



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Clima organizacional y Desempeño laboral en la Municipalidad  
Distrital de La Esperanza, Trujillo 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

Marcos Agreda, Noemi (ORCID: 0000-0003-1153-887X)

**ASESOR:**

Mg: Mejía Guerreño Hans (ORCID:0000-0001-7100-7005)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de organizaciones

TRUJILLO-PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a DIOS por darme la  
fortaleza y

guiar mi camino, a mi hijo por ser el  
motor para cumplir

mis metas y a toda mi familia que están  
conmigo apoyándome

incondicionalmente.

### **Agradecimiento**

A mis padres y hermanos que me apoyaron económicamente e incondicionalmente, a la Municipalidad de La Esperanza, Trujillo por darme el permiso y brindarme información para realizar mi investigación, a mi estimado asesor y docentes que me permitieron tener nuevos conocimientos a través de sus enseñanzas y así poder terminar el desarrollo de mi investigación.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tabla.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
4.1. Análisis descriptivo.....	22
4.2. Análisis inferencial.....	25
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	42

## Índice de tabla

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1:</b> Distribución de la población .....	18
<b>Tabla 2:</b> Ficha técnica: Cuestionario de clima organizacional .....	19
<b>Tabla 3:</b> Ficha técnica: Cuestionario de desempeño laboral .....	19
<b>Tabla 4:</b> Validación del Instrumento, Clima Organizacional:.....	20
<b>Tabla 5:</b> Desempeño Laboral.....	20
<b>Tabla 6:</b> Confiabilidad .....	21
<b>Tabla 7:</b> Percepción del clima organizacional.....	22
<b>Tabla 8:</b> Dimensiones de la variable independiente .....	23
<b>Tabla 9:</b> Percepción del desempeño laboral.....	24
<b>Tabla 10:</b> Dimensiones de la variable dependiente .....	24
<b>Tabla 11:</b> Prueba del chi cuadrado .....	26
<b>Tabla 12:</b> Prueba del chi cuadrado .....	27
<b>Tabla 13:</b> Prueba del chi cuadrado .....	28
<b>Tabla 14:</b> Prueba del chi cuadrado .....	29
<b>Tabla 15:</b> Prueba del chi cuadrado .....	30
<b>Tabla 16:</b> Prueba del chi cuadrado .....	31

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1: Percepción del clima organizacional .....	22
Figura 2: Dimensiones de la variable independiente.....	23
Figura 3: Percepción del desempeño laboral .....	24
Figura 4: Dimensiones de la variable dependiente.....	25
Figura 5: Zona probabilística de aceptación – $X^2_e$ .....	26
Figura 6: Zona probabilística de aceptación – $X^2_e$ .....	27
Figura 7: Zona probabilística de aceptación – $X^2_e$ .....	28
Figura 8: Zona probabilística de aceptación – $X^2_e$ .....	29
Figura 9: Zona probabilística de aceptación – $X^2_e$ .....	30
Figura 10: Zona probabilística de aceptación – $X^2_e$ .....	31

## Resumen

La presente investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de La Esperanza de la ciudad de Trujillo, teniendo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. La metodología utilizada fue de tipo aplicada con diseño no experimental, de nivel correlacional causal y de corte transversal.

La muestra estuvo conformada por 230 colaboradores administrativos de la Municipalidad de La Esperanza, se aplicó dos cuestionarios con escala de Likert.

Los resultados arrojaron que  $X^2_e$  (38.197), es mayor  $X^2_t$  (3.84) y encontrándose en el área probabilística de aceptación, se acepta la hipótesis alterna con un 95% de confianza, es decir que las variables son dependientes. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Clima organizacional, desempeño laboral, condiciones laborales.

## **Abstract**

This research was carried out in the District Municipality of La Esperanza in the city of Trujillo, with the general objective of determining the relationship between the organizational climate and work performance. The methodology used was applied with a non-experimental design, causal correlation level and cross-sectional.

The sample consisted of 230 administrative collaborators from the Municipality of La Esperanza, two questionnaires with a Likert scale were applied.

The results showed that  $X^2_e$  (38,197),  $X^2_t$  (3.84) is greater and being in the probabilistic area of acceptance, the alternative hypothesis is accepted with 95% confidence, that is, the variables are dependent. Therefore, it can be stated that there is a significant relationship between organizational climate and job performance.

Keywords: Organizational climate, job performance, labor conditions.



## I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional comprende las percepciones que tiene un empleado con respecto al ambiente laboral, comunicación informal, relaciones interpersonales y otros aspectos que afecten el comportamiento de los empleados. Asimismo, es importante en las empresas, porque va a originar que los trabajadores tengan un mejor desempeño de sus funciones en la cual lo harán de manera eficiente y generarán mayor productividad para la organización.

A nivel internacional el clima organizacional en Chile según la consultora Randstad el 51% de las empresas chilenas han implementado estrategias como dar oportunidades de crecimiento a sus empleados, fomentar nuevos estilos de liderazgo, reconocer los logros de sus trabajadores y así mejorando el ambiente en la que laboran sus colaboradores , para poder mejorar el clima organizacional, es por esta razón que ocupa el segundo lugar en el ranking de los cambios puestos en marcha por las empresas durante los últimos 3 años, así mismo originando un crecimiento de 5 puntos por cada año (diario. Pyme 2016). Por otro lado, a nivel nacional la empresa DHL express Perú gano el primer lugar como la mejor empresa para trabajar en el Perú, según la encuesta realizado por Great place to Work 2020 ,los empleados se encuentran felices y agradecidos por percibir un buen ambiente de trabajo donde la empresa invierte para sus trabajadores brindándoles capacitaciones constantes para su crecimiento profesional, existe horarios flexibles ,brindan apoyo psicológico a sus trabajadores, brindan protección necesario a sus trabajadores y existe un excelente trabajo de los líderes a sus trabajadores ([www.expreso.com.pe](http://www.expreso.com.pe)).

Sobre el clima organizacional existen estudios realizados por Chiavenato (2017), Bordaz (2016), Litwin y Stringer (1968). Estos autores coinciden que es un conjunto de cualidades del entorno de trabajo observadas por los trabajadores donde influyen en su conducta, actitudes y motivación de sus miembros. A si mismo discrepan que al existir un mal clima laboral dentro de una empresa, la conducta y la motivación del trabajador hará que realice un mal desempeño de sus funciones y por ende afecte a la empresa en su productividad.

Asimismo, el desempeño laboral es el rendimiento de cada empleado dentro de la empresa y medir el grado de productividad de eficiencia obtenida de cada trabajador. Las evaluaciones de desempeño en la empresa tienen una gran importancia porque nos permite determinar el valor agregado del empleado con respecto a su función y gracias a ello cumplirá con los objetivos, visión, misión y metas planteadas.

A nivel internacional el desempeño laboral en el Estados unidos la empresa APPLE ,invierte en ofrecer altos beneficios a sus empleados para el buen desempeño de sus funciones, en la cual consiguen atraer a los trabajadores más brillantes, ofreciéndolos mejores beneficios e incentivos como; la mejor calidad de seguros médicos y dentales del país, excelentes descuentos en los productos de Apple para familiares y amigos, organiza eventos sociales para sus empleados, plan de compra de acciones, ofrece servicio de movilidad gratis y por ultimo brinda altos salarios([www.ticbeat.com](http://www.ticbeat.com) 2017).Por otro lado ,a nivel nacional en el Perú una de las mejores empresas, como Ferreyros impulsa activamente el desarrollo profesional de sus colaboradores y fomenta su calidad de vida ,para incrementar su desempeño laboral brinda importantes beneficios como; préstamos de vivienda y de salud ,buenos salarios, así como permanentes iniciativas de integración y también realizan concursos con incentivos económicos([www.Peruconstruye.net](http://www.Peruconstruye.net) 2018).

Sobre el desempeño laboral existen estudios realizados por Chiavenato (2011), Pérez (2009), Hellriegel y Slocum (2009). Estos autores coinciden con el rendimiento de los trabajadores en sus funciones laborales comprende sus características de los empleados del estado emocional y los factores de carácter que influye en su desempeño con respecto a sus funciones de trabajo. A si mismo discrepan que el desempeño laboral no solo permite conocer las cualidades o comportamiento de cada trabajador si no también la necesidad de capacitación y crecimiento de los colaboradores.

La investigación fue desarrollada en la municipalidad ubicada en el distrito Esperanza, se ubica en el centro histórico provincia de Trujillo, se dedica a la administración pública en general, iniciando sus actividades el 20 de julio de 1984 y cuenta con 567 colaboradores administrativos. Asimismo, cuenta con

distintas áreas, alcaldía, gerencia municipal, oficina de control institucional, recursos humanos, administración tributaria, procuraduría pública municipal, unidad de registro civil, asesoría jurídica, administración y finanzas, archivo central, unidad de relaciones públicas y comunicaciones, subgerencia de abastecimiento y control patrimonial.

La presente investigación se realizó en el área del talento humano, en la cual evidencia que en su entorno laboral es negativa con respecto a sus colaboradores administrativos, esto se debe que las condiciones laborales están vinculadas al estado del entorno que laboran donde muchas veces no contribuyen al bienestar de sus colaboradores, la comunicación entre los funcionarios es insuficiente no considera las opiniones de sus subordinados, el medio laboral no ofrece capacitaciones constantes para que los colaboradores puedan autorrealizarse profesionalmente y personalmente y puedan lograr sus objetivos, la supervisión en la municipalidad no es tan eficiente porque no cuenta con estándares de la calidad, los colaboradores muchas veces no están involucrados con la organización. Del mismo modo el desempeño laboral se ve reflejado en que los colaboradores no tienen un buen rendimiento por el ambiente que perciben, el liderazgo y trabajo en equipo requiere un líder que les guíe hacia sus metas u objetivos, la formación y desarrollo que no les ofrece la municipalidad a los colaboradores no permitirá a estos desarrollar sus capacidades para poder desempeñar mejor la función de sus labores y por último la responsabilidad de los colaboradores se ve reflejada por la mala información brindada a los contribuyentes no está entusiasmada con la preocupaciones de los propios contribuyentes.

En este sentido, Este estudio propone los subsiguientes problemas. Con respecto al planteamiento del problema principal. ¿De qué modo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral en el Municipio Distrital de La Esperanza, Trujillo 2021? Así también, propone los subsiguientes problemas específicos: ¿Cuál es la correlación que hay de la autorrealización y el desempeño laboral en el Municipio Distrital de La Esperanza, Trujillo 2021?, ¿Cuál es la relación hay del involucramiento laboral y desempeño laboral en el Municipio Distrital de La Esperanza, Trujillo 2021?, ¿Cuál es la relación que hay

entre la supervisión y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, Trujillo 2021?, ¿Cuál es la relación que hay de la comunicación y el desempeño laboral del Municipio Distrital de La Esperanza, Trujillo 2021?, ¿Cuál es la relación que hay de las condiciones laborales y el desempeño laboral del Municipio Distrital de La Esperanza, Trujillo 2021?

De igual modo, presenta la justificación teórica ya que esta investigación es sustentada bajo fundamentos de las teorías de Palma (2004) y Chiavenato (2017) siendo las variables clima organizacional, desempeño laboral. Estas teorías dan validez a la investigación. También presenta una justificación metodológica porque utilizara el instrumento del cuestionario para ambas variables en la cual han sido adaptadas y ya han sido validados por expertos, de la misma forma podrán ser utilizadas por investigadores, estudiantes y gerentes. Por último, la justificación práctica porque de acuerdo a los resultados obtenidos se propone contribuir a la mejora continua de las recomendaciones que sea beneficiosas para la institución de investigación.

En este sentido se plantea el subsiguiente hipótesis principal: Existe una correlación significativa del clima organizacional con el desempeño laboral del Municipio Distrital de La Esperanza, Trujillo 2021. Asimismo se plantea las siguientes hipótesis específicas: La realización personal está relacionado considerablemente con el desempeño laboral en el Municipio Distrital de La Esperanza, Trujillo 2021, involucramiento laboral se encuentra relacionado considerablemente con el desempeño laboral del Municipio Distrital de La Esperanza, Trujillo 2021, supervisión está relacionado considerablemente con el desempeño laboral del Municipio Distrital de La Esperanza, Trujillo 2021, comunicación está relacionado considerablemente con el desempeño laboral del Municipio Distrital de La Esperanza, Trujillo 2021, condiciones laborales está relacionado significativamente con el desempeño laboral del Municipio Distrital de La Esperanza, Trujillo 2021.

En función al objetivo principal se plantea: Determinar la correlación del clima organizacional con el desempeño laboral del Municipio del Distrito La Esperanza, Trujillo 2021, teniendo como específicos objetivos: Establecer su correlación de la autorrealización con el desempeño laboral del Municipio del

Distrito de La Esperanza, Trujillo 2021, Establecer su correlación del involucramiento laboral con el desempeño laboral del Municipio Distrital de La Esperanza, Trujillo 2021, Establecer su correlación de la supervisión con el desempeño laboral del Municipio Distrital de La Esperanza, Trujillo 2021, Establecer su correlación de la comunicación con el desempeño laboral del Municipio Distrital de La Esperanza, Trujillo 2021, Establecer su correlación de las condiciones laborales con el desempeño laboral del Municipio Distrital de La Esperanza año 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En este apartado, se presenta estudios relacionados con las variables de estudio fundamentando en el marco internacional y nacional, la cual se describen a continuación:

Entre los antecedentes internacionales se identifican:

Gonzales (2020) realizó una investigación siendo el objetivo establecer su correlación del ambiente laboral con rendimiento laboral. Así también, determinó la metodología de diseño correlacional, teniendo una muestra de 128 funcionarios públicos aplicándose dos cuestionarios. Finalizo una relación directa, fuerte y significativamente con el ambiente laboral y el rendimiento laboral.

Brito (2020) hizo una investigación en la cual analizo el objetivo que hay de la correlación del clima organizacional con el desempeño laboral. Asimismo, tuvo una metodología correlacional, corte transversal, teniendo una muestra con 25 empleados en quienes se aplicaron un cuestionario de escala Likert de 5 niveles. El autor finalizo la relación del clima laboral con el desempeño laboral.

Palacios (2019) Ejecuto una investigación siendo su objetivo establecer su correlación con el clima y desempeño del personal. Asimismo, se determinó que utilizo el método de tipo aplicativo cuantitativa, de corte transversal, contando para el estudio con 312 colaboradores administrativos en quienes se aplicó un cuestionario. El investigador concluyo la relación del clima organizacional entre el desempeño laboral.

Asimismo, los antecedentes nacionales son:

Novoa (2020) realizó un estudio siendo su objetivo establecer la correlación del clima organizacional con el desempeño laboral. Se determinó un diseño correlacional no experimental que estuvo integrada por 132 trabajadores aplicándose un cuestionario. Concluyó que hay relación considerable entre el clima y el desempeño laboral.

Romero (2020) realizó su investigación establecer su objetivo general de la correlación entre el clima organizacional con el desempeño personal.

Asimismo, se determinó diseño correlacional tipo aplicada, utilizo 35 colaboradores a la cual se les aplicó como instrumento un cuestionario. Concluyendo que hay la correlación considerablemente del clima organizacional con el desempeño personal.

Gutiérrez (2019) realizó su estudio teniendo como objetivo general establecer su relación entre el clima laboral con el desempeño personal. Se determinó un diseño correlacional de tipo cuantitativa, contando para el estudio con 80 profesores quienes se aplicó un cuestionario. El autor concluye una correlación muy efectiva moderada del Clima laboral con el desempeño personal.

Así mismo presentaremos teorías, conceptos y dimensiones de las variables para comprender los conceptos involucrados.

En relación al origen clima organizacional fue durante los años treinta cuando Lippitt y White hicieron un experimento que les permitió supervisar las conductas de un grupo de empleados frente a distintos tipos de liderazgo, con este estudio comprobaron que, a diferentes tipos de liderazgo, los mismos empleados reaccionaron de distintas maneras (Segura ,2012).

Sobre las definiciones del clima organizacional se identifican los siguientes:

Ehrhart.et al (2014) afirma como el significado compartido que los empleados de la organización atribuyen a los eventos, políticas, prácticas y las conductas que ven recompensados y esperados.

Chiavenato (2017) precisa que es el entorno interno laboral de los trabajadores de las empresas en la cual se relacionan íntimamente con el nivel de motivación de los empleados.

Peña (2017) indica que es una serie de percepciones globales del trabajador, donde se reflejan en la interacción que hay entre los atributos o cualidades personales y de las organizaciones.

Palma (2004) señala la apreciación que tiene el empleado con respecto al entorno en que laboran, el involucramiento de su trabajo asignado, la

realización personal, condiciones laborales y supervisión donde ayuden en su labor dentro de la organización.

Reynaldo (2002) nos dice que es el entorno psicológico de las conductas o comportamientos, políticas empresariales y por último tipos de gestiones en la cual evidencia el vínculo personal de los empleados.

De acuerdo a las definiciones explicadas líneas arriba se afirma que el clima comprende la forma en la cual los trabajadores de una empresa describen su entorno laboral, desde un conjunto de dimensiones que están relacionadas con el trabajador y la misma empresa. La autora del presente estudio asume la definición de Palma (2004), porque este estudio nos ayuda a poder analizar, identificar los factores que afectan en clima laboral en la cual debemos considerar cuando realizamos una mejora para la organización.

A continuación, se presenta los fundamentos teóricos teniendo como modelos del clima organizacional los siguientes:

Modelo sistemas de Likert. Se desarrolló teniendo como autor Rensis Likert durante el periodo 1932, tiene como idea principal la investigación del desarrollo humano en la organización, nos habla de teorías de métodos de estructura, que permiten observar la causa y el efecto del entorno o los climas que están en estudio, examinar el rol que tiene las variables las cuales componen su ambiente laboral en la cual se observa. Sus sistemas son: Sistema autoritario, sistema participativo, sistema democrático y sistema autócrata. Además, tiene su aporte en las ciencias administrativas donde presenta un marco de referencia donde analiza el ambiente laboral y también el rol en la eficiencia de las organizaciones. Como crítica es un modelo muy antiguo y poco usado en las investigaciones.

Modelo de factores psicológicos individuales. Este modelo fue desarrollado por Schneider en 1968, tiene como idea principal observar al trabajador de acuerdo al carácter personal, considerando al ambiente un atributo humano, así que examina la conducta dentro de las empresas. Por último, la percepción del significado que edifica de su entorno laboral generado por el contexto psicológico. Sus elementos son: La autorrealización, grado de



satisfacción y responsabilidad. Además, contribuye a las ciencias administrativas para alcanzar su estado psicológico óptimo y así tener un alto rendimiento en las empresas. Como crítica no puede hablarse exclusivamente de un enfoque psicológico, sino también los valores colectivos de carácter grupal y relaciones interpersonales.

Modelo teórico de Litwin y Stinger. Desarrollado por Litwin y Stinger 1978, fundamentan que la idea principal del clima organizacional es un factor que tiene que ver con las metas de una empresa, el liderazgo, las etapas de decisión y su estructura organizacional. Asimismo, la evaluación del clima organizacional es obligatoria para reconocer la forma de cómo se observa a la empresa. Por lo tanto, las propiedades del sistema organizacional generan sub climas al interior de las empresas, repercutiendo en la conducta del empleado y su motivación, en la cual se reflejan en la productividad, rotación, adaptación, satisfacción y demás consecuencias para la misma. Sus componentes son: Obligaciones, estructura, las recompensas, colaboración, retos, identidad, vínculos, modelos. También contribuye en las ciencias administrativas a realizar un diagnóstico en la cual permitan tener una visión de la perspectiva que los empleados tienen de la empresa y así identificar qué factores influyen en la productividad. Las limitaciones estarían enfocadas solo al análisis de la percepción del clima de manera global.

Modelo de SPC CL. Desarrollado por Sonia Palma 2004, su principal idea es la percepción de las características que está vinculado con su entorno laboral, permitiendo realizar un tipo de análisis en la cual orienta acciones de prevención, correctivos y poder optimizar. Asimismo, consolidar los resultados organizacionales y el funcionamiento de procesos. Sus factores son: Involucramiento laboral, condiciones laborales, realización personal, comunicación, supervisión. Aporta a las ciencias empresariales a realizar acciones de prevención y de corrección que nos ayude a dar un mejor funcionamiento para concretar los objetivos que se propone cada ente.

Modelo de factores grupales. Se desarrollo por Fernando Toro 2005, su idea principal la apreciación grupal compartida en situaciones del grupo interno en la cual las características sociales del trabajo se transforman en el origen

permanentes de satisfacciones, donde aprendemos a ser tolerante, se genera el desarrollo personal, a respetar las diferencias, a cooperar. Sus componentes son: Comunicación fluida con los gerentes, las relaciones interpersonales, el crecimiento del trabajo en equipo, valores colectivos y liderazgo. Aporta a las ciencias empresariales tanto como al líder como al subordinado tengan un mejor vínculo laboral y desarrollen su crecimiento personal aprendiendo a ser tolerantes, cooperar y saber respetar las diferentes opiniones que se den en el ámbito laboral.

Modelos o tipos de evaluación sobre el clima organizacional mencionados a continuación:

Tipo de evaluación de Torres. Desarrollado durante el periodo del 2018, su investigación lo realizó en los empleados del municipio provincial Lamas, teniendo un cuestionario con 24 preguntas de acuerdo a sus 8 factores: Procesos de intercomunicación, estilo de autoridad, fuerzas motivacionales, etapa de decisiones, planificación, etapas del control, perfeccionamiento, por último, metas del desempeño.

Modelo de Lomparte. Este modelo fue desarrollado durante el periodo del 2018, se realizó en un centro Educativo Particular María Alvarado Nuevo Chimbote, contando con un cuestionario con 22 preguntas con respecto a 9 factores: Responsabilidad, estructura, desafío, recompensa, relaciones, cooperación, estándares, identidad, conflictos.

Tipo de evaluación del autor Vereau. Este modelo fue desarrollado durante el periodo del 2018, realizada en una entidad pública en los empleados administrativos del distrito de Lima, su cuestionario contiene 50 preguntas de acuerdo a sus 5 factores: Condiciones laborales, comunicación, supervisión, realización personal, involucramiento laboral.

Tipo de evaluación del autor Chunga. Este modelo fue desarrollado durante el periodo del 2018, esta investigación se realizó a los empleados del Municipio distrital Bellavista Unión Sechura, su cuestionario contiene 23 preguntas de acuerdo a los 5 factores: Comunicación, liderazgo, procesos organizacionales, motivación, estructura organizacional.

En cuanto a las dimensiones del presente estudio con respecto al Clima organizacional se tomó el modelo de Sonia Palma porque es un modelo moderno y más utilizado en diferentes estudios. Asimismo, detalla con claridad su importancia en la cual implica a cada uno de sus factores. A continuación, presentaremos las dimensiones:

Autorrealización, se refiere a su percepción de los empleados con respecto a la correlación de las posibilidades del entorno laboral favorezca su desarrollo propio, profesionalmente y con perspectiva de futuro. Asimismo, se mide por los siguientes indicadores: Oportunidades, compromiso, acceso a la información.

El involucramiento laboral, comprende identificar con principios organizacionales, la responsabilidad o el compromiso de cumplir y así también el crecimiento de la empresa. Asimismo, se mide por los siguientes indicadores: Cooperación, niveles de logro, armonía.

Control o supervisión, son apreciaciones de sus funciones e importancia del control de sus jefes en función a sus labores respecto al soporte y las orientaciones de su trabajo en el que forman parte de su rendimiento. Asimismo, se mide por los siguientes indicadores: Comunicación y compromiso.

Comunicación, comprende el grado de fluidez, entendimiento y exactitud de las informaciones relacionadas con las operaciones internas de la empresa, así también la manera en que atiende al cliente. Asimismo, se mide por los siguientes indicadores: Valores organizacionales y planes establecidos.

Condiciones laborales, es reconocer que las organizaciones proporcionan los materiales y herramientas necesarios, psicosociales y/o monetarios principales y así poder cumplir con sus funciones designadas. Asimismo, se mide con los siguientes indicadores: Calidad de vida laboral, dispone de tecnología establecidas.

En relación al origen del desempeño laboral señala que el primer proceso de evaluación se originó en una fábrica textil en New Lanark, Escocia, al inicio del siglo XIX, estaba dirigida por el empresario Robert Owen. Esta etapa implicó cuantificar su desempeño diariamente del trabajador de la fábrica, y cada

empleado tenía un libro en el que su jefe escribía una revisión diaria del desempeño en secciones coloridas que indicaban que tan bien estaban haciendo su desempeño. (Artículo científico Mazariegos ,2016).

Sobre las definiciones del desempeño laboral se identifican las siguientes:

Carranza (2017) aduce que es la clave para mejorar su rendimiento y así conseguir buenos resultados e identificar y clasificar el perfil de cada trabajador.

Chiavenato (2011) precisa que es la evaluación sistemática del rendimiento de los trabajadores en su área y sus capacidades de desarrollarse laboralmente y profesionalmente. Todo proceso o etapa de evaluar es para determinar de su importancia para inspirar cualidades propias.

Chiavenato (2017) nos dice que es el conjunto de atributos o habilidades del desempeño de un individuo, grupo u organización y como realizan las tareas y actividades para lograr las metas organizacionales y promover excelentes resultados para la empresa.

Bohlander (2003) afirma como la eficiencia en donde el trabajador realiza sus funciones dentro de una empresa, que es el esfuerzo que cada empleado dedica en la organización para realizar su función hacia el éxito de la empresa.

Gan y Triguiné (2012) señala como una valoración sistemática del valor que un trabajador le da a sus cualidades, sus intereses y la organización a la que pertenecen y se expresa periódicamente según un proceso preciso llevada a cabo por uno o más profesionales o principiantes donde trabajan.

A partir de las definiciones explicadas líneas arriba se puede afirmar que el desempeño laboral comprende como el valor que se aporta a la institución y que las acciones y conductas observados son importantes para los objetivos de la organización, así pues, tiene a tener su causa y efecto en el desempeño del trabajador .La autora de la presente investigación asume la definición de Chiavenato(2017) ,porque según este estudio la evaluación de desempeño nos dice que lo más importante es ofrecer retroalimentación sobre desempeño en la cual la persona pueda conocer como está siendo evaluado, y poder conocer sus

fortalezas ,debilidades y planificar su progreso y crecimiento con el apoyo de sus superiores.

A continuación, los fundamentos teóricos o modelos sobre el desempeño laboral:

Modelo basado en gestión por competencias. El autor que desarrollo este modelo fue David McClelland 1975, su idea principal es el desarrollo de nuevas competencias para su crecimiento del empleado dentro de la organización. Sus componentes son: evaluar las habilidades, conocimientos y actitudes específicos en relación a cada puesto de trabajo. Asimismo, aporta a las ciencias empresariales a realizar una evaluación a los trabajadores de la organización de acuerdo a sus habilidades o cualidades que estos poseen y encajen con su perfil profesional. Las limitaciones de este modelo se basan solo en las experiencias o conocimientos del trabajador y no en las cualidades de este.

Modelo teórico de Campbell. El autor Campbell desarrollo este modelo durante el periodo de 1993, su idea principal de la evaluación del rendimiento siendo un constructo multidimensional. Su propósito es proporcionar elementos principales que midan el rendimiento, ayudando así a desarrollar estrategias para lograr las metas, sus componentes representan la estructura latente del rendimiento para todos los trabajos. Sus componentes son: Conductas en las que brindan un soporte al ambiente de las organizaciones y comportamientos vinculadas a las tareas específicos de cada puesto. Asimismo, aporta a las ciencias empresariales con respecto a los factores que se centran en la mejora de las empresas en su eficacia y eficiencia.

Modelo del aprendizaje de Jones y George. Este modelo fue desarrollado en el 2006, tiene como idea principal el vínculo del rendimiento con el resultado del trabajador en función a su incentivación o motivación. Asimismo, definimos la enseñanza con respecto al cambio estable en su experiencia o entendimiento del individuo, como resultado de la experiencia. Sus componentes son: El logro de objetivos y la ejecución de conductas deseados en una organización. Aporta a las ciencias empresariales el aprendizaje teniendo un lugar interesante en las empresas si las personas aprenden a conducirse de cierta manera para poder

tener ciertos resultados. Por lo tanto, podemos decir que una persona aprende a tener un buen rendimiento que antes, esto se refiere a que está motivado para lograr los resultados que provienen de las conductas, como el aumento del salario y obtener un reconocimiento de su jefe, esto ayudara al trabajador tener un alto rendimiento.

Modelo de evaluación del desempeño de Chiavenato. El autor de este modelo es Idalberto Chiavenato desarrollada en el 2017, su idea principal es la valoración sistemática del rendimiento de los individuos y el potencial de su crecimiento futuro. Es un proceso cada evaluación de medir el valor, la excelencia, los atributos de un individuo que se desenvuelve dentro de una empresa. Sus factores son: Formación y desarrollo personal, liderazgo y trabajo en equipo, responsabilidad. Aporta a las ciencias empresariales a realizar un análisis o diagnóstico con respecto al rendimiento de cada trabajador y así poder ofrecer una retroalimentación.

Sobre los modelos de estudio del desempeño laboral se identificaron:

Modelo de evaluación del desempeño laboral. Este modelo fue desarrollado por Carbajal durante el periodo de 2017, realizada en los colaboradores de la organización Fequsa Ings del Callo, el cuestionario tiene 10 preguntas de acuerdo a sus 2 factores: Comunicación activa organización del trabajo.

Modelos del desempeño laboral. Desarrollado del autor Ricci periodo 2018, en un estudio realizado en los conductores de Lima bus internacional 1S.A, teniendo un cuestionario con 43 preguntas con respecto a 5 factores: Excelencia tecnológica, interés por las personas, toma de decisión, influencia del departamento, flujo de comunicación.

Modelo de evaluación del desempeño laboral. Este modelo fue desarrollado por Cubas durante el 2019, realizada a sus colaboradores de organización M & A Comunicaciones E.I.R.L, tiene un cuestionario de 9 preguntas con relación a sus 3 factores: Estilos del liderazgo, motivación, comunicación interpersonal.

Modelo de evaluación del desempeño laboral. Se desarrollo por Granados durante el 2020, en un estudio realizado en empleados del Hospital Víctor Soles García de Viru, teniendo como cuestionario 28 preguntas relacionadas con sus 3 factores: Formación y desarrollo personal, liderazgo y trabajo en equipo, responsabilidad.

En cuanto a las dimensiones del presente estudio con respecto al desempeño laboral se tomó el modelo de Chiavenato porque es un modelo clásico y más usado en diferentes estudios, en la cual evalúa el rendimiento de los trabajadores e identifica las capacidades para asumir mayores responsabilidades y ser ascendidos. A continuación, presentaremos las siguientes dimensiones:

Formación y desarrollo personal, aduce que los benéficos de una evaluación de rendimiento se solucionan cuando el programa de evaluación se aplica, se desarrolla adecuadamente, se coordina, con el beneficio durante el tiempo puede ser corto, mediano y largo plazo, cabe resaltar que los colaboradores son los principales que se benefician, los jefes y la organización. Asimismo, se mide por los siguientes indicadores: Metodología de trabajo, promueven las capacitaciones, preparación para realizar el trabajo.

Responsabilidad, definida con respecto a sus políticas del talento humano. que tiene la empresa, el examen en su rendimiento recae en el jefe, el personal, el personal y su jefe, el grupo del trabajo, el departamento responsable de su gestión del talento humano o un comité que se encarga de la revisión de su rendimiento. Asimismo, se mide por los siguientes indicadores: Desarrollo personal, niveles de desempeño.

Liderazgo y trabajo en equipo, se evalúa el rendimiento de sus trabajadores y tomé medidas necesarias con cada uno de ellos mejorando su desempeño. Siendo esta situación donde el grupo tenga la responsabilidad de asumir la evaluación del rendimiento de sus trabajadores definiendo así objetivos. Asimismo, se mide por los siguientes indicadores: Asume con responsabilidad, anticipa problemas futuros, permite desarrollar sus actividades.

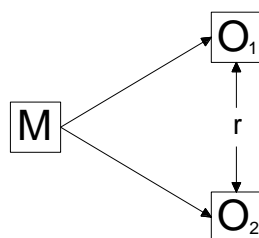
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es aplicada en la cual se tomó fines prácticos del conocimiento para el desarrollo de esta investigación. (Escudero y Cortez 2017, p .19). Es decir, esta investigación utilizó los fundamentos teóricos aprendidos de la administración en la definición de los procesos de evaluación sobre el clima organizacional para su buen desempeño laboral del empleado administrativo del concejo municipal.

Asimismo, se desarrolló la investigación con un diseño de tipo no experimental porque no se alterará ninguna situación. Sin embargo, se observa esta situación que ya existe donde no es causada intencional por el individuo que realiza este estudio (Hernández et al.,2014, p.152). De tal forma que estas variables del clima organizacional con el desempeño laboral estuvieron observadas y descritas con respecto a los datos otorgados por los encuestados. Además, el diseño transversal porque están diseñadas para recopilar los datos en momento determinado (Hernández et al.,2014, p154). Se aplicaron dos cuestionarios para ambas variables en el primer semestre del 2021. Asimismo, la correlación causal porque describe las variables y examina la correlación que existe de las variables (Hernández et al.,2014, p158). En ese sentido las variables que determinan su correlación es el clima organizacional y desempeño laboral.

Esquema: Diseño correlacional-causal



Donde:

M: Colaboradores del concejo municipal del Distrital de La Esperanza.



O1: clima organizacional

O2: desempeño laboral.

R: relación

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variables**

Variable 1: Clima organizacional

Concepto: Compren la apreciación de los trabajadores con respecto al entorno de trabajo. Así mismo características relacionadas del involucramiento de su trabajo asignado, la realización personal, condiciones laborales y supervisión donde ayuden en su labor dentro de la organización. (Palma, 2004, p.2).

Variable 2: Desempeño laboral

Concepto: Conjunto de atributos o habilidades del desempeño de un individuo, grupo u organización y como realiza las tareas y actividades para lograr las metas organizacionales y promover excelentes resultados para la empresa. (Chiavenato ,2017, p206.).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Señala que es la colección de las circunstancias donde la población ejecutan determinadas situaciones (Hernández, et al. 2014, p.174). Asimismo, su población quedo integrada con 567 colaboradores administrativos del Municipio Distrital La Esperanza. Por consiguiente, se detalla la población.

**Tabla 1:**  
*Distribución de la población*

<b>Población</b>	
CAS	452
Designados	13
Contratados	13
Nombrados	89
Total	567

Fuente: Información obtenida del área de RR.HH.

Entre los criterios de inclusión se consideró a los colaboradores administrativos que laboran en el consejo Municipal del Distrito La Esperanza; colaboradores administrativos pertenecientes de regímenes laboral contratados, nombrados, designados y CAS del consejo Municipal del Distrito de La Esperanza. Asimismo, los criterios de exclusión se consideró a los funcionarios públicos que trabajan en el Municipio Distrital La Esperanza.

### **Muestra y muestreo**

La muestra son todos los componentes de una población en el cual tienen las mismas probabilidades de selección y se obtiene definiendo las características (Hernández, et al. 2014, p.175). La muestra presento dos criterios: Un nivel de confianza del 95%. ( $z=1,96$ ) y un 5% de error de estimación.

Asimismo, se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio. Por lo tanto, la muestra es de 230 colaboradores administrativos del municipio Distrital de La Esperanza.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Por tanto, podemos finalizar que la tecnología comprende los recursos utilizados del investigador y así almacenar información de las variables (Hernández, t al.,2014, p.199).

De igual forma, la técnica de las variables de estudio se midió con encuestas, recolectando a si la información atreves de herramientas. Siendo estas herramientas los cuestionarios: Instrumentos desarrollados de medir para cada variable, según escala de Likert.

**Tabla 2:**  
*Ficha técnica: Cuestionario de clima organizacional*

<b>FICHA TÉCNICA</b>	
<b>Autora</b>	: Giuliana Vereau Chico
<b>Adaptado</b>	: Noemi Marcos Agreda
<b>Año</b>	: 2018
<b>Objetivo</b>	: Evaluar el nivel de percepción global del ambiente laboral
<b>Destinatarios</b>	: Colaboradores administrativos
<b>Administración</b>	: Individual
<b>Contenido</b>	: Consta de 50 preguntas agrupados en 5 dimensiones: realización personal (1-4), involucramiento laboral (5-18), supervisión (19-33), comunicación (34-44), condiciones laborales (45-50).
<b>Tiempo de duración</b>	: 10 minutos.
<b>Puntuación</b>	: Nunca; Casi nunca; A veces; Casi siempre; Siempre

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 3:**  
*Ficha técnica: Cuestionario de desempeño laboral*

<b>FICHA TÉCNICA</b>	
<b>Autora</b>	: Luis Miguel Granados Morillas
<b>Adaptado</b>	: Noemi Marcos Agreda
<b>Año</b>	: 2020
<b>Objetivo</b>	: Evaluar el nivel de percepción global del desempeño laboral
<b>Destinatarios</b>	: Colaboradores administrativos
<b>Administración</b>	: Individual
<b>Contenido</b>	: Consta de 28 preguntas agrupados en 3 dimensiones: responsabilidad (1-11); liderazgo y trabajo en equipo (12-21) formación y desarrollo personal (22-28)
<b>Tiempo de duración</b>	: 10 minutos.
<b>Puntuación</b>	: Nunca; Casi nunca; A veces; Casi siempre; Siempre

Fuente: Elaboración propia

## Validación y confiabilidad del instrumento

### Validez

La validez, en término general, comprende el nivel de la herramienta de estas variables que se pretende medir (Hernández et al.,2014, p.200).

De la misma forma, para su efectividad de esta herramienta que se utilizó durante este estudio se entregó a especialistas en su materia y ejecuten la revisión, enriqueciendo su contenido de aprendizaje y obteniendo una orientación y poder mejorar esta herramienta. Asimismo, estos expertos forman parte de la universidad.

#### Tabla 4:

*Validación del Instrumento, Clima Organizacional:*

<i>Nivel de Estudio</i>	<i>Nombres</i>	<i>Veredicto</i>
Magister	Hans Mejía Guerrero	Aplicable
Magister	Luis Dios Zárate	Aplicable
Magister	Juan Martit Campos Huamán	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

#### Tabla 5:

*Desempeño Laboral*

<i>Nivel de Estudio</i>	<i>Nombres</i>	<i>Veredicto</i>
Magister	Hans Mejía Guerrero	Aplicable
Magister	Luis Dios Zárate	Aplicable
Magister	Juan Martit Campos Huamán	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

### Confiabilidad

Del instrumento comprende el grado de aplicación repetida va producir los mismos resultados (Hernández et al.,2014, p.200). De tal modo, se determinó utilizando una prueba piloto en la cual aplico cuestionarios, de escala de Likert, integrada por 12 colaboradores de la entidad pública que tiene los mismos atributos de la población. Luego de procesar la información se calculó el índice de fiabilidad teniendo como resultado un alfa de 0,978 del cuestionario del clima organizacional (50 ítems) y 0,911 del cuestionario desempeño laboral (28 ítems) obteniendo instrumentos excelentes para la recolección de información.

**Tabla 6:**  
*Confiabilidad*

<i>Variables</i>	<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Cantidad de preguntas</i>
Clima organizacional	,978	50
Desempeño laboral	,911	28

Fuente: Elaboración propia.

### **3.5. Procedimientos**

Para realizar este estudio se realizó el siguiente proceso:1) Se solicitó permiso o autorización a La Municipalidad provincial de La Esperanza;2) Después de ser aceptada la autorización se procedió a realizar la encuesta;3) Para la prueba piloto se tomó a 12 colaboradores administrativos;4) Se aplicó la encuesta de forma virtual;5) Luego fueron procesadas al Excel;6) Finalmente fueron procesadas al SPSS V25 y arrojaron el Alfa de Cronbach excelente y se decidió aplicar la encuesta a toda la muestra de manera atreves de las redes.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Así también para examinar esta información utilizo una estadística tipo descriptiva y también el análisis con el programa Excel, mostrando la base de datos donde se obtienen valores de respuestas obtenidos del campo de investigación, para ser tabulados, luego se usó el programa estadístico SPSS V25 para el análisis descriptivo que fue presentada en gráficos y posteriormente la interpretación. Por último, el análisis inferencial para la comprobación de la hipótesis la estadística no paramétrica mediante Chi 2.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los estándares de la ética lograron su consentimiento, todas las unidades de la muestra tuvieron que ser comunicadas de este propósito de estudio y también sobre las seguridades de sus identidades y protección deben ser informadas. En la etapa de procesar, se puede procesar teniendo cuidado con los datos por la comunicación o información sin manipularla a favor del autor.

## IV.RESULTADOS

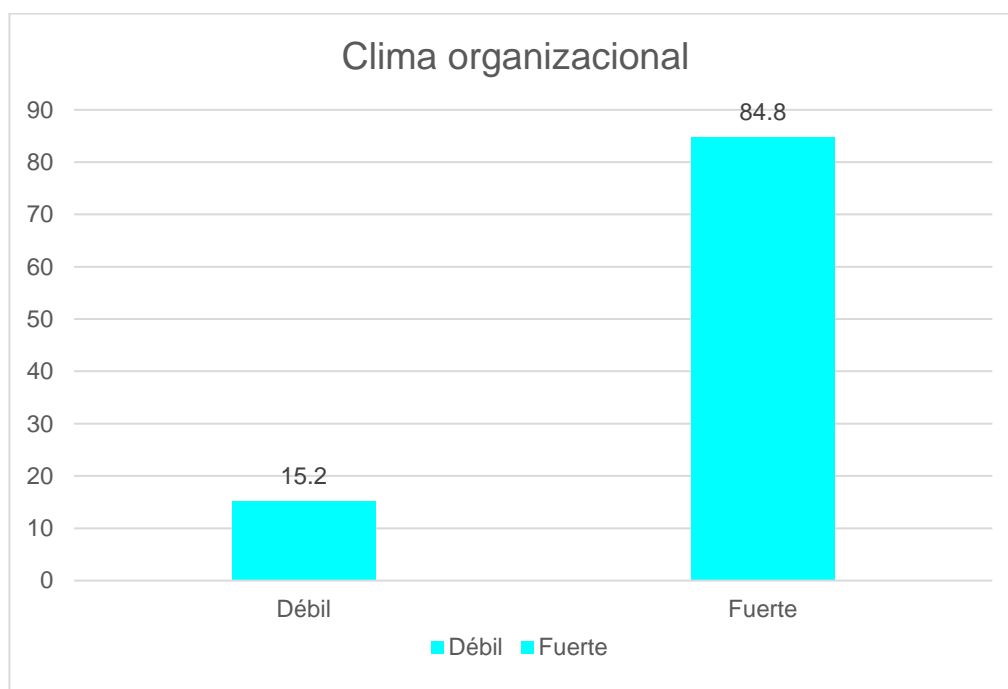
### 4.1.Análisis descriptivo

#### Clima organización

**Tabla 7:**

*Percepción del clima organizacional*

	f	%
Fuerte	195	84,8
Débil	35	15,2
Total	230	100,0



*Figura 1: Percepción del clima organizacional*

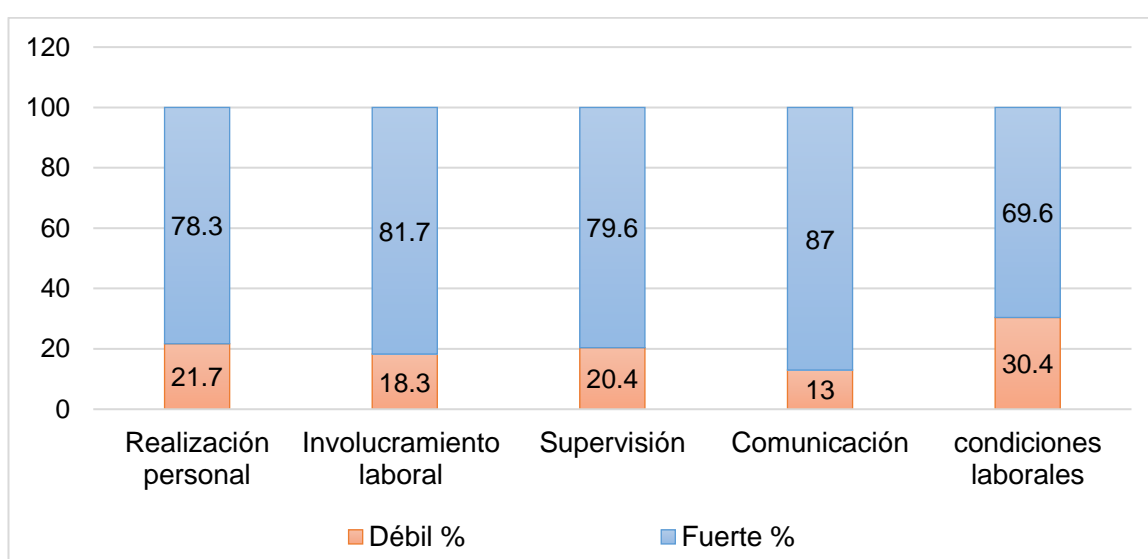
Los resultados permiten visualizar que el 15.2% del encuestado observan el clima organizacional es débil y el 84.8% fuerte.

## Dimensiones del clima organizacional

**Tabla 8:**  
*Dimensiones de la variable independiente*

Dimensiones	Débil		Fuerte		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Realización personal	50	21.7	180	78.3	230	100
Involucramiento laboral	42	18.3	188	81.7	230	100
Supervisión	47	20.4	183	79.6	230	100
Comunicación	30	13	200	87	230	100
condiciones laborales	70	30.4	160	69.6	230	100

Se observa en relación al factor realización personal, el 21.70% de los encuestados cree que la realización personal es débil y el 78.3% fuerte. En relación a la dimensión involucramiento laboral, el 18.30% de los encuestados cree que el involucramiento laboral es débil y el 81.7% fuerte. En relación a la dimensión supervisión el 20.4% de los encuestados cree que la supervisión es débil y el 79.6% fuerte. En relación a la dimensión comunicación el 13% de los encuestados cree que la comunicación es débil y el 87% fuerte. Y en relación a la dimensión condiciones laborales el 30.4% de los encuestados cree que las condiciones laborales son débiles el 69.6% fuerte.

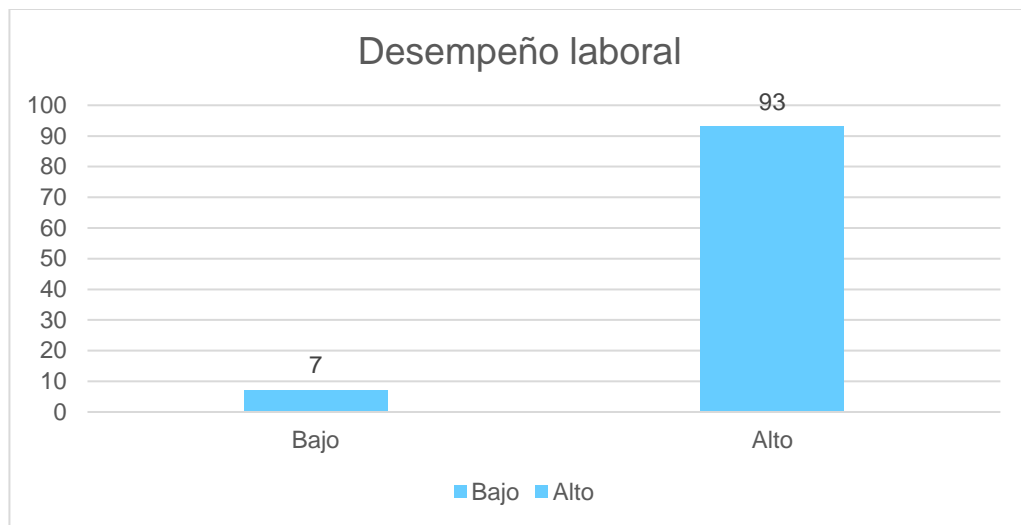


*Figura 2:* Dimensiones de la variable independiente.

## Desempeño laboral

**Tabla 9:**  
*Percepción del desempeño laboral*

	f	%
Alto	214	93,0
Bajo	16	7,0
Total	230	100,0



*Figura 3:* Percepción del desempeño laboral

Los resultados permiten observar que los colaboradores un 7% observan el desempeño laboral es bajo y el 93% alto.

## Dimensiones del desempeño laboral

**Tabla 10:**  
*Dimensiones de la variable dependiente*

Dimensiones	Bajo		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Responsabilidad	34	14.8	196	85.2	230	100
Liderazgo y trabajo en equipo	17	7.4	213	92.6	230	100
Formación y desarrollo personal	35	15.2	195	84.8	230	100



Con respecto a la dimensión responsabilidad el resultado arroja que, el 14.8% de los colaboradores cree que la responsabilidad es bajo y el 85.2% alto. En relación a la dimensión liderazgo y trabajo en equipo, el 7.4% de los encuestados cree que el liderazgo y trabajo en equipo es bajo y el 92.6% alto. En relación a la dimensión formación y desarrollo personal, el 15.2% de los colaboradores cree que la formación y desarrollo personal es bajo y el 84.8% alto.

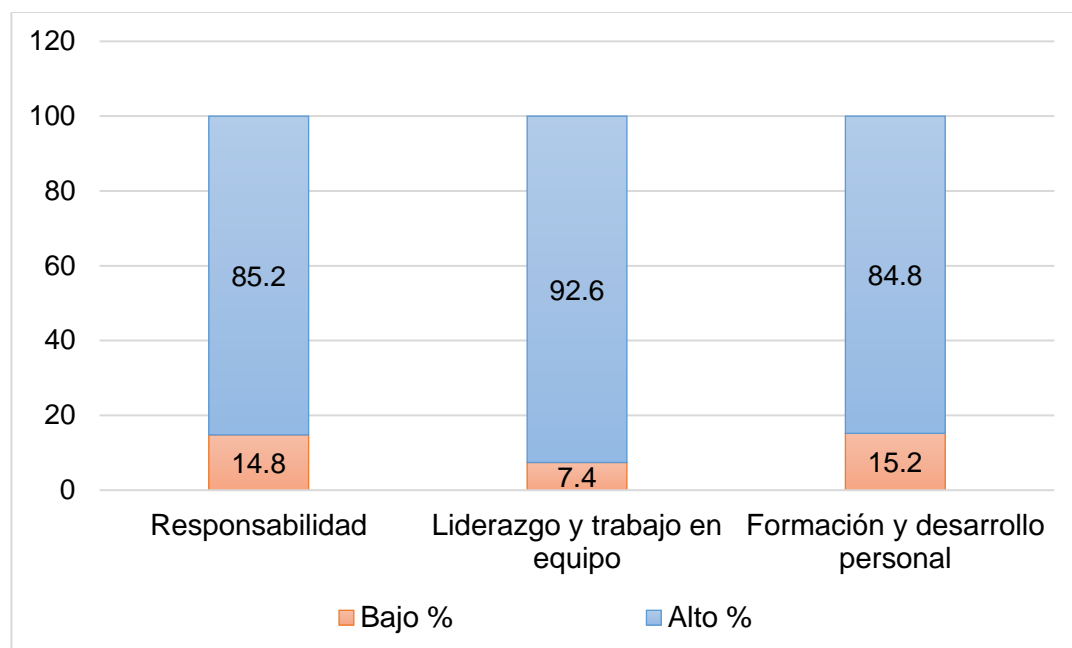


Figura 4: Dimensiones de la variable dependiente

## 4.2. Análisis inferencial

### 4.2.1. Hipótesis general

Hi: El clima organizacional se correlaciona significativamente con el desempeño

laboral en el Municipio del Distrito de La Esperanza, Trujillo 2021.

Ho: El clima organizacional no se correlaciona significativamente con el desempeño laboral en el Municipio del Distrito de La Esperanza, Trujillo 2021.

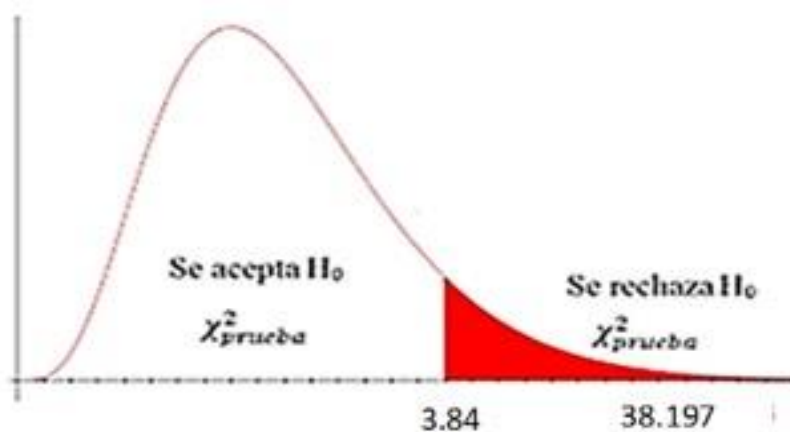
**Tabla 11:**  
*Prueba del chi cuadrado*

	Valor	df	Significación Asintótica (bilateral)
$\chi^2$	38,197 <sup>a</sup>	1	,000
Razón de verosimilitud	26,076	1	,000
Asociación lineal por lineal	38,030	1	,000
Cantidad de casos	230		

*Fuente: Elaboración propia – SPSS V25.*

### Interpretación:

Como el  $X^2_e$  (38.197), es mayor al  $X^{2t}$  (3.84) y encontrándose dentro del rango de probabilidad de aceptación, la confianza de aceptar la hipótesis alternativa es del 95%, nos dice que están relacionadas las variables. Por tanto, se afirma una relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral.



*Figura 5: Zona probabilística de aceptación –  $X^2_e$*

### 4.2.2. Hipótesis específicas

$H_i$ : La realización personal se correlaciona considerablemente con el desempeño laboral en el Municipio del Distrito de La Esperanza, Trujillo 2021.

Ho: La realización personal no se correlaciona considerablemente con el desempeño laboral en el Municipio del Distrito de La Esperanza, Trujillo 2021.

**Tabla 12:**  
*Prueba del chi cuadrado*

	Valor	df	Significación Asintótica (bilateral)
$\chi^2$	43,710 <sup>a</sup>	1	,000
Razón de verosimilitud	34,884	1	,000
Asociación lineal por lineal	43,520	1	,000
Cantidad de casos	230		

Fuente: Elaboración propia – SPSS V25.

**Interpretación:**

Como el  $\chi^2_e$  (43.71), es mayor al  $\chi^2_t$  (3.84) y encontrándose dentro del rango de probabilidad de aceptación, la confianza de aceptar la hipótesis alternativa es del 95%, esto indica que las variables están correlacionadas. Por tanto, se afirma la correlación considerablemente de la realización personal con el desempeño laboral.

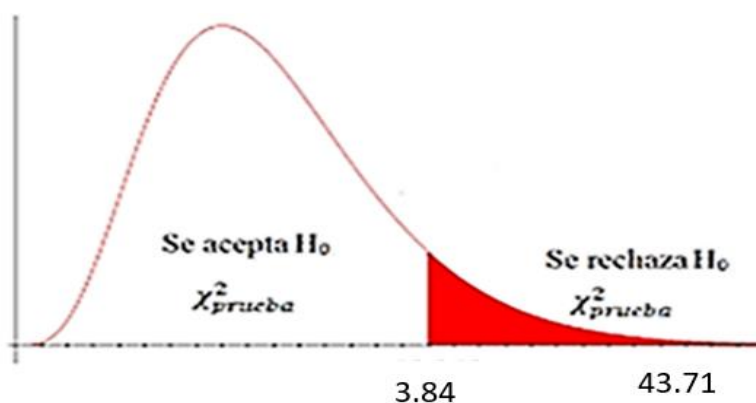


Figura 6: Zona probabilística de aceptación –  $\chi^2_e$ .

### 4.2.3. Hipótesis específicas

Hi: El involucramiento laboral se correlaciona significativamente con el desempeño laboral en el Municipio del Distrito de La Esperanza, Trujillo 2021.

Ho: El involucramiento laboral no se correlaciona significativamente con el desempeño laboral en el Municipio del Distrito La Esperanza, Trujillo 2021.

**Tabla 13:**  
Prueba del chi cuadrado

	Valor	df	Significación Asintótica (bilateral)
$\chi^2$	37,089 <sup>a</sup>	1	,000
Razón de verosimilitud	27,186	1	,000
Asociación lineal por lineal	36,928	1	,000
Cantidad de casos	230		

Fuente: Elaboración propia – SPSS V25.

### Interpretación:

Como el  $\chi^2_e$  (37.089), es mayor al  $\chi^2_t$  (3.84) y encontrándose dentro del rango de probabilidad de aceptación, la confianza de aceptar la hipótesis alternativa es del 95%, indican que las variables se correlacionan. Por tanto, se afirma una correlación considerablemente del involucramiento laboral con el desempeño laboral.

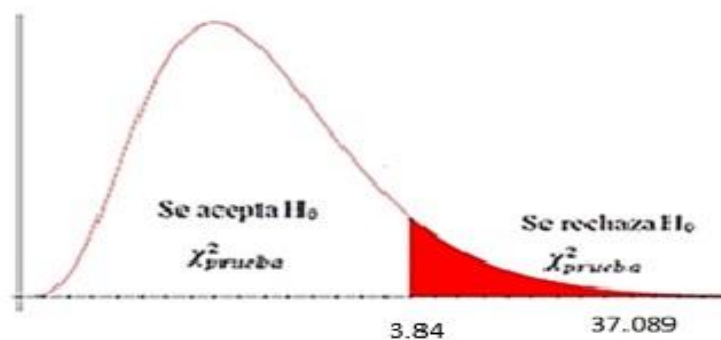


Figura 7: Zona probabilística de aceptación –  $\chi^2_e$ .

#### 4.2.4. Hipótesis específicas

Hi: La supervisión se relaciona considerablemente con el desempeño laboral en el Municipio del Distrito de La Esperanza, Trujillo 2021.

Ho: La supervisión no se correlaciona considerablemente con el desempeño laboral en el Municipio del Distrito de La Esperanza, Trujillo 2021.

**Tabla 14:**  
Prueba del chi cuadrado

	Valor	df	Significación Asintótica (bilateral)
$\chi^2$	24,689 <sup>a</sup>	1	,000
Razón de verosimilitud	19,146	1	,000
Asociación lineal por lineal	24,582	1	,000
Cantidad de casos	230		

Fuente: Elaboración propia – SPSS V25.

#### Interpretación:

Como el  $\chi^2_e$  (24.689), es mayor al  $\chi^2_t$  (3.84) y se encuentra dentro del rango de probabilidad de aceptación, la confianza de aceptar la hipótesis alternativa es del 95%, esto indica que las variables están correlacionadas. Por tanto, se afirma una correlación considerablemente de la supervisión con el desempeño laboral

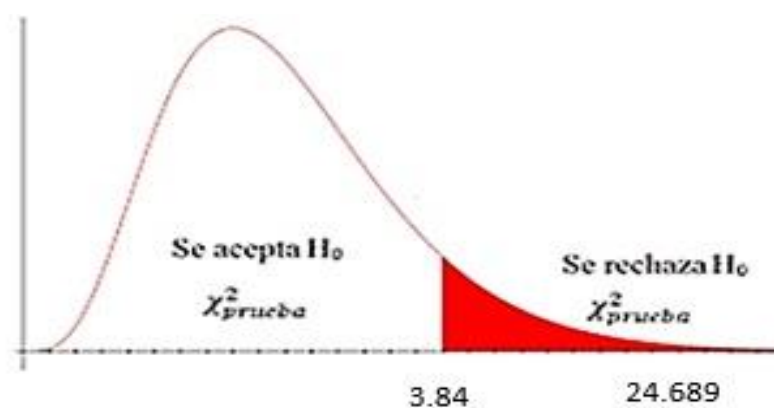


Figura 8: Zona probabilística de aceptación –  $\chi^2_e$ .

#### 4.2.5. Hipótesis específicas

Hi: La comunicación se relaciona considerablemente con el desempeño laboral en el Municipio del Distrito de La Esperanza, Trujillo 2021.

Ho: La comunicación no se correlaciona considerablemente con el desempeño laboral en el Municipio del Distrito de La Esperanza, Trujillo 2021.

**Tabla 15:**  
*Prueba del chi cuadrado*

	Valor	df	Significación Asintótica (bilateral)
$\chi^2$	20,707 <sup>a</sup>	1	,000
Razón de verosimilitud	14,183	1	,000
Asociación lineal por lineal	20,617	1	,000
Cantidad de casos	230		

Fuente: Elaboración propia – SPSS V25.

#### Interpretación:

Como el  $X^2_e$  (20.707), es mayor al  $X^{2t}$  (3.84) y encontrándose dentro del rango de probabilidad de aceptación, la confianza de aceptar la hipótesis alternativa es del 95%, esto indica que las variables están correlacionadas. Por tanto, se afirma una correlación considerablemente de la comunicación con el desempeño laboral.

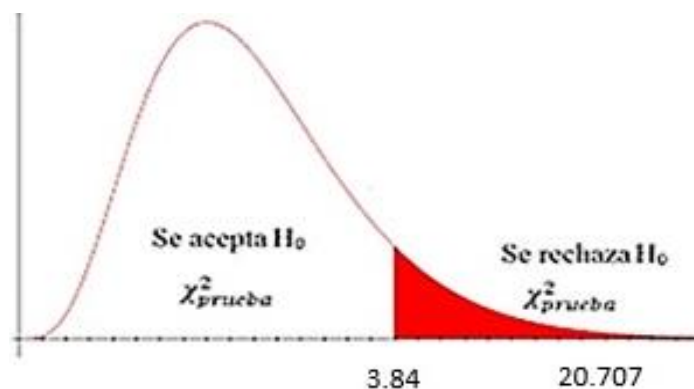


Figura 9: Zona probabilística de aceptación –  $X^2_e$ .

#### 4.2.6. Hipótesis específicas

Hi: Las condiciones laborales se correlacionan considerablemente con el desempeño laboral en el Municipio del Distrito de La Esperanza, Trujillo 2021.

Ho: Las condiciones laborales no se correlacionan considerablemente con el desempeño laboral en el Municipio del Distrito de La Esperanza, Trujillo 2021.

**Tabla 16:**  
*Prueba del chi cuadrado*

	Valor	df	Significación Asintótica (bilateral)
$\chi^2$	16,131 <sup>a</sup>	1	,000
Razón de verosimilitud	14,606	1	,000
Asociación lineal por lineal	16,061	1	,000
Cantidad de casos	230		

Fuente: Elaboración propia – SPSS V25.

#### Interpretación:

Como el  $\chi^2_e$  (16.131), es mayor al  $\chi^2_t$  (3.84) y encontrándose dentro del rango de probabilidad de aceptación, la confianza de aceptar la hipótesis alternativa es del 95%, indican que se relacionan las variables. Por tanto, se afirma una correlación considerablemente de las condiciones laborales con el desempeño laboral.

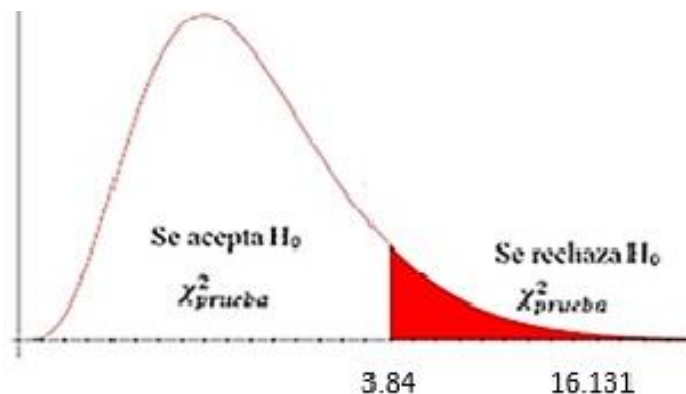


Figura 10: Zona probabilística de aceptación –  $\chi^2_e$ .

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la hipótesis principal al formularse se afirma la correlación considerablemente del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos del Municipio Distrital La Esperanza, Trujillo 2021. Por lo tanto afirma que los resultados arrojaron que el  $X^2_e$  (38.197) es mayor al estimado y encontrándose dentro del rango de probabilidad de aceptación, la confianza de que se acepta la hipótesis alternativa es del 95%. Así mismo los resultados concuerdan con las investigaciones de Gonzales (2020), Palacios (2019), Brito (2020) y Novoa (2020) quienes comprobaron la relación las variables de investigación.

En la hipótesis específica 1 al formularse confirma la relación significativa de la realización personal con el desempeño laboral en el Municipio Distrital La Esperanza, Trujillo 2021. Por lo tanto se confirma que los resultados arrojaron que  $X^2_e$  (43.71), es mayor al estimado y encontrándose dentro del rango de probabilidad de aceptación, la confianza de que se acepta la hipótesis alternativa es del 95%. Así mismo los resultados concuerdan con las investigaciones de Gutiérrez (2019), Romero (2020) quienes comprobaron la relación de las variables de investigación.

En la hipótesis específica 2 al formularse se afirma la relación considerablemente del involucramiento laboral con el desempeño laboral del Municipio Distrital La Esperanza, Trujillo 2021. Así también, se confirma que los resultados arrojaron que  $X^2_e$  (37.089) es mayor al estimado y encontrándose dentro del rango de probabilidad de aceptación, la confianza de que se acepta la hipótesis alternativa es de 95%. Así mismo los resultados concuerdan con las investigaciones de Romero (2020) y Pastor (2018) quienes comprobaron la correlación entre ambas variables de estudio

En la hipótesis específica 3 que se formula se afirma la relación considerablemente de la supervisión con el desempeño laboral en el Municipio Distrital de La Esperanza, Trujillo 2021. Así mismo se confirma que los resultados arrojaron que  $X^2_e$  (24.689) es mayor al estimado y encontrándose dentro del rango de probabilidad de aceptación, la confianza de que se acepta



la hipótesis alternativa es de 95%. Así mismo los resultados concuerdan con las investigaciones de Romero (2020) y Pastor (2018) quienes comprobaron la correlación entre ambas variables de estudio.

En la hipótesis específica 4 al ser formulada se confirmó la relación significativa de la comunicación con el desempeño laboral del Municipio Distrital La Esperanza, Trujillo 2021. Por lo tanto, se confirma dado que los resultados arrojaron que  $X^2_e$  (20.707) es mayor al estimado y encontrándose dentro del rango de probabilidad de aceptación, la confianza de que se acepta la hipótesis alternativa es de 95%. Así mismo los resultados concuerdan con las investigaciones de Romero (2020) y Ninahuanca (2017) quienes comprobaron la de las variables.

En la hipótesis específica 5 al ser formulada se afirma una correlación considerablemente de las condiciones laborales con el desempeño laboral del Municipio del Distrito La Esperanza, Trujillo 2021. Así también, se confirma que los resultados arrojaron que  $X^2_e$  (16.131), es mayor al estimado y encontrándose dentro del rango de probabilidad de aceptación, la confianza de que se acepta la hipótesis alternativa es de 95%. Así mismo los resultados concuerdan con las investigaciones de Pastor (2018) y Gutiérrez (2019) quienes comprobaron la correlación entre ambas variables.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. En cuanto al objetivo principal del estudio, se estableció la correlación significativamente entre el clima organizacional con el desempeño laboral en Municipio del Distrito La Esperanza, Trujillo 2021.
2. En cuanto al objetivo específico, se determinó la correlación considerablemente entre la realización personal con el desempeño laboral en el Municipio del Distrito Esperanza, Trujillo 2021.
3. En cuanto al objetivo específico, del involucramiento laboral se estableció que se correlacionan considerablemente con el desempeño laboral en el Municipio del Distrito Esperanza, Trujillo 2021.
4. En cuanto al objetivo específico, de la supervisión se estableció que se correlacionan considerablemente con el desempeño laboral en el Municipio del Distrito Esperanza, Trujillo 2021.
5. En cuanto al objetivo específico, de la comunicación se estableció se correlacionan considerablemente con el desempeño laboral en el Municipio del Distrito Esperanza, Trujillo 2021.
6. En cuanto al objetivo específico, se estableció que las condiciones de trabajo con el desempeño laboral se correlacionan considerablemente de los colaboradores del Municipio Distrital de la Esperanza, Trujillo 2021.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Al alcalde y gerentes de la municipalidad en estudio, se recomienda que conjuntamente diseñen y ejecuten un plan de mejora institucional del clima organizacional, para seguir manteniendo niveles altos de la variable, a fin de que también se puede haber beneficiado s rendimiento laboral de los trabajadores administrativos.
2. Al área de recursos humanos, se recomienda que dicten charlas sobre realización personal para los colaboradores, de tal manera que adquieran estrategias que favorezcan el cumplimiento o de sus metas personales.
3. En recursos humanos, se recomienda que desarrollen actividades que permitan la interacción de manera virtual entre los colaboradores de la municipalidad, a fin de que se involucren como equipo para beneficiar el cumplimiento de metas en común a nivel institucional.
4. Asimismo, se recomienda a la municipalidad se implementen actividades de supervisión, acordes a las características situacionales por la COVID 19, a fin de que se verifique en el cumplimiento de los objetivos tratados en la planificación de actividades.
5. A la municipalidad, se recomienda que implementen canales de comunicación virtuales, a fin de que se comuniquen de manera efectiva las diferentes áreas en el quehacer de sus actividades.
6. Por otro lado, a futuros investigadores se recomienda indagar la relación entre las variables en otras poblaciones con características similares, a efectos de confirmar la relación entre clima con rendimiento laboral.

## REFERENCIAS

- Bautista, R., Cienfuegos, R. Aguilar, J. *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. (Perú) revistas científicas.file:///C:/Users/usuario/Downloads/1417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-1-10-20201231%20(4).pdf
- Bohlander, S. (2003). *Administración de Recursos Humanos*, México, D.F., 4ª Edición.<https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=10164>
- Bordaz, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. [https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Brito, C. (2020). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral. caso de estudio centro educativo Replica Aguirre Abad- ciudad de Guayaquil,2020*. (Tesis para obtener el grado de magister en recursos humanos, Universidad de Guayaquil). Repositorio institucional de la Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/51491>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. (1ª Edición). España: Editoriales trillas. S.A DE C.V. <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Carbajal, R. (2017). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fequsa Ings E.I.R.L. en el distrito del Callao en el año 2017*. (Tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3116>
- Carranza, A. (2017) *Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo*. Edenred España, SA © 2017 [https://www.academia.edu/43389198/RED\\_eBook\\_Desempen\\_o\\_laboral](https://www.academia.edu/43389198/RED_eBook_Desempen_o_laboral)
- Cubas, J. (2019). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa M&A Comunicaciones EIRL, año 2019*. (Tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración,

Universidad Cesar Vallejo). Repositorio institucional UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57083>

Cuesta, A., Valencia. (2014) *Indicadores de gestión humana y del conocimiento de la empresa*. Colombia.

<https://books.google.com.pe/books?id=58E0DgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Cuesta,#v=onepage&q=Cuesta%2C&f=false>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. (8<sup>o</sup> Edición). México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, SA DE CV  
[https://www.academia.edu/36423268/Chiavenato\\_Administracion\\_de\\_Recursos\\_Humanos\\_2011\\_pdf](https://www.academia.edu/36423268/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_2011_pdf)

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. (10<sup>o</sup> Edición). México. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.DE CV.

Chunga, M. (2018). *Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018*. (Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39/discover>

Diario expreso (2021). *DHL Express es elegida como la mejor empresa para trabajar en el Perú por Great Place to Work*.  
<https://www.expreso.com.pe/actualidad/dhl-express-es-elegida-como-la-mejor-empresa-para-trabajar-en-el-peru-por-great-place-to-work/>

Diario Pyme (2016). *Cada vez más empresas chilenas buscan mejorar el clima*.  
<http://www.emprendedores.cl/comunidad/ultimate-news/5115/cada-vez-m>

Ehrhart, M., Schneider, B., Macey, W. (2014). *Organizational climate and culture*. New York.  
<https://books.google.com.pe/books?id=KuMkAgAAQBAJ&printsec>

Escudero, C., Cortez. (2017). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Ecuador.  
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodosCualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>

- Gan, F., Triguéné, J. (2012). *Evaluación del desempeño individual*. Ediciones Diaz Santos.  
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=gTRoFsGI\\_0EC&oi=fnd&pg=PA193&dq=Gan+y+Trigin%C3%A9+\(2012\)+desempe%C3%B1o+laboral&ots=TemEv5V03a&sig=sy0AqRfmlyE3rZ\\_tWjSuz5RP9C8#v=onepage&q=Gan%20y%20Trigin%C3%A9%20\(2012\)%20desempe%C3%B1o%20laboral&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=gTRoFsGI_0EC&oi=fnd&pg=PA193&dq=Gan+y+Trigin%C3%A9+(2012)+desempe%C3%B1o+laboral&ots=TemEv5V03a&sig=sy0AqRfmlyE3rZ_tWjSuz5RP9C8#v=onepage&q=Gan%20y%20Trigin%C3%A9%20(2012)%20desempe%C3%B1o%20laboral&f=false)
- Gareth, J. y Jennifer, G. (4ta edición). (2006). *Administración contemporánea*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.  
<https://es.slideshare.net/abraxas2006/administracion-contemporanea-jones-george-ed-mc-graw-hill>
- Gómez, J. (04 de marzo de 2016). *La evolución de las competencias profesionales en el siglo XXI*. Ceren internacional business school.  
<https://www.cerem.pe/blog/la-evolucion-de-las-competencias-profesionales-en-el-siglo-xxi>
- Gonzales, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas, Ambato-Ecuador, 2020*. (Tesis para obtener el grado académico de magister en administración pública, Universidad técnica de Ambato). Repositorio universidad técnica de Ambato.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31523>
- Granados, L. (2020). *Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020*. (Tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión de los servicios de la salud, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47589>
- Guillén, M. (2013). *Revista cubana de salud pública*.  
<https://www.redalyc.org/pdf/214/21430556006.pdf>
- Gutiérrez, L. (2019). *Clima laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas nivel secundario del distrito Pueblo Nuevo - UGEL Chepén – 2019*. (Tesis para obtener el grado de maestro en administración

de la educación, Universidad Cesar Vallejo-Chepén). Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44312>

Hellriegel, D., Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México. (12 ed.). Cengage Learning Editores, S.A. de C.V., una Compañía de Cengage Learning, Inc.  
[https://www.academia.edu/34962122/Comportamiento\\_organizacional\\_12ed\\_don\\_hellriegel\\_john\\_w\\_slocum](https://www.academia.edu/34962122/Comportamiento_organizacional_12ed_don_hellriegel_john_w_slocum)

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, C. (2014). *Metodología de la investigación*. México D. F.: Mc Graw Hill.  
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.

Lomparte, C. (2018). *Clima organizacional y la satisfacción laboral en la I.E. P*

*María Alvarado - Nuevo Chimbote-2018*. (Tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración, Chimbote Perú). Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19142>

Maristany, J. (2007). *Administración de recursos humanos management*. (2da ed.). México: Pearson.

Mazariegos, A. (23 de junio de 2016). *La evaluación del desempeño: pasado, presente y futuro*. Glocalthinking, un espacio para profesionales de recursos humanos. [https://glocalthinking.com/la-evaluacion-del-desempeno-pasado-presente-y-futuro/Municipalidad\\_la\\_esperanza \\_ página web](https://glocalthinking.com/la-evaluacion-del-desempeno-pasado-presente-y-futuro/Municipalidad_la_esperanza_-_pagina_web)  
<http://www.muniesperanza.gob.pe/website/>

Novoa, V. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020*. (Tesis para obtener el grado de maestro en gestión pública, Universidad de San Pedro). Repositorio institucional <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14861>

- Página web. *incentivos que Apple ofrece a sus empleados* (2017)  
<https://www.ticbeat.com/empresa-b2b/estos-son-los-increibles-incentivos-que-Apple-ofrece-a-sus-empleados/>
- Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral-CL-SPAGC* (1era edición). Perú  
[https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n)
- Palacios, D. (2019). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo de los distritos de salud Provincia de Manabí-Ecuador*. Revista ECA Sinergia. e-ISSN 2528-7869. Enero - abril 2019. Vol. 10 N°1, págs. 70-84. Edición continua  
[file:///C:/Users/usuario/Downloads/DialnetClimaOrganizacionalYSuInfluenciaEnElDesempenoLabor-6819764%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/DialnetClimaOrganizacionalYSuInfluenciaEnElDesempenoLabor-6819764%20(6).pdf)
- Peña, H. (2017). *Clima organizacional*. Ecuador. Editorial UPSE Por tercera vez Ferreyros es reconocida entre las 10 mejores empresas para trabajar (2018). *Revista Perú construye*. <https://peruconstruye.net/2018/11/16/por-tercera-vez-ferreyros-es-reconocida-entre-las-10-mejores-empresas-para-trabajar/>
- Ricci, C. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los conductores de Lima Bus Internacional 1 S.A., Lima 2018*. (Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23838>
- Robbins, S., Judge, T. (2009) *Comportamiento organizacional* (decimotercera edición).  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Romero, G. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la I.E José Antonio Encinas Franco - Moyobamba 2020*. (Tesis para obtener el grado de licenciada en administración, Universidad Cesar Vallejo-Moyobamba). Repositorio de la universidad Cesar Vallejo  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57758>



- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*.  
<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Segura, A. (2012). *Clima organizacional: un modo eficaz para dirigir los servicios de salud*. Artículo de reflexión.  
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/70720/35442-139040-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.
- Ucrós, M., Gamboa, T., (2010). *Clima organizacional; discusión de diferentes enfoques teóricos*. Venezuela. Revista gerencial  
<https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545883013.pdf>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Ecuador.  
<http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vereau, G. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima*. (Tesis para optar el grado académico de Maestra en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos, Universidad Ricardo Palma). Repositorio Ricardo Palma  
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1640>

# ANEXOS

## Anexo

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Clima organización	Señala como la percepción del trabajador en relación con el ambiente laboral y aspectos relacionados del involucramiento con su trabajo asignado, la realización personal, condiciones laborales y supervisión donde ayuden en su labor dentro de la organización. (Sonia Palma Carrillo 2004)	Se evaluará con un cuestionario, de Vereau (2018).	Realización Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oportunidades</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Acceso a la información</li> </ul>	Nominal
			Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cooperación</li> <li>• Niveles de logro</li> <li>• Armonía</li> </ul>	<b>Medición</b> Escala de Likert
			Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación</li> <li>• Compromiso</li> </ul>	Nunca (1)
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores organizacionales</li> <li>• Planes establecidos</li> </ul>	Casi nunca (2)
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de vida laboral</li> <li>• Dispone de tecnología establecidos</li> </ul>	A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Desempeño laboral	Nos dice que es el conjunto de atributos o habilidades del desempeño de un individuo, grupo u organización y como realizan las tareas y actividades para lograr las metas organizacionales y promover excelentes resultados para la empresa. (Chiavenato 2017).	Se evaluará con un cuestionario, de Granados y Lora (2020).	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo personal</li> <li>• Niveles de desempeño</li> <li>• Registra puntualidad</li> </ul>	Nominal
			Liderazgo y trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asume con responsabilidad</li> <li>• Anticipa problemas futuros</li> <li>• Permite desarrollar sus actividades</li> </ul>	<b>Medición</b> Escala de Likert
			Formación y desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metodología de trabajo</li> <li>• Promueven las capacitaciones</li> <li>• Preparación para realizar el trabajo</li> </ul>	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Nota: Se basó en el fundamento teórico Palma, (2004) para clima organizacional y para la variable desempeño laboral se fundamentó en Chiavenato, (2017).

## ANEXOS 02: Instrumentos de recolección de datos

### Clima organizacional y desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza año 2021

#### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL (Vereau, 2018).

Responda a las siguientes afirmaciones, de la forma que mejor refleje su verdadera opinión. No hay respuestas buenas o malas, todas son correctas si son sinceras. Marca con una (X) el nivel que elijas, teniendo en cuenta la siguiente escala valorativa.

Nunca	Casi nunca	A veces	casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

CLIMA ORGANIZACIONAL		Opciones				
<b>Realización personal</b>		1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la organización.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El funcionario público brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con las actividades administrativas.					
<b>Involucramiento laboral</b>						
5	Los colaboradores cooperan entre sí.					
6	El funcionario público de área se interesa por el éxito de sus colaboradores.					
7	Cada colaborador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi área la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de área de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada colaborador se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los colaboradores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					

<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>		<b>Opciones</b>				
	<b>Supervisión</b>	1	2	3	4	5
19	Existen suficientes canales de comunicación entre funcionarios públicos y colaboradores.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los funcionarios públicos expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del colaborador.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la organización se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los funcionarios públicos promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
	<b>Comunicación</b>					
34	La organización fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras Municipalidades.					
36	La organización promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del colaborador.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El funcionario público escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la organización.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					

<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>		<b>Opciones</b>				
	<b>Condiciones laborales</b>	1	2	3	4	5
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el área de trabajo.					
47	La organización, es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la organización.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

**¡Muchas gracias!**

**Clima organizacional y desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza año 2021**

**CUESTIONARIO PARA MEDIR DESEMPEÑO LABORAL (Granados y Lora, 2020).**

Responda a las siguientes afirmaciones, de la forma que mejor refleje su verdadera opinión. No hay respuestas buenas o malas, todas son correctas si son sinceras. Marca con una (X) el nivel que elijas, teniendo en cuenta la siguiente escala valorativa.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>		<b>Opciones</b>				
<b>Responsabilidad</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadora en la organización.					
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.					
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.					
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.					
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.					
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.					
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.					
8	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores.					
9	Puede trabajar de forma independiente.					
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.					
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.					
<b>Liderazgo y trabajo en equipo</b>						
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.					
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida.					
14	Informa y consulta oportunamente al funcionario público sobre cambios que los afecten directamente.					
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.					
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.					
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.					
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la organización.					
19	Demuestra respeto a sus funcionarios públicos y colaboradores del trabajo.					

20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.					
<b>Formación y desarrollo personal</b>						
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.					
24	Los funcionarios públicos promueven las capacitaciones.					
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.					
26	La organización, promueve el desarrollo personal.					
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.					
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.					

**¡Muchas gracias!**



### ANEXO 3: Cálculo del tamaño de la muestra

#### Muestreo probabilístico aleatorio

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

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población = 567

Z<sup>2</sup> = 1.96

p = Probabilidad de acierto = 0,5

q = Probabilidad de no acierto = 0,5

E<sup>2</sup> = Error máximo permitido = 0,05

**Reemplazando:**

$$n = \frac{(1.96)^2 567(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(567 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$
$$n = 230$$

## ANEXO 4: Certificado de validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

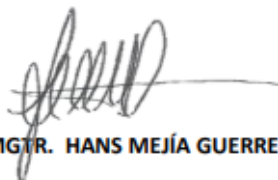


### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

El **MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO**, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento para medir el **CLIMA ORGANIZACIONAL**, elaborados por los (las) Sr(a): **MARCOS AGREDA NOEMI**, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad. Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Callao, 16 de abril del 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Hans Mejía Guerrero", with a horizontal line extending to the right.

**MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: **"Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, Trujillo 2021"**

Apellidos y nombres del investigador: **Noemi Marcos Agreda**

Apellidos y nombres del experto: **MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO**

Teléfono: **943351307**

Título/grados: **MAESTRO**

Cargo e institución en que labora: **JEFE DE INVESTIGACIÓN FORMATIVA - UCV FILIAL CALLAO**

N°	ITEM	OPINIÓN DEL EXPERTO		
		SÍ	NO	OBSERVACIONES
1	Existen oportunidades de progresar en la organización.	X		
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	X		
3	El funcionario público brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		
4	Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con las actividades administrativas.	X		
5	Los colaboradores cooperan entre sí.	X		
6	El funcionario público de área se interesa por el éxito de sus colaboradores.	X		
7	Cada colaborador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		
9	En mi área la información fluye adecuadamente.	X		
10	Los objetivos de área de trabajo son retadores.	X		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		
12	Cada colaborador se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		
15	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		

17	Los colaboradores están comprometidos con la organización.	X		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		
19	Existen suficientes canales de comunicación entre funcionarios públicos y colaboradores.	X		
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		
21	Los funcionarios públicos expresan reconocimiento por los logros.	X		
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del colaborador.	X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		
29	En la organización se afrontan y superan los obstáculos.	X		
30	Existe buena administración de los recursos.	X		
31	Los funcionarios públicos promueven la capacitación que se necesita.	X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		
34	La organización fomenta y promueve la comunicación interna.	X		
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras Municipalidades.	X		
36	La organización promueve el desarrollo del personal.	X		
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del colaborador.	X		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		
39	El funcionario público escucha los planteamientos que se le hacen.	X		



40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la organización.	X		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.	X		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		
46	Se reconocen los logros en el área de trabajo.	X		
47	La organización, es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		
48	Existe un trato justo en la organización.	X		
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	X		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		

**SUGERENCIAS:**

NINGUNA

---

---

Callao, 16 de abril del 2021

**MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

El **MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO**, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento para medir el **DESEMPEÑO LABORAL**, elaborados por los (las) Sr(a): **MARCOS AGREDA NOEMI**, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad. Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Callao, 16 de abril del 2021



**MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: **“Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, Trujillo 2021”**

Apellidos y nombres del investigador: **Marcos Agreda Noemi**

Apellidos y nombres del experto: **MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO**

Teléfono: **943351307**

Título/grados: **MAESTRO**

Cargo e institución en que labora: **JEFE DE INVESTIGACIÓN FORMATIVA - UCV FILIAL CALLAO**

N°	ITEM	OPINIÓN DEL EXPERTO		
		SÍ	NO	OBSERVACIONES
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadora en la organización.	X		
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.	X		
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	X		
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	X		
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	X		
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	X		
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.	X		
8	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores.	X		
9	Puede trabajar de forma independiente.	X		
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	X		
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.	X		
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	X		
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida.	X		
14	Informa y consulta oportunamente al funcionario público sobre cambios que los afecten directamente.	X		
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	X		
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	X		

17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.	X		
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la organización.	X		
19	Demuestra respeto a sus funcionarios públicos y colaboradores del trabajo.	X		
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	X		
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.	X		
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	X		
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.	X		
24	Los funcionarios públicos promueven las capacitaciones.	X		
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	X		
26	La organización, promueve el desarrollo personal.	X		
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.	X		
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	X		

**SUGERENCIAS:**

NINGUNA

Callao, 16 de abril del 2021



**MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO**



## FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

El **MGTR. LUIS ENRIQUE DIOS ZARATE**, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento para medir el **CLIMA ORGANIZACIONAL**, elaborados por los (las) Sr(a): **MARCOS AGREDA NOEMI**, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad. Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Callao, 16 de abril del 2021



**MGTR. LUIS ENRIQUE DIOS ZARATE**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, Trujillo 2021"

Apellidos y nombres del investigador: **Marcos Agreda Noemi**

Apellidos y nombres del experto: **MGTR. LUIS ENRIQUE DIOS ZARATE**

Teléfono: **995645054**

Título/grados: **MAESTRO**

Cargo e institución en que labora: **DOCENTE DE INVESTIGACIÓN FORMATIVA - UCV FILIAL CALLAO**

N°	ITEM	OPINIÓN DEL EXPERTO		
		SÍ	NO	OBSERVACIONES
1	Existen oportunidades de progresar en la organización.	X		
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	X		
3	El funcionario público brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		
4	Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con las actividades administrativas.	X		
5	Los colaboradores cooperan entre sí.	X		
6	El funcionario público de área se interesa por el éxito de sus colaboradores.	X		
7	Cada colaborador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		
9	En mi área la información fluye adecuadamente.	X		
10	Los objetivos de área de trabajo son retadores.	X		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		
12	Cada colaborador se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		
15	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		
17	Los colaboradores están comprometidos con la organización.	X		



18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		
19	Existen suficientes canales de comunicación entre funcionarios públicos y colaboradores.	X		
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		
21	Los funcionarios públicos expresan reconocimiento por los logros.	X		
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del colaborador.	X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		
29	En la organización se afrontan y superan los obstáculos.	X		
30	Existe buena administración de los recursos.	X		
31	Los funcionarios públicos promueven la capacitación que se necesita.	X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		
34	La organización fomenta y promueve la comunicación interna.	X		
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras Municipalidades.	X		
36	La organización promueve el desarrollo del personal.	X		
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del colaborador.	X		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		
39	El funcionario público escucha los planteamientos que se le hacen.	X		
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la organización.	X		

41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.	X		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		
46	Se reconocen los logros en el área de trabajo.	X		
47	La organización, es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		
48	Existe un trato justo en la organización.	X		
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	X		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		

**SUGERENCIAS:**

NINGUNA

---



---

Callao, 16 de abril del 2021



**MGTR. LUIS ENRIQUE DIOS ZARATE**

## FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

El **MGTR. LUIS ENRIQUE DIOS ZARATE**, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento para medir el **DESEMPEÑO LABORAL**, elaborados por los (las) Sr(a): **MARCOS AGREDA NOEMI**, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad. Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.



Callao, 16 de abril del 2021

**MGTR. LUIS ENRIQUE DIOS ZARATE**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: **“Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, Trujillo 2021”**

Apellidos y nombres del investigador: **Marcos Agreda Noemi**

Apellidos y nombres del experto: **MGTR. LUIS ENRIQUE DIOS ZARATE**

Teléfono: **995645054**

Título/grados: **MAESTRO**

Cargo e institución en que labora: **DOCENTE DE INVESTIGACIÓN FORMATIVA - UCV FILIAL CALLAO**

N°	ITEM	OPINIÓN DEL EXPERTO		
		SÍ	NO	OBSERVACIONES
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadora en la organización.	X		
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.	X		
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	X		
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	X		
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	X		
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	X		
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.	X		
8	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores.	X		
9	Puede trabajar de forma independiente.	X		
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	X		
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.	X		
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	X		
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida.	X		
14	Informa y consulta oportunamente al funcionario público sobre cambios que los afecten directamente.	X		
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	X		
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	X		



17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.	X		
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la organización.	X		
19	Demuestra respeto a sus funcionarios públicos y colaboradores del trabajo.	X		
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	X		
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.	X		
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	X		
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.	X		
24	Los funcionarios públicos promueven las capacitaciones.	X		
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	X		
26	La organización, promueve el desarrollo personal.	X		
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.	X		
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	X		

**SUGERENCIAS:**

NINGUNA



MGTR. LUIS ENRIQUE DIOS ZARATE

Callao, 16 de abril del 2021



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

El **DR. JUAN MARTÍN CAMPOS HUAMÁN**, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento para medir el **CLIMA ORGANIZACIONAL**, elaborados por los (las) Sr(a): **MARCOS AGREDA NOEMI**, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad. Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Callao, 16 de abril del 2021

**DR. JUAN MARTÍN CAMPOS HUAMÁN**



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: **"Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, Trujillo 2021"**

Apellidos y nombres del investigador: **Marcos Agreda Noemi**

Apellidos y nombres del experto: **DR. JUAN MARTÍN CAMPOS HUAMÁN**

Teléfono: **992794915**

Título/grados: **MAESTRO**

Cargo e institución en que labora: **COORDINADOR DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN-UCV FILIAL CALLAO**

N°	ITEM	OPINIÓN DEL EXPERTO		
		SÍ	NO	OBSERVACIONES
1	Existen oportunidades de progresar en la organización.	X		
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	X		
3	El funcionario público brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		
4	Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con las actividades administrativas.	X		
5	Los colaboradores cooperan entre sí.	X		
6	El funcionario público de área se interesa por el éxito de sus colaboradores.	X		
7	Cada colaborador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		
9	En mi área la información fluye adecuadamente.	X		
10	Los objetivos de área de trabajo son retadores.	X		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	X		

12	Cada colaborador se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		
15	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		
17	Los colaboradores están comprometidos con la organización.	X		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		
19	Existen suficientes canales de comunicación entre funcionarios públicos y colaboradores.	X		
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		
21	Los funcionarios públicos expresan reconocimiento por los logros.	X		
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del colaborador.	X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		

29	En la organización se afrontan y superan los obstáculos.	X		
30	Existe buena administración de los recursos.	X		
31	Los funcionarios públicos promueven la capacitación que se necesita.	X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		
34	La organización fomenta y promueve la comunicación interna.	X		
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras Municipalidades.	X		
36	La organización promueve el desarrollo del personal.	X		
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del colaborador.	X		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		
39	El funcionario público escucha los planteamientos que se le hacen.	X		
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la organización.	X		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.	X		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		

46	Se reconocen los logros en el área de trabajo.	X		
47	La organización, es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		
48	Existe un trato justo en la organización.	X		
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	X		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		

**SUGERENCIAS:**

NINGUNA

Callao, 16 de abril del 2021

  
**DR. JUAN MARTÍN CAMPOS HUAMÁN**

## FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

El **DR. JUAN MARTÍN CAMPOS HUAMÁN**, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento para medir el **DESEMPEÑO LABORAL**, elaborados por los (las) Sr(a): **MARCOS AGREDA NOEMI**, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad. Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Callao, 16 de abril del 2021



**DR. JUAN MARTÍN CAMPOS HUAMÁN**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: **"Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, Trujillo 2021"**

Apellidos y nombres del investigador: **Marcos Agreda Noemi**

Apellidos y nombres del experto: **DR. JUAN MARTÍN CAMPOS HUAMÁN**

Teléfono: **992794915**

Título/grados: **MAESTRO**

Cargo e institución en que labora: **COORDINADOR DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN-UCV FILIAL CALLAO**

N°	ITEM	OPINIÓN DEL EXPERTO		
		SÍ	NO	OBSERVACIONES
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadora en la organización.	X		
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.	X		
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	X		
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	X		
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	X		
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	X		
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.	X		
8	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores.	X		
9	Puede trabajar de forma independiente.	X		
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	X		
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.	X		
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	X		
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida.	X		
14	Informa y consulta oportunamente al funcionario público sobre cambios que los afecten directamente.	X		
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	X		

16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	X		
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.	X		
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la organización.	X		
19	Demuestra respeto a sus funcionarios públicos y colaboradores del trabajo.	X		
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	X		
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.	X		
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	X		
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.	X		
24	Los funcionarios públicos promueven las capacitaciones.	X		
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	X		
26	La organización, promueve el desarrollo personal.	X		
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.	X		
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	X		

**SUGERENCIAS:**

NINGUNA

---



---

Callao, 16 de abril del 2021



**DR. JUAN MARTÍN CAMPOS HUAMÁN**

- **Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos**

**Resultado de Alfa de Cronbach (Clima organizacional)**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	12	100,0

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

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	50

**Resultado de Alfa de Cronbach (Desempeño laboral)**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	12	100,0

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

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	28



## Anexo 5: Autorización de aplicación de instrumento



### MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA

CREADO EL 29 DE ENERO DE 1965 - LEY N° 15418

Jr. C.M. Alvear N° 999 - Teléfono: 272478 - 483330 - 272345 - 271744

TRUJILLO - PERÚ

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

# AUTORIZACIÓN

**EL GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA, que suscribe;**

## **AUTORIZA:**

A la **Sra. NOEMI MARCOS AGREDA**, identificado con **DNI 46317922**, estudiante del IX ciclo, de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACION** de la Universidad Cesar Vallejo, para realizar el desarrollo de su Proyecto de Investigación y Tesis, que consiste en cuestionarios; que demande la realización de la tesis, la cual lleva por título: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA AÑO 2021"**.

Se expide la presente Autorización, a solicitud de la parte interesada para que se le brinde las facilidades del caso, de acuerdo al Expediente Administrativo N° 006530-2021-1.

La Esperanza, 06 de mayo del 2021

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA  
Gerente de Recursos Humanos  
  
Abog. **FRANCISCO JOSÉ ECHANDÍA**  
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

MRRR/egr.  
C.c. Archivo  
Exp. N°006530-2021-1



1	6	5	5	4	4	3	2	5	4	4	4	4	5	3	3	3	2	5	5	3	3	2	5	5	4	5	4	4	2	5	5	3	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	2	3	2	3	5	2	2				
1	7	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	5	4	3	4	2	5	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	5	2	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	2	3	5	2	3				
1	8	3	5	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	5	4	4	2	4	3	3	4	2	4	5	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	2	4	3	5	5	4	4	3	5	4	4	3	2	4	5	3	3				
1	9	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2			
2	0	5	4	4	4	3	3	5	4	4	5	3	5	4	4	4	2	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3	5	3	4	2	3	4	3	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4					
2	1	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	5	4	3	4	2	4	5	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3					
2	2	4	5	4	4	3	2	5	3	5	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3	4	2	4	5	3	4	5	3	3	5	4	4	2	5	2	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	3	5				
2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	3	3				
2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4			
2	5	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3				
2	6	4	5	4	3	3	2	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	5	3	4				
2	7	5	4	3	4	3	2	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	
2	8	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3
2	9	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3		
3	0	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3				









9	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3
9	2	2	1	3	4	4	4	3	2	4	3	2	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4		
9	3	1	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	3	2	4	3	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2			
9	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2			
9	5	3	4	3	3	2	4	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3			
9	6	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3			
9	7	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3				
9	8	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	5	4	4	2	4	4	4	4	3	4	5	3	3				
9	9	3	5	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	3	4	2	4	4	3	5	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	
1	0	3	5	2	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4			
1	0	1	2	5	2	5	3	3	5	4	4	4	4	5	3	5	4	2	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	1	5	4	4	3	5	3	5	2	4	5	5	4	1	4	5	3	2	2	2	3	4	2		
1	0	2	3	4	3	4	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	5	3	4	3	3	4	2	5	4	3	5	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	2	4	4	3	3	2	3	4	3	3		
1	0	3	4	3	3	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	1	5	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	2	4	5	4	5	3	5	5	3	2	3	3	5	2	3		



104	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	5	3	2	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	2	3	4	3	3	
105	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	2	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	5	5	3	2	3	3	5	3	2		
106	3	4	3	4	4	1	4	4	4	5	5	4	4	3	5	2	3	4	3	5	1	3	5	3	5	4	3	2	5	4	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	3	5	5	3	3	3	2	5	3	3		
107	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	3	3	4	3	4
108	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	4	3	4	4	5	2	4	4	3	4	5	3	3	3	4	5	4	4	3	5	4	2	3	3	3	3	3	2		
109	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3			
110	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
111	3	5	3	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	5	3	3	4	5	3	3	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3		
112	3	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	
113	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	5	5	4	3	2	4	5	4	5		

















184	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4
185	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
186	3	5	2	4	4	2	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
187	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4		
188	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	5	3		
189	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4		
190	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	
191	2	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2		
192	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	4	4	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4			
193	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4			



204	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	
205	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	5	
206	3	4	2	3	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4		
207	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
208	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
209	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	
210	3	4	3	4	5	2	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
211	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
212	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	
213	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3





- Base de datos desempeño laboral

°	DESEMPEÑO LABORAL																											
	RESPONSABILIDAD											LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO										FORMACION Y DESARROLLO PERSONAL						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4
3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	2	2	1	2	1	1	4	5	3	3	2	4	2	4	3	3	4	3	2
4	2	5	2	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	3	4	4	4	3	2	5	4
5	2	5	2	1	3	5	2	4	1	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	3	5	4	5	3
6	4	5	2	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5
7	3	2	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	5	2	2	2	2
8	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	2	4	4	5	3	4	5	4
9	2	5	3	4	4	5	2	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	4	4	4	3	3	5	4
10	4	3	3	3	4	1	1	1	1	1	4	4	5	3	2	2	2	3	2	3	4	3	1	1	4	3	2	2
11	3	5	3	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4
12	4	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	4	2	2	5	4
13	3	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5
14	3	5	2	3	4	3	2	5	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	3	4	3	4	3	3	5	3
15	3	5	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	3
16	2	5	3	4	4	5	2	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	4	4	4	3	3	5	4
17	3	4	2	3	3	3	2	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	2	3	4	3
18	3	5	3	3	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	2	3	3	3	3	3	4	4
19	2	2	2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3
20	2	4	2	2	5	4	2	3	3	3	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	3	4	4	3	2	3	5	4
21	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	5
22	3	4	2	3	4	3	2	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4
23	2	5	3	3	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4
24	3	5	3	3	4	3	3	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4

<b>25</b>	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	
<b>26</b>	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	
<b>27</b>	3	5	3	4	4	3	2	5	4	3	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	
<b>28</b>	3	5	3	4	5	3	2	3	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
<b>29</b>	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
<b>30</b>	3	4	3	2	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4
<b>31</b>	2	3	4	3	4	5	2	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5
<b>32</b>	4	5	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3
<b>33</b>	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3
<b>34</b>	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	1	4	4	2	2	2	2	3	4	3	3	4
<b>35</b>	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
<b>36</b>	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4
<b>37</b>	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3
<b>38</b>	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3
<b>39</b>	3	5	4	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	3	4	3	3	2	2	5	4
<b>40</b>	2	5	2	2	5	5	1	3	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	2	3	3	4	5	4	3
<b>41</b>	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2
<b>42</b>	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
<b>43</b>	3	3	4	2	4	3	4	2	3	4	4	5	4	5	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2
<b>44</b>	2	4	2	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	2	4	3
<b>45</b>	2	4	2	2	5	5	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	2	3	4
<b>46</b>	2	4	2	2	4	5	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	2	4	3	4	3	2	4	3
<b>47</b>	1	4	2	2	4	4	2	4	4	4	5	5	4	3	4	2	4	5	5	4	3	4	3	3	3	2	4	4
<b>48</b>	1	5	2	1	4	3	2	4	4	4	5	5	4	2	4	2	5	4	5	5	2	4	3	4	2	2	4	3
<b>49</b>	3	3	2	2	4	3	1	4	4	4	5	5	5	3	3	2	4	4	5	4	3	4	3	3	2	1	4	3
<b>50</b>	2	3	2	2	4	3	1	4	4	4	5	5	5	3	3	2	4	4	5	4	3	4	3	3	2	1	4	3
<b>51</b>	1	5	2	1	4	3	2	4	4	4	5	5	4	2	4	2	5	4	5	5	2	4	3	4	2	2	4	3
<b>52</b>	1	5	2	1	4	3	2	4	4	4	5	5	4	2	4	2	5	4	5	5	2	4	3	4	2	2	4	3
<b>53</b>	1	4	2	2	4	4	2	4	4	4	5	5	4	3	4	2	4	5	5	4	3	4	3	3	3	2	4	4

54	2	4	2	2	4	5	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	2	4	3	4	3	2	4	3	
55	2	4	2	2	5	5	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4		
56	2	4	2	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	2	4	3		
57	3	3	4	2	4	4	2	3	4	4	5	4	4	5	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	
58	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	
59	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	
60	3	5	3	1	3	5	2	4	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4	5	5	4	4	2	3	5	2	4	2	
61	2	4	2	2	4	5	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	2	4	3	4	3	2	4	3	
62	3	3	3	5	1	1	2	1	3	3	4	1	2	4	2	2	2	2	2	1	2	4	5	3	3	2	1	2	
63	2	4	2	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	2	4	3		
64	3	3	4	2	4	4	2	3	4	4	5	4	4	5	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	
65	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	
66	3	5	3	1	3	5	2	4	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4	5	5	4	4	2	3	5	2	4	2	
67	2	5	2	2	5	5	1	3	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	2	3	3	4	5	4	3	
68	3	5	4	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	3	4	3	3	2	2	5	4	
69	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	
70	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
72	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	
73	3	5	4	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	3	4	3	3	2	2	5	4	
74	2	5	2	2	5	5	1	3	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	5	4	3
75	3	5	3	1	1	5	2	4	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4	5	5	4	4	2	3	5	2	4	2	
76	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	
77	3	3	4	2	4	4	2	3	4	4	5	4	4	5	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	
78	2	4	2	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	2	4	3	
79	2	4	2	2	5	5	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	2	3	4	
80	2	4	2	2	4	5	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	2	4	3	3	3	3	4	3	
81	1	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	5	5	4	3	4	2	4	5	5	4	3	4	3	3	2	4	4	
82	1	5	2	1	4	3	2	4	4	4	5	5	4	2	4	2	5	4	5	5	2	4	3	4	2	2	4	3	



83	2	3	2	1	4	3	1	4	4	4	5	5	3	3	3	2	4	4	5	4	3	4	3	3	2	1	4	3	
84	2	4	2	1	3	5	1	3	5	5	5	5	5	1	3	2	5	4	5	5	4	4	1	3	5	4	5	2	
85	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	
86	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	2	4	3	
87	3	5	4	3	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	3	5	3	
88	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	2	4	4
89	2	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
90	3	5	5	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
91	2	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5
92	2	5	3	4	3	5	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	2	4	5	
93	2	5	4	3	4	4	2	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5	
94	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
95	2	4	2	2	4	5	3	4	3	4	3	5	5	4	3	3	4	4	5	5	2	4	3	4	3	3	4	3	
96	2	4	2	1	3	5	1	3	5	5	5	5	5	1	3	2	5	4	5	5	4	4	1	3	5	4	5	2	
97	3	5	4	3	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	3	5	3	
98	3	5	5	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
99	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	
100	1	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
101	2	4	2	3	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	2	4	3	3	3	3	5	4	
102	1	5	3	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3
103	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	3	4	3	2	4	4	
104	3	5	2	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	2	4	4	
105	2	5	2	3	4	3	2	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
106	2	5	2	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
107	3	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4
108	3	5	2	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	3	3	3	4	2	3	4	3	
109	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
110	2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
111	3	5	2	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	3	

112	4	4	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	2	
113	2	5	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	5	
114	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3		
115	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3		
116	3	2	2	1	2	3	2	3	1	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
117	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	1	1	1	3	2	2	1	
118	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	4	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	1	3	2	
119	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	
120	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	
121	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	
122	3	5	2	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	
123	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	
124	3	5	2	3	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	5	3	
125	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
126	3	5	1	3	4	5	2	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	3	2	3	5	4	
127	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
128	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
129	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	3	3	4	
130	2	5	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	2	3	3	3	
131	3	4	3	3	4	3	1	4	5	5	5	4	4	3	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	2	3	3	3	
132	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
133	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	
134	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	
135	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	
136	1	5	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2	3	4	3
137	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
138	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4
139	3	5	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	3	4	3	5	4	
140	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4

141	4	4	2	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	2	3	3	2	3	3	5	4	
142	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	
143	3	2	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	
144	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	1	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	
145	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	
146	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	
147	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	2	3	4	4	
148	4	4	2	3	3	3	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
149	2	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	
150	3	5	2	3	4	3	2	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3	2	4	4	
151	3	3	2	2	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	
152	1	4	2	2	3	3	4	4	5	4	5	4	5	3	5	2	5	4	4	4	4	3	4	2	3	3	5	4	
153	3	5	2	3	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	4	4	
154	3	4	4	4	3	4	2	4	3	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	
155	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
156	2	5	2	2	5	5	2	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	5	4	3	
157	2	3	4	3	4	4	2	3	5	4	5	4	4	5	3	1	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2
158	3	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	2	3	4	3	3	3	
159	3	5	2	3	4	5	2	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	3	3	5	3	
160	2	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	3	4	3	
161	2	5	2	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
162	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	5	4	
163	3	5	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
164	3	5	3	4	4	5	2	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	
165	3	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	3	4	4	3	2	4	5	5	
166	3	4	2	4	4	3	2	3	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	5	5	
167	2	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	
168	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	
169	2	5	2	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	5	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	

170	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
171	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3
172	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
173	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	2	3	5	4	4
174	2	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5
175	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3
176	2	5	2	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4
177	3	4	3	5	5	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	2	3	4	3	2	3	3	4
178	3	4	2	4	4	3	4	3	4	2	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4
179	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
180	1	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	2	4	4	5	3
181	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
182	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
183	3	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	2
184	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
185	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
186	3	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4
187	2	5	2	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
188	3	5	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	5	4
189	3	5	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	2	3	4	3	4	3	4	4
190	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4
191	2	5	2	3	4	3	2	3	3	3	5	5	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
192	3	5	3	3	4	5	2	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	3	4	5	3	2	4	4	4
193	2	5	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	3	3	3	3	4
194	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	5	3
195	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
196	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
197	1	5	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4
198	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

199	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
200	3	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
201	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
202	3	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
203	3	5	2	3	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	3	2	3	5	4	
204	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
205	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5
206	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	
207	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5
208	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
209	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
210	3	5	3	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
211	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
212	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5
213	5	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	4
214	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3
215	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
216	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
217	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3
218	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5
219	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
220	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
221	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
222	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
223	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4
224	3	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
225	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
226	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
227	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

<b>228</b>	3	5	3	4	4	4	2	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	4
<b>229</b>	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
<b>230</b>	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4



## Base de prueba piloto del desempeño laboral

# ENCUESTADOS	DESEMPEÑO LABORAL																											
	RESPONSABILIDAD											LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO										FORMACION Y DESARROLLO PERSONAL						
	IT01	IT02	IT03	IT04	IT05	IT06	IT07	IT08	IT09	IT10	IT11	IT12	IT13	IT14	IT15	IT16	IT17	IT18	IT19	IT20	IT21	IT22	IT23	IT24	IT25	IT26	IT27	IT28
1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3
2	3	5	4	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	3	4	3	3	2	2	5	4
3	2	5	2	2	5	5	1	3	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	2	3	3	4	5	4	3
4	3	5	3	1	3	5	2	4	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4	5	5	4	4	2	3	5	2	4	2
5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
6	3	3	4	2	4	4	2	3	4	4	5	4	4	5	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2
7	2	4	2	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	2	4	3
8	2	4	2	2	5	5	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	2	3	4
9	2	4	2	2	4	5	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	2	4	3	4	3	2	4	3
10	1	4	2	2	4	4	2	4	4	4	5	5	4	3	4	2	4	5	5	4	3	4	3	3	3	2	4	4
11	1	5	2	1	4	3	2	4	4	4	5	5	4	2	4	2	5	4	5	5	2	4	3	4	2	2	4	3
12	2	3	2	2	4	3	1	4	4	4	5	5	5	3	3	2	4	4	5	4	3	4	3	3	2	1	4	3



## Prueba piloto SPSS V25-Clima organizacional

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
item01	Numérico	8	0	Existen oportun...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item02	Numérico	8	0	Se siente comp...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item03	Numérico	8	0	El funcionario p...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item04	Numérico	8	0	cuenta con acc...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item5	Numérico	8	0	Los colaborado...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item6	Numérico	8	0	El funcionario p...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item7	Numérico	8	0	Cada colaborar ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item8	Numérico	8	0	En la organizac...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item9	Numérico	8	0	En mi área la in...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item10	Numérico	8	0	Los objetivos d...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item11	Numérico	8	0	Se participa en ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item12	Numérico	8	0	Cada colaborad...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item13	Numérico	8	0	La evaluación q...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item14	Numérico	8	0	En los grupos d...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item15	Numérico	8	0	Los colaborado...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item16	Numérico	8	0	Se valora los al...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item17	Numérico	8	0	Los colaborado...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item18	Numérico	8	0	Se recibe la pre...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item19	Numérico	8	0	Existen sufici...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item20	Numérico	8	0	El grupo con el ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item21	Numérico	8	0	Los funcionario...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item22	Numérico	8	0	En la oficina se...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada

### Prueba piloto SPSS V25-Clima organizacional

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
item23	Numérico	8	0	Las responsabil...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item24	Numérico	8	0	Es posible la in...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item25	Numérico	8	0	Se cuenta con l...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item26	Numérico	8	0	Las actividades...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item27	Numérico	8	0	Cumplir con las...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item28	Numérico	8	0	Se dispone de ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item29	Numérico	8	0	En la organizac...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item30	Numérico	8	0	Existe buena a...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item31	Numérico	8	0	Los funcionario...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item32	Numérico	8	0	Cumplir con las...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item33	Numérico	8	0	Existen normas...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item34	Numérico	8	0	La organización...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item35	Numérico	8	0	La remuneració...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item36	Numérico	8	0	La organización...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item37	Numérico	8	0	Los productos ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item38	Numérico	8	0	Los objetivos d...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item39	Numérico	8	0	El funcionario p...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item40	Numérico	8	0	Los objetivos d...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item41	Numérico	8	0	Se promueve la...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item42	Numérico	8	0	Hay clara defini...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item43	Numérico	8	0	El trabajo se re...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item44	Numérico	8	0	Existe colabora...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada

### Prueba piloto SPSS V25-Clima organizacional

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
item45	Numérico	8	0	Se dispone de t...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
item46	Numérico	8	0	Se reconocen l...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
item47	Numérico	8	0	La organización...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
item48	Numérico	8	0	Existe un trato ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
item49	Numérico	8	0	Se conocen los...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
item50	Numérico	8	0	La remuneració...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada

### Prueba piloto SPSS V25-Desempeño laboral

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
item01	Numérico	8	0	Se promueve la...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item02	Numérico	8	0	Se siente feliz ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item03	Numérico	8	0	Ofrecen retroali...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item04	Numérico	8	0	Existe motivaci...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item05	Numérico	8	0	La evaluación q...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item06	Numérico	8	0	Cumplir con las...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item07	Numérico	8	0	Se promueve lo...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item08	Numérico	8	0	Realiza el traba...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item09	Numérico	8	0	Puede trabajar ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item10	Numérico	8	0	Produce y reali...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item11	Numérico	8	0	Cumple con el ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item12	Numérico	8	0	Asume con res...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item13	Numérico	8	0	La responsabili...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item14	Numérico	8	0	Informa y cons...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item15	Numérico	8	0	Cumple con los...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item16	Numérico	8	0	Se anticipa a la...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item17	Numérico	8	0	Reacciona efec...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item18	Numérico	8	0	Responde de fo...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item19	Numérico	8	0	Demuestra res...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item20	Numérico	8	0	Valora y respet...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item21	Numérico	8	0	El trabajo que r...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
item22	Numérico	8	0	Se muestra ate...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada

### Prueba piloto SPSS V25-Desempeño laboral

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
item23	Numérico	8	0	Se recibe prepa...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
item24	Numérico	8	0	Los funcionario...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
item25	Numérico	8	0	Su trabajo per...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
item26	Numérico	8	0	La organización...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
item27	Numérico	8	0	Aplica la experi...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
item28	Numérico	8	0	Se recibe prepa...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada

## Anexo 8: Análisis inferencial-Chi2 (clima organizacional-desempeño laboral)

		DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)			
		Bajo	Alto	Total	
CLIMA ORGANIZACIONAL (Agrupada)	Débil	Recuento	11	24	35
		% del total	4,8%	10,4%	15,2%
	Fuerte	Recuento	5	190	195
		% del total	2,2%	82,6%	84,8%
Total	Recuento	16	214	230	
	% del total	7,0%	93,0%	100,0%	

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,197 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	33,867	1	,000		
Razón de verosimilitud	26,076	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	38,030	1	,000		
N de casos válidos	230				

a. 1 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.43.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

- **Análisis inferencial-Chi2 (realización personal-desempeño laboral)**

		DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)			
		Bajo	Alto	Total	
Realización Personal (Agrupada)	Débil	Recuento	14	36	50
		% del total	6,1%	15,7%	21,7%
	Fuerte	Recuento	2	178	180
		% del total	0,9%	77,4%	78,3%
Total	Recuento	16	214	230	
	% del total	7,0%	93,0%	100,0%	

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	43,710 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	39,655	1	,000		
Razón de verosimilitud	34,884	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	43,520	1	,000		
N de casos válidos	230				

a. 1 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3.48.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

- **Análisis inferencial-Chi2 (involucramiento laboral-desempeño laboral)**

		DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)			
		Bajo	Alto	Total	
Involucramiento laboral (Agrupada)	Débil	Recuento	12	30	42
		% del total	5,2%	13,0%	18,3%
	Fuerte	Recuento	4	184	188
		% del total	1,7%	80,0%	81,7%
Total	Recuento	16	214	230	
	% del total	7,0%	93,0%	100,0%	

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,089 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	33,116	1	,000		
Razón de verosimilitud	27,186	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	36,928	1	,000		
N de casos válidos	230				

a. 1 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.92.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2



- **Análisis inferencial-Chi2 (supervisión-desempeño laboral)**

		DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)			
		Bajo	Alto	Total	
Supervisión (Agrupada)	Débil	Recuento	11	36	47
		% del total	4,8%	15,7%	20,4%
	Fuerte	Recuento	5	178	183
		% del total	2,2%	77,4%	79,6%
Total	Recuento	16	214	230	
	% del total	7,0%	93,0%	100,0%	

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,689 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	21,599	1	,000		
Razón de verosimilitud	19,146	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	24,582	1	,000		
N de casos válidos	230				

a. 1 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3.27.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

- **Análisis inferencial-Chi2 (comunicación-desempeño laboral)**

		DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)			Total
		Bajo	Alto		
Comunicación (Agrupada)	Débil	Recuento	8	22	30
		% del total	3,5%	9,6%	13,0%
	Fuerte	Recuento	8	192	200
		% del total	3,5%	83,5%	87,0%
Total	Recuento	16	214	230	
	% del total	7,0%	93,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,707 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	17,353	1	,000		
Razón de verosimilitud	14,183	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	20,617	1	,000		
N de casos válidos	230				

a. 1 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.09.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

- **Análisis inferencial-Chi2 (condiciones laborales-desempeño laboral)**

		DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)			Total
		Bajo	Alto		
Condiciones laborales (Agrupada)	Débil	Recuento	12	58	70
		% del total	5,2%	25,2%	30,4%
	Fuerte	Recuento	4	156	160
		% del total	1,7%	67,8%	69,6%
Total	Recuento	16	214	230	
	% del total	7,0%	93,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,131 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	13,948	1	,000		
Razón de verosimilitud	14,606	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	16,061	1	,000		
N de casos válidos	230				

a. 1 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4.87.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2