



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de
la municipalidad provincial de Chota - año 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Fernández Mego, Doris Lisbeth (ORCID: 0000-0003-4237-1582)

Ramirez Delgado, Kelly (ORCID: 0000-0002-7323-5711)

ASESORA:

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia (ORCID: 000-0003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

En primer lugar, dedico mi trabajo de investigación a Dios, que sobre todas las cosas me guía y me fortalece. Para mis queridos padres que son que me apoyaron siempre en mis decisiones, para forjar mi propio camino honrándolos siempre.

Doris Lizbeth Fernández Mego

A Dios el ser supremo que guía y protege mi camino de todo obstáculo y enfermedad. A mi madre y hermano, que me han apoyado en mi vida estudiantil y profesional, gracias por brindarme su apoyo incondicional, comprensión y paciencia.

Kelly Ramírez Delgado

Agradecimiento

Agradecemos especialmente a nuestro padre Dios por cuidarnos y protegernos de todo mal y por brindarnos la guía y conocimientos para plasmar en nuestra investigación.

A nuestros padres por la confianza, por los valores y principios que nos han inculcado durante el transcurso de nuestra vida. Nuestro agradecimiento especial a la doctora que me acompañó en este proceso.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
4.1. Generalidades.	27
4.2. Objetivo Específico 1	28
4.3. Objetivo Específico 2	30
4.4. Objetivo Específico 3	31
4.5. Objetivo Específico 4	32
4.6. Objetivo Específico 5	33
4.7. Objetivo General	34
4.8. Contrastación de hipótesis	34
V.DISCUSIÓN	35
VI.CONCLUSIONES	39
VII.RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.	Técnicas e instrumentos aplicados en el presente estudio	24
Tabla 2.	Variable clima organizacional de la municipalidad provincial de Chota	27
Tabla 3.	Variable desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota	28
Tabla 4.	Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota	29
Tabla 5.	Correlación entre estructura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota	30
Tabla 6.	Correlación entre clima procesos organizacionales y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota	31
Tabla 7.	Correlación entre liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota	32
Tabla 8.	Correlación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota	33
Tabla 9.	Correlación entre comunicación y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota	34
Tabla 10.	Matriz de consistencia	45
Tabla 11.	Operacionalización de las variables	46

Resumen

Se establece para la presente investigación como objetivo general. Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota Año - 2021. El tipo de investigación es aplicada, descriptiva, tiene un diseño correlacional no experimental de corte transversal, con un enfoque cuantitativo, la población es de 500 trabajadores, las técnicas manipuladas fueron la encuesta y el análisis documental, como instrumento se utilizó el cuestionario el cual fue aplicado a 105 trabajadores de la municipalidad provincial de Chota. La cual se obtuvo como resultados en el análisis de datos de nuestro instrumento una correlación altamente significativa con un valor de Spearman rho de 80 %, con un valor bilateral del 0.000 en relación a las variables clima organizacional y desempeño laboral, esto nos llevó a aceptar la hipótesis de la presente investigación. Se concluye de acuerdo al objetivo general que existe relación, correlación altamente significativa entre las dos variables de estudio, es por ellos que, afirmamos la hipótesis científica. Podemos decir que mientras haya un buen clima organizacional el desempeño laboral será mejor y esto se verá reflejado en los cumplimientos de objetivos y resultados institucionales de la municipalidad provincial de Chota.

Palabras clave: motivación, comunicación, colaboradores.

Abstract

The general objective of this research was established. To determine the relationship between the organizational climate and work performance of the workers of the Provincial Municipality of Chota Year - 2021. The type of research is applied, descriptive, has a non-experimental correlational design of cut cross-sectional, with a quantitative approach, the population is 500 workers, the techniques used were the survey and the documentary analysis, as an instrument the questionnaire was used which was applied to 105 workers of the provincial municipality of Chota. The results of the data analysis of our instrument were a highly significant correlation with a Spearrman rho value of 80%, with a bilateral value of 0.000 in relation to the variables Organizational Climate and Work Performance, this led us to accept the hypothesis of the present investigation. It is concluded according to the general objective that there is a relationship, a highly significant correlation between the two study variables, it is for them that we affirm the scientific hypothesis. We can say that as long as there is a good organizational climate, work performance will be better and this will be reflected in the fulfillment of institutional objectives and results of the Provincial Municipality of Chota.

Keywords: motiation, communicaion, collaborato

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad estamos en un ambiente cada día más competitivo, donde el clima organizacional y desempeño laboral adquiere una importancia de gran relevancia para las organizaciones a nivel mundial, pero en los dos últimos años estas organizaciones públicas y privadas han sufrido un quiebre inminente a raíz de la pandemia de COVID-19 que dio sus inicio en China obligando al mundo a cerrar sus fronteras, suspensión del comercio y medidas restrictivas como el aislamiento que trajeron consigo el colapso de algunas organizaciones.

A nivel mundial en los países desarrollados consideran al clima organizacional y el desempeño laboral como parte fundamental de toda organización, para lograr altos niveles de rendimiento. Por su parte Chiavenato (2011), lo define como el punto más importante de las organizaciones, es la percepción que tienen los colaboradores de su ambiente de trabajo, la cual influye en su rendimiento y conducta, causando diferentes tipos de motivación y mejora continua. El clima organizacional ayuda en la satisfacción y estado motivacional de las personas, si este es favorable el desempeño laboral será óptimo. (p. 71).

En un estudio llamado clima laboral en América Latina, se realizó una investigación en más de 15 (quince) países de América Latina, donde los resultados arrojaron que en Perú el clima laboral tiene una percepción negativa, esto se debe a que en las empresas peruanas se encuentran con alta rotación de empleados, baja productividad, escasez de valores, baja eficiencia, no se llega a la meta de objetivos organizacionales, ocupando el último lugar con un 69.76% de valor negativo en cuanto a su clima laboral, este resultado nos muestra que en nuestro país el clima organizacional no es tomado de una manera seria y esto por consecuente menora el desempeño laboral de los colaboradores. (Santana & Cristancho, 2016).

En su artículo Aptitus (2018), revela que, en una encuesta aplicada a trabajadores de todas las industrias en el Perú, el 86% de trabajadores que respondieron la encuesta afirmaron que, al no contar con un buen clima laboral, estarían aptos para renunciar a sus empleos. De acuerdo a los resultados

arrojados, las personas priorizan el ingreso salarial y lo colocan como el primer lugar para aceptar un trabajo con el (27%) de aceptación y un 23% tienden a priorizar un buen clima o ambiente laboral en sus centros laborales. Las empresas tienen distintas estrategias empresariales, pero se olvidan que el recurso humano es el pilar del éxito ya que son únicos y su capacidad productiva varía.

Esta realidad no es distinta en las instituciones públicas y privadas que se encuentran en nuestra región Cajamarca, especialmente en la municipalidad provincial de Chota, quien representa al pueblo y tiene el deber de incentivar la adecuada presentación de los servicios públicos de la localidad, fomentar el bienestar, progreso y seguridad del pueblo, en la actualidad no cuenta con una eficiente gestión administrativa de los recursos humanos, esto conlleva a que el clima organizacional y desempeño laboral de los empleados sea desfavorable, por estas implicancias se considera de vital relevancia realizar un estudio enfocado a determinar cuál es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de dicha municipalidad. Esta investigación se realizará a fin de brindar a la municipalidad parámetros de desempeño, que faciliten realizar acciones que perfeccionen, cambien su actividad laboral.

Por lo antes expuesto en esta investigación se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota – Año 2021?

Así mismo la investigación se justifica considerando los siguientes criterios:

Se justifica teóricamente porque implica describir las brechas del conocimiento actual, el objetivo del estudio es académicamente generar conciencia y discusión sobre el conocimiento actual, comparar una teoría, verificar resultados y crear ciencia del conocimiento existente. (Hernández & Mendoza, 2018).

El propósito de la investigación ayuda argumentar el deseo de comprobar, anular o aceptar aspectos teóricos del objeto de nuestra investigación, nos servirá para conocer y reafirmar la influencia del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota, de modo que se

encuentren las deficiencias, para que con este modelo las autoridades puedan dar aportes positivos a la institución.

Justificación Práctica esta se da cuando un proyecto de investigación para su correcta investigación propone estrategias, métodos para ser aplicados en la realidad o entorno para solucionar, resolver un problema en particular, la justificación práctica se da por problemas concretos, motivos que destacan el valor del proyecto. (Hernández & Mendoza, 2018).

Esta investigación se justifica porque la información que se obtenga ayudará a que los funcionarios y trabajadores entiendan la situación en la que se encuentra la institución, con el fin de establecer estrategias y cambios que faciliten un óptimo clima organizacional que influya positivamente en el desempeño laboral, que permita impulsar los resultados y cumplir con sus metas y sus objetivos que se tiene trazados de tal manera que puedan llegar a tomar buenas decisiones que favorezcan al entorno laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota.

Desde el concepto metodológico, la investigación del estudio se justifica cuando esta se realiza para proponer una nueva estrategia o método de estudio que sea veraz y válido. Se puede decir que es una investigación metodológica cuando el estudio está buscando nueva recopilación de la investigación con nuevos métodos y técnicas generando nuevo conocimiento. (Hernández & Mendoza, 2018).

Este estudio se realizó para medir sus dos variables que son el clima organizacional y desempeño laboral, con técnicas e instrumentos de datos, se utilizó la encuesta y cuestionario para determinar la relación entre ambas variables de la investigación enfocados en las dimensiones e indicadores de cada una de las variables de estudio. Los resultados que arroje la investigación podrán aportar a la ciencia ya que demostrara la relación que podría existir en las dos variables el clima organizacional y el desempeño laboral de la municipalidad provincial de Chota.

Podemos decir que la justificación institucional está implícita en el ambiente donde se desempeña el personal de las instituciones, se refiere a la relevancia del

estudio para un aporte valioso de información que es muy importante para la toma de decisiones en beneficio de la organización ya sea pública o privada. (Hernández & Mendoza, 2018).

La municipalidad provincial de Chota es una institución que promueve el crecimiento local y la seguridad social de toda la población con la impecable prestación de los servicios públicos y locales, fomenta el bienestar de los pobladores y fomenta el desarrollo armónico de sus pobladores brindando la correcta satisfacción de las necesidades que la población necesita abarcar.

Se justifica porque en un proyecto o trabajo de investigación se debe considerar cierta importancia social, mostrando transparencia a la sociedad, ofreciendo soluciones a los problemas o dificultades que tiene la sociedad actual y futura, para una mejor calidad de vida. (Hernández & Mendoza, 2018).

Esta investigación se justifica porque los resultados de esta investigación respaldan a las autoridades correspondientes para realizar los cambios necesarios, analicen si su clima organizacional está conllevando a un mal desempeño laboral en sus colaboradores, así pueden identificar y diseñar estrategias que faciliten a la entidad a mejora el ambiente del clima laboral que se vive, lo que se verá reflejado en la mejora institucional y responsabilidad social de la institución en beneficio de la población.

Dicho esto, se consideró para esta investigación como objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota año 2021.

A si mismo se tuvo en cuenta los siguientes objetivos específicos: 1) determinar el grado de relación entre estructura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota – Año 2021. 2) determinar el grado de relación entre procesos organizacionales y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota – Año 2021. 3) determinar el grado de relación entre liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota – Año 2021. 4) determinar el grado de relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la

municipalidad provincial de Chota – Año 2021. 5) determinar el grado de relación entre comunicación y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota – Año 2021.

Asimismo, se plantea como hipótesis general: el clima organizacional tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota - año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó una búsqueda exhaustiva en diferentes repositorios sobre las variables clima organizacional y desempeño laboral encontrándose a nivel internacional lo siguientes:

Santamaría (2020), el objetivo principal de este trabajo fue determinar si la variable clima organizacional, incide o no en la variable desempeño laboral de la empresa Datapro S.A. Esta investigación se considera como mixto cuantitativo-cualitativo, su diseño fue no experimental, transaccional y correlacional. Es de tipo, descriptivo, explicativo y correlacional. Se aplicó la técnica del cuestionario a 106 colaboradores para la encuesta se consideró a todo el universo de la empresa. Concluyendo que, para tener un desempeño laboral enfocado en resultados, se tiene que tomar importancia y llevar un buen clima laboral.

Meza (2018), el objetivo principal es identificar el nivel que se encuentra el clima organizacional de la Universidad Linda Vista, en Chiapas, México y constatar cómo este influye en el desempeño laboral de sus empleados, es de tipo empírico, cuantitativo y transversal. Se consideró a 100 empleados. Se aplicó una técnica y un instrumento de medición: una encuesta y un cuestionario. Esta tesis concluye que en la investigación se encontró el desempeño laboral y el clima organizacional tienen una relación altamente significativa $r = .569$, $p = .000$, lo que refiere que mientras el clima organizacional funcione correctamente, los empleados tendrán un mejor desempeño laboral.

Zans (2017), el objetivo de la investigación es analizar el 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 período 2016. El estudio se basa principalmente como cuantitativo con relevancia en aspectos cualitativos, empleando el de tipo descriptivo - explicativo. Para el instrumento se realizó a 88 colaboradores de la entidad, la muestra está compuesta por 59 colaboradores y funcionarios. Se realizó la correcta y verás aplicación del instrumento, concluyendo que a mayor nivel del

clima organizacional Incidirá de forma positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la universidad.

Se indagó exhaustivamente en diferentes repositorios, libros encontrándose a nivel nacional los siguientes:

Parisaca (2021), llegó a tener como objetivo general: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de serenazgo de la municipalidad provincial de San Román - Juliaca 2019, para la aplicación del instrumento se aplicó a una población de 130 colaboradores, aplicando una encuesta y un cuestionario. Se concluyó que existe una correlación de 0,426 entre el clima organizacional y desempeño laboral, altamente positivo ya que su valor bilateral es de 0.05.

Pucuhuaranga y Ricse (2017), sostuvo como objetivo, determinar cómo es la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital Santiago León de Chongos Bajo 2016. El diseño de investigación es descriptivo, no experimental de corte transversal y correlacional. Aplicó el instrumento determinado a 16 personas, las cuales respondieron con veracidad para determinar las variables. Se concluyó que el clima organizacional no es muy alto, llegando a una relación de nivel medio, por lo que el desempeño laboral será igual.

De la Cruz (2018), establece como objetivo conocer si el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Bellavista, la investigación es de tipo aplicativo cuantitativo, es correlacional, el diseño es no experimental. Se consideró a 727 colaboradores para resolver el instrumento, el resultado muestral arrojó que se debe considerar 251 colaboradores, aplicándose una encuesta y un cuestionario. La presentación de resultados concluye que el clima organizacional se relaciona directa y positivamente con el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Bellavista.

(Águila et al., 2018), tuvieron como objetivo principal determinar la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral, el estudio es de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional no experimental, se eligió como técnica

una encuesta a los 80 empleados de la municipalidad distrital de Yarinacocha, y como instrumento un cuestionario para cada variable. Llegando a las conclusiones que al aplicar el instrumento nos dio como resultado una correlación positiva de 0.743 que nos dice que el clima organizacional es influyente para un buen desempeño laboral, por lo que ambos deben ir de la mano para su correcto funcionamiento.

Gil (2018), en su objetivo general determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la sub gerencia de deporte cultura y recreación de la municipalidad de los Olivos 2018. Es de tipo ex post facto, el diseño es de tipo causal, correlacional, la población conformada por 500 colaboradores se extrajo una muestra más pequeña que se encuestó a 26 trabajadores también se empleó la encuesta y cuestionario, llegando a la conclusión que para un correcto desenvolvimiento del desempeño laboral se tiene que seguir parámetros como la motivación, el liderazgo, el esfuerzo de equipo, el buen clima laboral.

Chunga (2018), su objetivo principal fue comprobar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión – Sechura - 2018. Es de tipo no experimental, el diseño utilizado de la investigación es descriptivo y correlacional. Su instrumento elegido para recoger los datos fue el cuestionario. La población considerada por 40 empleados, nos dio como muestra 36 trabajadores. Se concluye que el clima laboral debe ir de la mano del desempeño por parte de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista.

Soto (2028), su objetivo general fue determinar de qué manera se relaciona el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Aucallama 2018. El método utilizado fue hipotético deductivo, con un tipo de investigación básica, con un nivel descriptivo correlacional, su enfoque es cuantitativo, se aplicó a una población de 25 colaboradores que fueron establecidos por el muestreo probabilístico. La técnica empleada fue mediante encuesta, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. En esta investigación se

concluyó que hay evidencias suficientes para afirmar que el clima organizacional y el desempeño laboral son correlacionales y significativos.

Livias (2019), su objetivo general fue determinar la relación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral; es de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional, la población está conformada por 25 trabajadores, se utilizó como técnica la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario, para las 2 variables. Llegando a la siguiente conclusión que efectivamente, existe una moderada relación directa entre ambas variables tanto para el clima organizacional como para el desempeño laboral.

Se realizó una búsqueda exhaustiva en cuanto a las teorías, conceptos de grandes investigadores para definir la variable clima organizacional de investigación.

Una de las teorías más conocidas representada por McGregor (1994), según su aporte los directivos son los que condicionan el estilo de dirección de acuerdo a dos teorías llamadas teoría X y teoría Y. Estas teorías nos hablan de formas diferentes de cómo se lleva el control de las organizaciones.

La teoría Y, el castigo no es indispensable para la realización de los objetivos, la confianza y el respeto pueden llegar a motivar a las personas para de forma voluntaria realizar las obligaciones impuestas por la organización. Según algunas circunstancias, el trabajo podría ser una fuente de satisfacción, nos dice también que la dirección debe ser la encargada de enfocar positivamente a los colaboradores en beneficio de la organización ya que las personas pueden llevar a aceptar y a asumir las responsabilidades sin necesidad del conflicto. (Mcgregor, 1994).

Por el contrario, se refiere a la teoría X, como una desventaja para las organizaciones ya que en esta teoría el colaborador es obligado a trabajar, se refiere al ser humano como personas ociosas, que no les gusta el trabajo y solo lo hacen por cumplir, ocasionando que para el cumplimiento de los objetivos las personas sean obligadas y castigadas. Asocia a los líderes como los responsables

de los subordinados los cuales toman medidas de miedo para llevar el control. (Mcgregor, 1994).

Likert citado en Brunet (2011), desarrolla una gran teoría que suma importantes conocimientos sobre el clima organizacional a la historia, brinda a los recursos humanos un gran aporte, estableciendo la teoría del clima organizacional o teoría de Sistemas la cual se basa en las acciones, comportamientos que tienen los altos rangos de las organizaciones y estos influyen el comportamiento de los subordinado estableciendo parámetros como: el ambiente, estructura y la tecnología, también influye el rango de puestos que el colaborador desempeña en la organización y el sueldo que recibe, la cultura, los valores, obtenida de su organización. De la misma manera Likert establece 3 diferentes variables que influyen en el clima de una organización que son: Variables de causalidad: también llamadas independientes, determinan como la organización crece y el proceso que conlleva al cumplimiento de sus objetivos. Variables intermedias: en estas variables la orientación se da mediante el conocimiento de la situación interna de una organización, se centran en la motivación, el rendimiento, comportamiento y la correcta toma de decisiones de los colaboradores. Variables finales: llamadas variables dependientes, estas conllevan a la intersección de las dos variables anteriores, y miden la eficiencia de los resultados que se tienen en las empresas como las pérdidas y las ganancias obtenidas.

Al mismo tiempo Brunet (2011), se refiere al clima organizacional como un círculo donde los colaboradores perciben lo que pasa en su ambiente y muestran el reflejo de ello en sus resultados, tomando cuatro variables que nos llevan a describir los tipos de clima organizacional que existen.

Sistema uno, Autoritarismo Explotador: en este clima los altos mandos tienen el poder de mando y se realizan las acciones de acuerdo a su mandato, no incluye a los subordinados en la toma de decisiones. En este clima los colaboradores trabajan con miedo, sin confianza, desmotivados, trabajan bajo amenazas, su nivel psicológico y de satisfacción son muy bajos, la comunicación que se establece entre todos los niveles que hay en una organización se da a base de miedo, desconfianza, este tipo de clima tiene un buen control, pero el ambiente laboral que

se tiene dentro de la organización no es el adecuado y en algunos casos refleja en la baja productividad de los colaboradores. (Brunet, 2011).

Sistema dos, Autoritarismo Paternalista: en este clima los gerentes, tienen cierta confianza con algunos subordinados, en la cual se les da la confianza de tomar algunas decisiones, se les recompensa y se les castiga, como forma de motivación, en este clima se trabajó bajo un ambiente estable y estructurado, pero se juega con el nivel de satisfacción de los colaboradores. (Brunet, 2011).

Sistema tres, Consultivo: este clima es más descentralizado, los niveles superiores, directivos, gerentes, toman decisiones, pero también permiten la toma de decisiones en toda la estructura de la organización, estableciendo un ambiente de confianza y comunicación más fluida, los procesos de control se realizan responsablemente desde el nivel superior hasta el inferior, generando un ambiente dinámico. (Brunet, 2011).

Sistema cuatro, Participación en grupo: en esta clase de clima la dirección comparte la toma de decisiones con sus colaboradores con plena confianza, esto permite que la toma de decisiones este distribuida en toda la organización, la comunicación es lateral desde el nivel más jerárquico hasta el nivel más bajo, permitiendo que todo el personal se encuentre motivado y cumpla con los objetivos de sus puestos de una manera voluntaria, en conclusión todos los integrantes de la organización forman un solo equipo, una sola fuerza para el cumplimiento de los resultados y objetivos organizacionales. (Brunet, 2011).

Desde ya hace unas décadas el estudio del clima organizacional ha cambiado la forma en que las empresas ven a las personas, despertando el interés muchos investigadores, los cuales mencionamos a continuación:

Sandoval (2004), se refiere al clima organizacional como el conjunto de características que son medidas por su forma y su comportamiento. Refiriéndose al clima organizacional como el ambiente de trabajo que influye en la estructura organizacional, el liderazgo, motivación, comunicación y recompensas, esto influye en el desempeño de los colaboradores, esto se ve reflejado en el correcto desenvolvimiento de los objetivos de la organización.

Para Chiavenato (2011), el concepto de clima organizacional comprende un conjunto amplio y flexible de la influencia ambiental en la motivación. El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente de la organización que perciben o experimentan los miembros de la organización e influye en su comportamiento. (p. 50).

El clima organizacional es una característica parcialmente duradera del ambiente que practican las personas, influye en su comportamiento, en los valores que se viven en el ambiente de trabajo. El primer elemento incluido es la relativa estabilidad que se atribuye al clima, lo que nos permite una significativa posibilidad de medición y cambio. El clima organizacional se basa en características, cualidades de la realidad externa, pero tal y como es percibido y experimentado. Finalmente, el clima tiene influencia directa en las actitudes, metas, acciones y comportamiento. (Chiavenato, 2000).

El clima organizacional se desarrolla en el ambiente de las organizaciones, las cuales tienen grupos de personas que interactúan de diferentes maneras por lo cual genera diferentes climas laborales. Méndez (2006) resalta que las personas son muy importantes y todas tienen diferente valor de acuerdo a su función y colaboración con el trabajo. El clima organizacional es el proceso de integración entre los colaboradores, en el cual interactúan y están influenciados por sus valores, principios, actitudes, expectativas, comportamientos y metas, por lo cual genera un ambiente dinámico. (Méndez, 2006).

El clima organizacional es muy importante en la gestión del recurso humano y pasado los años tiene un rol fundamental como tema de estudio en las diferentes organizaciones, buscando nuevas técnicas que se puedan aplicar para el mejoramiento de los sistemas utilizados en las organizaciones. (Méndez, 2006).

Chiavenato (2009), argumenta que el clima organizacional es el grupo de relación y apreciación que tienen todos los niveles – personas de la organización sobre ella, un buen clima laboral es un factor muy importante porque las personas que trabajan en dicho ambiente lo perciben, esto genera satisfacción y buen desarrollo laboral.

El clima organizacional son las aspiraciones que los colaboradores llegan a tener del lugar donde trabajan, y la concepción que tienen sobre esta organización en términos de motivación, crecimiento, recompensas, estabilidad, satisfacción, esto llevó a identificar cinco factores de clima: la estructura organizacional eficiente, autonomía laboral, control, ambiente laboral libre, y orientación fija en el trabajo (Werther & Davis, 2008).

Para definir de las dimensiones de la variable clima organizacional se utilizó la teoría de Brunet, donde nos muestra 5 dimensiones.

Dimensión uno, estructura organizacional, representa el esqueleto jerárquico que las organizaciones utilizan para repartir funciones, controlar y facilitar la administración, las herramientas para que un colaborador identifique y entienda su función en el organigrama es la coordinación de las funciones y estar satisfecho con el ambiente estructural. Las empresas que desarrollan una buena estructura organizacional son más eficientes, ya que puedes determinar la cantidad de personal que se necesita, conoce al responsable de cada área, proceso o función de trabajo, y por último puede designar responsabilidades a cada miembro de la organización. (Brunet, 2011).

La estructura organizacional según Lom (2006), brinda orden permitiendo seguir una dirección establecida, al tener claro los directivos cuales son las funciones a desempeñar de los colaboradores la separación de las tareas y delegación de responsabilidades de la organización es más eficiente. Nos indica dos formas de entender la estructura de la organización. La coordinación que es la base para la división de las de las diferentes áreas, y cumplimiento de objetivos, son los recursos, componentes que utiliza la organización. La estructura contextual que caracteriza a toda la estructura de la organización, desde el personal hasta el tamaño, los objetivos y el ambiente, refiriéndose también a la satisfacción de formar parte de una empresa con una estructura.

Dimensión dos, procesos organizacionales, se refiere al conjunto de pasos, proceso mediante el cual se establece una estructura donde se establece como proceso la autoridad que se da a cada miembro de la jerarquía de la organización

con la mira de sumar a las metas, objetivos establecidos por la organización. Otro proceso es la toma de decisiones, ya que es el proceso por el cual se va a resolver una dificultad, eligiendo una solución posible, la cual, de resultados en favor del cumplimiento de los objetivos y metas, estas decisiones se toman desde el nivel jerárquico más alto, como también es descentralizada y se tomará en los niveles jerárquicos y subordinados de la organización. (Brunet, 2011).

Los procesos organizacionales son el medio por el cual se llega a los objetivos organizacionales, desarrollando y ejecutando mejor los procesos, actividades y funciones eficientemente con un mínimo de esfuerzos. Utiliza la toma de decisiones como herramienta principal para controlar el avance y retraso de los procesos de la organización. (Masliah, 2008, p.1).

Dimensión tres, liderazgo, para Brunet (2011), es la capacidad que tiene el individuo para meterse e influir positivamente en beneficio de un fin o la resolución de los objetivos organizacionales, el liderazgo se puede desarrollar de diferentes formas y con diferentes estilos y estos son: Autocrática o autoritaria: este estilo de liderazgo nos muestra como los líderes toman decisiones sin recibir aportes de los miembros de la organización, imponiendo miedo para la realización de las tareas, presentando ausentismo y alta rotación en los colaboradores. Democrática o participativa: este estilo de liderazgo acopla al personal de la organización en la toma de decisiones, generando motivación, estabilidad y satisfacción por el trabajo, impulsando a seguir con el cumplimiento metas y objetivos a largo y corto plazo.

Chiavenato (2009), el liderazgo es la forma en la que las personas pueden tener poder sobre otras, modificando un comportamiento o un accionar, para las organizaciones es fundamental contar con varios líderes que puedan controlar el comportamiento y desenvolvimiento de sus compañeros, así como también un buen líder tiene el poder de motivar al grupo en bien del cumplimiento de los objetivos.

En su libro Varela (2012), nos dice que un líder siempre será líder no importa el ambiente ni circunstancia donde se desarrolle, el líder tiene la destreza para llegar a motivar, incentivar y dar rumbo al cumplimiento de las metas, señala que en las instituciones públicas es difícil llevar a cabo un estilo de liderazgo

consecuente que lleve a resultados, el líder puede desarrollar sus capacidades completamente pero las autoridades que competen, serán las que deciden si será factible o se aplicarán otras medidas.

Dimensión cuatro, motivación, según Brunet (2011), es la capacidad que tiene una organización para que sus colaboradores exploten su máximo rendimiento, aumento su productividad y realizando un trabajo en equipo, para el llegar a cumplir de los objetivos organizacionales, la motivación se divide en dos tipos: motivación Extrínseca y Motivación Intrínseca. Motivación extrínseca – remuneración: se relaciona al aspecto externo del colaborador, tiene por objetivo impulsar la motivación por medio de la remuneración salarial. Motivación intrínseca - incentivos: por el contrario, nos lleva al aspecto interno del colaborador, la satisfacción que llega a tener por múltiples factores como la recompensa por el trabajo bien realizado.

Según Chiavenato (2009), la motivación se utiliza en las organizaciones para influir en un comportamiento e iniciar una el empuje a una determinada acción que nos lleve a un fin común. Se puede llegar a motivar a los colaboradores de diferentes formas como el cumplimiento de sus objetivos personales tales como remuneraciones salariales, incentivos o recompensas, escala laboral, etc. Los beneficios son diferentes en cada persona ya que todos tienen diferentes necesidades.

Dimensión cinco, comunicación, según Brunet (2011), es vital para el comportamiento de las organizaciones, ya que son acciones comunicativas que realizan en todos los niveles de la organización y funciona si estos están conectados entre sí para el desarrollando de los objetivos de la organización. Los tipos de comunicación son: Comunicación vertical: este tipo de comunicación se da lateralmente entre colaboradores con el mismo rango de puestos, llevando a una sobrecarga de información. Comunicación horizontal: en este tipo de comunicación la información llega desde el nivel más jerárquico, hasta el nivel más bajo de la organización, esto aumenta la productividad ya que los colaboradores pueden comunicar a los jefes los inconvenientes o logros que se generan en la organización.

La comunicación según Chiavenato (2009), nos muestra la clave para que todos los niveles de la organización estén conectados, interactúan bajo un mismo enfoque del cumplimiento de sus objetivos organizacionales. También nos dice que la clave del éxito es tener una comunicación incluyente, abierta, no cerrada, ni forzada.

A continuación, detallaremos algunos conceptos de acuerdo a las teorías relacionadas sobre desempeño laboral:

Según Chiavenato (2000), es la forma en que se comporta el colaborador en su búsqueda de los objetivos que se traza, esto forma parte de las habilidades, cualidades, necesidades individuales que se entrelazan para resultar comportamientos que afecten en los resultados de su trabajo.

Según Werther y Davis (2008), el desempeño laboral es el proceso que se mide mediante la calidad de servicio que brinda el colaborador, como realizan sus actividades en beneficio de la organización, con lo cual el colaborador justifica porque tiene el puesto de trabajo que desempeña. El desempeño debe cumplir parámetros para que funcione de la manera correcta, si este llegara a ser ineficiente, los rangos más altos de la organización tienen que tomar medidas que impacten de manera positiva a la organización. Las evaluaciones informales no llegan a controlar totalmente las actividades, pero si se cuenta con una evaluación formal, se podría controlar el trabajo diario y se tendría un control para los colaboradores que cumplen o sobrepasan el rendimiento esperado.

De la misma forma, un sistema de evaluación del desempeño bien estructurado asegura una adecuada medición del desempeño siguiendo los siguientes parámetros: productividad y calidad, actitud, presencia en el lugar laboral, esfuerzo y esfuerzo en equipo. La evaluación se puede hacer de diferentes formas como evaluación hacia un supervisor, evaluación a los compañeros, evaluación a los clientes y autoevaluación, se debe realizar ya que una correcta evaluación afecta directamente a la productividad de la organización. (Werther & Davis, 2008).

La evaluación del desempeño es el camino que se sigue para ordenar, mejorar los resultados de los empleados que integran una organización, para que este proceso se lleve con éxito se necesitan alcanzar algunos objetivos primordiales como: incentivos salariales, recompensas, capacitación, comunicación efectiva, escala profesional, conocimiento de los indicadores de desempeño, valores, retroalimentación, etc. Para que estos procesos se lleven a cabo eficientemente se debe saber que los recursos humanos nos brindan ventaja ante la competencia que tiene la empresa, cuya productividad se desarrollará de acuerdo a un sistema estructurado de evaluación. (Chiavenato, 2002, p. 205).

Para Brunet (2011), la evaluación de desempeño establece por objetivo comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en la empresa. la evaluación no se puede restringir a la opinión que tiene los altos rangos de la organización, la evaluación se mide de acuerdo al comportamiento del subordinado, si fuera necesario modificar el desempeño de acuerdo a los resultados de los logros obtenidos, el evaluador y los responsables de la empresa tienen que tener el conocimiento para tal cambio, debe recibir retroalimentación para adecuarse al cambio.

Werther y Davis (2008), conceptualiza a la evaluación de desempeño como un sistema de información veraz y completa sobre el talento humano con la que cuentan las instituciones. Las personas que tienen un rendimiento deficiente pueden llegar a poner en riesgo el sistema de avances, realizando procesos equivocados, dificultando o retrasando las metas y el cumplimiento de los objetivos empresariales. Las evaluaciones pueden realizarse directa o indirectamente, directamente quiere decir que la persona evaluará de una forma presencial, por el contrario, la evaluación indirecta tomará algunos elementos externos para realizarse.

También William y Keith (2008), se refieren a que la evaluación de desempeño, toma varias formas o métodos para medir cómo cada empleado realiza su trabajo, basándose en los resultados obtenidos por cada uno antes de ser evaluado. Cada técnica que se utiliza para evaluar los resultados organizacionales es diferente y única, proporcionando ventajas y desventajas que serán

aprovechadas de acuerdo a cada empresa cuando estas reciben realimentación sobre su rendimiento así corregir los errores. Mide 5 métodos y son: escalas de puntuación: según este se basa en las opiniones de los evaluadores que califican el rendimiento. Listas de verificación: el método se realiza mediante la selección de oraciones que describen el rendimiento y características del colaborador. Método de selección forzada: este método hace que el evaluador lance la frase que describa el desempeño del colaborador, estas expresiones pueden ser negativas o positivas. Método de registro de acontecimientos notables: este método establece que el especialista siempre lleve anotaciones en su computadora sobre los comportamientos y acciones más resaltantes de los empleados. Escalas de calificación conductual; en este método el evaluador siguiendo ítems medirá el desempeño. Método de verificación en el campo: se da con mediciones subjetivas, se tomarán diferentes opiniones de los evaluadores. Enfoques de evaluación comparativa: mide la diferencia entre el desempeño del colaborador y el desempeño de sus compañeros de trabajo. Método de establecimiento de categorías: en este método el evaluador medirá el desempeño del trabajador en una escala de menor a mayor. Distribución forzosa: en el método el evaluador ubicara a sus empleados en diferentes clasificaciones.

Para Chiavenato (2007), la evaluación de desempeño de acuerdo a las políticas empresariales de cada organización será designada al gerente, al responsable del área, al equipo de trabajo, o una comisión de evaluación de desempeño, de acuerdo a este sistema se evaluará el desempeño se realizará de siete formas:

El gerente, es el que asume la posición de líder frente a sus subordinados, tenido como responsabilidad el desempeño de cada uno de ellos y es responsable de su evaluación con asesoría del área especializada, esta área ayudará dando capacitación a los gerentes y supervisores como también se encargará de dar seguimiento y controlar el sistema de evaluación.

La propia persona, para las instituciones más actuales y democráticas se aplica la autoevaluación, los propios colaboradores son responsables de sus

acciones, rendimiento y evaluación, midiendo su rendimiento, eficiencia y eficacia, siguiendo los parámetros que brinda el gerente o el área especializada.

El individuo y el gerente, se da conjuntamente entre el evaluado y el evaluador quien puede ser el gerente o el área especializada, los objetivos son establecidos con un compromiso formal para poder alcanzarlos.

El equipo de trabajo, en este tipo de evaluación el equipo de trabajo es el que decide los parámetros de evaluación, teniendo la facultad de tomar medidas para mejorar los objetivos y metas.

El área de recursos humanos, este método es muy centralizado y burocrático por lo cual las organizaciones la están dejando de lado. El área de recursos humanos es la encargada de realizar la evaluación a todos los colaboradores de la empresa, este sistema tiene muchas restricciones y funciona con porcentajes de desempeño genéricos, que generan desventaja a la hora de la evaluación.

La comisión de evaluación, en esa evaluación de desempeño participa una comisión establecida, especializada, el objetivo es mantener el equilibrio en el cumplimiento del sistema, teniendo aspectos negativos como el anterior ya que se enfocan en un sistema burocrático.

Evaluación de 360, todos los componentes serán evaluados de forma circular, participan todos los miembros de la organización desde el nivel más alto hasta el más bajo, incluyendo también a los proveedores, clientes, y todas las personas que influyen en la organización con un alcance de 360 °. Esta forma de evaluación es la más adecuada ya que se evaluará a todo el que tenga que ver con la organización, generando ventajas competitivas. (Chiavenato, 2007).

Para evaluar la segunda variable Desempeño Laboral, se estableció la teoría Chiavenato (2000), como referencia y se tomó tres dimensiones: productividad laboral, eficiencia laboral, eficacia.

Dimensión uno, productividad laboral, para Chiavenato (2000), está referida a la producción que realiza un trabajador en un tiempo determinado en la producción de un bien o servicio. Mediante la productividad laboral se puede medir la eficacia del empleado en el cumplimiento de los trabajos que realiza, se puede identificar el rendimiento del trabajador con solo medir su productividad con los siguientes parámetros: cumplimiento de metas y eficiencia del trabajador:

Cumplimiento de metas, las metas dirigen acciones y brindan un objetivo. En este sentido el método de evaluación se da midiendo el cumplimiento de los objetivos y/o actividades organizacionales en un determinado tiempo.

Eficiencia del trabajador, es el esfuerzo del trabajador para realizar sus actividades de una manera óptima en el menor tiempo posible. En este sentido la evaluación se realiza mediante la evaluación de 360°, en la que los colaboradores calificados por sus colegas, estos miden su productividad de acuerdo a cómo desempeñan su cargo.

La productividad es la mejora del proceso productivo, como la producción de bienes o servicios, es las herramientas que utilizan las personas para lograr la comparación positiva de los recursos y la cantidad de bienes producidos en un periodo. Tiene como objetivo la utilización de equipos, maquinaria, recursos humanos para maximizar la producción total de bienes y servicios. (Carro & Gonzáles, 2012, p.1)

Dimensión dos, eficacia, es la capacidad que se tiene para lograr resultados, metas y/o objetivos en el ámbito del estudio de la organización, la eficacia es el nivel o ratio de cumplimiento de los objetivos económicos establecidos por la organización, teniendo como base dos parámetros: primero el conocimiento del puesto de trabajo ya que, si el colaborador no conoce las expectativas de su jefe o empresa, las necesidades y expectativas de sus clientes, no realizará sus actividades adecuadamente. Segundo, el cumplimiento de las tareas asignadas, es de suma importancia ya que se tomarán decisiones, se realizan las acciones necesarias para que los resultados de trabajo se logren. (Chiavenato, 2000).

Chiavenato (2009), se refiere a la eficacia, como una forma de extensión externa, que se basa en la resolución de los objetivos impuestos por la institución, llevando un equilibrio con sus clientes internos y también con sus clientes externos, cumpliendo con los objetivos sin importar el medio ni el tiempo.

Dimensión tres, eficiencia laboral, se conoce como la realización de las tareas, actividades con la utilización del menor tiempo y esfuerzo en la suma de los objetivos y/o metas. Un colaborador eficiente es a la vez eficaz y competente y se muestran con los siguientes parámetros: responsabilidad del personal y nivel de conocimiento técnico. En resumen, un trabajo eficiente es aquel que cumple con sus actividades utilizando conocimiento, menor cantidad de recursos y tiempo. Por el contrario, los colaboradores con baja eficiencia pueden mostrar desinterés en las actividades y baja productividad. (Chiavenato, 2000).

Brunet (2011), indica que la realización y el cumplimiento de los objetivos utilizando menores recursos y reduciendo el tiempo, optimizando las actividades. Se realiza cuando se utilizan menos recursos para cumplir con el logro del objetivo o si estos objetivos se logran con los mismos o menos recursos en un determinado tiempo.

III. METODOLOGÍA

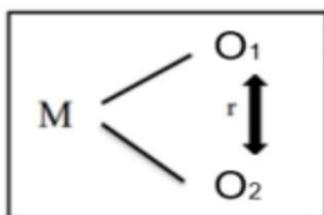
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Es una investigación de tipo aplicada por que trata de confrontar la teoría con la realidad, pretende encontrar respuestas a la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Es de tipo descriptiva y correlacional, porque decide si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral y es de tipo descriptiva ya que tiene comportamientos concretos, encuentra y constata la relación entre las variables. También cuantitativa y transversal, porque al analizar los datos de la población estudiada se definirá si se acepta o niega la hipótesis y debido a que la investigación se realizó en un lugar y tiempo determinado (año 2021). (Behar, 2008, p.17 - 20).

Diseño de investigación

El Diseño de investigación es no experimental dado que las variables sujeto de estudio no han sido manipuladas, observando y tomando la situación la realidad actual sin cambios en las diferentes áreas de la municipalidad provincial de Chota para luego analizarlas.



Dónde:

M: Trabajadores de la municipalidad provincial de Chota.

O: Observaciones obtenidas en cada una de las variables.

V1: Variable 1: clima organizacional.

V2: Variable 2: desempeño Laboral.

R: Relación entre las variables de estudio.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: clima organizacional

Según Chiavenato (2011), el concepto de clima organizacional comprende un conjunto amplio y flexible de la influencia ambiental en la motivación. El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente de la organización que perciben o experimentan los miembros de la organización e influye en su comportamiento. (p. 50).

Variable 2: desempeño laboral

Según Chiavenato (2000), es la forma en que se comporta el colaborador en su búsqueda de los objetivos que se traza, esto forma parte de las habilidades, cualidades, necesidades individuales que se entrelazan para resultar comportamientos que afecten en los resultados de su trabajo.

3.3. Población, muestra, muestreo

Población

Está conformada por los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota.

Muestra

Está conformada por 105 trabajadores de la entidad: municipalidad provincial de Chota, entre personal nombrado y personas (CAS) – trabajadores con contrato administrativo de servicios, realizando un muestreo no probabilístico de tipo por conveniencia.

Muestreo

Criterio de inclusión: Trabajadores con contrato administrativo de Servicios (CAS), contratos con resolución de nombramiento.

Criterio de exclusión: Trabajadores con contratos independientes (contrato de locación de servicio).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Tabla 1.

Técnica e instrumento aplicados en la presente investigación.

Variable	Técnica	Instrumento	Link
Clima organizacional	Encuesta	Cuestionario	https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeRAy1H0mmCAnsaj86jx4gVr4tCIBOmQCuB--qQsKx3ysjzQ/viewform
Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario	https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfAQrubUI_zzA-5IEP19rd11XPVJrEijvV574cAf55SToDB1A/viewform

3.5. Procedimientos

Para la aplicación de la encuesta, se organizó ordenadamente el trabajo de campo, se reclutó a las personas a encuestar por intermedio del gerente de recursos humanos, quien facilitó la data de datos para poder enviar de forma virtual la encuesta, se explicó cómo resolver la presente encuesta, buscamos la correcta resolución de esta ya que queremos que los datos que arrojen sean veraces y válidos.

Valides

Según Hurtado (2010), la validez de una investigación mide eventos, situaciones de la manera como éste explícito o conceptualizado, esta tiene que tener coherencia con la teoría que se pretende sustentar. Cuando los ítems de un instrumento llevan coherencia con lo que se está estudiando, podemos decir que es válido. En el presente estudio se realizó con aprobación, validación de un experto evaluador del área, buscando el consenso en cada ítem, de tal manera aprobar tal instrumento.

Confiabilidad

Es la forma en que al aplicar un instrumento varias veces a un determinado grupo de personas va a arrojar el mismo resultado, mostrando la confiabilidad del instrumento en estudio. (Hurtado, 2010).

Con la ayuda del coeficiente de confiabilidad se pudo dar confiabilidad al instrumento, se utilizó el programa SPSS y utilizó la teoría del coeficiente alfa de Cronbach. Este estudio se pudo realizar aplicando una muestra piloto de 20 trabajadores, generando un resultado para la variable clima organizacional de 0.93 de fiabilidad y para la variable desempeño laboral la fiabilidad dio un resultado de 0.92.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez recolectados los datos se realizó una tabulación con el programa spss y excel por medio de una matriz, se presentó los datos en tablas de frecuencia para mostrar información en una exposición de datos. A través del programa estadístico se analizaron los resultados. El experto investigador del área fue el que, validó el instrumento en estudio, resolviendo a favor por lo que se concluyó que el instrumento es válido y confiabilidad obteniendo resultados con el método de alfa de Cronbach, arrojando como resultado una fiabilidad para la variable clima organizacional de 0.93, y para la variable desempeño laboral 0.92, las conclusiones: se realizaron en base a los objetivos establecidos y los resultados generados.

3.7. Aspectos éticos

En este trabajo de investigación se respetaron los siguientes aspectos éticos: primero el respetó la información secreta, aplicando en instrumento de forma anónima al no revelar la identidad de cada persona, garantizando la confiabilidad de sus datos, como segundo aspecto ético respetamos la veracidad de los datos, recopilando información real de la ciencia y de la institución, además, se presentó una carta solicitando luz verde a las autoridades pertinentes de la municipalidad

provincial de Chota; asimismo, como tercer valor ético respeto a las personas, dando el lugar y prioridad que se merecen cada una de ellas.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Variable clima organizacional de la municipalidad provincial de Chota.

VARIABLE/DIMENSIONES	NIVELES	FRECUENCIA	%
Estructura organizacional	MALO	6	5.71%
	REGULAR	28	26.67%
	BUENO	71	67.62%
Proceso organizacional	MALO	6	5.71%
	REGULAR	30	28.57%
	BUENO	69	65.71%
Liderazgo	MALO	7	6.67%
	REGULAR	36	34.29%
	BUENO	62	59.05%
Motivación	MALO	6	5.71%
	REGULAR	28	26.67%
	BUENO	71	67.62%
Comunicación	MALO	7	6.67%
	REGULAR	38	36.19%
	BUENO	60	57.14%

Fuente: Encuestas aplicadas

En la tabla N° 02, se aprecia que el clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota, es calificada como bueno según el 67,62% de los trabajadores en su dimensión estructura organizacional, el 65,71% manifiesta que es bueno en la dimensión proceso organizacional, el 59,05% manifiesta que es bueno con respecto a su dimensión liderazgo, el 67.62% califican como bueno en la dimensión motivación y en la última dimensión que es comunicación califican los trabajadores como bueno con un 57.14%.

Tabla 3

Variable desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota.

VARIABLE/DIMENSIONES	NIVELES	FRECUENCIA	%
D1. Productividad Laboral	MALO	9	8.57%
	REGULAR	19	18.10%
	BUENO	77	73.33%
D2. Eficacia	MALO	13	12.38%
	REGULAR	28	26.67%
	BUENO	64	60.95%
D3. Eficiencia Laboral	MALO	8	7.62%
	REGULAR	23	21.90%
	BUENO	74	70.48%

Fuente: Encuestas aplicadas

En la tabla N° 03, se aprecia que el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota, es calificada como bueno según el 73,33% de los trabajadores en su dimensión productividad laboral, el 60,95% manifiesta que es bueno en la dimensión eficacia, el 70,48% manifiesta que es bueno con respecto a la dimensión eficiencia laboral.

Objetivos

Objetivos específicos

O1: Determinar el grado de relación entre la estructura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota - Año 2021.

Tabla 4

Correlación entre estructura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota.

			ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1.000	,823**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	105	105
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,823**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	105	105

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

Fuente: Encuestas aplicadas

La Tabla N° 04 nos muestra el coeficiente de correlación de Rho Spearman, el cual indica una correlación positiva, muy fuerte ($r = 0.823$ y $p \text{ _ valor} = 0.000$) entre la dimensión estructura organizacional y desempeño laboral según los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota año 2021; este resultado nos permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

O2: Determinar el grado de relación entre los procesos organizacionales y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota - Año 2021.

Tabla 5

Correlación entre procesos organizacionales y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota.

			PROCESOS ORGANIZACIONALES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	PROCESOS ORGANIZACIONALES	Coeficiente de correlación	1.000	,799**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	105	105
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,799**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	105	105

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

Fuente: Encuestas aplicadas

La Tabla N° 5 nos muestra el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, el cual indica una correlación positiva muy fuerte ($r = 0.799$ y $p_valor = 0.000$) entre la dimensión procesos organizacionales y la variable desempeño laboral según los trabajadores de la municipalidad distrital de Chota año 2021; este resultado nos permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

O3: Determinar el grado de relación entre el liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota - Año 2021.

Tabla 6

Correlación entre liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota.

			LIDERAZGO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1000.000	,752**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,752**	1000.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

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

Fuente: Encuestas aplicadas

La Tabla N° 6 nos muestra el coeficiente de correlación de Rho Spearman, el cual indica una correlación positiva considerable ($r= 0.752$ y $p_valor = 0.000$) entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral según los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota año 2021; este resultado nos permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

O4: Determinar el grado de relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota - Año 2021.

Tabla 7

Correlación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota.

			MOTIVACION	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	1000.000	,810**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,810**	1000.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

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

Fuente: Encuestas aplicadas

La Tabla N° 7 nos muestra el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, el cual indica una correlación positiva, muy alta y significativa ($r= 0.810$ y $p_valor = 0.000$) entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral según los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota año 2021; este resultado nos permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

O5: Determinar el grado de relación entre la comunicación y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota - Año 2021.

Tabla 8

Correlación entre comunicación y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota.

			COMUNICACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN	Coeficiente de correlación	1000.000	,761**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,761**	1000.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

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

Fuente: Encuestas aplicadas

La Tabla N° 8 nos muestra el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, el cual indica una correlación positiva, muy fuerte ($r = 0.761$ y $p_valor = 0.000$) entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral según los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota año 2021; este resultado nos permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

Objetivo general

Determinar el grado de relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota - Año 2021.

Tabla 9

Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota.

			CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1.000	,800**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	105	105
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,800**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	105	105

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

Fuente: Encuestas aplicadas

La Tabla N° 09 nos muestra el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, el cual indica una correlación positiva, muy alta ($r = 0.800$ y $p_valor = 0.000$) entre las variables clima organizacional y desempeño laboral según los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota año 2021; este resultado nos permite aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

Constatación de Hipótesis

La significancia de $P = 0.000$ muestra que P es menor a 0.05 , lo que permite señalar que la relación que guarda es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación establecido como objetivo: determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota - año 2021, se elaboró el instrumento de investigación en base a las dimensiones planteadas, sustentadas por las teorías referentes al tema de investigación, después de la correcta interpretación de datos se utilizó la correlación de Rho de Spearman para el análisis de datos, observando que como resultado estadístico de la hipótesis general tiene una relación positiva, en las variable clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota, donde la correlación obtenida dio un Rho de Spearman de 80%, así mismo se determina una relación positiva, muy alta - bilateral de 0.000, esto nos lleva a afirmar la hipótesis científica, se puede ver en la tabla No 9 ubicados en los resultados de este documento. De acuerdo a la búsqueda de información en antecedentes de la investigación, los resultados se relacionan con Meza (2018), en su tesis de investigación, concluye en su investigación que entre el clima organizacional y el desempeño laboral existe una aceptación dando como correlación un resultado de $R = 569$, $P = .000$, el clima organizacional va de la mano del desempeño laboral, si este es deficiente, el otro traerá consigo una baja productividad de un servicio o producto, se tiene que mejorar para optimizar sus resultados. Al mismo tiempo Parisaca (2021), en su investigación clima organizacional y el desempeño laboral del personal de serenazgo de la municipalidad provincial de San Román - Juliaca 2019, llega a la conclusión que es compatible, estableciendo una confiabilidad, correlación de 0,426 entre el clima organizacional y desempeño laboral y su valor bilateral es 0.05, comprobando que ambas variables van juntas.

El clima organizacional es una característica parcialmente duradera del ambiente que practican las personas, influye en su comportamiento, en la estructura organizacional, niveles de comunicación, formas de liderazgo, remuneración, llegando a ser indispensable para el correcto funcionamiento del desempeño laboral. (Chiavenato, 2000).

De acuerdo a los resultados del primer objetivo específico, determinar el grado de relación entre estructura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota – año 2021. Existe una correlación positiva, muy fuerte con un Rho de Spearman de 80% con un resultado bilateral de 0.000. Con este resultado podemos concluir que existe una relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral. Esta investigación coincide con las conclusiones de Santa María (2020), en su investigación clima organizacional, incide positivamente en el desempeño laboral, concluyó que el análisis e interpretación de datos generados por la resolución del instrumento en cuestión, nos afirman que la variable desempeño laboral es dependiente del clima laboral, ya que, si este clima está mal enfocado, el desempeño será deficiente y truncará los resultados finales.

Se refleja en la conceptualización de Lom (2006), donde nos indica que la estructura organizacional brinda orden permitiendo seguir una dirección establecida, al tener claro los directivos cuales son las funciones a desempeñar de los colaboradores la separación de tareas y repartición de responsabilidades de la organización es más eficiente por que desarrollan un buen desempeño laboral.

El segundo objetivo específico, determinar el grado de relación entre procesos organizacionales y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota – año 2021. Existe una correlación positiva muy fuerte con un Rho de Spearman de 70% y un resultado bilateral de 0.000. Con este resultado podemos concluir que existe una relación entre procesos organizacionales y el desempeño laboral. Esta investigación coincide con las conclusiones de Zans (2017), en su investigación llegó a la conclusión que las dimensiones del clima organizacional Incidirá positivamente en los trabajadores de la universidad, logrando un mejor desempeño laboral.

Masliah (2008), indica que los procesos organizacionales son el medio por el cual se llega a los objetivos organizacionales, desarrollando y ejecutando mejor los procesos, actividades y funciones eficientemente con un mínimo de esfuerzos. Utiliza la toma de decisiones como herramienta principal para controlar el avance y

retraso de los procesos de la organización, conllevando a mejorar el desempeño laboral. (p.1).

Como tercer objetivo específico: determinar el grado de relación entre el liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota – año 2021. Existe una correlación positiva considerable con un Rho de Spearman de 70% y un resultado bilateral de 0.000. Con este resultado se concluye que existe una relación positiva entre el liderazgo y el desempeño laboral. Esta investigación coincide con las conclusiones de De la Cruz (2018), en su tesis el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Bellavista. Concluyendo que la presentación de resultados muestra que el liderazgo influye directa y positivamente con el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Bellavista. Coincidiendo también con la teoría de Chiavenato (2009), el liderazgo es la forma en la que las personas pueden tener poder sobre otras, modificando un comportamiento o un accionar, para las organizaciones es fundamental contar con varios líderes que puedan controlar el comportamiento y desenvolvimiento de sus compañeros, así como también un buen líder tiene el poder de motivar al grupo en bien del cumplimiento de los objetivos y mejorar el desempeño laboral.

En el cuarto específico: determinar el grado de relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota – año 2021. Existe una correlación positiva, muy alta con un Rho de Spearman de 80% y un resultado bilateral de 0.000. Con este resultado podemos concluir que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral. Esta investigación coincide con las conclusiones de Gil (2018), en su tesis el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la sub gerencia de deporte cultura y recreación de la municipalidad de los Olivos 2018. Concluyó que los colaboradores necesitan de la motivación, comunicación asertiva, ambiente laboral adecuado, sistema de recompensas e incentivos, delegación de funciones y decisiones, para que los resultados se vean reflejados de una manera oportuna y optima en beneficio de la empresa esto se logrará si tiene un buen desempeño laboral. Esta conclusión coincide con la teoría de Chiavenato (2009), la motivación se utiliza en las organizaciones para influir en un comportamiento e iniciar una el empuje a una

determinada acción que nos lleve a un fin común, mejorando el rendimiento y desempeño laboral. Se puede llegar a motivar a los colaboradores de diferentes formas como el cumplimiento de sus objetivos personales tales como remuneraciones salariales, incentivos o recompensas, escala laboral, etc.

En el quinto específico: determinar el grado de relación entre la comunicación y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota – año 2021. Existe una correlación positiva, muy fuerte con un Rho de Spearman de 70% y un resultado bilateral de 0.000. Con este resultado podemos concluir que existe una relación entre la comunicación y el desempeño laboral. Esta investigación coincide con las conclusiones de Chunga (2018), en su trabajo de investigación el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión – Sechura - 2018. Concluye de esta manera que a medida que la motivación sea mejor se obtendrá un mejor desempeño por parte de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista. Se asemeja a la teoría de Brunet (2011), la comunicación es vital para el comportamiento de las organizaciones, ya que son acciones comunicativas que se realizan en todos los niveles de la organización y funciona si estos están conectados entre sí para el cumplimiento de los objetivos de la organización y su buen desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados que se obtuvieron materia de esta investigación, llegamos a las siguientes conclusiones:

PRIMERA: los resultados obtenidos respecto al objetivo específico número uno, determinar el nivel de relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota año 2021, podemos concluir que la dimensión estructura organizacional y el desempeño laboral tienen una relación positiva muy fuerte entre ambas con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 80% y un valor bilateral de 0.000.

SEGUNDA: en el segundo objetivo específico, determinar el grado de relación entre los procesos organizacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota año 2021, podemos concluir que la dimensión procesos organizacionales y el desempeño laboral tienen una relación positiva muy fuerte entre ambas con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 70% y un valor bilateral de 0.000.

TERCERA: en el tercer objetivo específico, determinar el grado de relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota año 2021, podemos concluir que la dimensión el liderazgo y el desempeño laboral tienen una relación sumamente positiva y considerable entre ambas con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 70% y un valor bilateral de 0.000.

CUARTA: en el cuarto objetivo específico, determinar el grado de relación motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota año 2021, podemos concluir que la dimensión motivación y el desempeño laboral tienen una relación altamente positiva muy fuerte entre ambas con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 80% y un valor bilateral de 0.000.

QUINTA: en el quinto objetivo específico, determinar el grado de relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota 2021, podemos concluir que la dimensión comunicación y el desempeño laboral tienen una relación altamente positiva muy fuerte entre ambas con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 70% y un valor bilateral de 0.000.

SEXTA: en referencia al objetivo de investigación determinar el grado de relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota, se encontró la relación entre ambas variables de investigación dando como resultado una correlación de Rho de Spearman de 80% y un valor bilateral de 0.000, demostrando que existe una relación positiva muy fuerte.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: se recomienda a las diferentes áreas de la municipalidad provincial de Chota, establecer sus estrategias y mejorar la estructura organizacional con el fin de generar orden y mejorar las actividades y procesos, también se recomienda mejorar el ambiente laboral, condiciones físicas del ambiente, a fin de ver resultados en el mejoramiento del desempeño laboral.

SEGUNDA: con respecto a los procesos organizacionales se recomienda a la gerencia mejorar la percepción que ya tienen los trabajadores mediante la toma de decisiones rápida y descentralizada, autoridad participativa, liderazgo, trabajo en equipo, coordinación. La gerencia y todas las áreas deben tener un plan mensual de actividades y capacitar a los trabajadores en relación al manejo de autoridad.

TERCERA: los órganos de línea de la entidad deben crear un programa de capacitación al recurso humano (personal) que logre cumplir con los objetivos establecidos en un tiempo, incentivar el rendimiento del trabajador, por medio de incentivos, como la escala laboral.

CUARTA: también recomendamos a la gerencia de recursos humanos de la entidad, establecer y facilitar parámetros de comunicación interna que ayuden a mejorar el clima laboral, dar facilidad para la obtención de recursos y facilitar la cooperación entre los trabajadores. Realizar talleres con personal capacitado sobre el fortalecimiento de la comunicación y cómo establecer un ambiente cordial y amistoso en el entorno laboral.

REFERENCIAS

- Águila et al. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en los Trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Yarinacocha*, 2017. Perú: Universidad Nacional de Ucayali.
- Aptitus. (2018). El 86% de los trabajadores renunciaría por un mal clima laboral. *El Comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Colombia: Shalom.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Carro, R. & González, D. (2012). *Productividad y competitividad*. Argentina: Universidad Nacional de Mar de Plata.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. México: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (Octava edición ed.). México: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda edición ed.). México: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Mac Grau Hill.
- Chunga, M. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión - Cechura 2018*. Perú: Universidad César Vallejo.
- De la Cruz, A. (2018). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista, Callao, 2018*. Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

- Gil, M. (2018). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la sub gerencia de deporte cultura y recreación, municipalidad de los Olivos- 2018*. Perú. Universidad Federico Villarreal.
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill.
- Hurtado, J. (2010). *Metodología de la investigación. Guía para la comprensión holística de la ciencia* (Cuarta edición ed.). Bogotá: ©Ciea-Sypal.
- Livias, A. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Acochaca 2019*. Perú. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Lom, A. (2006). *Teoría de la organización*. México: MacGraw Hill.
- Masliah. (2008). *Desarrollo organizacional*. Venezuela: Universidad Nacional Experimental Simon Rodríguez. Obtenido de <http://unesrdesarrollorganizacional.blogspot.com/>
- Meza, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Lindavista en Chiapas*. México: Universidad Montemorelos.
- Mcgregor, D. (1994). *El lado humano de las organizaciones*. México: Mac Graw Hill.
- Mendez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis*. Colombia: Universidad del Rosario.
- Parisaca, R. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de serenazgo de la municipalidad provincial de san román - Juliaca 2019*. Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Puchunga, M. (2018). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión-*

Sechura-2018. Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Sandoval Caraveo, M. C. (2004). *Conceptos y dimensiones del clima organizacional*. Tabasco México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Santana, C., & Cristancho, F. (2016). *Clima laboral en américa latina*. Obtenido de https://s3.amazonaws.com/landings.acsendo/2020/ebooks/Estudios/02_Estudio_Clima_laboral_en_Ame%CC%81rica_Latina_2014-2015.pdf

Santamaria, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar

Soto, M. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Aucallama 2018*. Perú. Universidad Cesar Vallejo.

Varela, F. (2012). *Liderazgo en el sector público. Aproximaciones y desencuentros con el sector privado*. Santiago de Chile: Universidad de Santiago de Chile.

Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de personal y recursos humanos*. (Sexta Edición ed.). México: McGraw Hill.

Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa*. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia
Tabla 10

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota – Año 2021?</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>El clima organizacional tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota - año 2021</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota - Año 2021.</p> <p>Objetivos Específicos: OE 1. Determinar el grado de relación entre estructura organizacional y el desempeño laboral de la municipalidad provincial de Chota – Año 2021 OE 2. Determinar el grado de procesos organizacionales organizacional y el desempeño laboral de la municipalidad provincial de Chota – Año 2021 OE 3. Determinar el grado de relación entre liderazgo y el desempeño laboral de la municipalidad provincial de Chota – Año 2021 OE 4. Determinar el grado de relación entre motivación y el desempeño laboral de la municipalidad provincial de Chota – Año 2021 OE 5. Determinar el grado de relación entre comunicación y el desempeño laboral de la municipalidad provincial de Chota – Año 2021</p>	<p>Variable 1</p> <p>Clima organizacional</p>	Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Estructura Contextual Coordinación 	<p>Tipo: aplicativo</p> <p>Alcance: descriptivo correlacional</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: Está conformada por 500 trabajadores de la municipalidad provincial de Chota.</p> <p>Muestra: Está conformada por 105 trabajadores de la municipalidad de Chota entre personal nombrado y personas con contrato administrativo de servicios (CAS), realizando un muestreo no probabilístico de tipo por conveniencia.</p> <p>Técnicas/instrumentos Encuesta/ cuestionario</p>
				Procesos organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> Toma de decisiones Autoridad 	
				El liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> Autoritaria Participativa 	
				Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Remuneración Incentivos 	
				Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Vertical Horizontal 	
			<p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p>	Productividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de metas Eficiencia del trabajador 	
				Eficacia:	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento del puesto de trabajo Cumplimiento de las tareas asignadas. 	
				Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad del personal 	

Anexo 02: Operacionalización de variables

Tabla 11

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Variable 1 Clima organizacional	Según Chiavenato (2011) el concepto de clima organizacional comprende un conjunto amplio y flexible de la influencia ambiental en la motivación. El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente de la organización que perciben o experimentan los miembros de la organización e influye en su comportamiento. (p. 50)	Operacionalmente se aplicó una escala para medir las dimensiones del control interno, por medio de un cuestionario de 24 ítems comprendidos, siendo las dimensiones. Ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, actividades de supervisión. (Resolución de contraloría N° 130-2020-CG, 2020)	Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura contextual • Coordinación 	Ordinal
			Procesos organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones. • Autoridad 	
			El liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Autoritaria. • Participativa. 	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Incentivos 	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Vertical • Horizontal 	
Variable 2 Desempeño laboral	Según Chiavenato (2000) es la forma en que se comporta el colaborador en su búsqueda de los objetivos que se traza, esto forma parte de las habilidades, cualidades, necesidades individuales que se entrelazan para resultar comportamientos que afecten en los resultados de su trabajo.	El clima organizacional se medirá a través de la escala de Likert basándose en las dimensiones propuestas o mencionadas por Brunet (2011) y guiándose de la teoría de los sistemas de Likert	Productividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de metas. • Eficiencia del trabajador. 	Ordinal
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del puesto de trabajo • Cumplimiento de las tareas asignadas 	
			Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad del personal • Nivel de conocimientos técnicos. 	

		Autoridad	¿Cuando los procesos fallan los responsables de cada área tienen la autoridad de actuar rápidamente para modificar y acelerar el trabajo?		X	X	X	X	X	X	X	X	x	X
			¿Tus superiores delegan autoridad para ejecutar las tareas de acuerdo a tus funciones?		X	X	X	X	X	X	X	X	x	X
	El liderazgo	Autoritaria.	¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa?		X	X	X	X	X	X	X	X	x	X
			¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?		X	X	X	X	X	X	X	X	x	X
		Participativa	¿Participa en la toma de decisiones, que conciernen a su área de trabajo?		x	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Motivación	Remuneración	¿Usted está de acuerdo con su asignación salarial en coordinación con sus funciones?		x	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?		X	X	X	X	X	X	X	x	X	X
		Incentivos	¿En esta organización se recompensa a los que trabajan?		X	X	X	X	X	X	X	X	x	X
			¿Esta satisfecho con las oportunidades de crecimiento laboral brindadas por la institución?		x	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Comunicación	Vertical	¿Cuenta con acceso a la información suficiente y adecuada para cumplir con su trabajo?		X	X	X	X	X	X	X	X	X	x
			¿Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados y oportunos?		X	X	X	X	X	X	X	X	X	x
		Horizontal	¿Usted puede comunicar a sus superiores directamente información importante del área que se desempeña?		x	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Legenda:

M: Malo B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

si	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 10 / 10 /2021	72003466		976521244
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

		asignadas	los cronogramas establecidos?																			
			¿Usted conoce las funciones que se desarrollan en su puesto de trabajo?	x		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Eficiencia laboral	Responsabilidad del personal	¿Puede realizar sus actividades sin esperar que le indiquen?	x		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas?	x		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿Logra los resultados previstos en su Plan Operativo?	X		X		X		X		X		X		X		x		X		X
			¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos?	X		X		X		X		X		X		X		x		X		X
		Nivel de Conocimientos técnicos	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo?	X		X		X		X		X		X		x		X		X		X
			¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	X		X		X		X		X		X		x		X		X		X

Leyenda: M: Malo B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

SI	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 10 / 10 /2021	72003466		976521244
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 04 Instrumentos:

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Adaptado considerando Chunga (2018).

Instrucciones: Solicito responder a este cuestionario de manera sincera, marcando con un aspa (X), la alternativa que usted considere correcta, evaluando cada pregunta en la escala del 1 al 5: Muchas gracias por su colaboración.

La escala tiene 5 Criterios que se detallan a continuación

Criterios	Puntaje
Nunca	1
Casi nunca	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

No	Ítems	Respuesta				
		1	2	3	4	5
1.	¿Existe jerarquía en las funciones?					
2.	¿Conoce la estructura organizacional de su institución?					
3.	¿Las políticas están relacionadas con los objetivos de la institución?					
4.	¿Cada función está relacionada a los lineamientos de la institución?					
5.	¿Se respetan las decisiones que toman los trabajadores de acuerdo a sus funciones?					
6.	¿La toma de decisiones rápida ayuda acelerar los procesos de gestión?					
7.	¿Cuándo los procesos fallan los responsables de cada área tienen la autoridad de actuar rápidamente para modificar y acelerar el trabajo?					
8.	¿Tus superiores delegan autoridad para ejecutar las tareas de acuerdo a tus funciones?					
9.	¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa?					

10	¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?					
11	¿Participa en la toma de decisiones, que conciernen a su área de trabajo?					
12	¿Usted está de acuerdo con su asignación salarial en coordinación con sus funciones?					
13	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					
14	¿En esta organización se recompensa a las personas que trabajan bien?					
15	¿Está satisfecho con las oportunidades de crecimiento laboral brindadas por la institución?					
16	¿Cuenta con acceso a la información suficiente y adecuada para cumplir con su trabajo?					
17	¿Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados y oportunos?					
18	¿Usted puede comunicar a sus superiores directamente información importante del área que se desempeña?					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Adaptado considerando Chunga (2018).

Instrucciones: Solicito responder a este cuestionario de manera sincera, marcando con un aspa (X), la alternativa que usted considere correcta, evaluando cada pregunta en la escala del 1 al 5: Muchas gracias por su colaboración.

La escala tiene 5 Criterios que se detallan a continuación

Criterios	Puntaje
Nunca	1
Casi nunca	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

No	Ítems	Respuesta				
		1	2	3	4	5
1.	¿En su área se cumplen las metas establecidas por su plan operativo?					
2.	¿Cumple con los tiempos cuando ejecuta una tarea?					
3.	¿Usted contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la municipalidad?					
4.	¿Su nivel de producción es acorde con lo establecido por las políticas de la municipalidad?					
5.	¿Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la municipalidad?					
6	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?					
7	¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
8	¿Usted conoce las funciones que se desarrollan en su puesto de trabajo?					
9	¿Puede realizar sus actividades sin esperar que le indiquen?					
10	¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas?					
11	¿Logra los resultados previstos en su plan operativo?					
12	¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos?					
13	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo?					
14	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					

Anexo 05: Cálculo de muestra

Caso 2:		Cálculo de proporciones con población finita o de tamaño conocido.		
Variable s		Poner en %	Formula:	Variable Cualitativa con población
Z	1.960	95%		
p	0.5		<div style="border: 1px solid black; width: 200px; height: 60px; margin: 0 auto;"></div>	<div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 30px; background-color: cyan; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">105.24</div>
q	0.5			
E	0.08			
N	350			

Anexo 06: Cálculo de confiabilidad

1. PROCESAMIENTO DE DATOS - CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	105	100.0
	Excluidos	0	0.0
	Total	105	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia.

1.1. Fiabilidad del instrumento – clima organizacional

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.960	18

Fuente: Elaboración propia.

2. PROCESAMIENTO DE DATOS - DESEMPEÑO LABORAL

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	105	100.0
	Excluido	0	0.0
	Total	105	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia.

2.2. Fiabilidad del instrumento – desempeño laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.945	14

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 07: Calculo de validez

	CLIMA ORGANIZACIONAL																		SUMA	
	Estructura Organizacional				Procesos Organizacionales				Liderazgo				Motivación				Comunicación			
	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17	ítem 18		
Sujeto 1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	85	
Sujeto 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	89	
Sujeto 3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	88	
Sujeto 4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	84	
Sujeto 5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	85	
Sujeto 6	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	82	
Sujeto 7	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	82	
Sujeto 8	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	85	
Sujeto 9	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	83	
Sujeto 10	4	5	1	5	4	5	1	5	5	1	5	1	5	4	5	1	5	5	67	
Sujeto 11	4	3	3	5	4	3	3	5	3	3	5	3	5	4	3	3	5	3	67	
Sujeto 12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
Sujeto 13	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	64	
Sujeto 14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	87	
Sujeto 15	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	83	
Sujeto 16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
Sujeto 17	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	77	
Sujeto 18	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4	71	
Sujeto 19	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	82	
Sujeto 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	73	
Sujeto 21	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	88	

Sujeto 22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
Sujeto 23	4	5	1	5	4	5	1	5	5	1	5	1	5	4	5	1	5	5	67
Sujeto 24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
Sujeto 25	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	85
Sujeto 26	4	3	3	5	4	3	3	5	3	3	5	3	5	4	3	3	5	3	67
Sujeto 27	3	5	3	4	3	5	3	4	5	3	4	3	4	3	5	3	4	5	69
Sujeto 28	5	3	5	3	5	3	4	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	3	68
Sujeto 29	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	77
Sujeto 30	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	3	5	3	5	5	5	3	5	79
Sujeto 31	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	85
Sujeto 32	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	51
Sujeto 33	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	51
Sujeto 34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
Sujeto 35	5	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5	1	5	5	5	1	5	5	70
Sujeto 36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
Sujeto 37	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	79
Sujeto 38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
Sujeto 39	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	23
Sujeto 40	4	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2	2	4	2	52
Sujeto 41	2	2	3	5	2	2	3	5	2	5	5	3	5	2	2	3	5	2	58
Sujeto 42	4	5	3	5	4	5	3	5	5	3	5	3	5	4	5	3	5	5	77
Sujeto 43	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	75
Sujeto 44	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	75
Sujeto 45	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	75
Sujeto 46	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	51
Sujeto 47	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	41
Sujeto 48	2	2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	4	3	2	51

Sujeto 76	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	57
Sujeto 77	4	2	5	5	4	2	5	5	2	5	5	5	5	4	2	5	5	2	72
Sujeto 78	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	80
Sujeto 79	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	80
Sujeto 80	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	81
Sujeto 81	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	59
Sujeto 82	2	2	4	5	2	2	4	5	2	4	5	4	5	2	2	4	5	2	61
Sujeto 83	2	2	3	5	2	2	3	5	2	3	5	3	5	2	2	3	5	2	56
Sujeto 84	3	2	1	4	3	2	1	4	2	1	4	1	4	3	2	1	4	2	44
Sujeto 85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
Sujeto 86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
Sujeto 87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
Sujeto 88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
Sujeto 89	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
Sujeto 90	1	5	5	2	1	5	5	2	5	5	2	5	2	1	5	5	2	5	63
Sujeto 91	1	5	4	5	1	5	4	5	5	4	5	4	5	1	5	4	5	5	73
Sujeto 92	5	5	3	5	5	5	3	5	4	3	5	3	5	5	5	3	5	5	79
Sujeto 93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
Sujeto 94	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	79
Sujeto 95	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	83
Sujeto 96	4	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	4	1	4	4	57
Sujeto 97	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	59
Sujeto 98	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	49
Sujeto 99	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	87
Sujeto 100	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	85
Sujeto 101	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	82
Sujeto 102	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	77

Sujeto 103	2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	3	2	2	4	3	2	4	51
Sujeto 104	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	77
Sujeto 105	2	2	1	4	2	2	1	4	2	1	4	1	4	2	2	1	4	2	41
VARIANZA	1.484	1.406	1.7433	1.1365	1.461	1.398	1.672	1.079	1.349	1.7275	1.0854	1.7433	1.13651	1.4609	1.3977	1.67202	1.079365	1.39773	

	DESEMPEÑO LABORAL														SUMA
	Productividad Laboral					Eficacia				Eficiencia Laboral					
	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	
Sujeto 1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	68
Sujeto 2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	67
Sujeto 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
Sujeto 4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	64
Sujeto 5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	64
Sujeto 6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	68
Sujeto 7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	68
Sujeto 8	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	65
Sujeto 9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	68
Sujeto 10	5	2	5	4	4	3	3	4	4	5	3	2	3	4	51
Sujeto 11	5	4	4	5	3	5	3	3	3	5	2	4	3	4	53
Sujeto 12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	68
Sujeto 13	5	2	5	2	2	2	3	5	4	5	4	3	2	5	49
Sujeto 14	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	68
Sujeto 15	4	5	3	5	3	5	4	3	3	5	2	3	5	5	55
Sujeto 16	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	65
Sujeto 17	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	65
Sujeto 18	5	3	2	5	5	3	5	3	5	2	4	3	3	5	53

Sujeto 19	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	68
Sujeto 20	5	1	5	2	5	3	3	3	5	4	4	4	4	5	53
Sujeto 21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
Sujeto 22	4	5	5	4	4	5	5	5	4	2	5	4	3	5	60
Sujeto 23	1	5	4	4	5	5	3	3	2	4	4	4	3	4	51
Sujeto 24	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	65
Sujeto 25	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	68
Sujeto 26	5	4	1	5	5	2	2	4	5	5	4	4	3	4	53
Sujeto 27	5	4	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	55
Sujeto 28	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	65
Sujeto 29	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	67
Sujeto 30	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	65
Sujeto 31	5	5	1	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	63
Sujeto 32	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	30
Sujeto 33	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	35
Sujeto 34	3	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	5	4	57
Sujeto 35	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	65
Sujeto 36	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	67
Sujeto 37	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	67
Sujeto 38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	68
Sujeto 39	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
Sujeto 40	2	4	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	4	2	40
Sujeto 41	4	4	2	4	3	3	2	5	4	3	4	4	3	2	47
Sujeto 42	5	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	60
Sujeto 43	5	4	4	3	4	5	4	5	3	4	3	5	5	5	59
Sujeto 44	5	2	5	5	3	3	5	4	5	3	4	5	3	5	57
Sujeto 45	5	3	5	5	2	4	5	3	5	4	4	4	4	5	58

Sujeto 46	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	2	33
Sujeto 47	2	2	5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	32
Sujeto 48	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	29
Sujeto 49	2	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	28
Sujeto 50	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	68
Sujeto 51	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	61
Sujeto 52	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	68
Sujeto 53	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	68
Sujeto 54	3	3	4	5	3	4	5	3	2	3	3	2	4	3	47
Sujeto 55	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	68
Sujeto 56	5	5	1	5	5	5	3	5	4	5	2	5	5	5	60
Sujeto 57	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	68
Sujeto 58	5	3	5	5	2	5	3	5	5	4	4	4	5	5	60
Sujeto 59	2	2	2	2	4	1	3	4	4	3	2	2	5	4	40
Sujeto 60	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	65
Sujeto 61	5	3	3	5	5	3	5	5	5	2	4	5	5	5	60
Sujeto 62	5	2	5	5	2	5	3	5	4	5	4	3	5	5	58
Sujeto 63	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	65
Sujeto 64	4	5	3	5	3	5	4	3	3	5	2	3	5	5	55
Sujeto 65	3	4	5	5	4	3	4	5	3	5	3	3	3	4	54
Sujeto 66	5	4	5	2	5	3	3	4	5	4	3	3	3	5	54
Sujeto 67	5	3	2	5	5	3	5	3	5	2	4	5	3	5	55
Sujeto 68	2	1	3	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	2	30
Sujeto 69	2	1	5	2	2	3	3	3	2	1	2	4	3	2	35
Sujeto 70	5	4	5	5	5	5	2	4	3	4	5	4	5	2	58
Sujeto 71	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	65
Sujeto 72	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	61

Sujeto 73	3	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	5	5	62
Sujeto 74	5	5	4	3	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	63
Sujeto 75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
Sujeto 76	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	4	5	40
Sujeto 77	4	4	4	4	3	5	5	5	2	2	5	5	5	5	58
Sujeto 78	4	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	61
Sujeto 79	3	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	64
Sujeto 80	5	5	1	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	63
Sujeto 81	4	3	3	3	3	4	4	1	2	5	2	2	4	2	42
Sujeto 82	2	3	2	4	4	5	4	1	1	2	2	2	5	4	41
Sujeto 83	3	4	1	2	5	3	4	3	1	3	4	1	3	3	40
Sujeto 84	2	1	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	30
Sujeto 85	4	4	3	5	5	3	3	5	3	5	5	4	3	2	54
Sujeto 86	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	68
Sujeto 87	4	5	5	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	62
Sujeto 88	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	63
Sujeto 89	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	16
Sujeto 90	2	4	4	1	5	2	2	5	3	5	4	4	3	3	47
Sujeto 91	5	3	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	2	2	52
Sujeto 92	5	4	4	3	4	5	4	5	3	4	3	5	5	5	59
Sujeto 93	5	2	5	5	3	3	5	4	5	3	4	5	3	5	57
Sujeto 94	5	3	5	5	2	4	5	3	5	4	4	4	4	5	58
Sujeto 95	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	2	3	60
Sujeto 96	2	2	5	3	2	3	3	2	5	2	2	5	2	2	40
Sujeto 97	2	3	3	2	3	4	2	4	2	2	3	4	4	2	40
Sujeto 98	4	2	4	4	2	5	3	2	4	2	2	2	2	5	43
Sujeto 99	5	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	61

Sujeto 100	5	2	5	5	5	3	5	4	5	3	4	5	5	5	61
Sujeto 101	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	63
Sujeto 102	5	5	5	5	5	5	3	5	2	4	5	5	5	5	64
Sujeto 103	2	2	5	2	2	2	2	2	3	2	2	1	4	4	35
Sujeto 104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	65
Sujeto 105	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	30
VARIANZA	1.6468	1.7029	1.892	1.437	1.571	1.548	1.3393	1.583	1.665	1.4558	1.4663	1.6348	1.4663	1.5452	