1.58	1.03	1.92	1.29	1.53	0.46	0.96	1.44	0.64	1.69
SUMATORIA DE VARIANZAS	26.22																			
VARIANZA DE LA SUMA D ELOS ITEMS	188.2066667																			

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	
COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO	0.91
NÚMERO DE ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	20.00
SUMATORIA D EVARIANZAS DE LOS ITEMS	26.22
VARIANZA TOTAL DEL INSTRUMENTO	188.21

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 A MENOS	CONFIABILIDAD NULA
0.54 A 0.59	CONFIABILIDAD BAJA
0.60 A 0.65	CONFIABLE
0.66 A 0.71	MUY CONFIABLE
0.72 A 0.99	EXCELENTE CONFIABILIDAD
1	PERFECTA CONFIABILIDAD

RESULTADO
0.91 se ubica dentro del intervalo 0.72 y 0.99 esto quiere decir que el instrumento es valido

Likert	Minimo	1
	Máximo	5

Niveles	3
---------	---

		V1	Dim. 1	Dim. 2	Dim. 3	Dim. 4	Dim. 5	V2	Dim. 1	Dim. 2	Dim. 3
Puntaje	N° Preguntas	21	6	5	4	4	3	20	3	17	3
	Puntaje Mínimo	21	6	5	4	4	3	20	3	17	3
	Puntaje Máximo	105	30	25	20	20	15	100	15	85	15
	Rango	85	25	21	17	17	13	81	13	69	13
	Intervalo	28.33	8.33	7.00	5.67	5.67	4.33	27.00	4.33	23.00	4.33
BAREMO	Bajo (1)	21	6	5	4	4	3	20	3	17	3
		49	14	11	9	9	7	46	7	39	7
	Medio (2)	50	15	12	10	10	8	47	8	40	8
		77	22	18	15	15	11	73	11	62	11
	Alto (3)	78	23	19	16	16	12	74	12	63	12
		105	30	25	20	20	15	100	15	85	15

Anexo 6 Ficha técnica de instrumentos

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Cuestionario para la variable 1 "Clima organizacional"

Autor: Martha Celina Tambranco Santi

Dimensiones: Ambiente, motivación y sentido de pertenencia, gestión de recurso humano, desarrollo profesional, dirección y liderazgo.

Año: 2024

Baremos: adecuado (78-105), regular (50-77) e inadecuado (21-49)

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Cuestionario para la variable 2 "Desempeño laboral"

Autor: Martha Celina Tambranco Santi

Dimensiones: Desempeño de tarea, desempeño de contexto, comportamientos contraproducentes

Año: 2024

Baremos: adecuado (85-115), regular (54-84) e inadecuado (23-53)

Anexo 7. Análisis complementario

Muestreo aleatorio simple: En la investigación se hará uso del muestreo aleatorio simple pues esta técnica de muestreo consiste en que todos los componentes que hacen parte del universo, tendrán la misma probabilidad de ser electos para la muestra, por consiguiente, se cumple lo siguiente:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

- ✓ **Z:** es la consonante que está atada nivel de confianza que asignemos.
- ✓ **E:** Es el margen de error de la muestra deseada.
- ✓ **P:** probabilidad en beneficio
- ✓ **Q:** probabilidad en contra
- ✓ **N:** es el volumen de la muestra

A continuación, se realizará la operación para hallar la muestra:

$$n = \frac{1.96^2 * (156) * 0.50 * 0.50}{0.05^2 * (156 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = 111$$

Previendo un margen de error de un 10% en el llenado de las encuestas, se decidió aumentar la muestra a 120.

$$n = 120$$

Anexo 8 Base de datos clima organizacional

Encuestado N°	Clima organizacional																														
	D1: Ambiente					D2: Motivación y sentido de pertenencia					D3: Gestión del recurso humano				D4: Desarrollo profesional				D5: Dirección y liderazgo			Sumatoria									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	D1	D2	D4	D4	D5	Variable				
1	5	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	17	15	12	15	12	71
2	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	23	22	19	16	13	93				
3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	24	23	14	17	14	92				
4	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	19	21	15	15	12	82				
5	4	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	10	9	13	16	13	61				
6	4	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	4	5	4	4	3	4	4	5	4	12	11	13	15	13	64				
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	24	14	16	12	91				
8	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	24	21	18	16	13	92				
9	4	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	4	5	4	4	3	4	4	5	4	11	9	12	15	13	60				
10	5	3	4	5	5	5	3	3	4	5	2	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	22	20	15	16	12	85				
11	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	20	19	15	15	10	79				
12	4	4	5	5	5	3	1	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	23	18	17	18	13	89				
13	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4	22	20	15	16	13	86				
14	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	25	21	13	15	12	86				
15	5	3	4	5	5	3	1	3	4	5	5	3	5	1	1	4	3	1	5	4	5	22	16	14	9	14	75				
16	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	4	5	4	5	2	4	4	5	4	16	15	13	15	13	72				
17	5	3	5	5	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	22	15	12	10	7	66				
18	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	22	23	18	17	15	95				
19	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	3	20	25	18	14	13	90				
20	4	3	1	1	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5	14	17	14	20	11	76				
21	5	3	2	2	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	15	7	6	10	5	43				

22	5	5	5	5	3	2	2	1	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	23	10	8	9	5	55
23	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	23	25	18	16	14	96
24	5	2	2	2	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	15	24	18	15	14	86
25	5	3	4	5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	19	9	7	7	5	47
26	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	19	21	17	16	15	88
27	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	22	19	13	14	10	78
28	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	1	3	3	5	5	3	22	24	19	10	13	88
29	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	4	5	5	3	4	4	3	5	5	3	24	22	16	14	13	89
30	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	19	19	15	15	10	78
31	5	4	5	5	5	3	1	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	24	18	17	18	13	90
32	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	23	20	17	17	13	90
33	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	24	21	12	15	12	84
34	4	3	4	5	5	3	1	3	4	5	5	3	5	1	1	4	4	1	5	4	5	21	16	14	10	14	75
35	5	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	4	5	4	5	2	4	4	5	4	17	15	13	15	13	73
36	4	3	5	5	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	4	2	3	2	2	21	15	12	11	7	66
37	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	22	23	17	17	15	94
38	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	21	25	20	16	13	95
39	5	3	1	1	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5	15	17	14	20	11	77
40	4	3	2	2	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	14	7	6	10	5	42
41	4	5	5	5	3	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	22	10	7	9	5	53
42	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	24	25	20	18	14	101
43	5	2	2	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	15	24	19	15	14	87
44	4	3	4	5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	18	9	7	7	5	46
45	5	4	4	4	3	4	5	5	3	4	2	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	20	21	16	16	15	88
46	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	23	19	15	14	10	81
47	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	1	4	3	5	5	3	21	24	19	11	13	88
48	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	5	3	23	22	18	14	13	90
49	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	19	19	15	15	10	78
50	4	4	5	5	5	3	1	4	5	5	2	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	23	18	14	18	13	86

51	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4	22	20	17	16	13	88
52	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	25	21	15	17	12	90
53	5	3	4	5	5	3	1	3	4	5	5	3	5	1	1	4	3	1	5	4	5	22	16	14	9	14	75
54	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	4	5	4	5	2	4	4	5	4	16	15	13	15	13	72
55	4	3	5	5	4	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3	2	2	21	15	10	11	7	64
56	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	23	23	18	17	15	96
57	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	20	25	20	16	13	94
58	4	3	1	1	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5	14	17	14	20	11	76
59	4	3	2	2	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	14	7	5	10	5	41
60	5	5	5	5	3	2	2	1	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	23	10	8	9	5	55
61	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	23	25	20	18	14	100
62	4	2	2	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	14	24	19	14	14	85
63	5	3	4	5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	19	9	7	8	5	48
64	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	19	21	17	16	15	88
65	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	22	19	15	13	10	79
66	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	1	4	3	5	5	3	22	24	19	11	13	89
67	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	3	4	3	3	5	5	3	24	22	17	13	13	89
68	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	2	4	4	20	19	15	17	10	81
69	5	4	5	5	5	3	1	4	5	5	3	3	4	5	5	4	3	5	4	5	4	24	18	15	17	13	87
70	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4	22	20	15	16	13	86
71	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	3	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	25	21	13	17	12	88
72	5	3	4	5	5	3	1	3	4	5	3	3	5	1	1	4	3	1	5	4	5	22	16	12	9	14	73
73	5	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	4	5	4	5	3	4	4	5	4	17	15	13	16	13	74
74	4	3	5	5	4	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3	2	2	21	15	10	11	7	64
75	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	23	23	18	17	15	96
76	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	21	25	20	16	13	95
77	4	3	1	1	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	14	17	14	18	11	74
78	5	3	2	2	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	15	7	6	10	5	43
79	5	5	5	5	3	2	2	1	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	23	10	8	9	5	55

80	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	23	25	17	16	14	95
81	5	2	2	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	15	24	19	15	14	87
82	5	3	4	5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	19	9	7	7	5	47
83	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	2	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	19	21	16	16	15	87
84	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	23	19	13	14	10	79
85	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	1	3	3	5	5	3	22	24	19	10	13	88
86	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	5	3	23	22	18	14	13	90
87	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4	5	4	2	4	4	20	19	14	17	10	80
88	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	5	5	3	24	22	18	13	13	90
89	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	19	19	15	15	10	78
90	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	5	5	3	23	22	18	13	13	89
91	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	2	4	4	20	19	15	17	10	81
92	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	5	3	24	22	18	14	13	91
93	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	19	19	15	15	10	78
94	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	20	19	15	15	10	79
95	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	5	3	24	22	18	14	13	91
96	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	19	19	15	15	10	78
97	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	3	4	3	3	5	5	3	24	22	17	13	13	89
98	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	2	4	4	20	19	15	17	10	81
99	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	5	3	23	22	18	14	13	90
100	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	2	4	4	20	19	15	17	10	81
101	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	20	19	15	15	10	79
102	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	3	4	3	3	5	5	3	23	22	17	13	13	88
103	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	17	19	15	15	10	76
104	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	3	4	4	3	5	5	3	24	22	17	14	13	90
105	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	20	19	15	15	10	79
106	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	5	3	23	22	18	14	13	90
107	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	20	19	14	15	10	78
108	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	20	19	15	15	10	79

109	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	4	5	5	3	4	4	3	5	5	3	24	22	16	14	13	89
110	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4	5	4	2	4	4	19	19	14	17	10	79
111	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	4	5	5	3	4	3	3	5	5	3	24	22	16	13	13	88
112	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	2	4	4	20	19	15	17	10	81
113	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	4	5	5	3	4	3	3	5	5	3	23	22	16	13	13	87
114	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	20	19	15	15	10	79
115	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	5	5	3	24	22	18	13	13	90
116	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	19	19	15	15	10	78
117	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	5	3	23	22	18	14	13	90
118	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	20	19	15	15	10	79
119	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	3	4	4	3	5	5	3	24	22	17	14	13	90
120	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	2	4	4	19	19	15	17	10	80

Anexo 8 Base de datos desempeño laboral

Encuestado N°	Desempeño laboral																							
	D1:Desempeño en la tarea			D2:Desempeño en el contexto														D4:Comportamientos contraproducentes			Sumatoria			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D1	D2	D3	Variable
1	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	2	11	59	7	77
2	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	4	2	13	63	8	84
3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	3	1	15	63	8	86
4	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	2	2	4	13	57	8	78
5	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	2	11	59	7	77
6	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	4	5	4	4	4	4	4	3	1	7	40	8	55
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	15	62	8	85
8	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	2	3	4	14	61	9	84
9	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	4	11	59	9	79
10	3	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	12	60	11	83
11	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	2	3	1	12	54	6	72
12	4	5	5	5	3	1	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	3	4	14	58	11	83
13	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	13	59	11	83
14	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4	3	4	15	58	11	84
15	3	4	5	5	3	1	3	4	5	5	3	5	1	1	4	4	1	5	3	5	12	45	13	70
16	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	4	11	59	9	79
17	3	5	5	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	4	2	3	2	1	13	42	6	61
18	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	15	61	13	89
19	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	3	11	59	8	78
20	3	1	1	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	3	3	2	5	56	8	69
21	3	2	2	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	7	26	5	38

22	5	5	5	3	2	2	1	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	4	15	30	9	54
23	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	4	11	59	9	79
24	2	2	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	6	62	14	82
25	3	4	5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	12	25	5	42
26	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	12	57	15	84
27	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	3	11	59	8	78
28	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	1	4	3	3	5	3	13	58	11	82
29	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	5	15	58	11	84
30	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	2	4	4	12	54	10	76
31	4	5	5	5	3	1	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	3	3	4	14	58	10	82
32	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	4	11	59	9	79
33	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	4	3	4	4	15	58	11	84
34	3	4	5	5	3	1	3	4	5	5	3	5	1	1	4	4	1	5	3	5	12	45	13	70
35	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	4	5	4	5	2	4	4	3	4	10	45	11	66
36	3	5	5	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	13	42	8	63
37	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	5	11	59	10	80
38	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	4	11	66	12	89
39	3	1	1	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	56	11	72
40	3	2	2	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	3	3	7	26	7	40
41	5	5	5	3	2	2	1	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	15	30	7	52
42	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	4	11	59	9	79
43	2	2	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	3	4	6	62	12	80
44	3	4	5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	12	25	7	44
45	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	5	5	5	3	3	5	5	3	5	12	57	13	82
46	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	14	52	11	77
47	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	3	11	59	8	78
48	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	3	15	58	11	84
49	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	2	3	4	12	54	9	75

50	4	5	5	5	3	1	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	3	4	14	58	11	83
51	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	13	59	11	83
52	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4	3	4	15	58	11	84
53	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	5	11	59	10	80
54	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	4	5	4	5	2	4	4	3	4	10	45	11	66
55	3	5	5	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	13	42	8	63
56	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	15	61	13	89
57	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	11	66	13	90
58	3	1	1	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	56	11	72
59	3	2	2	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	7	26	5	38
60	5	5	5	3	2	2	1	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	15	30	5	50
61	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	2	4	14	68	11	93
62	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	4	11	59	9	79
63	3	4	5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	4	12	25	7	44
64	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	5	5	5	3	3	5	5	2	4	12	57	11	80
65	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	14	52	10	76
66	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	1	4	3	5	2	3	13	58	10	81
67	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	5	15	58	13	86
68	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	4	11	59	9	79
69	4	5	5	5	3	1	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	14	58	13	85
70	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	13	59	13	85
71	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	15	58	12	85
72	3	4	5	5	3	1	3	4	5	5	3	5	1	1	4	4	1	5	4	5	12	45	14	71
73	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	4	5	4	5	2	4	4	2	4	10	45	10	65
74	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	2	11	59	7	77
75	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	15	61	15	91
76	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	2	2	11	66	9	86
77	3	1	1	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	3	2	2	5	56	7	68

78	3	2	2	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	2	2	7	26	5	38
79	5	5	5	3	2	2	1	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	15	30	6	51
80	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	2	4	14	68	11	93
81	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	4	11	59	9	79
82	3	4	5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	12	25	6	43
83	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	5	5	5	3	3	5	5	5	4	12	57	14	83
84	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	2	14	52	8	74
85	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	1	4	3	5	2	2	13	58	9	80
86	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	2	15	58	9	82
87	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	2	2	2	12	54	6	72
88	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	5	15	58	12	85
89	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	4	11	59	9	79
90	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	2	15	58	9	82
91	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	2	2	2	12	54	6	72
92	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	2	15	58	10	83
93	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	2	4	4	12	54	10	76
94	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	2	2	2	12	54	6	72
95	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	2	15	58	9	82
96	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	2	11	59	7	77
97	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	2	15	58	10	83
98	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	2	2	2	12	54	6	72
99	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	5	15	58	12	85
100	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	2	11	59	7	77
101	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	2	2	4	12	54	8	74
102	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	2	15	58	9	82
103	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	2	2	2	12	54	6	72
104	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	5	15	58	12	85
105	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	2	2	2	12	54	6	72

106	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	2	3	15	58	10	83
107	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	4	11	59	9	79
108	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	2	4	4	12	54	10	76
109	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	2	3	15	58	10	83
110	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	2	2	4	12	54	8	74
111	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	5	3	15	58	13	86
112	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	2	4	3	12	54	9	75
113	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	5	3	15	58	13	86
114	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	2	2	3	12	54	7	73
115	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	3	11	59	8	78
116	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	2	4	3	12	54	9	75
117	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	3	11	59	8	78
118	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	2	2	4	12	54	8	74
119	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	3	11	59	8	78
120	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	2	4	2	12	54	8	74

Anexo 9 Carta de autorización de la entidad



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY



OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Bicentenario, de la Consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Abancay, 18 de Junio del 2024.

CARTA N° 410 -2024- ORH- OGAF-MPA

SEÑORES:

**MARTHA CELINA TAMBRAICO SANTI
ESTUDIANTE DEL PROGRAMA DE MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA DE LA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.**

ATENCION:

Por medio del presente documento me dirijo a usted para saludar muy cordialmente y poner en conocimiento, que la petición que realizo a esta Institución, en la que solicita Autorización para la realización del trabajo de Investigación en Temáticas "Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Trabajadores de un Gobierno Local de Apurímac 2024.

Visto el documento solicitud expediente N°14803-2024 con Registro de Ingreso N°3809-2024 de fecha 06 de Junio del 2024, La Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Abancay se le concede la Autorización conforme a su solicitud.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración y deferencia personal.

Atentamente.

-c.c.
-SGRH
- ECHS.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE ABANCAY

Abg. Eliud Chumbes Segovia
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

