



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de
la Municipalidad Provincial de la Convención, Quillabamba – 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Mora Huayaconza, Mari Carmen (ORCID: 0000-0001-6467-6649)

ASESOR:

Dr. Merino Núñez, Mirko (ORCID: 0000-0002-8820-6382)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado a Dios por que guía mi vida dándome la fortaleza y sabiduría para lograr mis objetivos propuestos

A mi padre Ciprian Mora Béjar; y mi madre Lucy Huayaconza Gonzales por darme su apoyo incondicional en todas las metas que me propongo dándome la paciencia y fuerza para seguir con la realización de mis objetivos.

A mis hermanas Sheila, Lizeth, Anahy y Camila por su apoyo, paciencia y comprensión durante el proceso y realización de mi tesis convirtiéndose en seres incondicionales para mí.

Agradecimiento

Agradezco principalmente a mi asesor Dr. Mirko Núñez Merino porque supo guiarme en el avance de este trabajo de investigación, así como también a todos mis docentes de la Universidad Cesar Vallejo que compartieron sus conocimientos conmigo

A todos mis compañeros de estudios porque compartimos experiencias, conocimientos, amistad y aprecio brindado.

A la Municipalidad Provincial de la Convención, por darme las facilidades para ejecutar mi trabajo de investigación, a los trabajadores de esta institución que contribuyeron en el llenado de la encuesta para poder obtener los resultados de esta investigación.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	i
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Diseño de investigación.....	16
Tipo de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población y muestra	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES:.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional y sus dimensiones	22
Tabla 2 Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral y sus dimensiones	23
Tabla 3 Prueba de hipótesis general	24
Tabla 4 Prueba de hipótesis específica 1	24
Tabla 5 Prueba de hipótesis específica 2	25
Tabla 6 Prueba de hipótesis específica 3	26
Tabla 7 Prueba de hipótesis específica 4	26

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de La Convención, Quillabamba – 2021. El diseño de investigación fue descriptivo correlacional porque se relacionó ambas variables dependiente e independiente Tipo de muestreo utilizado fue aleatorio simple. El instrumentó de investigación que se utilizó fue las encuestas el mismo que está compuesto por 28 ítems en la variable clima organizacional y 15 ítems en la variable Desempeño laboral habiendo un total de 43 preguntas estas que ayudaron a obtener resultado para el trabajo de investigación. El total de población encuestada estuvo compuesta por 196 trabajadores. Los resultados de la investigación, se obtuvo mediante el estadígrafo de Rho de Spearman que es igual a ,552 esto nos indica que existe una correlación positiva considerable. entre la variable independiente clima organizacional tanto con la como la dependiente el desempeño laboral.

Palabras Clave: Clima Organizacional, Desempeño Laboral, Motivación, Comunicación.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and work performance in the workers of the Provincial Municipality of La Convencion, Quillabamba - 2021. The research design was descriptive correlational because both dependent and independent variables were related. Type of sampling used it was simple random. The research instrument that was used was the surveys, which is composed of 28 items in the organizational climate variable and 15 items in the Work performance variable, with a total of 43 questions that helped to obtain results for the research work. The total population surveyed was made up of 196 workers. The results of the research were obtained using Spearman's Rho statistic, which is equal to, 552, this indicates that there is a considerable positive correlation. between the independent variable organizational climate both with the and the dependent one, job performance.

KeyWords: Organizational Climate, Work Performance, Motivation and Communication

I. INTRODUCCIÓN

En un contexto mundial, el clima organizacional cada vez tiene mayor preponderancia y significancia en un escenario globalizado y competitivo, en vista de que el triunfo o derrota de las instituciones y empresas, dependerá en gran magnitud con el actuar y comportamiento que tienen los colaboradores con respecto a su desempeño laboral y la institución. Sin embargo, Uría (2011) señaló que para lograr un buen desempeño laboral se deben generar todas las situaciones mínimas para que los trabajadores y puedan llevar a cabo su trabajo contribuyendo con ello con el logro de los objetivos de la organización (p.3).

Por otra parte, Antúnez (2015) el clima organizacional es esencial para mejorar los beneficios laborales de los empleados, y su opinión verdadera o negativa sobre el lugar de trabajo surge precisamente del espacio en el que se desarrolla y efectúa la actividad. (p.141). De mismo modo, Guevara (2015) indicó que el clima organizacional en los organismos públicos formados por un gran número de personas, el cual se compone como el medio fundamental de conseguir e impulsar las metas institucionales; de tal manera se podrá lograr que este recurso humano sea adecuado y favorezca eficientemente en las metas de la institución (p. 12).

En la Municipalidad Provincial de la Convención, la provincia más extensa en la región Cusco y la que más percibe presupuesto a nivel de la región, se identificó que el ambiente laboral de los trabajadores no es favorable, existen factores que pueden generar un buen clima organizacional en la comuna local; sin embargo, estos son limitados por los propios trabajadores los mismo que no contribuyen al buen desarrollo de empatía entre compañeros de trabajo. Entre los factores que se identificaron para que los servidores de la Municipalidad, no pudieran efectuar en gran forma sus labores se encuentra la comunicación interpersonal, la motivación y la autonomía en las decisiones.

Resaltamos el tema de comunicación, ya que en esta institución la comunicación no es fluida principalmente por la estructura que tiene (de tipo vertical), lo que origina que no exista un intercambio de comunicación entre los trabajadores y un análisis de cómo se vinieron efectuando los procesos en la institución, así mismo los trabajadores no tienen la autonomía necesaria en el desempeño de sus funciones. Todos estos problemas señalados y descritos

conlleven a que la Municipalidad Provincial de La Convención, no pueda conseguir los objetivos que se plantea sobre todo en la presente gestión edil (2019 – 2022).

Considerando el problema de la investigación fueron analizados y comparados con otros trabajos similares como referencia fundamental en el desarrollo y construcción para el planteamiento de teorías vinculadas con las variables del clima organizacional y el desempeño laboral, así como sus dimensiones respectivas, se efectuó de esta forma problemas generales y específicos: Como problema general se plantea la interrogante, ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de La Convención, Quillabamba – 2021?; y como problemas específicos se han planteado cuatro interrogantes: ¿Cuál es la relación entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de la Convención, Quillabamba-2021?; ¿Cuál es la relación entre la dimensión Apoyo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de la Convención, Quillabamba-2021?; ¿Cuál es la relación entre la dimensión Comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de la Convención, Quillabamba-2021?, y finalmente ¿Cuál es la relación entre la dimensión Equidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de la Convención, Quillabamba-2021?.

En la investigación planteada, se justificó que para garantizar el éxito en función a los objetivos trazados en toda institución se ponen en práctica diversas estrategias orientadas a garantizar que el ambiente organizacional en el que los trabajadores realizan sus funciones y actividades asignadas de forma óptima y adecuada con la necesidad fundamental de garantizar para la institución el cumplimiento de los objetivos, así como también, la necesaria conciencia en la toma de disposiciones, para poder cubrir sus necesidades individuales y profesionales.

La investigación se realizó por que se evidencio la carencia de un clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de la Convención, desconociendo sus principios y sus diferentes funciones, así como la inadecuada relación entre los compañeros de trabajo, por lo

que no se llegan a desempeñar con los objetivos de la institución, generando así el retraso de los resultados.

Se ha planteado como hipótesis general de la investigación que, Existe relación de forma directa y significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de La Convención, Quillabamba – 2021. Así mismo, se plantean hipótesis específicas: Existe relación de forma directa y significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral, Existe relación de forma directa y significativa entre el apoyo y el desempeño laboral, Existe relación de forma directa y significativa entre la Comunicación y el desempeño laboral y finalmente, Existe relación de forma directa y significativa entre la Equidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución edil en mención durante el periodo 2021.

Para ello se proponen los objetivos generales y específicos de investigación: Como objetivo general se plantea, Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de La Convención, Quillabamba – 2021; y como objetivos específicos: Determinar la relación entre trabajo en equipo y el desempeño laboral; Determinar la relación entre Apoyo y el desempeño laboral; Determinar la relación entre la Comunicación y el desempeño laboral; y finalmente Determinar la relación entre la Equidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución edil en mención durante el periodo 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional se desarrollaron diversas investigaciones, entre las que puedo resaltar la de Ccallo (2018) que fue planteada con el propósito fundamental en poder determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao llave - 2017 – 2018. El enfoque que empleo fue hipotético-deductivo de forma cuantitativa. El instrumento que se usó es la encuesta, la cual fue aplicada a 189 trabajadores de la municipalidad en sus diversas categorías (nombrados, reposición judicial y contratados). Referente a los alcances determinados en el estudio, el autor finaliza que, existe una relación de las variables, con un factor (0.893**) que establece una significancia (p.12).

Los autores Matos et ál. (2017) desarrollaron una investigación con la finalidad de determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores de una institución pública del Callao. La metodología empleada fue el enfoque cuantitativo y un tipo de investigación correlacional, habiendo consignado una población total de 1500 personas diferenciados por el género de una institución pública, con una muestra de 306 personas de forma aleatoria, exceptuando del estudio a los integrantes de la institución con mayor jerarquía como son el equipo gerencial. Los principales resultados conseguidos, se desprende que, el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao de forma directa y significativa (p. 58).

Palomino y Lozano (2015) desarrollaron una investigación en la Municipalidad Provincial de Huanta - región Ayacucho. El alcance investigativo fue de tipo correlacional, siendo imprescindible establecer correlaciones entre cada variable. Se eligió un tamaño de población correspondiente a 118 personas, no determinando la muestra ya que el estudio fue aplicado a la totalidad de encuestados. Como técnica se empleó la encuesta mediante el cuestionario; utilizando como prueba de contrastación estadística la Chi cuadrada. En cuanto a los resultados, se ha concluido que, el clima organizacional incide en significativa en el desempeño laboral de los trabajadores públicos (p.31).

Los autores Belsuzarri y Costa (2019), desarrollaron una investigación con una Pyme contratista en ingeniería en la ciudad de Lima, tomando como unidad de análisis los operarios de esta Pyme, para poder determinar la relación de la variable clima organizacional y desempeño laboral, con la finalidad de encontrar las significancias entre las dos variables estudiadas en la unidad experimental correspondiente a la pyme contratista del sector ingeniería. En la investigación, se ha considerado una muestra de 225 operarios, los cuales integran y forman parte del área de operaciones, teniendo como resultados en esta investigación que, las variables estudiadas se relacionan en la unidad de estudio empleada, durante el año 2019 (p.19).

El autor Chunga (2018) realizó una investigación como parte del proceso de grado en la maestría en Gestión Pública, titulada “Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018”. En esta investigación el autor utilizó un tipo descriptivo y correlacional, utilizando como instrumento de investigación el cuestionario, a una población de 40 trabajadores de la municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura. Los resultados muestran que en la forma en que el clima organizacional muestre resultados positivos y favorables para la organización, se conseguirá con ello que los trabajadores de esta institución muestren un mejor desempeño en sus funciones (p.56).

Mientras que a nivel internacional tenemos el estudio realizado por Zambrano et ál. (2019) en su investigación se plantó el objetivo de: establecer la relación del clima organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios directivos y asesores las víctimas de la sede central en Bogotá.. Las conclusiones relevantes que se obtuvo fue que los trabajadores en la institución, se sienten satisfechos respecto al trabajo realizado, y muestran una percepción positiva referida a los factores, así como también a las actividades que realizan (p.19).

Mena, (2019) realizó un estudio donde el objetivo fue hacer un análisis de cómo se relacionan las variables en estudio. Se inspira en una nueva filosofía de trabajo, en la cual el valor humano es imprescindible y forma parte de su diario vivir, de sus prácticas habituales y su cultura. La exploración asume el diseño

cuantitativo no experimental, es decir se lleva a cabo sin alterar de una manera deliberada las variables en estudio, cuya conclusión fue que la el estadígrafo de Spearman fue igual a 0.68 entre las dos variables en estudio, se puede decir que es una correlación positivo fuerte, lo que nos indica que las dos variables están relacionadas de manera muy estrecha, por ello se podría decir que un clima organizacional positivo incrementara el desempeño laboral, muy opuesto a que si existe un clima laboral negativo, este generara un pésimo desempeño laboral e insatisfacción.

Jimenes y Mosquera (2017) presentaron una investigación en las entidades Públicas de Quito con los servidores de los diferentes departamentos financieros con la finalidad de analizar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de un departamento financiero en una entidad pública, con el objetivo de elevar el rendimiento, estableciendo una propuesta respectiva (p. 3).El tipo de investigación fue explicativo, puesto que se centra en definir y analizar la situación organizacional de los trabajadores en estas instituciones. Respecto a las conclusiones, el autor pudo concluir que una de las áreas de la empresa que se encuentran en situación crítica es el departamento financiero en el clima organizacional viene influyendo de forma significativa en las actividades de los trabajadores, puesto que no hay buena relación entre trabajadores.

Brasales y Cordova, (2021) en su estudio se plantearon el objetivo comprobar la influencia entre las variables en estudio. La investigación cuenta con un enfoque cuantitativo, para realizar la medición del clima laboral, se consideró el instrumento de medida empleado por el Ministerio del trabajo, por otro lado para realizar la medición del desempeño laboral se basó en el instrumento utilizado por el Ministerio de Educación, se consideró una población de 77 personas, los análisis generaron las conclusiones que preexiste una relación media de las variables, se obtuvo el valor rho de Spearman igual a 0.412; también se observa que tanto la variables independiente y la variable dependiente obtuvieron porcentajes altos, en lo que respecta al indicador “muy bueno” llegando a alcanzar 81% y 91% respectivamente.

Uría (2011) en su estudio se evidencio el objetivo identificar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda (p.10). La investigación tuvo como finalidad establecer diferentes alternativas orientadas a alentar a los trabajadores de la entidad que puedan efectuar actividades en forma eficaz con un compromiso hacia la institución de esta forma mejorar los diversos procesos a nivel de la empresa e incrementar la eficiencia en la entidad.

El autor Nina (2019) en el estudio realizado tiene como objetivo: determinar el efecto del clima organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño laboral del área comercial de la agencia central del Banco Mercantil Santa Cruz de Bolivia. (p. 8). Esta investigación fue planteada con la finalidad de identificar la influencia de una variable sobre otro, así como también el nivel de significancia de tal forma se proponga estrategias orientadas a mejorar los diversos procesos realizados en la empresa y generar motivación para el ejercicio laboral de los trabajadores.

Sanz (2017) en su estudio se plantearon el objetivo de identificar el clima organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. El planteamiento de esta investigación fue mediante el enfoque cualitativo de tipo descriptivo. El autor consideró un universo de 88 trabajadores determinando una muestra final de 59 trabajadores. En cuanto a los resultados, el autor identificó que, el entorno organizacional es mayormente euforia y entusiasmo e influye con el comportamiento de los trabajadores (p.30).

En base a estos antecedentes consideramos que el clima organizacional se ha estudiado durante décadas siendo un concepto muy importante durante muchos años. Por lo que rescatamos los siguientes conceptos incluidos en la elaboración del marco teórico.

Según Domínguez et al. (2013) manifestaron que los entornos organizacionales se basan en las apreciaciones individuales, definidos como patrones repetitivos de conducta, actitudes características y emociones. En general, se observa la vida de una organización, el estado actual, grupos de trabajo, empleados y ejercicio laboral. (p.62). Por otra parte, Chiavenato (2011)

indica que "El impacto del entorno en la motivación de los participantes puede explicarse por la calidad o características del entorno organizacional que los miembros perciben, experimentan e influyen en su comportamiento. Los impactos están relacionados con el entorno laboral" (p.74). Así mismo Toro (2010) señala 3 conceptos distintos de la palabra entorno organizacional. Lo define como "una variable que tiene un impacto significativo en la motivación, satisfacción y / o productividad". Otra definición que realiza es que, es "una variable dependiente influenciada por factores como la edad, la edad, el sexo, las condiciones laborales y otros hechos similares"; y el tercero como: "Parámetro entre la realidad social y orgánica de la empresa y el comportamiento individual" (p. 262).

El entorno organizacional de acuerdo al autor Soto (2018) es definido como una empresa se esfuerza constantemente por mejorar sus procesos productivos. El entorno organizacional consiste en las relaciones entre los diversos grupos de interés dentro de la empresa y constituye el entorno en el que los empleados desarrollan sus actividades. En la misma línea, Palma (2004) diseñó y desarrolló la escala CLSPC. Es un dispositivo diseñado según el método Likert, que incluye una versión final con un total de 50 entradas para examinar las variables del entorno de trabajo definidas como: Percepciones de los trabajadores en función de aspectos relevantes y relevantes del entorno laboral.

Según Zepeda (2010) los factores importantes del Clima Organizacional son: a) La Comunicación: La comunicación es el acto de comunicación destinado a lograr el entendimiento mutuo entre los actores del proceso de comunicación, en el que se forma y diferencia un conocimiento común, verificado por acuerdo, mutuo acuerdo e intercambio. También la define como "la transferencia verbal de información entre personas pertenecientes a la misma jerarquía o las diferentes jerarquías de un órgano de gobierno" (p.32), b) Participación laboral: La participación es definida como "cuanto más intentas participar en las actividades de la organización para la que trabajas". Podemos concluir sobre el concepto de participación laboral, la importancia de estar interesado en efectuar acciones al interior de la institución teniendo la satisfacción de hacerlo (p. 32).

A ello sumamos el concepto de personal o auto actualizable: "Todo para lograr un objetivo personal, una forma de lograrlo. Es un proceso de autodescubrimiento que maximiza tu potencial, y la estimulación es la base de tu realización personal. Elemento" (Díaz, 2013, p. 24). El psicólogo humanista Maslow (1943) describe la realización individual o autorrealización como "el deseo humano fundamental de llevar a cabo cada una de nuestras acciones y, una vez logradas, experimentar la felicidad, la armonía y la felicidad, permitiendo de tal forma incrementar la autoestima, (p. 16).

Las Características del clima organizacional se tomó una conceptualización desde la posición de Brunet, (2014) quien señala las características del entorno organizacional como son: a) Es un concepto tan completo como la personalidad, b) Ordenación específica de variables de situación, c) Es un concepto tan completo como la personalidad, d) Ordenación específica de variables de situación, e) El clima puede seguir siendo el mismo, pero los componentes pueden ser diferentes, f). Persistente, pero no tan permanente como la cultura, puede cambiar con intervenciones específicas, g) Persistente, pero no tan permanente como la cultura, puede cambiar con intervenciones específicas, h) Está determinada principalmente por las situaciones de carácter socio cultural en la organización, comportamientos, habilidades y expectativas de los demás, i) Es más bien un fenómeno externo de un individuo que puede sentirse devoto de su naturaleza, j) Enfocado en las situaciones de la realidad externa percibida por el observador o agente, k) Los resultados son fáciles de juzgar, pero a veces difíciles de explicar con palabras, l) Afecta el comportamiento. Debido a que afecta las actitudes y expectativas, es un determinante directo del comportamiento. (p. 17)

Las dimensiones consideradas son: La primera dimensión es el trabajo en Equipo que, según Torrelles et al. (2011) enfatizaron que el trabajo en equipo es un punto importante y se considera una ventaja competitiva. Debido a su importancia hoy en día, los estilos de trabajo están cambiando y los equipos están evolucionando. Esta capacidad de participación mejora la productividad, la innovación y la satisfacción laboral.

Esta dimensión requiere destinar recursos propios y externos haciendo uso de las diferentes habilidades, que permite al individuo adecuarse a una situación determinada y realizar tareas diferentes en determinados contextos. El funcionamiento del sistema requiere la capacidad de cada componente en desarrollar interacciones con procesos para coproducir resultados. Cuando se trabaja en equipo, en algunas situaciones la competencia se activa al requerir una acción apropiada y seleccionar y movilizar personal externo, un conjunto dual de recursos (Torrelles et ál.2011, p. 4)

Como segunda dimensión se tiene el Apoyo que según Villamil y Sánchez (2012) resaltan esta dimensión, reconociendo que los miembros tienen apoyo y tolerancia para la acción dentro de la organización, no tema aprender de los errores de los empleados, jefes y colegas, sin miedo a las represalias que se puedan establecer (p. 63). Como tercera dimensión se tiene la Comunicación, según Brunet (2014) “esta tendencia se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización y la facilidad con la que la gerencia puede escuchar las quejas de los empleados” (p.15). Por otra parte, Uribe (2015) menciona como “una medida del grado de confianza, asociación y trabajo en equipo asociado con la comunicación escrita, verbal y no verbal que se observa entre las personas cuando se trabaja en la comunidad” (p.11).

Como cuarta dimensión es la Equidad según Toledano (2009) define como el concepto de justicia histórica, que siempre se ha perseguido como normas epistemológicas (así como normas epistemológicas). En principio, la equidad trabaja en varios campos sobre cómo conocer la composición de la cohesión social (p.27). La diferencia entre equidad e interés y muestra que está estrechamente vinculada a la consideración de determinadas luchas por el reconocimiento. Todas estas formas de definición incluyen la presión entre igualdad y diferencia, definiciones y preguntas sobre la formulación, regulación y aplicación de juicios más cercanos a la conciencia que a los estándares institucionales y de toma de decisiones. En algunos casos, facilita la comprensión opuesta de construir un nuevo consenso e iniciar ese proceso (Toledano, 2009, p. 27).

Para tratar de la segunda variable se tomó una conceptualización sobre el Desempeño laboral se tomó una conceptualización desde una posición en la cual se define al desempeño como "el desarrollo de cada individuo que opera dentro de la organización, en la cual los objetivos propuestos se basan en el éxito de la organización, necesidades y requerimientos del negocio de manera efectiva, eficiente y efectiva para realizar las funciones asignadas al negocio a lograr (Palmar et ál.,2014, p.166). Según Montejo (2009) menciona que el desempeño de los empleados observado "se relaciona con el logro de las metas organizacionales y puede medirse en términos de competencia individual. Se define como acción o acción". El grado de contribución a la empresa. "Los resultados empresariales son el resultado de los pensamientos y sentimientos de una persona, y estos factores influyen en el comportamiento, la tecnología para lograr el compromiso de lograr la meta (p. 15).

Chiavenato (2000) precisa al desempeño laboral como "una acción y comportamiento observado por un empleado en relación a alcanzar las metas organizacionales". En sí, afirma que hacer el bien es la fuerza más apropiada para una organización (p. 27). Por otra parte, Bitel (2000) menciona que "El desempeño está fuertemente afectado por las expectativas laborales del trabajador, sus actitudes hacia el desempeño y su deseo de armonía". Por tanto, el desempeño está relacionado con las habilidades y conocimientos que sustentan el comportamiento de los trabajadores para complementar sus objetivos a cumplir en la empresa (p.26). Por otra parte, Pernía y Carrera (2014) define la importancia del desempeño laboral es que, puede apoyar la adopción de nuevas políticas de compensación o el posicionamiento, así como determinar si es necesaria la reconversión y detección de errores. puesto, es útil identificar si existe alguna disputa laboral que afecten al empleado en el desempeño del puesto (p.35).

Para Campbell (1993) las características del desempeño laboral son: a) La actuación es una acción, pero no todos los tipos de acciones. El rendimiento solo incluye una o más acciones relacionadas con los objetivos de su organización, b) Una acción no significa el resultado de la acción o el resultado, sino la acción en sí. Ciertos comportamientos contribuyen al logro de los

objetivos de una organización, pero no se pueden observar. En este caso, el rendimiento solo se puede deducir del resultado de esta acción, c) Por tanto, las soluciones o respuestas resultantes de conductas cognitivas no observables deben incluirse como acciones y, por tanto, considerarse representaciones (p.18).

Por otro lado, Campbell (1993) menciona los elementos claves del desempeño laboral que son la Motivación en la que cada organización está influenciada por una combinación de experiencia, valores compartidos, visión para el futuro y recompensas esperadas. Es una herramienta poderosa para desarrollar la motivación de los miembros, comprender la dinámica organizacional y evaluar y mejorar el desempeño. El autor dice sobre motivación: "Asumir que el comportamiento subjetivo es una atracción hacia una meta, lo que le permite aceptar el esfuerzo necesario para lograrlo. Consiste en necesidad y tensión, Deseos, incomodidades y expectativas que configuran el paso hacia el aprendizaje y la motivación que hay detrás. La falta de motivación dificulta la consecución de los objetivos (p. 26).

Vives (2011) señala que, la responsabilidad social es un "modelo en el marco de la investigación y el desarrollo en el que una organización o empresa puede construir nuevos significados que están en el entorno interno y externo" refiriéndose a los procesos éticos, técnicos que afectan el medio ambiente, incluyendo entrevistas, consultas, transparencia para crear identidad y confianza con la comunidad y otros, esto resulta ser práctica y comportamiento". Se define como una obligación de responder a las acciones de una persona (p. 45). Las responsabilidades están "relacionadas con las obligaciones y el respeto por las responsabilidades inherentes al desempeño del trabajo. Tenga en cuenta su interés en su trabajo, su nivel de concentración y su tenacidad. La dedicación de un individuo al logro, aceptando las consecuencias de la acción, y haciendo más esfuerzo del necesario, es el valor que puedes reflejar, gestionar y orientar tu vida en una organización o comunidad (Oficina Nacional de Administración de Personal, 2006, p. 17).

García (2007) señala: "Los líderes tienen el compromiso, la influencia y la capacidad de intervenir en grupos para lograr sus objetivos, por lo que deben

considerar que se han determinado relaciones laborales, coherencia, orientación y comunicación (p.170). Según la Oficina Nacional de Administración de Personal (2006), "el liderazgo es la capacidad de delegar responsabilidad y autoridad a los empleados de acuerdo con sus necesidades comerciales" (p. 19). El desarrollo humano es definido como una "oportunidad de crecimiento personal y profesional", que también se define como el ámbito de intervención en el cambio basado en valores (García, 2007, p.168). Con ello, se orienta a la mejora del desempeño de la organización y el bienestar de los empleados con documentación sobre oportunidades de capacitación, oportunidades recreativas, oportunidades de promoción, oportunidades de servicio, así como el campo de la psicología.

Luthais (2002) define: "Desarrollar los recursos humanos de una institución significa optimizar el desempeño de los trabajadores mejorando sus habilidades, conocimientos y actitudes". Esto permite a las organizaciones eliminar o prevenir defectos de rendimiento (p. 71). Los gerentes son responsables de organizar su propio trabajo. Tienen que pensar y planificar, pero los trabajadores solo tienen que hacer el trabajo según el método definido por el gerente. Son responsables de distribuir el trabajo entre los trabajadores y eliminar las interrupciones para que los trabajadores puedan mantener altos niveles de producción libres de interferencias no deseadas.

Campbell (1993), manifestó: que el modelo de desempeño de un individuo se ve como una acción y no como el resultado de esa tarea. En consecuencia, su trabajo sugiere analizar sus acciones y determinantes y abandonar el enfoque en los resultados (p. 100). Según este autor, existen tres factores importantes de comportamiento. Es decir: a) Conocimiento comparado. Es esencialmente un conocimiento de hechos y hechos y le permite comprender requisitos funcionales específicamente especificados, b) Conocimiento de procedimientos y técnicas, que es una combinación de conocimiento declarativo y conocimiento de cómo se hace algo. Estas son habilidades cognitivas, psicológicas, físicas, perceptivas, interpersonales y autodirigidas que se pueden incluir aquí, c) Motivación: Campbell especificó tres decisiones o juicios: la elección del esfuerzo (dirección),

la decisión sobre la cantidad de esfuerzo comprometido (la amplitud) y la decisión sobre la continuidad de este esfuerzo (Durable).

Las dimensiones consideradas en la variable desempeño laboral son: la primera dimensión es la Disciplina, que según; la palabra "disciplina" significa capacitar o enseñar. Es una doctrina, especialmente una directiva sobre personas jurídicas, que da otras definiciones compatibles y se preocupa por mantener o cumplir reglas y estándares. Previamente, afirmó que la acción disciplinaria se imponía como castigo. Con el tiempo, hemos optado por reforzar el comportamiento correcto en lugar de castigarlo. En definitiva, es mejor tener en cuenta la naturaleza de la persona a aprender, tener en cuenta sus necesidades e intereses, y educar sin recurrir al castigo. (Márquez et ál., 2007, p. 130)

Como segunda dimensión se tiene a la Proactividad, que según Bateman y Crant (2006) señalan que la iniciativa significa poder marcar la diferencia, pensar en un nuevo negocio, hacer cambios constructivos o hacer que las cosas sucedan. Una persona activa es una persona que toma la iniciativa, que es decidida y coherente; una actitud positiva no solo lo es, sino también responsable de entregar las cosas, decidiendo cuándo y cómo hacerlo (p. 105). Como tercera dimensión se tiene al conocimiento del trabajo que, según Cuesta (2008) menciona que, en el proceso de trabajo, es la creación de nuevos valores, el mismo que se encuentra relacionado con el compromiso de los trabajadores y la productividad que puedan generar en la organización (p. 52).

Como conceptos esenciales dentro de este trabajo de investigación son:

- a) Autonomía: Un individuo o entidad puede actuar de acuerdo con sus propios estándares independientemente de las opiniones y deseos de los demás,
- b) Clima organizacional: Es la calidad o característica del entorno que los miembros de la organización han observado o experimentado en su comportamiento,
- c) Comunicación: Es un fenómeno que caracteriza las relaciones que mantienen los sujetos cuando pertenecen a un grupo,
- d) Comunicación interpersonal: Ocurre cuando dos personas están físicamente cercanas. Cada persona da una respuesta a un mensaje elaborado por otra persona que participa en la conversación,
- e) Desempeño laboral: Es el resultado del desempeño y las

acciones en el lugar de trabajo. Son aquellas situaciones que permiten identificar las principales características y deberes para el puesto que tienen los trabajadores en un contexto laboral, lo cual les permite expresar sus actitudes, f) Eficacia: Indicador que permite calcular que tan bien se han cumplido los objetivos en la organización, g) Eficiencia: El alcance o la cantidad de recursos en la organización utilizados para ejecutar un trabajo u obtener un producto, h) Eficiencia laboral: Tiempo estimado para completar un trabajo final y el tiempo requerido para ejecutar el trabajo de manera efectiva, i) La productividad: Relación entre la cantidad de bienes obtenidos de un sistema de producción y los recursos utilizados para lograr esa producción, j) Productividad laboral: Aumentos o disminuciones de las ganancias debido a cambios en la mano de obra, capital, tecnología y otros factores, k) Motivación: Actuación o conciencia que provoca la finalización u omisión de una acción. Es el elemento psicológico que guía, mantiene y determina la conducta, l) Motivación laboral: Son los estímulos que recibe el individuo para guiarlo a mejorar o empeorar en el trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación que se empleó para la investigación es el (Muestra - Encuesta), el mismo que corresponde a una investigación de tipo no experimental, porque no se realizó manipulación de las variables, Según Hurtado y toro (2017) manifiesta que las investigaciones no experimentales establecen una relación causal entre variables, ejecutando una comparación de datos sin manipular ninguna variable.

Es descriptivo – correlacional ya que busco determinar la relación entre una variable independiente con una dependiente y la influencia entre uno y otro, según Diaz (2017) manifiesta que el estudio correlacional evalúa la relación de las 2 variables, abarcando más de un par de evaluaciones en una investigación. Para tener una mejor comprensión se tomará en cuenta el siguiente diagrama

Tipo de investigación.

La investigación es aplicada, según Lozada (2018) es la búsqueda del conocimiento con aplicación inmediata a los problemas de la sociedad. Por otro lado, Cordero, (2009) se admite como investigación aplicada tanto el descubrimiento técnico, artesanal e industrial como la propiamente científica. La investigación es de enfoque cuantitativo, según Hernández et ál. (2014) debido a que la acumulación de información se contrasta con la hipótesis, teniendo como base la medición numérica y comprobar la teoría que se plantea. El objetivo de la investigación cuantitativa es demostrar de forma numérica todo lo observado dando conclusiones específicas y generales.

3.2. Variables y operacionalización

Según Hernández et ál. (2014) mencionó que “la variable corresponde a una situación o cualidad que se desee investigar o estudiar” (p.105) por lo referido, en la presente investigación a ser desarrollada, se han utilizado y clasificado las siguientes variables dependientes e independientes: a) Variable Independiente: Clima Organizacional, b) Variable Dependiente: Desempeño Laboral.

Variable independiente: Clima organizacional

Definición conceptual: De acuerdo con Domínguez, Ramírez y García (2013) el clima organizacional se basa en las percepciones individuales y generalmente se define como los patrones repetitivos de comportamiento, actitudes y emociones que son característicos de la vida dentro de la organización, la situación actual dentro de la organización y los grupos de trabajo, empleados, tareas y los vínculos entre los diferentes involucrados” (p.59).

Definición operacional: Es una variable cuantitativa que será medido mediante sus dimensiones trabajo en equipo, apoyo, comunicación y equidad y sus respectivos indicadores propuestos Posteriormente se utilizará la escala de de Likert: (4) Siempre, (3) Casi siempre, (2) A veces y (1) Nunca.

Variable dependiente: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Según Palmar et ál. (2014) el desempeño laboral es el desarrollo de una persona que completa el trabajo en la organización, este trabajo debe ser efectivo, eficiente y acorde con las necesidades y requerimientos de la empresa” (p.166).

Definición operacional: Es una variable cuantitativa que será medido mediante sus dimensiones disciplina, proactividad, conocimiento del trabajo y sus respectivos indicadores propuestos. Posteriormente se utilizará la escala de Likert: (4) siempre, (3) casi siempre, (2) a veces y (1) nunca.

3.3. Población y muestra

Población:

Según Hernández et ál. (2014) define como unidades de estudio que y diferencian por tener particularidades similares, según Rahi (2017), define como a todas las personas o elementos que se pretende desarrollar y comprender. La población estuvo compuesta por 400 trabajadores que pertenecen a las áreas de Alcaldía, Gerencia, Infraestructura Pública, Desarrollo Económico y Agropecuario, Desarrollo Social, Servicios Públicos, Recursos Naturales y Gestión Ambiental, Acondicionamiento Territorial y Desarrollo Urbano y Rural, Planeamiento y Presupuesto, secretaria general, Administración Tributaria,

Patrimonio, Abastecimientos, Oficina de Programaciones Multianual de Inversiones, División de Mantenimiento de Infraestructura Pública, Tesorería, Contabilidad, Recursos Humanos, Relaciones Públicas e Imagen Institucional, Procuraduría Público Municipal, Administración, Almacén Central, Supervisión de Proyectos, Oficina Formuladora y Evaluadora de Proyectos, Oficina Formuladora y Evaluadora de Proyectos, División de Estudios y Proyectos, Oficina de Liquidación de Proyectos, Oficina de Liquidación de Proyectos, Oficina de Defensa Civil, Instituto Vial Provincia, División de Transporte y Circulación Vial, Oficina de Registro Civil, División de Seguridad Ciudadana, estos, corresponden a la totalidad del personal directos de la Municipalidad Provincial.

Para los *criterios de inclusión* se consideraron a todos los trabajadores administrativos de todas las áreas mencionadas anteriormente de la Municipalidad Provincial. Según Arias et ál. (2016). menciona que un sujeto u objeto debe tener particularidades para ser considerado dentro de la investigación.

Con respecto *criterios de exclusión* se excluirá a los trabajadores con permiso de enfermedad u otro motivo, según Arias et ál. (2016) menciona que una peculiaridad en un participante puede alterar los resultados, esta peculiaridad hace que no sean elegibles para la investigación.

Muestra:

Según Majid (2018) indica que una muestra es una representación estadística de la población de interés. Después de identificar los criterios de inclusión y exclusión se procedió a aplicar la fórmula de muestra finita donde se aplicarán los cuestionarios para levantar la información en relación a las variables de estudio. Teniendo como resultado a 196 trabajadores los cuales donde se aplicaron los cuestionarios y levantar la información con relación a las variables estudiadas.

Muestreo

Según Elfil y Negida (2017) manifiestan que el método de muestreo probabilístico en los que todos los sujetos de la población objetivo tienen las mismas posibilidades de ser seleccionados en la muestra. Las técnicas de

muestreo probabilístico utilizan la selección aleatoria, es decir, métodos probabilísticos para ayudarlo a seleccionar unidades de su población para incluirlas en su muestra. El objetivo del muestreo probabilístico es lograr objetividad en la selección de muestras para poder hacer inferencias estadísticas de la muestra que se apliquen a la población de interés más amplia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

La técnica que se utilizó para efectuar el proceso de recolección de datos es la encuesta, la misma que fue aplicada a la muestra de trabajadores que consto de 28 preguntas en variable clima organizacional y 15 de la variable desempeño laboral. Según Dávila (2015), quien afirma que: En el estudio es importante validar la forma de como enfocarse a un grupo de personas, para atribuir opiniones o respuestas relevantes, lo cual permitirá hacer uso de la encuesta (p.137).

Instrumento.

Según Bourke et ál. (2016) indica que el uso del cuestionario radica en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. El instrumento para efectuar la recolección de datos que se usó en la investigación es el cuestionario esto permitió recolectar información sobre la muestra elegida en la investigación para el posterior análisis mediante los programas estadísticos.

Validez.

Según rodrigues y Morat (2017) indica que es una estrategia utilizada para establecer la validación de contenido es el juicio de expertos. En la investigación cada variable fue validado por 3 expertos los cuales revisaron: pertinencia, relevancia y claridad de la formulación de las preguntas para cada indicador de cada variable de estudio, concluyendo con una calificación de que es aplicable.

Confiabilidad.

Según Vaske et ál. (2016) manifestó: el alfa de Cronbach proporciona una estimación de la consistencia interna de la variación en las variables de la escala y no indica la estabilidad o consistencia de la prueba a lo largo del tiempo. La confiabilidad de la investigación fue medido a través del coeficiente Alfa de Cronbach, el cual arrojó el 0.9465 denotando la confiabilidad óptima del

instrumento utilizado, esta prueba permitió calcular la confiabilidad y validez del instrumento.

3.5. Procedimientos

Según Zambrano (2020), indica que: Se deben procesar los resultados de la actividad de campo mediante la tabulación que consiste en descargar los datos en una tabla, lo cual permitirá el conteo y organización de manera confiable y adecuada de los datos (p. 210). La recolección de datos fue recopilada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial mediante los cuestionarios se solicitó anticipadamente la autorización de la institución para realizar las encuestas. Los trabajadores respondieron los cuestionarios respondiendo todas las preguntas para luego ordenarlo y procesar la información en el programa estadístico del SPSS 24, donde se realizó la tabulación para obtener las tablas que son necesaria para el análisis descriptivo e inferencial.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizo mediante el programa estadístico SPSS 24, Según Ong y Puteh (2017) manifiesta Este programa estadístico realiza pruebas estadísticas de comparación y correlacionales en el contexto del análisis bivariado para las técnicas estadísticas paramétricas y no paramétricas. La investigación se comenzó analizando toda la información luego se realizó la construcción de las tablas de frecuencia con sus datos pertinentes, posteriormente se hizo la comparación de las hipótesis utilizando el coeficiente de Rho de Spearman para llegar a conocer el nivel de significancia. En el proceso de análisis se realizó en el siguiente orden: Se empezó por analizar la estadística descriptiva de toda la información que consta en los cuestionarios, así como también cada una de las variables y sus dimensiones. Mostradas en tablas de frecuencia con sus respectivos gráficos para una mejor comprensión.

Posteriormente hallamos el nivel de significancia para esto sometí los datos a la prueba de correlación de Rho de Spearman, esto debido a que nuestros datos tienen una distribución normal. Finalmente, se hizo la suma acumulada con las variables, tanto con la variable independiente, Clima Organizacional, como con la dependiente, Desempeño Laboral, estas se replantearán con: (1) nivel deficiente (2) nivel regular (3) regular eficiente.

3.7. Aspectos éticos

Según Abanto (2014) manifiesta que se deben considerar los aspectos éticos de acuerdo a la especialidad y la naturaleza de la investigación. El instrumento de investigación se sometió a un juicio de expertos para su confiabilidad. Se realizó una prueba piloto con el propósito de comprobar y garantizar la confiabilidad del instrumento de investigación aplicado. Es confidencial debido a que no existen nombres en ninguno de los instrumentos que fueron codificados; estos fueron discretos y de manejo exclusivo del investigador almacenando el anonimato de la información, tal y como establece el Título IV de la Ley N.º 29733 "Ley de Protección de Datos Personales"; La investigadora se adhiere a los estándares establecidos en la Universidad Cesar Vallejo, para lo cual asume la responsabilidad del proceso de recopilación de datos y del uso del material recopilado.

IV. RESULTADOS

Estadísticos descriptivos

De la encuesta realizada a 196 trabajadores de la municipalidad provincial, en la tabla 1 se puede examinar que la variable clima organizacional, es percibida como bueno por un 4.1%, mientras que un 80.1% indica estar en el nivel regular, y solo un 15.8 está en el nivel malo. Asimismo, se visualiza los resultados de las dimensiones de la variable. En la D1. Trabajo en equipo, los encuestados opinaron que están en un nivel bueno 11.7%, en el nivel regular un 82.7% y un 5.6% en el nivel malo. Para la D2. Apoyo, el 14.3% está en el nivel bueno, un 64.8% indica estar en el nivel regular, y un 20.9% percibe estar en un nivel malo, Para la D3. Comunicación, el 13.8% está en el nivel bueno, un 64.8% indica estar en el nivel regular, y un 21.4% percibe estar en un nivel malo, y finalmente la D4. Equidad, el 2% está en un nivel bueno, el 48% está en el nivel regular y el 50% indica estar en el nivel malo, se define entonces que el clima organizacional es regular y que el trabajo en equipo es malo, con respecto al apoyo y la comunicación es regular y finalmente la equidad el malo.

Tabla 1.

Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional y sus dimensiones

Nivel	VI. Clima organizacional		D1. Trabajo en equipo		D2. Apoyo		D3. Comunicación		D4. Equidad	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Malo	31	15,8	11	5,6	41	20,9	42	21,4	98	50,0
Regular	157	80,1	162	82,7	127	64,8	127	64,8	94	48,0
Bueno	8	4,1	23	11,7	28	14,3	27	13,8	4	2,0
Total	196	100,0	196	100,0	196	100,0	196	100,0	196	100,0

Nota: Tomado del SPSS 25

De la misma manera se aplicó la encuesta a 196 trabajadores de la municipalidad provincial, en la tabla 2 se observa que la variable Desempeño Laboral, es percibida como Eficiente por un 50.0%, mientras que un 47.4% indica estar en el nivel Moderado, y solo un 2.6% está en el nivel Deficiente. Asimismo, se visualiza los resultados de las dimensiones de la variable. En la D1. Disciplina, los encuestados opinaron que están en un nivel eficiente 39.3%, en el nivel

moderado un 47.4 % y un 6.1% en el nivel Disciplina. Para la D2. Proactividad, el 25.0% está en el nivel eficiente, un 70.4% indica estar en el nivel moderado, y un 4.6% percibe estar en un nivel Deficiente, Para la D3. Conocimiento de trabajo, el 48.5% está en el nivel eficiente, un 49.0% indica estar en el nivel moderado, y un 2.6% percibe estar en un nivel deficiente, Esto se puede descifrar que el desempeño laboral es eficiente, la disciplina, proactividad y conocimiento del trabajo es moderado.

Tabla 2.

Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral y sus dimensiones

VD.	Desempeño Laboral		D1. Disciplina		D2. Proactividad		D3. Conocimiento del trabajo	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Deficiente	5	2,6	12	6,1	9	4,6	5	2,6
Moderado	93	47,4	107	54,6	138	70,4	96	49,0
Eficiente	98	50,0	77	39,3	49	25,0	95	48,5
Total	196	100,0	196	100,0	196	100,0	196	100,0

Nota: Tomado del SPSS 25

4.1. Análisis inferencial

Para realizar el análisis inferencial se realizaron pruebas no paramétricas. La comprobación de la hipótesis se realizó mediante rho de spearman para establecer la correlación de la variable independiente sobre la variable dependiente. Se ha considerado un nivel de significancia del 5% y $p_valor < 0.05$ que rechaza la H_0 . Para el uso de las pruebas de los estadígrafos se realizó las pruebas de normalidad debido a que los encuestados son 196 trabajadores se utilizó de kolmogorov smirnov el cual se evidencio que la distribución de datos es no normal.

Prueba de hipótesis general

Para responder a la hipótesis general como muestra en la tabla 3 se evidencio un nivel de significancia de 0.000 el cual es menor a 0.05 lo que permite tomar una decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar como valida la hipótesis alterna que se plantea para el estudio, misma que nos indica que

existe un nivel de influencia significativa entre las variable clima organizacional y variable desempeño laboral además el resultado del estadígrafo de Rho de Spearman es igual a ,552 esto nos indica que existe una correlación positiva considerable entre las variables de estudio tanto con la independiente como la dependiente.

Tabla 3.

Prueba de hipótesis general

			CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,552**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	196	196
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,552**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	196	196

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

Nota: Tomado del SPSS 25

Prueba de hipótesis específica 1

Como muestra en la tabla 4 se evidencio un nivel de significancia de 0.000 el cual es menor a 0.05 lo que accede a tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la relación entre dimensión trabajo en equipo y la variable en estudio observada desempeño laboral de los trabajadores, misma que indica que existe un nivel de influencia significativa entre el trabajo en equipo y la variable desempeño laboral además el resultado del estadígrafo de Rho de Spearman es igual a ,597 esto nos indica que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión de la variable independiente y la variable dependiente

Tabla 4.

Prueba de hipótesis específica 1

			TRABAJO EN EQUIPO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	1,000	,597**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	196	196

DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,597**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	196	196

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

Nota: Tomado del SPSS 25

Prueba de hipótesis específica 2

Como muestra en la tabla 5 se evidencio un nivel de significancia de 0.000 el cual es menor a 0.05 lo que permite tomar la disposición de rechazar la hipótesis nula y se acepta la relación entre dimensión apoyo y la variable en estudio observada desempeño laboral de los trabajadores, misma que nos indica que existe un nivel de influencia significativa entre el apoyo y la variable desempeño laboral además el resultado del estadígrafo de Rho de Spearman es igual a ,455 esto nos indica que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión de la variable independiente: apoyo y la variable dependiente: desempeño laboral.

Tabla 5.

Prueba de hipótesis específica 2

		APOYO		DESEMPEÑO LABORAL	
Rho de Spearman	APOYO	Coeficiente de correlación	1,000	,455**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	196	196	
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,455**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	196	196	

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

Nota: Tomado del SPSS 25

Prueba de hipótesis específica 3

Como muestra en la tabla 6 se evidencio un nivel de significancia de 0.000 el cual es menor a 0.05 lo que admite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la relación entre dimensión comunicación y la variable en estudio observada desempeño laboral de los trabajadores, misma que nos indica que existe un nivel de influencia significativa entre la comunicación y la variable desempeño laboral además el resultado del estadígrafo de Rho de Spearman es igual a ,483 esto nos indica que existe una correlación positiva considerable entre

la dimensión de la variable independiente: comunicación y la variable dependiente: desempeño laboral.

Tabla 6.

Prueba de hipótesis específica 3

			COMUNICACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,483**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	196	196
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,483**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	196	196

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

Nota: tomado del SPSS 25

Prueba de hipótesis específica 4

Como muestra en la tabla 7 se evidencio un nivel de significancia de 0.000 el cual es menor a 0.05 lo que admite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la relación entre dimensión equidad y la variable en estudio observada desempeño laboral de los trabajadores, misma que nos indica que existe un nivel de influencia significativa entre la equidad y la variable desempeño laboral además el resultado del estadígrafo de Rho de Spearman es igual a ,274 esto nos indica que existe una correlación positiva media entre la dimensión de la variable independiente: equidad y la variable dependiente: desempeño laboral.

Tabla 7.

Prueba de hipótesis específica 4

			EQUIDAD	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	EQUIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	,274**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	196	196
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,274**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	196	196

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

Nota: tomado del SPSS 25

V. DISCUSIÓN

La investigación tiene planteado como objetivo general: determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de la Convención. En ese sentido, con los resultados obtenidos y generar discusión se utilizaron bases teóricas referenciadas correctamente, de la misma manera se plantearon los objetivos específicos para determinar la relación entre trabajo en equipo y el desempeño laboral, determinar la relación entre el apoyo y el desempeño laboral, determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral y por determinar la relación entre la equidad y el desempeño laboral de la municipalidad provincial de la Convención, Quillabamba.

De los resultados de la estadística descriptiva los hallazgos más relevantes de la encuesta realizada a 196 personales de la municipalidad provincial, se evidencia que la variable clima organizacional, es percibida como bueno por un 4.1%, mientras que un 80.1% indica estar en el nivel regular, y solo un 15.8 está en el nivel malo. Por otro lado, los hallazgos para la variable desempeño laboral, es percibida como eficiente por un 50.0%, mientras que un 47.4% indica estar en el nivel moderado, y solo un 2.6% está en el nivel deficiente. Por otro lado, en la estadística inferencial los datos mostraron una distribución no normal por lo cual se utilizó la prueba no paramétrica de rho de spearman del cual se obtuvo un coeficiente de correlación en las variables de estudio de 0,552 y una sig. (Bilateral) igual a 0,000, rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de que existe una correlación positiva considerable entre las variables clima organización y desempeño laboral.

El hallazgo encontrado en el estudio se sustenta en la teoría de Pacheco y Zegarra (2014) demostraron que hay una relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño laboral de los docentes (p. 56). En la misma línea, Méndez (2006) señala que el ambiente organizacional es una forma de que las personas establezcan un proceso de interacción social que incide en el sistema de actitudes, creencias y comportamientos en el ambiente interno de la organización. (p. 48). Así mismo, Domínguez et al. (2013) “el clima organizacional se basó en las percepciones individuales y se definen como

patrones repetitivos de comportamiento, actitudes características y emociones; aporta satisfacción, estímulo, interés y relaciones entre las partes de la cooperación entre los empleados” (p. 62). En ese sentido, Brunet, (2014) mostró que la cultura organizacional afecta el comportamiento, las actitudes y las expectativas de los individuos en una organización (p. 45).

Por otro lado, Ramos (2012), afirma que el ambiente organizacional afecta el comportamiento de los individuos en su trabajo. En general, observa la conexión entre la vida de una organización, el estado actual de la organización, los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral. En resumen, el entorno organizacional son las personas (p. 57). En la misma línea, Ramos (2012), indica que, el clima organizacional influye en el desempeño laboral como un conjunto de percepciones globales del entorno que reflejan las interacciones entre las características individuales de un individuo y las características individuales de una organización. Por lo cual estos patrones de comportamiento condicionarán el desenvolvimiento que pueda tener un individuo en una organización; para el caso de la investigación desarrollada se visualiza la relación entre el clima organizacional con respecto al desempeño laboral, lo cual también ha sido referido por otros autores que efectuaron investigaciones similares (p.57).

Tal como se pudo observar anteriormente, se pudo comprobar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Estos resultados obtenidos son similares a las investigaciones mencionadas donde se detalla la relación entre estas dos variables y la importancia que tiene el estudio para mejorar la situación a nivel de las organizaciones. Analizando algunos aspectos según lo referido en la investigación descrita, el clima organizacional tiene mucha influencia como un patrón que condiciona la situación a nivel de eficiencia de los trabajadores para el logro de los objetivos en la institución.

Al realizar el contraste de hipótesis específica 1 se realizó el análisis para conocer si existía relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de la Convención. Los resultados en la estadística descriptiva aplicada a los 196 trabajadores encuestados opinaron que están en un nivel bueno 11.7%, en el nivel regular un

82.7%, un 5.6% en el nivel malo y se relaciona con el desempeño laboral que es percibida como eficiente por un 50.0%, mientras que un 47.4% indica estar en el nivel moderado, y solo un 2.6% está en el nivel deficiente. En los resultados inferenciales el contraste de la hipótesis permitió obtener el resultado del coeficiente de correlación de rho de spearman igual a 0,597 mostrando un nivel de significancia de 0.000 entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe una correlación positiva entre las variables de estudio.

En los estudios cuantitativos que se tiene como antecedentes en esta Investigación, se identifica el estudio realizado por Torrelles et ál.(2011) señalan que, el trabajo en equipo requiere la movilización de ciertos recursos, conocimientos, habilidades y habilidades únicos y externos. Esto permite que un individuo se adapte y realice tareas de manera diferente a los demás en una situación o circunstancias particulares. El funcionamiento del sistema requiere la capacidad de cada componente para desarrollar interacciones con el proceso a fin de producir resultados de manera conjunta. En lo que respecta al trabajo en equipo, en algunas situaciones la competencia se puede estimular solicitando acciones adecuadas y seleccionando y movilizandoo personal externo, dos grupos de recursos (p.4).

Respecto a estos resultados que se observan en las investigaciones mencionadas, se puede apreciar que, algunos autores que refieren la importancia del trabajo en equipo como una dimensión influyente para el desempeño laboral de los trabajadores de una institución. En función a ello, se califica a esta dimensión como una influyente para que los trabajadores de una institución puedan trabajar motivados compartiendo el esfuerzo de las actividades entre todos los involucrados, lo cual se traducirá en el cumplimiento de los objetivos para la organización y una motivación de los trabajadores. Por eso es importante mencionar que un buen trabajo en equipo en la organización le brindará un nivel bastante bueno de desempeño en el trabajo y una mejora en los procesos desarrollados.

Al realizar la diferencia de la hipótesis específica 2 se realizó el análisis para conocer si existía relación significativa entre el apoyo y el desempeño

laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de la Convención. Los resultados en la estadística descriptiva aplicada a los 196 trabajadores encuestados opinaron que están en un 14.3% en el nivel bueno, un 64.8% indica estar en el nivel regular, y un 20.9% percibe estar en un nivel malo y se relaciona con el desempeño laboral que es percibida como eficiente por un 50.0%, mientras que un 47.4% indica estar en el nivel moderado, y solo un 2.6% está en el nivel deficiente. En los resultados inferenciales el contraste de la hipótesis permitió obtener el resultado del coeficiente de correlación de rho de Spearman igual a 0,455 con un nivel de significancia de 0.000 entre el apoyo y el desempeño laboral lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe una correlación positiva media entre las variables de estudio.

Esta correlación se sustenta en los estudios realizados por los autores Villamil y Sánchez (2012) que señalaron en su trabajo de investigación planteado que, el apoyo es una dimensión fundamental, reconociendo que los miembros tienen el apoyo y la tolerancia para la acción dentro de la organización, no temen las represalias y no temen aprender de los errores de los empleados, jefes y compañeros (p. 42). Por otro lado, se puede mencionar que la dimensión apoyo es una dimensión que tiene atribución sobre el desempeño laboral, porque cuando los trabajadores de una institución aprecian un trabajo de forma colaborativa cada uno aportan para la consecución de los metas trazados, la motivación vivida hace que los involucrados muestren un mejor desempeño para la realización de sus funciones, puesto que todos tienen en claro la meta a conseguir.

Al realizar el contraste de hipótesis específica 3 se realizó el análisis para conocer si existía relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de la Convención. Los resultados en la estadística descriptiva aplicada a los 196 trabajadores encuestados opinaron que están en el 13.8% en el nivel bueno, un 64.8% indica estar en el nivel regular, y un 21.4% percibe estar en un nivel malo y se relaciona con el desempeño laboral que es percibida como eficiente por un 50.0%, mientras que un 47.4% indica estar en el nivel moderado, y solo un 2.6% está en el nivel deficiente. En los resultados inferenciales el contraste de la

hipotesis permitió obtener el coeficiente de correlación de rho de spearman igual a 0,483 con un nivel de significancia de 0.000 entre la comunicación y el desempeño laboral lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe una correlación positiva media entre las variables de estudio.

El resultado de correlación se sustenta en el estudio realizado por Maza (2019) que ha demostrado una relación significativa entre la comunicación interna y el desempeño de los empleados en el campo de Recursos Humanos de la UGEL Comas, Lima 2018, habiendo obtenido un valor de 0.000 ($p > 0,05$) y el coeficiente de Rho Spearman resultante es 0,788. Esto significa que existe una correlación positiva bastante significativa entre las dos variables consideradas. Asimismo, el nivel percibido de comunicación interna fue normal o moderado (81%) y el resultado del nivel de desempeño percibido fue normal o moderado (79%) (p. 51).

Por otro lado, en el estudio realizado por Uribe (2015) señala la importancia de la comunicación como una medida del grado de confianza, cohesión y trabajo en equipo asociado con la comunicación escrita, verbal y no verbal observada entre las personas que trabajan en la comunidad (p. 38). A la vista de los resultados obtenidos por otros autores y lo referido en la investigación desarrollada, se puede notar una similitud en lo determinado por otros autores y lo analizado en esta investigación donde se aprecia la relación entre la dimensión comunicación con el desempeño laboral. Se evidencia que estos aspectos descritos son importantes, puesto que en una organización la comunicación es un aspecto clave para que las diferentes actividades que sean desarrolladas sean de forma coordinada y participativa a nivel de todo el equipo de trabajo; si se fomenta el fortalecimiento de la comunicación, se mejorará el desempeño laboral del personal de cualquier institución.

Al realizar la discrepancia de la hipótesis específica 4 se realizó el análisis para conocer si existía relación significativa entre la equidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de la Convención. Los resultados en la estadística descriptiva aplicada a los 196 trabajadores encuestados opinaron que están en el 2% está en un nivel bueno, el 48% está en el nivel bueno y el 50% indica estar en el nivel malo y se relaciona con el

desempeño laboral que es percibida como eficiente por un 50.0%, mientras que un 47.4% indica estar en el nivel moderado, y solo un 2.6% está en el nivel deficiente. En los resultados inferenciales el contraste de la hipótesis permitió obtener el resultado del coeficiente de correlación de rho de spearman igual a 0,274 con un nivel de significancia de 0.000 entre la equidad y el desempeño laboral lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe una correlación positiva media entre las variables de estudio.

El resultado de la correlación se sustenta en el estudio realizado por Toledano (2009) indica que la equidad como dimensión se trata de un concepto de cohesión social constructiva e institucional, como el concepto de justicia histórica que siempre se ha perseguido como norma epistemológica y estándar epistemológico). En principio, la imparcialidad funciona en muchas áreas diferentes de cómo conocer la composición de la cohesión social para garantizar una igualdad de oportunidades en la organización (p.42). De acuerdo a lo manifestado por este autor, y los resultados obtenidos en la investigación desarrollada, se puede referir que, esta dimensión Equidad es muy importante para que los trabajadores de la institución muestren un mejor desempeño laboral en sus funciones desarrolladas en la organización, puesto que el trabajo asignado debe de ser de forma colaborativa y equitativamente para evitar discordia entre los trabajadores y que cada uno de ellos sienta que el aporte que realiza para el cumplimiento de los objetivos es significativo y contribuye en la mejora de la organización, así como mantener un aspecto de unidad y armonía en la organización y se mejore el clima organizacional existente.

VI. CONCLUSIONES

Primero. Con respecto a los resultados de la estadística descriptiva de la hipótesis general, se observa la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Provincial, se muestra que el 15.8% muestra que el clima organizacional afecta a un nivel malo, un 80.1% de los encuestados menciona que afecta de manera regular el clima organizacional y el 4.1% señalan que el clima organizacional afecta de manera buena. Con respecto a los resultados inferenciales se obtuvo un coeficiente de correlacional de Rho de Spearman igual a ,552 con un nivel de significancia de 0.000 de esta manera se rechaza la hipótesis nula y se acepta la relación entre las variables de estudio observadas clima organizacional y desempeño de los trabajadores. Los resultados cuantitativos justifican la existencia de la relación entre la variable clima organizacional y el desempeño de los trabajadores esto debido un buen trabajo en equipo la comunicación y el apoyo entre los trabajadores de la municipalidad definirá un buen desempeño en las labores de los trabajadores de la Municipalidad Provincial, por otro lado, también si no existe una disciplina, proactividad y conocimiento del trabajo el desempeño laboral del personal adquirirá niveles bajos. Estas conclusiones se obtuvieron debido a que el personal encuestado perteneció a las oficinas de la municipalidad por lo tanto que manifestaron que, con un clima organizacional regular, el desempeño de los trabajadores va a ser moderado.

Segundo. Con respecto a los resultados de la estadística descriptiva univariada de la hipótesis específica 1, se observa la relación entre la dimensión trabajo en equipo y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial se muestra que el 5.6% de los encuestados señalan trabajo en equipo es malo, el 82.7% de los encuestados señalan que trabajo en equipo es regular y un 11.7% indican que el trabajo en equipo es bueno. Con respecto a los resultados inferenciales se obtuvo un coeficiente de correlacional de Rho de Spearman igual a ,597 con un nivel de significancia de 0.000 de esta

manera es rechazada la hipótesis nula y se acepta la relación entre dimensión 1 trabajo en equipo y la variable en estudio observada desempeño de los trabajadores. Los resultados cuantitativos justifican que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión trabajo en equipo y la variable Desempeño de los trabajadores, esto debido a que podemos observar que un buen trabajo en equipo va a influir directamente en el desempeño de sus labores ya sea brindando ayuda mutua para lograr un objetivo en común o para apoyarse en momentos de crisis laboral.

Tercero. Con respecto a los resultados de la estadística descriptiva univariada de la hipótesis específica 2, se observa la relación entre la dimensión apoyo y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial se muestra que el 20.9% de los encuestados señalan que es malo, el 64.8% de los encuestados señalan que es regular y un 14.3% indican que es bueno. Con respecto a los resultados inferenciales se obtuvo un coeficiente de correlacional de Rho de Spearman igual a ,455 con un nivel de significancia de 0.000 de esta manera es rechazada la hipótesis nula y se acepta la relación entre dimensión 2 apoyo y la variable en estudio observada desempeño laboral de los trabajadores. Los resultados cuantitativos justifican la existencia de una correlación negativa considerable entre la dimensión apoyo y la variable Desempeño laboral de los trabajadores, esto debido a que podemos observar que un buen apoyo entre trabajadores va a influir directamente en el desempeño de sus labores.

Cuarto. Con respecto a los resultados de la estadística descriptiva univariada de la hipótesis específica 3, se observa la relación entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial se muestra que el 21.4% de los encuestados señalan que es malo, el 64.8% de los encuestados señalan que es regular y un 13.8% indican que es bueno. Con respecto a los resultados inferenciales se obtuvo un coeficiente de correlacional de Rho de Spearman igual a ,483 con un nivel de significancia de 0.000 de esta

manera se rechaza la hipótesis nula y se acepta la relación entre dimensión 3 comunicación y la variable en estudio observada desempeño laboral de los trabajadores. Los resultados cuantitativos justifican la existencia de una correlación negativa considerable entre la dimensión Comunicación y la variable Desempeño laboral de los trabajadores, esto debido a que podemos observar que la comunicación entre trabajadores va a influir directamente en el desempeño de sus labores.

Quinto. Con respecto a los resultados de la estadística descriptiva univariada de la hipótesis específica 4, se observa la relación entre la dimensión Equidad y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial se muestra que el 50.0% de los encuestados señalan que es malo, el 48.0% de los encuestados señalan que es regular y un 2.0% indican que es bueno. Con respecto a los resultados inferenciales se obtuvo un coeficiente de correlacional de Rho de Spearman igual a ,274 con un nivel de significancia de 0.000 de esta manera es rechazada la hipótesis nula y se acepta la relación entre dimensión 4 equidad y la variable en estudio observada desempeño laboral de los trabajadores. Los resultados cuantitativos justifican la existencia de una correlación negativa considerable entre la dimensión equidad y la variable Desempeño laboral de los trabajadores, esto debido a que podemos observar que la equidad entre trabajadores va a influir considerablemente en el desempeño de sus labores.

VII. RECOMENDACIONES:

- Primero.** Para el aspecto del clima organizacional y desempeño laboral se recomienda poner más atención de cada uno de los trabajadores de todas las áreas respectivas de la municipalidad provincia, realizar inspecciones continuas para verificar las dificultades que cada personal presenta con respecto a la comunicación, equidad apoyo y el trabajo en equipo debido a que estos influyen positivamente en el ambiente laboral.
- Segundo.** Para el aspecto de trabajo en equipo en la Municipalidad se recomienda organizar talleres sobre comunicación continua, la confianza y el espíritu de trabajo donde participen todo el personal para fortalecer los lazos entre los compañeros de trabajo.
- Tercero.** Para el aspecto de apoyo se recomienda trabajar con los gerentes de cada área del municipio ya que ellos dependerán influir en sus trabajadores el tema de apoyo mutuo en las funciones encomendadas, de la misma forma poder lograr un mejor desempeño laboral.
- Cuarto.** Para el aspecto de comunicación en la Municipalidad se recomienda trabajar los temas de toma de decisiones y opiniones del trabajador para poder tener una buena comunicación con el personal y proporcionar al personal los materiales necesarios para lograr sus objetivos laborales.
- Quinto.** Para el aspecto de Equidad en la Municipalidad se recomienda trabajar principalmente con todo el Personal en los temas de no existir favoritismo y dar a todos un trato justo así también se le pueda escuchar y buscar la manera de apoyar al personal para que pueda capacitarse de esta manera lograr un mejor desempeño dentro de la institución, todo esto con el objetivo de mejorar el desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Aguirre, M., & Martínez, L. (2012). *Clima organizacional* (Primera ed.). México. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=ynXruQAACAAJ&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiRyb79iMrKAhVBx4MKHRtgDE0Q6AEIJzAC>
- Alegre, M. (2017). *Relación entre el Clima organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del ministerio de la producción DGSF - DIS Chimbote, 2017*. Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Antúnez, Y. (2015). *El Clima Organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del area de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, Estado Aragua*. Universidad de Caracobo_ Campus la Morita. Obtenido de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1803/1/yantunez.pdf>
- Arellano, A. (2013). *Hacia un modelo de comunicación interpersonal de sustentación interactivo-simbólica e incomunicabilidad*. Red de revistas científicas de América latina y el Caribe, España y Portugal, España. Recuperado el 6 de Agosto de 2020, de <https://www.redalyc.org/html/676/67629717009/>
- Arocutipa, P. (2018). *Clima Organizacional e influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, 2018*. Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Bateman, T., & Crant, J. (2006). El componente proactivo del comportamiento organizacional: una medida y correlatos. *Journal of Organizational Behavior*, 103-118. doi:<https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Bitel, A. (2000). *Administración del personal. Expectativas del empleado*. México: Limusa.
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México D.F, México: Trillas.
- Campbell, P. (1993). *A theory of performance*. New York: Employee Selection. Recuperado el 06 de Agosto de 2020, de

<https://pdfs.semanticscholar.org/54c9/6d4d28e830363a43b8eefd4fc6e952abf953.pdf>

- Ccallo Maquera, M. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao llave - 2017 - 2018. Tesis para optar el título de Licenciada en Trabajo social, Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Recuperado el 01 de Agosto de 2020, de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/9865>
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México: McGraw - Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos (Vol. 9). España: McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
- Cordero, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Revista educación, 33(1), 155-165
- Cuesta, A. (2008). Diseño estratégico de perfiles de cargos por competencias. Una contribución al alineamiento del desempeño individual con el desempeño organizacional. Ingeniería Industrial, XXIX, 52-56.
- D'Alessio, F. (2012). El proceso estratégico: Un enfoque de gerencia. México, México: Pearson.
- David, F. (2013). Conceptos de Administración Estratégica (Décimo cuarta ed.). México: Pearson.
- Díaz, M. (2013). Realización personal, descubriendo una nueva realidad. Selv. Magazine. Obtenido de <https://selvv.com/realizacion-personal/>
- Domínguez, L., Ramírez , A., & García , A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. Revista Nacional de Administración, 4, 59-70.
- Folgado, R. (2014). Diseño y estimulación para mejorar eln rendimiento laboral. México: El mundo. Recuperado el 06 de Agosto de 2020, de <http://www.elmundo.es/economia/2014/06/10/5391ebc5ca474196668b458e.ht ml>
- García, G. (2007). Clima Organizacional: Hacia un nuevo modelo. UNICAWA.

- Guevara, E. (2015). El Clima Organizacional de los Trabajadores Administrativos del Ministerio Público Distrito Fiscal Puno y su incidencia en el Desempeño Laboral 2013-2014. Puno. Obtenido de http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2474/Guevara_Guevara_Edwin.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. México D.F: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores S.A DE CV.
- Jiménez Viteri, H., & Mosquera Ojeda, A. (2017). Clima organizacional y su incidencia en el Desempeño laboral de los trabajadores de los departamentos financieros en entidades públicas. Tesis de maestría para optar el grado de master en Marketing y Negocios Internacionales, Universidad del Pacífico Ecuador, Quito. Recuperado el 01 de Agosto de 2020, de https://www.academia.edu/35124742/Clima_Organizacional_Y_Su_Incidencia_En_El_Desempe%C3%91o_Laboral_De_Los_Trabajadores_De_Los_Departamentos_Financieros_En_Entidades_P%C3%9Ablicas
- Lozada, J. (2014). Investigación aplicada: Definición, propiedad intelectual e industria. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 3(1), 47-50.
- Luthais, C. (2002). Evaluación organizacional, marco para mejorar el desempeño. Centro de Investigación para el Desarrollo I.D.B, Washington D.C.
- Luthans, F. (2008). Comportamiento organizacional. México: MacGraw - Hill.
- Marquez, J., Díaz, J., & Cazzato, S. (2007). La disciplina escolar: aportes de las teorías psicológicas. *Artes y Humanidades UNICA*, 8, 126-148.
- Maslow, A. (1943). *Theory of Human Motivation*. Estados Unidos.
- Matos Paredes, J., & Ramos Medina, E. (2017). Relación del Clima Organizacional con el desempeño laboral de los servidores de una Institución Pública del Callao, año 2017. Tesis para optar el título de Licenciado en Administración, Universidad San Ignacio de Loyola, Callao. Recuperado el 01 de Agosto de 2020, de

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3540/1/2018_Matos-Paredes.pdf

- Maza, V. (2019). Comunicación interna y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Recursos Humanos de la UGEL N° 04 Comas, Lima-2018. Universidad César Vallejo, Trujillo - Perú.
- Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención. Colombia. Obtenido de http://books.google.com.pe/books?id=qipFxpVbK1AC&printsecfrontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Mintzberg, H. & Quinn, J. (1993). El proceso estratégico: Conceptos, contextos y casos. México, México: Prentice Hall.
- Montejo, A. (2009). Propuesta de un Sistema para la evaluación del desempeño laboral. Tesis de grado, Instituto Politécnico Nacional, México D.F.
- Newton, J. (2001). Desempeño laboral. Madrid: Civitas. Recuperado el 06 de Agosto de 2020, de <https://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>
- Obando, O. (2014). Filosofía: Inicio y camino. Lima: San Marcos S.A.
- Oficina Nacional de Administración de Personal. (2006). Administración de personal. Lima.
- Pacheco, E., & Zegarra, S. (2014). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas de la ciudad Puno -2014. Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL - SPC. Facultad de Psicología Universidad Ricardo Palma, Lima. Recuperado el 06 de Agosto de 2020, de: https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Palmar, Valero, & Jhoan. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la alcaldía del Municipio Mara del estado de Zulia Espacios Públicos. Tesis de grado, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México.
- Palomino Bautista, P., & Retamozo Lozano, R. (2015). Clima organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta - 2015.

Título para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Nacional San Cristobal de Huamanga, Ayacucho, Huanta, Perú. Recuperado el 01 de Agosto de 2020, de http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1677/Tesis%20AD156_Pal.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pernia, K., & Carrera, M. (2014). Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramatico. México D.F, México: Académica española.
- Ramos, D. (2012). El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. Tesis de maestría. Obtenido de <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Ríos, R. (2017). El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital "Alto de la Alianza", en el año 2015. Tesis de grado, Universidad Privada de Tacna, Tacna.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación.
- Romero, R. (2010). Clima Organizacional y su relación con el factor humano. PROCADP, Sub secretaría de administración y finanzas, Dirección general de recursos humanos, Estados Unidos.
- Soto, B. (2018). Gestión del talento humano. Obtenido de <https://www.gestion.org/recursos-humanos/clima-laboral/4004/que-es-el-climaorganizacional/>
- Toledano, R. (2009). La equidad como principio y política social. Análisis de sus implicaciones en educación básica. Tiempo de educar, 307-347. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31112987003>
- Toro, F. (2010). Relación entre el Clima Organizacional y la Imagen Gerencial. In Clima organizacional: Una aproximación a su dinámica en la empresa Latinoamericana. Medellín: Cincel.
- Torrelles, C., Coiduras, J., Carrera, F., París, G., & Cela, J. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización.

- Uria, C. (2011). El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de Andelas Cia. Ltda. Dela Ciudad de Ambato. Universidad Tecnica de Ambato- Facultad de Ciencias administrativas, Ambato- Ecuador.
- Uribe, J. (2015). Clima y ambiente organizacional. México D.F, México: Manual Moderno.
- Villamil, O., & Sánchez, J. (2012). Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma. Innovare. Obtenido de <http://www.unitec.edu/innovare/?p=63>.
- Vives, A. (2011). La responsabilidad social de la empresa en América. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington.
- Zambrano Camacho, Y. (2019). Relación del Clima organizacional y Satisfacción laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción para el cumplimiento misional en la unidad para la atención y reparación integral a las víctimas (sede Bogotá). Tesis de maestría para optar el grado de magíster en Gestión Social Empresarial, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Colombia. Recuperado el 01 de Agosto de 2020, de [google.com/search?sxsrf=ALeKk02tx1jY2-3-3hFo2l6hr2fez5gLHA:1596502195279&q=tesis+de+clima+organizacional+2019&sa=X&ved=2ahUKEwjH6O2RqoDrAhVWHLkGHU54DLgQ1QIoBXoECAwQBg&biw=1366&bih=608](https://www.google.com/search?sxsrf=ALeKk02tx1jY2-3-3hFo2l6hr2fez5gLHA:1596502195279&q=tesis+de+clima+organizacional+2019&sa=X&ved=2ahUKEwjH6O2RqoDrAhVWHLkGHU54DLgQ1QIoBXoECAwQBg&biw=1366&bih=608)
- Zans Castellón, A. (2017). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN - Managua en el periodo 2016. Tesis de maestría para optar el grado de master en Gerencia Empresarial, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Matagalpa, Nicaragua. Recuperado el 02 de Agosto de 2020, de <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>
- Zepeda, R. (2010). Estrategias de involucramiento laboral en Pymes de Servicio y Manufactura. México

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
General	General	Hipótesis de trabajo general	Dependiente	Tipo Y Diseño De Investigación Aplicada descriptivo correlacional Población: 400 trabajadores de la Municipalidad Provincial de La Convención
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de La Convención, Quillabamba – 2021?	Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de La Convención, Quillabamba – 2021.	No existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de La Convención, Quillabamba – 2021 de forma directa y significativa. Si Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de La Convención, Quillabamba – 2021 de forma directa y significativa	Desempeño laboral	
Específicas	Específicas	Hipótesis específicas Nula	Independiente	Tipo De Muestreo: Muestreo aleatorio simple Tamaño de Muestra: n = 196 trabajadores Técnica de recolección de datos. Encuesta y/o cuestionario técnicas de Procesamiento y análisis de datos recolectado Se analizará mediante el Software SPSS en una metodología de análisis de datos
¿Cuál es la relación entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de la Convención, Quillabamba-2021? ¿Cuál es la relación entre la dimensión apoyo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de la Convención, Quillabamba-2021? ¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de la Convención, Quillabamba-2021? ¿Cuál es la relación entre la dimensión Equidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de la Convención, Quillabamba-2021?	Determinar la relación entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de la Convención, Quillabamba-2021 Determinar la relación entre la dimensión apoyo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de la Convención, Quillabamba-2021 Determinar la relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de la Convención, Quillabamba-2021 Determinar la relación entre la dimensión Equidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de la Convención, Quillabamba-2021	Existe relación de forma directa y significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de la Convención, Quillabamba-2021 Existe relación de forma directa y significativa entre el apoyo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de la Convención, Quillabamba-2021 Existe relación de forma directa y significativa entre la Comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de la Convención, Quillabamba-2021 Existe relación de forma directa y significativa entre la Equidad y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de la Convención, Quillabamba-2021	Clima organizacional	

Anexo 2: Operacionalización de la variable clima organizacional

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
X.-Clima organizacional	De acuerdo con (Domínguez L., Ramírez A., y García A., 2013, págs. 62-63) “el clima organizacional se fundamenta en las percepciones individuales, frecuentemente se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos característicos de la vida en la organización, se refieren a las situaciones actuales dentro de una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral”.	Conjunto de Actitudes que muestran los trabajadores respecto al Clima Organizacional, al interior de su centro de labores, el cual será medido en la escala de siempre, casi siempre, a veces y nunca	Trabajo en Equipo	Compartir información	ORDINAL: ■ Nunca ■ Casi nunca ■ A veces ■ Casi siempre ■ Siempre
				Compartir ideas	
				Participación activa	
				Impulso laboral	
				Compartir éxitos	
				Comunicación continua	
				Confianza	
				Espíritu de trabajo	
			Apoyo	Reconocimiento de errores	
				Ayuda laboral	
				Apoyo Personal	
				Interés laboral	
				Motivación	
				Ejemplo a seguir	
				Integridad personal	
				Respeto	
			Comunicación	Unión Laboral	
				Opinión	
				Diálogo abierto	
				Cumplimiento de compromisos	
Equidad	Toma de decisiones				
	Ejecución de labores				
	Trato justo				
	Favoritismo				
	Carga laboral				
	Objetivos razonables				
Despido laboral					

Anexo 3: Operacionalización de la variable desempeño laboral

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
Y.- Desempeño Laboral	Según (Palmar R., Valero U., y Johan M., 2014, pág. 166) el desempeño laboral se define como “el desenvolvimiento de cada individuo que cumple su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización”.	Conjunto de Actitudes que muestran los trabajadores respecto al desempeño laboral, al interior de su centro de labores, el cual será medido en la escala de siempre, casi siempre, a veces y nunca	Disciplina	Acatamiento de normas	ORDINAL: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nunca ▪ Casi nunca ▪ A veces ▪ Casi siempre ▪ Siempre
				Comportamiento adecuado	
				Realización del trabajo	
				Información puntual	
				Habilidades profesionales	
			Proactividad	Toma de iniciativa	
				Responsabilidad	
				Predisposición	
				Eficiencia laboral	
			Conocimiento del Trabajo	Actitud positiva	
				Cambios laborales	
				Normatividad legal	
				Comprensión de normas	
				Habilidades de ejecución	
Actualización profesional					

Anexo 3: instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

FECHA:

Estimado (a)

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad de conocer la situación del “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de la Convención, Quillabamba – 2021. La encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo cual le agradeceremos ser los más sincero posible.

DATOS DEMOGRÁFICOS

Edad: De 18 a 28 () 29 a 39 () 40 a 50() 51 a 60 () 61 a70 ()

Sexo: (M) (F)

Ocupación: 1. Profesional () 2. Técnico () 3. Auxiliar ()

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa “X”, la respuesta que considere que mejor exprese su punto de vista de acuerdo a los Ítems:

NUNCA (0) CASI NUNCA (1) A VECES (2) CASI SIEMPRE (3) SIEMPRE (4)

Nº	ÍTEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL						
Dimensión1. Trabajo en Equipo		(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
1	¿Se comparte la información durante el trabajo en tu centro de labores?					
2	¿Le resulta sencillo a usted compartir con los demás en reuniones de trabajo y extra laborales?					
3	¿Participa usted de forma activa en las actividades donde su área está involucrada?					
4	¿Impulsa usted a otros compañeros de su ámbito laboral a ser participativos?					
5	¿Comparte usted plenamente los éxitos como problemas del área de trabajo y de la entidad?					
6	¿Puedes comunicarte y trabajar fácilmente con gente de diferentes personalidades?					
7	¿La comunicación es continua entre los superiores y trabajadores?					
8	¿Existe confianza entre los compañeros de trabajo en tu centro de labores?					
9	¿Existe espíritu de trabajo entre las personas que laboran en tu centro de labores?					
10	¿Cuándo comete usted un error en el trabajo reconoces que te equivocaste?					
Dimensión 2. Apoyo		(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
11	¿Ayuda usted a sus compañeros de trabajo cuando es necesario?					
12	¿Recibe usted apoyo de sus superiores para resolver problemas en su centro de labores?					

13	¿Le interesa a usted lo que les pasa a otras personas de su centro de labores?					
14	¿Tus superiores te motivan a mejorar cada día en tu centro de labores?					
15	¿Considera usted que tus superiores son un ejemplo a seguir?					
16	¿Protegen tu integridad personal tus superiores en la ejecución de tus labores?					
17	¿Considera usted que existe respeto entre compañeros de trabajo?					
18	¿Considera usted que los superiores fomentan la unión laboral entre los trabajadores?					
	Dimensión 3. Comunicación	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
19	¿Se toma en cuenta tu opinión en tu centro de labores?					
20	¿Se dialoga abiertamente entre los compañeros de trabajo en tu centro de labores?					
21	¿Cumplen tus superiores con los compromisos acordado en las reuniones de trabajo?					
22	¿Considera usted que la toma de decisiones realizadas por los superiores es comunicada a los trabajadores?					
23	¿Te brinda tu centro de labores la información necesaria para la correcta ejecución de tus labores?					
	Dimensión 4. Equidad	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
24	¿Considera usted que existe un trato justo hacia los trabajadores en tu centro de labores?					
25	¿Considera usted que existe favoritismo de los superiores hacia algunos compañeros de trabajo?					
26	¿La carga laboral es administrada equitativamente entre los trabajadores?					
27	¿Considera usted que los objetivos fijados por los superiores son razonables?					
28	¿Considera usted que el despido de un trabajador de su centro de labores es justo?					
	ÍTEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
	VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL					
	Dimension1. Disciplina	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
29	¿Acata usted las normas de trabajo al efectuar sus funciones?					
30	¿El comportamiento del trabajador es adecuado al efectuar sus funciones laborales?					
31	¿Realiza usted el trabajo utilizando todos los equipos de protección personal?					
32	¿Demuestra usted puntualidad al enviar la información solicitada por su institución?					
33	¿Desarrolla usted adecuadamente sus habilidades profesionales dentro de su centro de labores?					
	Dimensión 2. Proactividad	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)

34	¿Toma usted la iniciativa ante cualquier sospecha de infracción en su centro de trabajo?					
35	¿Es usted responsable al ejecutar sus funciones laborales en su centro de labores?					
36	¿Presenta usted predisposición al efectuar sus labores?					
37	¿Es usted eficiente al ejecutar las labores que se le encomiendan en su centro de labores?					
38	¿Ante un conflicto durante la ejecución de sus labores, su actitud positiva es permanente?					
	Dimensión 3. Conocimiento del Trabajo	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
39	¿Se considera usted una persona adaptable a los cambios laborales?					
40	¿Cumple usted adecuadamente con la normatividad legal dentro de su centro laboral?					
41	¿Comprende usted los procedimientos, normas e instructivos implementado por su centro de labores?					
42	¿Se desempeña usted hábilmente en la ejecución de sus funciones?					
43	¿Se actualiza usted profesionalmente para la realización de sus funciones laborales?					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN.

Anexo 4: Cuadro De Población

Trabajadores de la Municipalidad Provincial de La Convención	Trabajadores	%	Participantes	%
Alcaldía	2	0.5%	1	0.5%
Gerencia	4	1.0%	2	1.0%
Infraestructura Pública	20	4.9%	10	4.9%
Desarrollo Económico y Agropecuario	25	6.1%	12	6.1%
Desarrollo Social	15	3.7%	7	3.7%
Servicios Públicos	50	12.2%	24	12.2%
Recursos Naturales y Gestión Ambiental	35	8.5%	17	8.5%
Acondicionamiento Territorial y Desarrollo Urbano y Rural	20	4.9%	10	4.9%
Planeamiento y Presupuesto	10	2.4%	5	2.4%
Secretaria General	5	1.2%	2	1.2%
Administración Tributaria	15	3.7%	7	3.7%
Patrimonio	8	2.0%	4	2.0%
Abastecimientos	15	3.7%	7	3.7%
Oficina de Programaciones Multianual de Inversiones	5	1.2%	2	1.2%
División de Mantenimiento de Infraestructura Publica	15	3.7%	7	3.7%
Tesorería	5	1.2%	2	1.2%
Contabilidad	6	1.5%	3	1.5%
Recursos Humanos	10	2.4%	5	2.4%
Relaciones Públicas e Imagen Institucional	6	1.5%	3	1.5%
Procuraduría Público Municipal	2	0.5%	1	0.5%
Administración	7	1.7%	3	1.7%
Almacén Central	15	3.7%	7	3.7%
Supervisión de Proyectos	10	2.4%	5	2.4%
Oficina Formuladora y Evaluadora de Proyectos	7	1.7%	3	1.7%
División de Estudios y Proyectos	8	2.0%	4	2.0%
Oficina de Liquidación de Proyectos	10	2.4%	5	2.4%
Oficina de Defensa Civil	8	2.0%	4	2.0%
Instituto Vial Provincia	10	2.4%	5	2.4%
División de Transporte y Circulación Vial	15	3.7%	7	3.7%
Oficina de Registro Civil	12	2.9%	6	2.9%
División de Seguridad Ciudadana	35	8.5%	17	8.5%
TOTAL	400	100.00%	196	100%

Anexo 5: Expertos encargados de aprobar los instrumentos

Apellido y Nombre	Especialidad	DNI	Opinión de Aplicabilidad
Gonzales Hidalgo Carlos Daniel	Estadístico Con Maestría En Gestión	16736514	Aplicable
Perales Sánchez Obed Gustavo	Maestro En Gestión Pública	16725598	Aplicable
Morán Ramos, Luis Daniel	Metodólogo E Investigador	40623464	Aplicable

Anexo 6: validez de instrumentos por expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1. Trabajo en Equipo								
1	¿Se comparte la información durante el trabajo en tu centro de labores?	x		x		x		
2	¿Le resulta sencillo a usted compartir con los demás en reuniones de trabajo y extra laborales?	x		x		x		
3	¿Participa usted de forma activa en las actividades donde su área está involucrada?	x		x		x		
4	¿Impulsa usted a otros compañeros de su ámbito laboral a ser participativos?	x		x		x		
5	¿Comparte usted plenamente los éxitos como problemas del área de trabajo y de la entidad?	x		x		x		
6	Puedes comunicarte y trabajar fácilmente con gente de diferentes personalidades	x		x		x		
7	¿La comunicación es continua entre los superiores y trabajadores?	x		x		x		
8	¿Existe confianza entre los compañeros de trabajo en tu centro de labores?	x		x		x		
9	¿Existe espíritu de trabajo entre las personas que laboran en tu centro de labores?	x		x		x		
10	¿Cuándo comete usted un error en el trabajo reconoces que te equivocaste?	x		x		x		
Dimensión 2. Apoyo								
11	¿Ayuda usted a sus compañeros de trabajo cuando es necesario?	x		x		x		
12	¿Recibe usted apoyo de sus superiores para resolver problemas en su centro de labores?	x		x		x		
13	¿Le interesa a usted lo que les pasa a otras personas de su centro de labores?	x		x		x		
14	¿Tus superiores te motivan a mejorar cada día en tu centro de labores?	x		x		x		
15	¿Considera usted que tus superiores son un ejemplo a seguir?	x		x		x		
16	¿Protegen tu integridad personal tus superiores en la ejecución de tus labores?	x		x		x		
17	¿Considera usted que existe respeto entre compañeros de trabajo?	x		x		x		
18	¿Considera usted que los superiores fomentan la unión laboral entre los trabajadores?	x		x		x		
Dimensión 3. Comunicación								
19	¿Se toma en cuenta tu opinión en tu centro de labores?	x		x		x		
20	¿Se dialoga abiertamente entre los compañeros de trabajo en tu centro de labores?	x		x		x		
21	¿Cumplen tus superiores con los compromisos acordado en las reuniones de trabajo?	x		x		x		
22	¿Considera usted que la toma de decisiones realizadas por los superiores es comunicada a los trabajadores?	x		x		x		
23	¿Te brinda tu centro de labores la información necesaria para la correcta ejecución de tus labores?	x		x		x		

Dimensión 4. Equidad		Si	No	Si	No	Si	No
24	¿Considera usted que existe un trato justo hacia los trabajadores en tu centro de labores?	x		x		x	
25	¿Considera usted que existe favoritismo de los superiores hacia algunos compañeros de trabajo?	x		x		x	
26	¿La carga laboral es administrada equitativamente entre los trabajadores?	x		x		x	
27	¿Considera usted que los objetivos fijados por los superiores son razonables?	x		x		x	
28	¿Considera usted que el despido de un trabajador de su centro de labores es justo?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existen suficiencia; los ítems considerados en cada una de las dimensiones permiten medir cada una de las dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Gonzales Hidalgo Carlos Daniel

DNI: 16736514

Especialidad del validador: Estadística con maestría en Ciencias

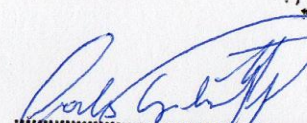
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

13 de mayo del 2021.


 CARLOS DANIEL GONZALES HIDALGO
 LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
 COESPE N° 198

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1. Disciplina								
1	¿Acata usted las normas de trabajo al efectuar sus funciones?	x		x		x		
2	¿El comportamiento del trabajador es adecuado al efectuar sus funciones laborales?	x		x		x		
3	¿Realiza usted el trabajo utilizando todos los equipos de protección persona?	x		x		x		
4	¿Demuestra usted puntualidad al enviar la información solicitada por su institución?	x		x		x		
5	¿Desarrolla usted adecuadamente sus habilidades profesionales dentro de su centro de labores?	x		x		x		
Dimensión 2. Proactividad								
6	¿Toma usted la iniciativa ante cualquier sospecha de infracción en su centro de trabajo?	x		x		x		
7	¿Es usted responsable al ejecutar sus funciones laborales en su centro de labores?	x		x		x		
8	¿Presenta usted predisposición al efectuar sus labores?	x		x		x		
9	¿Es usted eficiente al ejecutar las labores que se le encomiendan en su centro de labores?	x		x		x		
10	¿Ante un conflicto durante la ejecución de sus labores, su actitud positiva es permanente?	x		x		x		
Dimensión 3. Conocimiento del Trabajo								
11	¿Se considera usted una persona adaptable a los cambios laborales?	x		x		x		
12	¿Cumple usted adecuadamente con la normatividad legal dentro de su centro laboral?	x		x				
13	¿Comprende usted los procedimientos, normas e instructivos implementado por su centro de labores?	x		x		x		
14	¿Se desempeña usted hábilmente en la ejecución de sus funciones?	x		x		x		
15	¿Se actualiza usted profesionalmente para la realización de sus funciones laborales?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existen suficiencia; los ítems considerados en cada una de las dimensiones permiten medir cada una de las dimensiones.

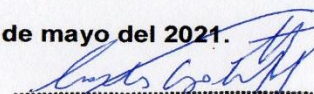
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Gonzales Hidalgo Carlos Daniel

DNI: 16736514

Especialidad del validador: Estadístico con Maestría en Ciencias

13 de mayo del 2021.


 CARLOS DANIEL GONZALES HIDALGO
 LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
 COESPE N° 198

Firma del Experto Informante.

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimension1. Trabajo en Equipo							
1	¿Se comparte la información durante el trabajo en tu centro de labores?	X		X		X		
2	¿Le resulta sencillo a usted compartir con los demás en reuniones de trabajo y extra laborales?	X		X		X		
3	¿Participa usted de forma activa en las actividades donde su área está involucrada?	X		X		X		
4	¿Impulsa usted a otros compañeros de su ámbito laboral a ser participativos?	X		X		X		
5	¿Comparte usted plenamente los éxitos como problemas del área de trabajo y de la entidad?	X		X		X		
6	¿Puedes comunicarte y trabajar fácilmente con gente de diferentes personalidades?	X		X		X		
7	¿La comunicación es continua entre los superiores y trabajadores?	X		X		X		
8	¿Existe confianza entre los compañeros de trabajo en tu centro de labores?	X		X		X		
9	¿Existe espíritu de trabajo entre las personas que laboran en tu centro de labores?	X		X		X		
10	¿Cuándo comete usted un error en el trabajo reconoces que te equivocaste?	X		X		X		
	Dimensión 2. Apoyo							
11	¿Ayuda usted a sus compañeros de trabajo cuando es necesario?	X		X		X		
12	¿Recibe usted apoyo de sus superiores para resolver problemas en su centro de labores?	X		X		X		
13	¿Le interesa a usted lo que les pasa a otras personas de su centro de labores?	X		X		X		
14	¿Tus superiores te motivan a mejorar cada día en tu centro de labores?	X		X		X		
15	¿Considera usted que tus superiores son un ejemplo a seguir?	X		X		X		

16	¿Protegen tu integridad personal tus superiores en la ejecución de tus labores?	X		X		X		
17	¿Considera usted que existe respeto entre compañeros de trabajo?	X		X		X		
18	¿Considera usted que los superiores fomentan la unión laboral entre los trabajadores?	X		X		X		
	Dimensión 3. Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Se toma en cuenta tu opinión en tu centro de labores?	X		X		X		
20	¿Se dialoga abiertamente entre los compañeros de trabajo en tu centro de labores?	X		X		X		
21	¿Cumplen tus superiores con los compromisos acordado en las reuniones de trabajo?	X		X		X		
22	¿Considera usted que la toma de decisiones realizadas por los superiores es comunicada a los trabajadores?	X		X		X		
23	¿Te brinda tu centro de labores la información necesaria para la correcta ejecución de tus labores?	X		X		X		
	Dimensión 4. Equidad	Si	No	Si	No	Si	No	
24	¿Considera usted que existe un trato justo hacia los trabajadores en tu centro de labores?	X		X		X		
25	¿Considera usted que existe favoritismo de los superiores hacia algunos compañeros de trabajo?	X		X		X		
26	¿La carga laboral es administrada equitativamente entre los trabajadores?	X		X		X		
27	¿Considera usted que los objetivos fijados por los superiores son razonables?	X		X		X		
28	¿Considera usted que el despido de un trabajador de su centro de labores es justo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: PERALES SÁNCHEZ OBED GUSTAVO

DNI:16725598

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

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

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

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

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

Chiclayo, 12 de mayo del 2021.



Ing. Obed Gustavo Perales Sánchez
Mg. GESTIÓN PÚBLICA

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimension1. Disciplina							
1	¿Acata usted las normas de trabajo al efectuar sus funciones?	X		X		X		
2	¿El comportamiento del trabajador es adecuado al efectuar sus funciones laborales?	X		X		X		
3	¿Realiza usted el trabajo utilizando todos los equipos de protección persona?	X		X		X		
4	¿Demuestra usted puntualidad al enviar la información solicitada por su institución?	X		X		X		
5	¿Desarrolla usted adecuadamente sus habilidades profesionales dentro de su centro de labores?	X		X		X		
	Dimensión 2. Proactividad	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Toma usted la iniciativa ante cualquier sospecha de infracción en su centro de trabajo?	X		X		X		
7	¿Es usted responsable al ejecutar sus funciones laborales en su centro de labores?	X		X		X		
8	¿Presenta usted predisposición al efectuar sus labores?	X		X		X		
9	¿Es usted eficiente al ejecutar las labores que se le encomiendan en su centro de labores?	X		X		X		
10	¿Ante un conflicto durante la ejecución de sus labores, su actitud positiva es permanente?	X		X		X		
	Dimensión 3. Conocimiento del Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Se considera usted una persona adaptable a los cambios laborales?	X		X		X		
12	¿Cumple usted adecuadamente con la normatividad legal dentro de su centro laboral?	X		X		X		
13	¿Comprende usted los procedimientos, normas e instructivos implementado por su centro de labores?	X		X		X		
14	¿Se desempeña usted hábilmente en la ejecución de sus funciones?	X		X		X		

15	¿Se actualiza usted profesionalmente para la realización de sus funciones laborales?	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador PERALES SÁNCHEZ OBED GUSTAVO

DNI: 16725598

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

Chiclayo, 12 de mayo del 2021.

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

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

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

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



Ing. Obed Gustavo Perales Sánchez
Mg. GESTIÓN PÚBLICA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimension1. Trabajo en Equipo							
1	¿Se comparte la información durante el trabajo en tu centro de labores?	X		X		X		
2	¿Le resulta sencillo a usted compartir ideas con los demás en reuniones de trabajo y extra laborales?	X		X		X		
3	¿Participa usted de forma activa en las actividades donde su área está involucrada?	X		X		X		
4	¿Impulsa usted a otros compañeros de su ámbito laboral a ser participativos?	X		X		X		
5	¿Comparte usted plenamente los éxitos como problemas del área de trabajo y de la entidad?	X		X		X		
6	Puedes comunicarte y trabajar fácilmente con gente de diferentes personalidades	X		X		X		
7	¿La comunicación es continua entre los superiores y trabajadores?	X		X		X		
8	¿Existe confianza entre los compañeros de trabajo en tu centro de labores?	X		X		X		
9	¿Existe espíritu de trabajo entre las personas que laboran en tu centro de labores?	X		X		X		
10	¿Cuándo comete usted un error en el trabajo reconoces que te equivocaste?	X		X		X		
	Dimensión 2. Apoyo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Ayuda usted a sus compañeros de trabajo cuando es necesario?	X		X		X		
12	¿Recibe usted apoyo de sus superiores para resolver problemas en su centro de labores?	X		X		X		
13	¿Le interesa a usted lo que les pasa a otras personas de su centro de labores?	X		X		X		
14	¿Tus superiores te motivan a mejorar cada día en tu centro de labores?	X		X		X		
15	¿Considera usted que tus superiores son un ejemplo a seguir?	X		X		X		
16	¿Protegen tu integridad personal tus superiores en la ejecución de tus labores?	X		X		X		
17	¿Considera usted que existe respeto entre compañeros de trabajo?	X		X		X		
18	¿Considera usted que los superiores fomentan la unión laboral entre los trabajadores?	X		X		X		

Dimensión 3. Comunicación		Si	No	Si	No	Si	No
19	¿Se toma en cuenta tu opinión en tu centro de labores?	X		X		X	
20	¿Se dialoga abiertamente entre los compañeros de trabajo en tu centro de labores?	X		X		X	
21	¿Cumplen tus superiores con los compromisos acordado en las reuniones de trabajo?	X		X		X	
22	¿Considera usted que la toma de decisiones realizadas por los superiores es comunicada a los trabajadores?	X		X		X	
23	¿Te brinda tu centro de labores la información necesaria para la correcta ejecución de tus labores?	X		X		X	
Dimensión 4. Equidad		Si	No	Si	No	Si	No
24	¿Considera usted que existe un trato justo hacia los trabajadores en tu centro de labores?	X		X		X	
25	¿Considera usted que existe favoritismo de los superiores hacia algunos compañeros de trabajo?	X		X		X	
26	¿La carga laboral es administrada equitativamente entre los trabajadores?	X		X		X	
27	¿Considera usted que los objetivos fijados por los superiores son razonables?	X		X		X	
28	¿Considera usted que el despido de un trabajador de su centro de labores es justo?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: MORÁN RAMOS, LUIS DANIEL DNI: 40623464

Especialidad del validador: Metodólogo e investigador

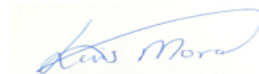
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

14 de mayo del 2021.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimension1. Disciplina							
1	¿Acata usted las normas de trabajo al efectuar sus funciones?	X		X		X		
2	¿El comportamiento del trabajador es adecuado al efectuar sus funciones laborales?	X		X		X		
3	¿Realiza usted el trabajo utilizando todos los equipos de protección persona?	X		X		X		
4	¿Demuestra usted puntualidad al enviar la información solicitada por su institución?	X		X		X		
5	¿Desarrolla usted adecuadamente sus habilidades profesionales dentro de su centro de labores?	X		X		X		
	Dimensión 2. Proactividad	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Toma usted la iniciativa ante cualquier sospecha de infracción en su centro de trabajo?	X		X		X		
7	¿Es usted responsable al ejecutar sus funciones laborales en su centro de labores?	X		X		X		
8	¿Presenta usted predisposición al efectuar sus labores?	X		X		X		
9	¿Es usted eficiente al ejecutar las labores que se le encomiendan en su centro de labores?	X		X		X		
10	¿Ante un conflicto durante la ejecución de sus labores, su actitud positiva es permanente?	X		X		X		
	Dimensión 3. Conocimiento del Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Se consideras usted una persona adaptable a los cambios laborales?	X		X		X		
12	¿Cumple usted adecuadamente con la normatividad legal dentro de su centro laboral?	X		X		X		
13	¿Comprende usted los procedimientos, normas e instructivos implementado por su centro de labores?	X		X		X		
14	¿Se desempeña usted hábilmente en la ejecución de sus funciones?	X		X		X		

15	¿Se actualiza usted profesionalmente para la realización de sus funciones laborales?	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

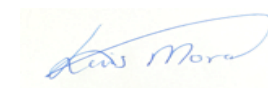
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí, existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. MORÁN RAMOS, LUIS DANIEL DNI: 40623464

Especialidad del validador: Metodólogo e investigador

14 de mayo del 2021.



Firma del Experto Informante.

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

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

Anexo 7: Confiabilidad de los instrumentos

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA CONVENCIÓN, QUILLABAMBA – 2021.

OBJETIVO

Obtener la confiabilidad del Instrumento para recolección de datos, a fin de detectar si existen o no debilidades y proponer alternativas de mejora, mediante la confiabilidad por el coeficiente de **Alfa de Cronbach**

POBLACIÓN

La población objeto de estudio para la presente investigación está conformada por 400 trabajadores es decir corresponde a la totalidad del personal directos de la Municipalidad Provincial de la convención del año 2021, tal como se detalla en el cuadro adjunto al presente.

MUESTRA PILOTO

Para determinar la muestra piloto se seleccionaron 30 trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de la Convención que respondieron el cuestionario digital a través del Google DRIVE,

PROCEDIMIENTO

1. Se tomaron los primeros 30 trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de la Convención, la cual corresponderían a la prueba piloto.
2. Se envió el enlace a una data de empresarios la cual respondieron a través del Google DRIVE.
3. Dicho instrumento se adecuo para que las respuestas señaladas por los entrevistados sean de tipo escala Likert.

Para el procesamiento de la información se utilizó el paquete estadístico SPSS V.25, a la vez de determina la confiabilidad mediante coeficiente de Alfa de Cronbach.

Resultados de la Fiabilidad (Confiabilidad) del Instrumento

Para determinar la fiabilidad del instrumento, se tomó una muestra piloto de 30 trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de la Convención.

Una vez recogida la información, se procedió a registrarla en el paquete estadístico SPSS, para después determinar el Alfa de Cronbach, el cual tiene la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Determinación del Alfa de Cronbach general

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.9465	43

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

Según George y Mallery, sugiere las recomendaciones siguientes para evaluar e interpretar el coeficiente de Cronbach, según las siguientes escalas:

Excelente	Bueno	Aceptable	Cuestionable	pobre	Inaceptable
>0.9	>0.8	>0.7	>0.6	>0.5	<0.5

Conclusión: El Alfa de Cronbach total del instrumento es de 0.9465 lo que indica que la concordancia entre las observaciones es “**EXCELENTE**”, según la Escala de George y Mallery, por lo tanto, los resultados obtenidos con este código son válidos y confiables.

Estadísticas Totales los Elementos

N°	Variable	Conteo total	Media	Desv.Est.
1	¿Se comparte la información durante el trabajo en tu centro de labores?	30	2.73	0.98
2	¿Le resulta sencillo a usted compartir con los demás en reuniones de trabajo y extra laborales?	30	2.93	0.91
3	¿Participa usted de forma activa en las actividades donde su área está involucrada?	30	3.50	0.78
4	¿Impulsa usted a otros compañeros de su ámbito laboral a ser participativos?	30	3.23	0.94
5	¿Comparte usted plenamente los éxitos como problemas del área de trabajo y de la entidad?	30	2.90	1.06
6	¿Puedes comunicarte y trabajar fácilmente con gente de diferentes personalidades?	30	3.07	0.74
7	¿La comunicación es continua entre los superiores y trabajadores?	30	3.03	0.76
8	¿Existe confianza entre los compañeros de trabajo en tu centro de labores?	30	2.80	0.89
9	¿Existe espíritu de trabajo entre las personas que laboran en tu centro de labores?	30	2.87	0.86
10	¿Cuándo comete usted un error en el trabajo reconoces que te equivocaste?	30	3.47	0.78
11	¿Ayuda usted a sus compañeros de trabajo cuando es necesario?	30	3.37	0.76
12	¿Recibe usted apoyo de sus superiores para resolver problemas en su centro de labores?	30	2.73	0.87
13	¿Le interesa a usted lo que les pasa a otras personas de su centro de labores?	30	2.93	0.98
14	¿Tus superiores te motivan a mejorar cada día en tu centro de labores?	30	2.73	1.08
15	¿Considera usted que tus superiores son un ejemplo a seguir?	30	2.47	0.94
16	¿Protegen tu integridad personal tus superiores en la ejecución de tus labores?	30	2.50	0.82

17	¿Considera usted que existe respeto entre compañeros de trabajo?	30	3.00	0.91
18	¿Considera usted que los superiores fomentan la unión laboral entre los trabajadores?	30	2.73	0.87
19	¿Se toma en cuenta tu opinión en tu centro de labores?	30	2.73	1.01
20	¿Se dialoga abiertamente entre los compañeros de trabajo en tu centro de labores?	30	3.00	0.98
21	¿Cumplen tus superiores con los compromisos acordado en las reuniones de trabajo?	30	2.93	0.78
22	¿Considera usted que la toma de decisiones realizadas por los superiores es comunicada a los trabajadores?	30	2.53	0.94
23	¿Te brinda tu centro de labores la información necesaria para la correcta ejecución de tus labores?	30	2.90	0.92
24	¿Considera usted que existe un trato justo hacia los trabajadores en tu centro de labores?	30	2.33	0.88
25	¿Considera usted que existe favoritismo de los superiores hacia algunos compañeros de trabajo?	30	2.17	0.95
26	¿La carga laboral es administrada equitativamente entre los trabajadores?	30	2.47	0.90
27	¿Considera usted que los objetivos fijados por los superiores son razonable?	30	2.60	0.77
28	¿Considera usted que el despido de un trabajador de su centro de labores es justo?	30	2.03	1.03
29	¿Acata usted las normas de trabajo al efectuar sus funciones?	30	3.63	0.67
30	¿El comportamiento del trabajador es adecuado al efectuar sus funciones laborales?	30	3.17	0.87
31	¿Realiza usted el trabajo utilizando todos los equipos de protección personal?	30	3.40	0.93
32	¿Demuestra usted puntualidad al enviar la información solicitada por su institución?	30	3.50	0.68
33	¿Desarrolla usted adecuadamente sus habilidades profesionales dentro de su centro de labores?	30	3.53	0.73
34	¿Toma usted la iniciativa ante cualquier sospecha de infracción en su centro de trabajo?	30	2.87	0.94
35	¿Es usted responsable al ejecutar sus funciones laborales en su centro de labores?	30	3.30	0.79

36	¿Presenta usted predisposición al efectuar sus labores?	30	3.10	1.03
37	¿Es usted eficiente al ejecutar las labores que se le encomiendan en su centro de labores?	30	3.40	0.67
38	¿Ante un conflicto durante la ejecución de sus labores, su actitud positiva es permanente?	30	3.23	0.73
39	¿Se consideras usted una persona adaptable a los cambios laborales?	30	3.53	0.63
40	¿Cumple usted adecuadamente con la normatividad legal dentro de su centro laboral?	30	3.57	0.63
41	¿Comprende usted los procedimientos, normas e instructivos implementado por su centro de labores?	30	3.47	0.82
42	¿Se desempeña usted hábilmente en la ejecución de sus funciones?	30	3.53	0.63
43	¿Se actualiza usted profesionalmente para la realización de sus funciones laborales?	30	3.47	0.73
	Total	30	129.40	20.51

ALFA DE CRONBACH

Alfa

0.9465

Estadísticas del Alfa de Cronbach por Variables

Variables	Media total ajustada	Desv.Est total ajustada	Correlación total ajustada por elemento	ALFA DE CRONBACH
1.- ¿Se comparte la información durante el trabajo en tu centro de labores?	126.67	19.99	0.5091	0.9454
2.-¿Le resulta sencillo a usted compartir con los demás en reuniones de trabajo y extra laborales?	126.47	20.02	0.5278	0.9453
3.-¿Participa usted de forma activa en las actividades donde su área está involucrada?	125.90	20.09	0.5225	0.9453
4.-¿Impulsa usted a otros compañeros de su ámbito laboral a ser participativos?	126.17	19.95	0.5799	0.9449
5.-¿Comparte usted plenamente los éxitos como problemas del área de trabajo y de la entidad?	126.50	20.24	0.2238	0.9478
6.-¿Puedes comunicarte y trabajar fácilmente con gente de diferentes personalidades?	126.33	20.30	0.2602	0.9468
7.-¿La comunicación es continua entre los superiores y trabajadores?	126.37	20.12	0.4898	0.9455
8.-¿Existe confianza entre los compañeros de trabajo en tu centro de labores?	126.60	20.00	0.5593	0.9450
9.-¿Existe espíritu de trabajo entre las personas que laboran en tu centro de labores?	126.53	19.86	0.7429	0.9438
10.-¿Cuándo comete usted un error en el trabajo reconoces que te equivocaste?	125.93	20.14	0.4655	0.9457
11.-¿Ayuda usted a sus compañeros de trabajo cuando es necesario?	126.03	20.09	0.5355	0.9452
12.-¿Recibe usted apoyo de sus superiores para resolver problemas en su centro de labores?	126.67	20.01	0.5563	0.9451
13.-¿Le interesa a usted lo que les pasa a otras personas de su centro de labores?	126.47	20.20	0.2889	0.9471
14.-¿Tus superiores te motivan a mejorar cada día en tu centro de labores?	126.67	19.72	0.7123	0.9438
15.-¿Considera usted que tus superiores son un ejemplo a seguir?	126.93	20.13	0.3856	0.9463
16.- ¿Protegen tu integridad personal tus superiores en la ejecución de tus labores?	126.90	19.95	0.6692	0.9444
17.- ¿Considera usted que existe respeto entre compañeros de trabajo?	126.40	19.87	0.6945	0.9441

18.- ¿Considera usted que los superiores fomentan la unión laboral entre los trabajadores?	126.67	19.93	0.6481	0.9445
19.- ¿Se toma en cuenta tu opinión en tu centro de labores?	126.67	19.78	0.7049	0.9439
20.- ¿Se dialoga abiertamente entre los compañeros de trabajo en tu centro de labores?	126.40	19.69	0.8233	0.9430
21.- ¿Cumplen tus superiores con los compromisos acordado en las reuniones de trabajo?	126.47	20.06	0.5583	0.9451
22.- ¿Considera usted que la toma de decisiones realizadas por los superiores es comunicada a los trabajadores?	126.87	20.01	0.5152	0.9454
23.- ¿Te brinda tu centro de labores la información necesaria para la correcta ejecución de tus labores?	126.50	19.89	0.6546	0.9444
24.- ¿Considera usted que existe un trato justo hacia los trabajadores en tu centro de labores?	127.07	19.92	0.6527	0.9444
25.- ¿Considera usted que existe favoritismo de los superiores hacia algunos compañeros de trabajo?	127.23	20.52	-0.0321	0.9493
26.- ¿La carga laboral es administrada equitativamente entre los trabajadores?	126.93	20.03	0.5127	0.9454
27.- ¿Considera usted que los objetivos fijados por los superiores son razonable?	126.80	19.99	0.6598	0.9445
28.- ¿Considera usted que el despido de un trabajador de su centro de labores es justo?	127.37	20.40	0.0828	0.9488
29.- ¿Acata usted las normas de trabajo al efectuar sus funciones?	125.77	20.03	0.7065	0.9444
30.- ¿El comportamiento del trabajador es adecuado al efectuar sus funciones laborales?	126.23	19.91	0.6753	0.9443
31.- ¿Realiza usted el trabajo utilizando todos los equipos de protección personal?	126.00	19.93	0.6012	0.9447
32.- ¿Demuestra usted puntualidad al enviar la información solicitada por su institución?	125.90	20.11	0.5717	0.9451
33.- ¿Desarrolla usted adecuadamente sus habilidades profesionales dentro de su centro de labores?	125.87	19.96	0.7456	0.9441
34.- ¿Toma usted la iniciativa ante cualquier sospecha de infracción en su centro de trabajo?	126.53	20.07	0.4457	0.9459
35.- ¿Es usted responsable al ejecutar sus funciones laborales en su centro de labores?	126.10	20.04	0.5786	0.9450
36.- ¿Presenta usted predisposición al efectuar sus labores?	126.30	19.95	0.5208	0.9454
37.- ¿Es usted eficiente al ejecutar las labores que se le encomiendan en su centro de labores?	126.00	20.09	0.6080	0.9449
38.- ¿Ante un conflicto durante la ejecución de sus labores, su actitud positiva es permanente?	126.17	20.17	0.4553	0.9457
39.- ¿Se consideras usted una persona adaptable a los cambios laborales?	125.87	20.25	0.3985	0.9460

40.- ¿Cumple usted adecuadamente con la normatividad legal dentro de su centro laboral?	125.83	20.15	0.5543	0.9453
41.- ¿Comprende usted los procedimientos, normas e instructivos implementado por su centro de labores?	125.93	19.94	0.6794	0.9443
42.- ¿Se desempeña usted hábilmente en la ejecución de sus funciones?	125.87	20.20	0.4809	0.9456
43.- ¿Se actualiza usted profesionalmente para la realización de sus funciones laborales?	125.93	20.14	0.4898	0.9455

ALFA DE CRONBACH

Alfa

0.9465

Anexo 08: Base de datos:

ENCUESTADOS	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30	ITEM 31	ITEM 32	ITEM 33	ITEM 34	ITEM 35	ITEM 36	ITEM 37	ITEM 38	ITEM 39	ITEM 40	ITEM 41	ITEM 42	ITEM 43			
sujeto 1	2	3	3	3	2	2	3	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3		
sujeto2	2	2	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	2	3	4	4	2	4	4	2	3	1	4	2	4	4	4	3	3			
sujeto 3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2		
sujeto 4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4		
sujeto 5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
sujeto 6	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
sujeto 7	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	4			
sujeto 8	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	2	2	2	2	3	0	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3		
sujeto 9	2	3	4	2	3	4	3	2	2	3	3	4	1	1	1	1	1	0	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	4	4	4	2	3	3			
sujeto 10	0	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	4	1	2	0	2	3	3	0	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
sujeto 11	2	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	2	2	0	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	4	2	1	4	2	2	4	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4		
sujeto 12	2	3	4	4	4	2	2	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4		
sujeto 13	4	4	4	4	0	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	1	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4		
sujeto 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
sujeto 15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
sujeto 16	2	2	1	1	4	4	4	3	2	3	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2		
sujeto 17	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3
sujeto 18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
sujeto 19	2	3	4	2	3	3	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	1	2	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3		
sujeto 20	3	2	4	4	0	4	3	2	2	3	4	2	0	3	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
sujeto 21	2	1	3	2	2	4	2	2	2	4	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	4	1	4	1	2	1	2	2	4	3	4	4	4	3	3	1	2	2	4	4	4	4	4	4		
sujeto 22	3	3	3	4	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4		
sujeto 23	3	3	4	4	4	2	3	2	2	4	3	3	2	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	
sujeto 24	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	
sujeto 25	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
sujeto 26	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	
sujeto 27	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
sujeto 28	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
sujeto 29	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
sujeto 30	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	

sujeto 30	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4		
sujeto 31	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
sujeto 32	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
sujeto 33	3	3	4	4	3	4	3	2	2	4	2	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	1	4	3	2	4	3	2	3	3	2	4	4	4	2	4	3	3	4	3		
sujeto 34	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3		
sujeto 35	3	2	4	3	4	3	2	2	2	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
sujeto 36	4	3	4	3	0	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	0	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4		
sujeto 37	1	3	4	4	2	4	1	1	2	3	4	1	3	0	0	1	3	0	0	2	3	2	1	0	4	1	2	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
sujeto 38	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3		
sujeto 39	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	3	4	0	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
sujeto 40	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	2	4	4		
sujeto 41	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
sujeto 42	2	4	1	4	2	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3		
sujeto 43	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	1	1	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3		
sujeto 44	4	2	4	2	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	4	2	3	2	3	4	4	4	0	4	3	2	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	4		
sujeto 45	4	3	2	1	1	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2		
sujeto 46	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	0	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4		
sujeto 47	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	4	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	0	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
sujeto 48	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
sujeto 49	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
sujeto 50	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3
sujeto 51	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
sujeto 52	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	0	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
sujeto 53	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	0	4	3	1	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
sujeto 54	3	4	4	3	3	4	3	2	2	4	3	1	3	0	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	4	1	3	1	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
sujeto 55	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	1	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
sujeto 56	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
sujeto 57	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
sujeto 58	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	2	2	3	1	3	4	3	2	4	2	2	3	3	2	2	2	1	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
sujeto 59	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
sujeto 60	2	0	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	0	4	4	4	4	4	4

sujeto 61	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4						
sujeto 62	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
sujeto 63	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3						
sujeto 64	2	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3						
sujeto 65	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4						
sujeto 66	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3					
sujeto 67	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	0	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
sujeto 68	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4			
sujeto 69	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3			
sujeto 70	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
sujeto 71	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	2	3	2	2	2	3	2	3	3	1	1	1	3	1	0	1	1	4	3	4	4	4	2	1	4	4	4	4	3	3	3	4		
sujeto 72	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	2	2	0	1	1	2	2	1	4	0	2	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4		
sujeto 73	2	2	4	4	4	2	2	1	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4		
sujeto 74	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	2	3	2	2	2	4	3	4	1	2	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3		
sujeto 75	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	
sujeto 76	0	2	4	4	4	3	2	3	1	4	4	0	3	0	2	3	0	0	0	4	4	4	0	2	4	0	4	0	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	2	4	4	4		
sujeto 77	3	3	4	3	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	1	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3		
sujeto 78	3	2	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	2	4	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3		
sujeto 79	4	2	4	4	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
sujeto 80	3	3	4	4	3	2	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	
sujeto 81	3	1	3	3	2	3	3	2	3	4	4	1	2	0	1	0	2	1	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	
sujeto 82	3	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
sujeto 83	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
sujeto 84	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
sujeto 85	3	3	2	2	3	4	2	3	3	4	3	2	3	2	2	1	4	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	
sujeto 86	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	0	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	
sujeto 87	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	0	1	2	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	0	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
sujeto 88	3	2	3	4	3	4	0	3	3	4	3	2	0	0	0	2	1	0	3	3	3	0	2	0	4	0	2	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
sujeto 89	4	3	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4
sujeto 90	2	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	1	2	4	3	3	1	3	3	1	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4
sujeto 91	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	2	4	2	1	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

sujeto 92	2	1	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3							
sujeto 93	0	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	4	1	2	0	2	3	3	0	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
sujeto 94	2	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	2	2	0	1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	4	2	1	4	2	2	4	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4				
sujeto 95	2	3	4	4	4	2	2	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4			
sujeto 96	4	4	4	4	0	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	1	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4				
sujeto 97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
sujeto 98	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
sujeto 99	2	2	1	1	4	4	4	3	2	3	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2			
sujeto 100	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3			
sujeto 101	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
sujeto 102	2	3	4	2	3	3	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	1	2	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3			
sujeto 103	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4			
sujeto 104	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
sujeto 105	2	4	1	4	2	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3			
sujeto 106	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	2	3	3	1	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
sujeto 107	4	2	4	2	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	4	2	3	2	3	4	4	0	4	3	2	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4		
sujeto 108	4	3	2	1	1	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
sujeto 109	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	0	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4		
sujeto 110	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	4	3	2	4	2	2	2	2	3	2	0	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4		
sujeto 111	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
sujeto 112	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
sujeto 113	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3		
sujeto 114	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
sujeto 115	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	0	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
sujeto 116	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	0	4	3	1	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
sujeto 117	3	4	4	3	3	4	3	2	2	4	3	1	3	0	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	4	1	3	1	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
sujeto 118	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
sujeto 119	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
sujeto 120	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
sujeto 121	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	2	3	1	3	4	3	2	4	2	2	3	2	2	2	1	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
sujeto 122	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
sujeto 123	2	3	3	3	2	2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	
sujeto 124	2	2	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	3	2	4	2	3	4	4	2	4	4	2	3	1	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	
sujeto 125	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
sujeto 126	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4		
sujeto 127	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
sujeto 128	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
sujeto 129	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4
sujeto 130	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	2	2	2	3	0	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Anexo 9. Carta de Autorización

 ESCUELA DE POSGRADO

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA CONVENCIÓN
TRAMITE DOCUMENTARIO
14 MAYE 2021
6480
5:23

Quillabamba, 11 de mayo del 2021

Autorización para la aplicación de entrevista de trabajo de investigación

Lic. Hernán de la Torre Dueñas
Alcalde de La Municipalidad Provincial de la Convención



Yo, Mari Carmen Mora Huayaconza, identificado con DNI N° 46337944, Domiciliado en la calle Víctor Raúl Haya de la torre A-10 del Distrito de Santa Ana, Provincia de la Convención, Región Cusco ante usted con el debido respeto me presento y le comento lo siguiente:

Que, en mi calidad de estudiante de posgrado en Maestría en Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejo, estoy desarrollando la tesis titulada "Clima organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial La Convención, Quillabamba- 2021".

Solicito autorización para la aplicación de entrevista de trabajo de investigación, y desarrollar y culminar satisfactoriamente mis estudios y poder contribuir con la siguiente investigación.



Por lo expuesto anteriormente, suplico a usted acceder a mi petición. Cabe mencionar que, los resultados serán entregados a su despacho con el propósito de entregar las sugerencias de la actual investigación.

Atentamente,

Mora Huayaconza, Mari Carmen
DNI.: 46337944

Anexo 10. Consentimiento informado

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA CONVENCIÓN**
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

CARTA N°022-2021-URRH-MPLC

Señorita : MARI CARMEN MORA HUAYACONZA

Asunto : AUTORIZA PARA LA APLICACIÓN DE ENTREVISTA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

Referencia : PROVEIDO N° 2159-2021-GM-MPLC
CARTA S/N. DE FECHA 14 DE MAYO 2021

Fecha : Quillabamba, 18 de Mayo del 2021.



Por medio de la presente se le comunica a Ud., en merito a la solicitud presentada para la AUTORIZACION PARA LA APLICACIÓN DE ENTREVISTA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN con el fin de tesis titulada "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de la Convención.-Quillabamba -2021"

En tal sentido la Unidad de Recursos Humanos se autoriza a la srta MARI CARMEN MORA HUAYACONZA estudiante de posgrado en maestria de trabajo de investigacion , para la entrevista o encuestas a los funcionarios y servidores públicos de la Entidad Municipal.

Para lo cual se debe brindar todas las facilidades previa coordinación con los servidores de la Entidad Municipal

Sin otro en particular me suscribo de usted.

Atentamente,



ALDO FERRER PEREZ FERRER
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
LA CONV. 2013