



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en
una entidad municipal provincial en Ucayali, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Huaman Taricuarima, Cesar (orcid.org/0000-0003-3668-5374)

ASESOR:

Mg. Calderon Paniagua, Dennys Geovanni (orcid.org/0000-0002-6569-0634)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia, por apoyarme en todas las decisiones de mi vida, ya que han sido un ejemplo de superación para alcanzar mis metas

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por esta oportunidad, así como también a la Universidad Cesar Vallejo, a los maestros de esta escuela por su paciencia y enseñanza, por sobre todo a mi asesor por sus pautas, orientación y paciencia infinita para hacer posible esta investigación

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1.Tipo y diseño de investigación	15
3.2.Variables y operacionalización	16
3.3.Población, muestra y muestreo	17
3.4.Técnica e instrumentos de recolección de datos	19
3.5.Procedimientos	21
3.6.Método de análisis de análisis	22
3.7.Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	54

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validación de juicios de experto	20
Tabla 2 Resultado del Alpha de cronbach	21
Tabla 3 Tabla de frecuencia de la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral.	24
Tabla 4 Tabla de frecuencia de la dimensión ambiente y la variable desempeño laboral.	25
Tabla 5 Tabla de frecuencia de la dimensión motivación y la variable desempeño laboral.	26
Tabla 6 Tabla de frecuencia de la dimensión gestión del recurso humano y la variable desempeño laboral.	27
Tabla 7 Tabla de frecuencia de la dimensión desarrollo profesional y la variable desempeño laboral.	28
Tabla 8 Tabla de frecuencia de la dimensión dirección y liderazgo y la variable desempeño laboral.	29
Tabla 9 Prueba de normalidad	30
Tabla 10 Significancia y correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral	31
Tabla 11 Significancia y correlación entre la dimensión ambiente y el desempeño laboral	32
Tabla 12 Significancia y correlación entre la dimensión motivación y pertinencia y el desempeño laboral	33
Tabla 13 Significancia y correlación entre la dimensión gestión de recurso humano y del desempeño laboral	34
Tabla 14 Significancia y correlación entre la dimensión desarrollo profesional y del desempeño laboral	35
Tabla 15 Significancia y correlación entre la dimensión dirección y liderazgo y del desempeño laboral	36

Resumen

La presente tesis se enmarcó en la línea de investigación Reforma y modernización del Estado. El objetivo de la investigación fue Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022. La investigación fue de tipo básico, con diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La población estuvo conformada por los trabajadores. La muestra estuvo conformada por los 260 trabajadores. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. El cuestionario para medir la variable clima organizacional compuesta por 21 ítems y el cuestionario para medir la variable desempeño laboral se utilizó un cuestionario con 20 ítems. Se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 para procesar los datos. Los resultados de la investigación determinaron que la relación existente entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral es moderada determinada por rho de Spearman = 0,469 y es significativa dado que el valor p calculado es 0.000.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, trabajadores

Abstract

This thesis was framed in the line of research Reform and modernization of the State. The objective of the research was to determine the relationship between the organizational climate and the job performance of the workers of a provincial municipality, Ucayali - 2022. The research was of a basic type, with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The population was made up of workers. The sample consisted of 260 workers. The technique used to collect information was the survey and the instrument was the questionnaire. The questionnaire to measure the organizational climate variable composed of 21 items and the questionnaire to measure the job performance variable used a questionnaire with 20 items. SPSS version 25 statistical software was used to process the data. The results of the investigation determined that the relationship between the organizational climate variables and job performance is moderate, determined by Spearman's rho = 0.469, and is significant given that the calculated p-value is 0.000.

Keywords: Organizational climate, job performance, workers

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, se están produciendo cambios sociales, culturales, económicos y políticos a gran escala. Estos cambios afectan los negocios, el trabajo y la economía en general (Sapkota et al., 2020). Una buena gestión y desarrollo de los empleados es crucial para que cualquier entidad tenga éxito en la competencia, por lo que necesitamos crear un buen ambiente de trabajo y contratar a los mejores candidatos disponibles (Srisathan et al., 2020). Por lo tanto, las empresas u organizaciones se esfuerzan por permitir que los empleados alcancen los objetivos dentro de la organización y logren un rendimiento óptimo a través de una mejor comunicación dinámica (Kalhor et al., 2018). La realidad muestra que la relación entre la dirección y los empleados es una preocupación creciente (Berberoglu, 2018), ya que el éxito de una organización obedece a la aptitud y el esfuerzo de las personas que trabajan dentro de la entidad (Pagliaro et al., año 2018).

En cuanto a Thiruvankadam y Sampath (2018) en su investigación en India, el clima organizacional busca recalcar las actitudes de los colaboradores organizacionales en base a los valores, creencias y suposiciones que cada individuo acepta. Por eso todas las personas de la entidad revela su actitud en ella, como miembros de una misma estructura, las relaciones que se forman entre sí son importantes y pueden beneficiar o causar problemas dentro de la organización (Chen et al., 2019). Los recursos humanos son entonces un activo dinámico que debe esforzarse por agregar valor, crecimiento y desarrollo a una organización, porque es claro que, sin recursos humanos, cualquier otro activo en cualquier organización pierde su utilidad y no rinde rendimientos óptimos (Siti et al., 2021). Para que una organización logre un mejor capital humano, la organización y su gerencia deben tener una buena comunicación y actividades para que sus colaboradores se sientan cómodos y satisfechos con el comportamiento de la gerencia de su organización y hagan todo lo posible para que la organización sea la mejor (Al-Ali et al., 2019).

No cabe duda que los recursos humanos son el activo fundamental de una compañía que ayuda a que otros activos funcionen dentro de la empresa (Maia y

Bastos, 2019) por lo tanto, las organizaciones deben crear un ambiente propicio que incida en el desempeño de todos los integrantes que conforman la empresa. Su plantilla son profesionales de mediana edad (Kim et al., 2018).

Por su parte Yamarú et al., (2018) aseguran que es importante que las organizaciones y sus empleados generen un clima organizacional adecuado por un desarrollo del emprendimiento sustentable. Esto se debe a que acceden la labor en conjunto entre los colaboradores y las determinaciones empresariales para alcanzar la finalidad institucional (Haider et al., 2018). Se dice que la valoración de los colaboradores proviene del vínculo laboral, lo que muestra un imponente efecto en el desempeño profesional (Dalal et al., 2020). El análisis del clima organizacional de una organización forma un instrumento estratégico accesible a la entidad mejorar continuamente, y perfeccionar la cualidad laboral del personal y los servicios que brindan (González y Morales, 2020).

A nivel nacional, la Ley de Servicio N° 30057, señala que es el subsistema administrativo estatal de recursos humanos y clima organizacional, sin embargo, a pesar de que se han publicado directivas para implementar las entidades estatales, no toman en cuenta la normativa de manera efectiva (Mendoza, 2019) el diagnóstico de las entidades que han implementado el sistema descrito muestra que los trabajadores inciden en el clima organizacional. y por lo tanto en su rendimiento. Las principales razones son las condiciones ambientales, la relación interpersonal con el jefe, la alta tasa de rotación y los requisitos superiores.

Se estima que cada año se realizan manifestaciones de protesta en diversos sectores del país, para lograr el reconocimiento de las prestaciones laborales de sus puestos de trabajo (Costa, 2021). Además, desde hace varios años los jefes de las diferentes entidades en los diversos departamentos han prestado mayor atención al clima organizacional como un elemento que ayuda a conseguir las metas de la agencia; en la antigüedad el clima organizacional se consideraba irrelevante, sin embargo, en la actualidad esta idea se está replanteando, adoptada , porque los directores de la entidad, ya sea pública o privada, son conscientes de que los colaboradores requieren un entorno de trabajo oportuno y apropiado para poder prosperar, por lo que el éxito o fracaso de la organización obedece de qué tan bien perciban los colaboradores su ambiente de trabajo (Cedeño, 2020).

A nivel **local**, en la entidad donde se realiza la investigación se evidencia que los factores que producen un espacio bien organizado dentro de la entidad son limitados y no contribuyen a la frecuencia y buena marcha de la actividad de los trabajadores. Entre los factores identificados que los trabajadores de la entidad no logran desempeñar de manera excelente sus actividades laborales ya que no existe un buen clima laboral, se identificó que hay una mala comunicación interpersonal, baja motivación por parte de los directivos y no existe autonomía en la toma de decisiones. Primero, el tema de la comunicación es crucial, porque en esta entidad la comunicación no es fluida, primero por su estructura en un modelo burocrático vertical, lo que hace que en el proceso no exista una comunicación fluida y oportuna entre los trabajadores, más que un análisis de cómo las corporaciones municipales llevan a cabo sus procesos, los trabajadores, asimismo, tienen menos claro cuáles son sus funciones y cómo deben desempeñarse adecuadamente. Todos estos hallazgos y problemas descritos impiden que la entidad alcance efectivamente las metas planteadas en beneficio de la comunidad.

Es por ello que en la presente investigación se propuso la siguiente: problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022? Además, se propuso los problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiental y el desempeño laboral? b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación y pertenencia y el desempeño laboral? c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión de recursos humanos y el desempeño laboral? d) ¿Cuál es la relación entre la dimensión desarrollo profesional y el desempeño laboral? e) ¿Cuál es la relación entre la dimensión dirección y liderazgo y el desempeño laboral?

El estudio se justifica sobre la base de los siguientes criterios: **Teórico:** este estudio tiene como objetivo brindar conocimientos teóricos sobre las variables estudiadas, entre ellas el clima organizacional y el desempeño laboral, ya que es el elemento más importante en una organización. Por lo tanto, un clima organizacional enfocado en el desempeño laboral permite un estudio profundo de las percepciones del lugar de trabajo para obtener una comprensión clara de si el ambiente es adecuado. Por lo tanto, desde un punto de vista **práctico**, pretende ser una fuente

de apoyo o referencia para los investigadores de ciencias administrativas tanto de pregrado como de posgrado interesados en las variables utilizadas, clima organizacional y desempeño laboral. En este sentido, desde un punto de vista metodológico, puede ayudar a toda la comunidad científica a analizar y reflexionar sobre las variables estudiadas, así como el uso de métodos y herramientas en diferentes estudios similares.

Justificación normativa, ya que se identificará el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral con el fin de brindar una base para que los ejecutivos definan nuevas políticas laborales, además, la encuesta permitirá determinar el nivel de clima organizacional y los puestos de trabajo de los ejecutivos adquirir Aísle el desempeño para que los gerentes puedan proponer intervenciones que puedan alterar significativamente la productividad y el desempeño ejecutivo. En cuanto a la justificación social, porque para lograr con éxito las metas y objetivos trazados por cualquier corporación municipal, es necesario recurrir a una variedad de estrategias diseñadas para asegurar que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones asignadas y actividades en un ambiente organizacional, condiciones óptimas y adecuadas para asegurar que las dependencias municipales alcancen los objetivos que se han propuesto y las necesidades básicas para comprender las decisiones a fin de poder satisfacer sus necesidades personales y profesionales.

En ese contexto, para este estudio se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022. Además, se propuso los objetivos específicos: a) Determinar la relación entre la dimensión ambiental y el desempeño laboral, b) Determinar la relación entre la dimensión motivación y pertenencia y el desempeño laboral c) Determinar la relación entre la dimensión gestión de recursos humanos y el desempeño laboral d) Determinar la relación entre la dimensión desarrollo profesional y el desempeño laboral y e) Determinar la relación entre la dimensión dirección y liderazgo y el desempeño laboral.

En referencia a la hipótesis general: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022. Además, se propuso las hipótesis específicas siguientes: a) Existe relación entre la dimensión ambiental y el desempeño laboral, b) Existe

relación entre la dimensión motivación y pertenencia y el desempeño laboral, c) Existe relación entre la dimensión gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores, d) Existe relación entre la dimensión desarrollo profesional y el desempeño, e) Existe relación entre la dimensión dirección y liderazgo y el desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Este capítulo se constituye de dos etapas, la primera etapa es una explicación de los antecedentes de las variables de investigación, y la segunda etapa es una especificación de las bases teóricas que sustentan el presente trabajo.

En los antecedentes internacional se consideró a Mukda y Patima (2020), llegando a la conclusión que la relación entre clima organizacional y organización de aprendizaje es alta según los datos obtenidos de la correlación de ambas variables, se consideró este antecedente porque tiene relación al estudio de investigación, además da a conocer que los jefes y directivos de las entidades públicas deben prestar atención a la cálida atmósfera institucional.

Por su parte, Mohammed et al. (2020) mostraron un efecto significativo entre capital y desempeño laboral, concluyendo que es importante que los gestores municipales puedan alinearse con los planes de desarrollo urbano y de servicios para el crecimiento económico, considerado en este contexto porque sabemos que si hay influencia y relación entre sus variables y podemos decir que las entidades públicas crean mejores condiciones de trabajo para que los empleados estén más comprometidos es muy importante.

De igual forma, Rodríguez (2019) encontró que el 78% de los empleados afirma que el clima organizacional es crítico para el desempeño de los colaboradores, pues si los empleados son capaces de desempeñar sus funciones de manera más efectiva en un ambiente afable, sobre sus funciones en el trabajo, el 71 % de los empleados lo hacen. No satisface con el requisito profesional del puesto y tienen dificultad en el logro de sus objetivos. Ultimando que el clima organizacional tiene un efecto positivo en el desempeño laboral del personal en las instituciones públicas antes mencionadas. Este antecedente es relevante porque el estudio es similar al trabajo a realizar, y además considera que un buen clima organizacional se traduce en un mejor desempeño en las entidades públicas, traduciéndose en un aumento de la productividad, una mejor relación con el entorno del empleado, una mejor actitud hacia el trabajo.

Asimismo, Marín et al. (2019) encontraron una alta correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados, concluyendo que incluso las entidades públicas deben trabajar y combinar todas las deseables

situaciones para crear un buen ambiente de trabajo, por lo que se puede enfatizar que vale la pena mencionar que el público las entidades deben reformular sus lineamientos institucionales, en los cuales se desarrollen políticas organizacionales a través de incentivos y reconocimientos a los trabajadores y su esfuerzo para el desempeño de sus actividades cotidianas.

Finalmente, Ramos et al., (2019) concluyeron que la aplicación mejora el desempeño de los empleados al permitirles brindar atención amigable y de alta calidad, uso seguro, comunicación ágil y oportuna, conservación de recursos, trabajar mejor y la capacidad de lograr objetivos, todo lo cual finalmente conduce a mejoras. Por lo tanto, en la gestión pública, un funcionario se desempeña mejor en el clima organizacional correcto, lo que indica que el clima organizacional incide directamente en el desempeño laboral, y este contexto se considera como contexto porque las variables son un tema muy importante. Mejorar continuamente su entorno para aumentar la productividad, ya que esto puede afectar significativamente el resultado final.

Asimismo, en el contexto nacionales se consideraron a Costa (2021) cuyo resultados demostraron que, si existe una relación significativa entre las variables, indicando una relación positiva altamente directa, llegando a la deducción que se mejoró significativamente el clima organizacional esto se reflejará en el nivel de desempeño laboral, por lo que la conclusión obtenida convalidan la existencia de la relación entre las variables anteriores, esto es relevante porque las variables son fundamentales porque afectan la motivación del trabajador, y además, este contexto servirá como un contexto contra el cual se pueden comparar nuestros resultados.

Por su parte, Soncco (2021) siendo sus resultados que ambas variables son consideradas en un nivel regular, obteniendo como resultado que existe una relación positiva directa moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral, Por lo tanto, es relevante porque unos empleados, colaboradores y/o trabajadores desempeñarán de la mejor manera sus actividades siempre y cuando exista un buen clima laboral.

En ese mismo sentido, Heredia (2021) considera que existe una fuerte correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, $p < 0.05$,

considera que el clima organizacional está relacionado con el desempeño laboral, y es importante comenzar con el fortalecimiento del clima organizacional, porque estos son medios, no muy bueno, en base a esto se puede proponer un plan de mejora.

De igual manera, Arévalo (2021), cuyos resultados arrojaron que las percepciones del desempeño de los colaboradores se expresaron con frecuencia en un 42%, de igual forma las percepciones de los colaboradores administrativos sobre el clima organizacional se expresaron con frecuencia en un 48%, y se encontraron correlaciones entre las variables, existe una alta correlación entre el clima organizacional de las entidades públicas y el desempeño laboral, la conclusión es que se aceptan los supuestos planteados en el estudio, de ahí podemos estar seguros que este contexto es importante ya que se utilizará como medio para discutir los hallazgos.

Por último, los hallazgos de Novoa (2020) encontraron una relación considerable entre el clima organizacional y el desempeño laboral, y el índice de correlación ($r_s = 0.705$) apoya la conclusión de que si mejora el clima organizacional, también lo hace el desempeño laboral, lo cual es porque creen que con suficiente liderazgo, comunicación óptima, suficiente trabajo en equipo y buenos roles, pueden ejecutar y ejecutar bien, y cabe mencionar que la aplicación de programas de mejora del desempeño de los empleados conduce a que ofrezcan atención a la amabilidad y la calidad.

La teoría del clima organizacional de Likert sostiene que las acciones de los subordinados están influenciadas directamente por sus percepciones de cómo actúa la administración, así como por la atmósfera general de la organización. Estas respuestas están determinadas por la percepción, según Likert. Tres tipos de variables definen aspectos de la organización y el clima personal, según Likert. También creía que el entorno general de un lugar de trabajo está influenciado principalmente por el comportamiento de los líderes de alto nivel. El rango de la persona tiene el mayor efecto en este comportamiento. A medida que bajan de rango, su capacidad para influir en los demás disminuye, pero a medida que aumenta el entorno de la organización, también aumenta la influencia de las personas en el comportamiento (Armenteros et al., 2019).

La teoría humanista propuesta por Nicolita (2015) mostró que el clima organizacional está relacionado con la condición humana de los empleados y es el principal órgano productor de sentimientos y emociones, mientras que Lin et al., (2021) argumentan que debido a la proximidad de las personas y su sentido de pertenencia a un grupo social, las estructuras organizacionales deben contextualizar la urgencia de la producción, ya que los elementos técnicos y formales de la producción provienen de la sociología psicológica y conductual. , complementado por cómo responde la organización y cómo los empleados realizan las tareas en el contexto del logro de los objetivos.

La teoría de la Gestalt menciona que la percepción que define una entidad de trabajo está determinada por la suma de sus partes, donde las partes son diferentes del todo, lo que sugiere que cada individuo está listo para integrarse en el lugar de trabajo después de capturar su percepción del lugar de trabajo. Equipos, criterios y su proceso de evaluación en acción (Fainshmidt y Frazier, 2017). Una teoría conocida recientemente como la pirámide de Maslow sustenta la premisa de que el clima organizacional comienza con el comportamiento de las personas basado en la expectativa de que sus necesidades serán satisfechas (Brito-Carrillo et al., 2020). Además, cuestionó la satisfacción que proporciona una relación personal con la organización para la que trabajaba (Chiang et al., 2017).

El presidente del Consejo de Ministros ha señalado que el clima laboral es una valoración global del lugar de trabajo, tanto en sus aspectos tangibles como intangibles. El clima del entorno de trabajo afecta cómo se sienten y se comportan las personas, lo que afecta el desempeño de una organización. El clima puede ser bueno o malo y afectar el progreso de una organización o individuo.

De igual forma, Amir y Ghani (2015) que es la percepción individual y colectiva de una organización por parte de los gerentes, empleados y el público como resultado de sus experiencias e interacciones en su entorno laboral cotidiano, lo que afecta su desempeño. Por su parte, Razmjooei et al. (2018) lo define como cualidad intrínseca eterna en una organización que se deriva de los comportamientos y reglas y regulaciones de los miembros, y es una apreciación acumulativa de las actitudes y comportamientos que interfieren con todos los miembros.

Para Liu et al. (2019) es un método para percibir las relaciones interpersonales entre entidades a partir de los atributos característicos proporcionados por las entidades, seguido de las relaciones interpersonales con los directivos. Asimismo, Ravichandran (2017) afirma que se refiere a los sentimientos e impresiones de un grupo de miembros de una entidad en función de su entorno laboral. Litwin y Stringer (2019) definen el clima organizacional (también conocido como ambiente de trabajo) como la percepción global subjetiva que los empleados se forman sobre su ambiente de trabajo. Esto incluye productividad, satisfacción, desempeño, apoyo, autonomía, políticas, regulaciones, ambiente de trabajo y metas. La medición del clima organizacional puede generar un panorama general para intervenir, mejorar el ambiente de los empleados y planificar estrategias para maximizar las metas organizacionales (Bahrami et al., 2016)

Asimismo, Bolinger et al. (2018) señala que son atributos que asumen las instituciones en beneficio de los trabajadores, velando por su motivación, seguridad, satisfacción, evaluación y lo más importante contribuyendo al eficaz desarrollo de sus funciones, asimismo, los autores Quijas et al. (2019) lo definen como el proceso mediante el cual un colaborador interioriza y reconoce los diversos estímulos que recibe como parte de la organización, con el objetivo de generar sentido en su situación personal y entorno; trabajar en alianza con el medio ambiente se entrelazan.

Es un espacio donde confluyen los miembros de la institución, y de él derivan las condiciones ambientales de cada entidad su dinamismo. Por su parte, Hobbach (2019) lo define como el elemento que motiva a los empleados a alcanzar su máximo potencial en el proceso de consecución de la misión de la entidad, y la definición final es la implementación de la definición propuesta en la Resolución Consultiva °150-2017-SERVIR -PE, mostrando que este es el trabajo de una entidad pública y las formas en que las personas se identifican con las normas, valores y principios estratégicos y sus unidades de comportamiento para lograr la cohesión colectiva del trabajo y el compromiso con la organización.

Según Thiruvankadam y Sampath (2018), señalan que las entidades comportamentales de los miembros dentro de una organización ya no son solo individuos o aspectos independientes, pues sus comportamientos también

dependen de su voluntad y de su sentido de pertenencia a la organización. Definir los componentes y elementos de la estructura organizativa a través de una serie de influencias que adaptan o dominan la estructura social de una entidad (Riego de Dios, 2020).

En cuanto a las dimensiones que componen el clima organizacional están definidas por la Presidencia de Consejo de Ministro (2017) en la RPE N° 150-2017-SERVIR-PE, la cual avala los lineamientos para el proceso de gestión del clima organizacional: Dimensiones ambientales, según la PCM (2017), son los elementos tangibles y normativos que las entidades públicas brindan a sus colaboradores, así mismo, las percepciones sobre la seguridad de las instalaciones y el desempeño laboral, el ambiente de trabajo, el trato entre servidores, la existencia de estereotipos, prejuicios o discriminación.

Dimensión motivación y pertenencia, según PCM (2017), significa que los trabajadores comprenden el objeto de la institución y la capacidad de la institución como entidad pública. Percepciones del trabajo en equipo, contribuciones individuales y grupales a las metas de la organización, orgullo y compromiso, identificación del trabajo, organización del equipo y la visión, misión y valores de la organización.

Según PCM (2017), la dimensión Gestión de Recursos Humanos es un proceso que implica un uso eficaz y eficiente para alcanzar las metas establecidas. Como tal, abarca funciones como planificar, organizar, dirigir y controlar la compensación de los empleados, adquirir, mantener e integrar el desarrollo para lograr objetivos personales, organizacionales y sociales que beneficien a la empresa.

Dimensión desarrollo profesional, Según PCM (2017), este es un proceso continuo caracterizado por el deseo de superación de los empleados. Es decir, a medida que los trabajadores acumulan, enriquecen y mejoran su experiencia, habilidades y relaciones en el trabajo a lo largo del tiempo. A medida que creces como trabajador y como persona, a medida que vas cumpliendo tus anhelos y retos. El desarrollo de carrera es la base para mantener un alto nivel de autoexigencia y promoción laboral. El desarrollo de carrera se define como la etapa donde los empleados están satisfechos y satisfechos con las tareas que realizan para la

empresa y quieren seguir creciendo a través de metas de carrera a corto y largo plazo. Las organizaciones juegan un papel fundamental en este desarrollo.

Dimensión dirección y liderazgo, Según PCM (2017), los gerentes lideran y controlan los atributos del trabajo en equipo, influyendo así en el comportamiento de las personas y equipos para que apoyen voluntariamente al logro de las metas u objetivos institucionales. El gerente de área debe tener habilidades para planificar, organizar, comunicar, motivar, integrar, tomar decisiones, ser ético, tratar con otros gerentes y tener buenas relaciones interpersonales.

Respecto a la conceptualización de desempeño laboral, se consideró la teoría del desempeño laboral, según Hacker (1994), una teoría actualmente prestigiosa y la teoría de la fijación de objetivos, la orientación, el control y la planificación, los estándares y la planificación, etc., se han desarrollado considerando la importancia de los estándares cognitivos relacionados con el comportamiento individual en trabajo en 6 pasos (establecimiento de objetivos, dirección, planificación, toma de decisiones, control ejecutivo y retroalimentación). Los autores argumentan que la comunicación juega un papel importante para guiar a los empleados a tomar medidas o identificar estrategias para lograr objetivos, para lo cual es importante la retroalimentación de las organizaciones (Wushe y Shenje, 2019).

Teoría de la equidad señala que las personas en un entorno laboral diferencian entre las contribuciones que realizan y la compensación que reciben a cambio, y establecen una relación entre el insumo o contribución y la compensación recibida. Hay un proceso de comparación social. El sujeto comparaba las razones que atribuía, compensaba, con las razones que veía en los demás. Este proceso conduce a una percepción de equidad si los individuos perciben que las razones son las mismas, y conduce a una percepción de equidad si las dos razones se consideran significativamente diferentes. Las consecuencias de una falta de equidad son una tensión inducida que empuja a las personas a intentar reducir esta desigualdad, como hace en los casos de disonancia cognitiva. Asume que cuanto mayor es esta tensión, mayor es la desigualdad percibida (Supriadi et al., 2020).

La teoría de Campbell se refiere al nivel de conocimiento procedimental, habilidades y motivación necesarios para establecer el comportamiento de un

individuo (Li et al., 2017). En cuanto a las metas de desempeño, se divide en diferentes áreas, incluyendo las organizaciones, donde los recursos humanos tienen una participación básica, debido a que su naturaleza no los lleva a integrarse y desarrollar estrategias para alcanzar las metas de desempeño. Las organizaciones también ayudan a proporcionar conocimiento y control efectivo sobre las funciones (Sonarita et al., 2019). El siguiente campo son los trabajadores, cuyo desempeño les permite determinar sus propias características y aspiraciones, y si están lo suficientemente aptos para ocupar puestos importantes para mayor beneficio y comodidad (Kumar y Varma, 2021).

El desempeño laboral se ha considerado durante mucho tiempo una piedra angular de la eficiencia y el éxito de la organización, por lo que los gerentes de recursos humanos de hoy no solo están interesados en medirlo, sino también en mejorarlo (Peiró et al., 2021). El desempeño laboral, según Whetten y Cameron (2011), es el resultado de cómo se comportan los trabajadores con respecto a sus actividades laborales, las relaciones con los demás en el trabajo y las tareas que realizan. El desempeño laboral está influenciado por la mediación/regulación del trabajador y la empresa, por lo que es importante que un puesto de trabajo sea estable para que los trabajadores obtengan los mejores beneficios para su puesto en la empresa. Un trabajo estable conduce a un empleado sano, motivado y centrado, que puede mejorar su estatus tanto en la empresa como fuera del trabajo en la sociedad (Chiavenato, 2011).

De acuerdo con el MTPE (2021) en la RDR N° 0083-2021-MTPE/3/19, el desempeño laboral es un conjunto específico de características, que incluyen habilidades, necesidades y comportamientos relacionados con la naturaleza del trabajo y la institución, para producir conductas que tengan un efecto positivo, tener impacto en los resultados y ayudar a lograr las metas de la organización. Por su parte, Berberoglu (2018) lo define como la realización de una jornada de trabajo de desarrollo dentro de la institución por parte de cada colaborador. Asimismo, Setiadi et al., (2020) muestran que debe adaptarse a las necesidades y requisitos para llevar a cabo de manera efectiva una tarea o responsabilidades asignadas por la agencia. Por su parte, Kim et al. (2018) lo describen como un comportamiento observado o comportamiento entre los empleados que contribuye al logro de los

objetivos y puede evaluarse frente a la competencia. Asimismo, Afriyie et al., (2020) describe una gama de habilidades técnicas basadas en el logro de la actividad, cuyos resultados se reflejan en las metas alcanzadas, el potencial de desarrollo, la excelencia y, lo más importante, los aportes de los colaboradores a la organización.

Respecto a las dimensiones de la variable Chiavenato (2011) considera que el desempeño laboral tiene cuatro dimensiones las cuales son: 1) **Dimensión Cumplimiento de los objetivos y tareas** según Chiavenato (2011) precisa que es el valor del nivel de logro alcanzado con respecto a los objetivos y de la realización de tareas asignadas de forma numérica. Asimismo, refiere a la actitud del empleado hacia la innovación para mejorar las actividades/procesos dentro de su ámbito de trabajo, así como su disposición para resolver los problemas que surgen a diario y esforzarse por entregar más de lo esperado y poder cumplir con el objetivo de la entidad (Peyrovi, 2017).

Dimensión Cooperación y trabajo en equipo, según Chiavenato (2011) mide la capacidad del trabajador al realizar tareas en conjunto, busca la obtención de un objetivo y demostrado interés colaborativo con sus compañeros. Además de ser cuidadoso en el desempeño de sus funciones, asimismo, colaborar con sus compañeros de trabajo de manera adecuada y cumpliendo con las normas de trabajo y las horas de trabajo (Haryono et al., 2019). Dimensión “Disciplina laboral, Se observa y mide la forma en que un trabajador utiliza su tiempo, sin pérdida de tiempo. Se considera el comportamiento de los trabajadores, la puntualidad, la comprensión y el recuerdo de la información, el conocimiento de las normas y herramientas internas, así como el uso de la tecnología (Chiavenato, 2011).. Dimensión Superación personal, según Chiavenato (2011) son las aptitudes que demuestra el trabajador con respecto a las limitaciones u oportunidades que tiene el trabajador para mostrar el desempeño de sus funciones y en la cual busque obtener los mejores resultados.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este tipo de análisis corresponde al tipo de investigación básica, porque se basa en investigaciones previas como referencia y su propósito es avanzar en el conocimiento científico. Por lo tanto, con este estudio se pretende contribuir al conocimiento de manera explícita en un municipio provincial de Ucayali ubicando las variables de estudio en un nuevo contexto, esto también servirá de base para otros estudios que traten sobre las mismas variables (Ceroni, 2010).

También, es de enfoque cuantitativo, porque se utilizan datos numéricos, conteos y estadísticas para examinar el comportamiento de los grupos. Las preguntas e hipótesis de investigación se prueban con la recopilación y el análisis de datos, ya que es una ciencia social que examina patrones en grupos utilizando estadísticas, conteos y recopilación de datos (Ortiz et al., 2020).

El estudio es de diseño no experimental, porque debido a que el desempeño o rol del investigador solo implica conseguir y crear información sobre las variables clima organizacional y desempeño laboral, en el sentido de que las variables no se manipulan intencionalmente, ya que los datos son de corte transversal porque fue diseñado para medir la prevalencia de la exposición y/o el resultado en una población específica y en un momento específico (Valderrama, 2019). En cuanto al nivel de estudio se trabajó con el nivel correlacional, el cual este nivel busca relacionar las variables de investigación.

Este estudio se basa en el método deductivo hipotético porque parte de hipótesis y saca conclusiones a través de la deducción. Según (Arias et al., 2022), consiste en un procedimiento que se inicia con un enunciado a modo de hipótesis y se intenta refutar o falsear la hipótesis, a partir de lo cual se debe contrastar la conclusión con los hechos.

3.2. Variables y operacionalización

V1. Clima organizacional

Definición conceptual. Según PCM (2017) son los estilos, políticas y sistemas de los gerentes. Estos son los elementos formales del clima. Los otros factores que afectan las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas en la organización son los elementos informales del clima.

Definición operacional, la variable es cualitativa, ordinal, policotómica, categórica. Asimismo, la variable clima organizacional será medida mediante un cuestionario con 21 preguntas divididos en sus cinco dimensiones con sus respectivos indicadores: ambiente, motivación y sentido de pertinencia, gestión del recurso humano, dimensión desarrollo profesional y dirección y liderazgo (Ver anexo, 4).

Los indicadores de las variables son: la dimensión ambiental, se consideraron cuatro indicadores: distribución del edificio del lugar de trabajo, distribución de equipos y acceso a las TIC, presencia de estándares diferenciados, carga de trabajo), correlación entre la dimensión motivación y significado (considerando cinco indicadores: promoción de la misión institucional, los valores institucionales, las prácticas culturales compartidas, el respeto y la amabilidad, y el respeto a los usuarios), Dimensión de gestión de recursos humanos (esta dimensión considera cinco indicadores: contratos legalmente definidos, compensación, sindicatos, resolución de conflictos, procedimientos administrativos disciplinarios), dimensión de desarrollo profesional (se consideran cuatro indicadores: planes de desarrollo humano, promoción de la innovación y la creatividad, inclusión familiar, promoción y ascenso en los cargos) y la dimensión de gestión y liderazgo (que considera tres indicadores: compromiso con la misión, autoconfianza e integridad personal).

V2. Desempeño laboral

Definición conceptual, Chiavenato (2011) precisa como el desarrollo de cada persona que realiza labores dentro de la organización y debe adecuarse a los requerimientos de la empresa para llevar a cabo las funciones asignadas para lograr los objetivos propuestos de manera eficiente, eficaz y coherente con los éxitos de la organización.

Definición operacional, la variable es cualitativa, ordinal, policotómica, categórica. Asimismo, la variable desempeño laboral fue medida mediante un cuestionario con 20 preguntas divididos en sus cuatro dimensiones con sus respectivos indicadores (Ver anexo, 4).

La variable desempeño laboral tiene 4 dimensiones: superación personal, disciplina laboral, cooperación y trabajo en equipo, y cumplimiento de objetivos y metas. Los tres primeros indicadores miden comportamientos específicos, mientras que la última categoría es una medida de la calidad y el alcance del desempeño laboral del trabajador.

3.3. Población, muestra y muestreo

En cuanto a la población de estudio este fue trabajado con una cantidad de trabajadores de la entidad municipal haciendo un total de 800 personas tal como lo señala la Carta N° 154-2022-MCPC-GAF-SGRH documento remitido por la entidad de estudio (ver anexo 8). Según, Otzen y Manterola (2017) que señala que la población es un conjunto, grupo, objetos con similitudes y que pueden ser medidos.

Criterios de inclusión: personal designado y contratado por la sede central del gobierno local y los contratos entraron en vigencia este año.

Criterios de exclusión. Personal designado y contratado perteneciente a otras entidades públicas. Excepto personal con cualquier tipo de licencia.

La muestra del estudio se tomará la cantidad de contribuyentes, procediendo conforme a la siguiente fórmula (Ventura, 2017):

- Nivel de confiabilidad del 95%. ($Z = 1,96$)
- Margen de error + 5,00%. (e)
- Probabilidad de ocurrencia 50%. (P)
- Tamaño de la población es 2 124 (N)

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$
$$n = \frac{800 * 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)}{(800 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)}$$
$$n = 260$$

En tanto, la muestra de la investigación será de 260 empleados público de la municipalidad.

Una población son todos los individuos que pertenecen a un grupo específico, como todas las personas que viven en Chicago. Una investigación estadística podría centrarse en esta población. El muestreo es el proceso de seleccionar ciertas observaciones de esta población, de acuerdo con un criterio específico. Hay muchos tipos diferentes de muestreo, como el muestreo probabilístico y el aleatorio simple, que se utilizarán para esta investigación.

Una unidad de análisis es cada elemento que compone la población y la muestra. Cabe señalar en la presente investigación se consideró a los trabajadores de la Municipalidad de Ucayali ubicada en la provincia de Ucayali.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Respecto a la técnica, se aplicó la técnica de la encuesta, que según Godínez (2013) señalan que la encuesta permite responder preguntas en términos descriptivos, como relaciones de variables, luego de recolectar información de acuerdo a un sistema de diseño previamente establecido, para asegurar que la información sea obtenida con rigor.

3.4.1. instrumentos

Hernández et al. (2017) sugieren que se utilice un cuestionario para medir todas las variables de un caso, a través de preguntas bien planificadas. El cuestionario se divide en secciones para evaluar diferentes partes de los sujetos de la muestra. En esta investigación, hay dos cuestionarios disponibles con fichas técnicas adjuntas:

Ficha técnica de Clima organizacional:

Nombre: Cuestionario "clima organizacional"

Autor: Cesar Huaman Taricuarima

Dimensiones: D1: ambiente, D2: motivación y pertinencia, D3: gestión del recurso humano, D4: desarrollo profesional y D5: dirección y liderazgo

Baremo: Deficiente [21-49], Regular [50-77], eficiente [78-105]

Escala: Likert

Ficha técnica de Desempeño laboral

Nombre: Cuestionario "Desempeño laboral"

Autor: Cesar Huaman Taricuarima

Dimensión: D1: Cumplimiento de objetivo y tareas, D2: cooperación y trabajo en equipo, D3: disciplina laboral y D4: superación personal

Baremo: Deficiente [20-47] Regular [48-73] y Eficiente [74-100]

Escala: Likert

3.4.2. Validez

Cabe mencionar que la validez de una herramienta se refiere al nivel de medición de la variable que pretende medir (Lamprea y Gómez-Restrepo, 2007). La validez se determinará mediante el discernimiento de expertos que emitirán juicios cuando consideren adecuado el cuestionario.

Entre ellos, en cuanto a la verificación del contenido de los instrumentos, se ha considerado la verificación de tres expertos, los detalles se encuentran en el anexo de este documento, y el formato establecido por la Universidad Cesar Vallejo, además de tener respuesta politómica, el resultado integral es "aplicable", como sigue en la tabla siguiente:

Tabla 1

Validación de juicios de experto

Variables	Nº	Nombre y apellidos	Especialidad	Opinión
V1: clima organizacional	1	Pinchi Fasando, Limber	Dr. Administración	Aplicable
V2: desempeño laboral	2	Ortiz Meza, Walter Cachay	Mg. Gestión Pública	Aplicable
	3	Reyes, Lincon	Mg. Gestión Pública	Aplicable

Nota: Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

3.4.3. Confiabilidad

En esta indagación se determinó la confiabilidad del instrumento, herramienta estadística que utiliza el coeficiente de Alpha Cronbach, requiriendo un solo tratamiento, arrojando un valor entre 1 y 0. Lo mismo se aplicará a las escalas con diferentes valores posibles y se puede usar para determinar la confiabilidad de las escalas cuyas categorías tienen más opciones.

El estudio será medido por una prueba piloto de 40 empleados que determinará la confiabilidad del instrumento.

Tabla 2*Resultado del Alfa de cronbach*

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
V1. Clima organizacional	0.832	21
V2. Desempeño	0.846	20

Nota: elaboración propia

El coeficiente de evaluación del clima organizacional por el cuestionario obtenido por el Alfa de Cronbach es $\alpha=0.832$, y el $\alpha=0.846$ del desempeño laboral, indicando que el grado de la herramienta es “bueno”, es decir confiable. El Anexo 5 proporciona información detallada sobre la confiabilidad de los ítems del cuestionario.

3.5. Procedimientos

Una vez aprobado el estudio, el proyecto de investigación recopiló datos sobre las variables involucradas en el estudio. Primero, se crearon instrumentos de campo para recopilar información de muestras anteriores.

Se solicita a los gerentes, alcaldes y directores de una empresa u organización que accedan a que los trabajadores llenen el cuestionario. El alcalde o los directores tienen que estar de acuerdo porque son los que están a cargo de la empresa. Las autoridades gubernamentales tienen que saber de qué se trata la investigación.

Se utiliza un formulario de Google para recopilar información en un estudio aleatorio simple. Todos los trabajadores en obra tienen la misma oportunidad de ser encuestados, y la información se recopila a través del formulario enviado a los participantes indicando si quieren ser parte del proceso. Los trabajadores están físicamente en el sitio, y se deben respetar todas las medidas de bioseguridad.

Luego de aplicar herramientas de investigación, procesar la información e interpretar los resultados, las respuestas a los cuestionarios virtuales se almacenan en hojas de cálculo de Google Drive, al igual que las respuestas originales. Las hojas de cálculo de Excel se producen de acuerdo con los estándares éticos de los investigadores.

El paso final en el proceso de investigación es redactar la disertación y obtener los comentarios de los asesores de tesis que se solicitaron.

3.6. Método de análisis de análisis

Este es un proceso que incluye la ejecución del programa, y el investigador debe visualizar la información recolectada para lograr las metas propuestas para el estudio (López y Fachelli, 2015). Este estudio aplicará lo siguiente: El análisis descriptivo básico implica calcular medidas simples de composición y distribución variable. En esta encuesta, los datos recopilados en la base de datos se agrupan y presentan en tablas de distribución de frecuencia.

Según el análisis de inferencia de Escofet et al., (2016) incluye determinar qué prueba estadística utilizar, es decir, intenta extrapolar y sacar conclusiones fuera de las condiciones generales del conjunto de datos adquirido. Dado que las variables son cualitativas, se utilizarán pruebas no paramétricas para el análisis inferencial y, nuevamente, los datos se organizan en tablas estadísticas.

Para el análisis anterior se utilizó el software estadístico IBM SPSS Statistic 25, el cual se basa en estadísticas descriptivas e inferenciales y puede generar tablas de comparación, distribuciones de frecuencia y gráficos diseñados para determinar si existe asociación entre las variables en estudio.

3.7. Aspectos éticos

El estudio utilizó datos reales, y se informó a las personas encuestadas sobre los motivos del estudio y la privacidad de su información, siguiendo el principio ético de respeto a las personas. La investigación es 100% auténtica.

La Universidad Cesar Vallejo tiene normas estrictas en materia de ética, y los resultados de los análisis estadísticos deben ser evaluados de acuerdo a esas normas. También se consideró la autoría de la información utilizada en este artículo, según las normas APA, tanto en el análisis como en las citas bibliográficas.

Las identidades de las personas que realizan las encuestas se mantienen en secreto, ya que lo hacen de forma anónima. Los datos se recopilan a través de

encuestas, y la originalidad de este estudio fue verificada por una revisión de Turnitin para mostrar la similitud con otras fuentes de encuestas.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

En cuanto a los resultados descriptivos en relación al objetivo general que busco Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022, en la tabla 3 se detalla los valores alcanzados

Tabla 3

Tabla de frecuencia de la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral.

		Desempeño laboral			
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Clima organizacional	Deficiente	2	2	0	4
		0,8%	0,8%	0,0%	1,5%
	Regular	10	99	48	157
		3,8%	38,1%	18,5%	60,4%
	Eficiente	1	22	76	99
		0,4%	8,5%	29,2%	38,1%
Total		13	123	124	260
		5,0%	47,3%	47,7%	100,0%

Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

Respecto a los resultados obtenidos respecto al objetivo general, en la Tabla 3, se visualiza que un total de 99 trabajadores (38.1%) de una entidad edil percibe que al clima organizacional está en un nivel regular en tanto su desempeño laboral es regular. Por otra parte 76 trabajadores (29.2%) consideran que el clima organizacional es eficiente, por tanto su desempeño laboral es eficiente, finalmente 48 trabajadores señala que el clima organizacional es regular, pero su desempeño es eficiente.

Estos resultados se explican porque se promueven regularmente la misión en la entidad además del desarrollo de prácticas de disciplinar los procedimientos administrativos. Asimismo, en la entidad existe respeto entre socios y usuarios, los colaboradores consideran que el municipio cuenta con normativa culturales que contribuye al clima organizacional y facilita la resolución de conflictos y la capacidad para garantizar el normal desarrollo de las actividades y un buen ambiente laboral. En cuanto a los resultados descriptivos en relación al objetivo específico 1 que busco determinar la relación entre la dimensión ambiente y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022, en la tabla 3 se detalla los valores alcanzados

Tabla 4

Tabla de frecuencia de la dimensión ambiente y la variable desempeño laboral.

		Desempeño laboral			
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Dimensión ambiente	Deficiente	1	8	0	9
		0,4%	3,1%	0,0%	3,5%
	Regular	10	92	61	163
		3,8%	35,4%	23,5%	62,7%
	Eficiente	2	23	63	88
		0,8%	8,8%	24,2%	33,8%
Total	13	123	124	260	
		5,0%	47,3%	47,7%	100,0%

Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

Respecto a los resultados obtenidos respecto al objetivo específico, en la Tabla 4, se visualiza que un total de 92 trabajadores (34,4%) de una entidad edil percibe que la infraestructura de la entidad es señala de manera regular en tanto su desempeño laboral es regular. Por otra parte 63 trabajadores (24,2%) consideran que la dimensión es vista de manera eficiente, por tanto, su desempeño laboral es eficiente, finalmente 61 trabajadores señalan que la dimensión ambiente es vista

de manera es regular, pero su desempeño es eficiente. Según el resultado, según los encuestados, aún falta modernizar la entidad.

En cuanto a los resultados descriptivos en relación al objetivo específico 2 que busco determinar la relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022, en la tabla 3 se detalla los valores alcanzados

Tabla 5

Tabla de frecuencia de la dimensión motivación y la variable desempeño laboral

		Desempeño laboral			
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Dimensión motivación	Deficiente	7	34	5	46
		2,7%	13,1%	1,9%	17,7%
	Regular	5	62	38	105
		1,9%	23,8%	14,6%	40,4%
	Eficiente	1	27	81	109
		0,4%	10,4%	31,2%	41,9%
Total	13	123	124	260	
		5,0%	47,3%	47,7%	100,0%

Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

Respecto a los resultados obtenidos respecto al objetivo específico, en la Tabla 5, se visualiza que un total de 81 trabajadores (31,2%) de una entidad edil percibe que la motivación de la entidad es señala de manera eficiente en tanto su desempeño laboral es eficiente. Por otra parte 62 trabajadores (24,8%) consideran que la dimensión es vista de manera regular, por tanto, su desempeño laboral es regular, finalmente 36 trabajadores señalan que la dimensión motivación es vista de manera es regular, pero su desempeño es eficiente. Es decir que los trabajadores estaban satisfechos con las técnicas de motivación que les brinda la entidad.

En cuanto a los resultados descriptivos en relación al objetivo específico 3 que busco determinar la relación entre la dimensión gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022, en la tabla 3 se detalla los valores alcanzados

Tabla 6

Tabla de frecuencia de la dimensión gestión del recurso humano y la variable desempeño laboral.

		Desempeño laboral			
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Dimensión gestión del recurso humano	Deficiente	4	15	7	26
		1,5%	5,8%	2,7%	10,0%
	Regular	8	91	63	162
		3,1%	35,0%	24,2%	62,3%
	Eficiente	1	17	54	72
		0,4%	6,5%	20,8%	27,7%
	Total	13	123	124	260
5,0%		47,3%	47,7%	100,0%	

Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

Respecto a los resultados obtenidos respecto al objetivo específico, en la Tabla 6, se visualiza que un total de 91 trabajadores (35,2%) de una entidad edil percibe que la gestión del recurso humano en la entidad es señalada de manera regular en tanto su desempeño laboral es regular. Por otra parte 63 trabajadores (24,2%) consideran que la dimensión es vista de manera regular, por tanto, su desempeño laboral es eficiente, finalmente 54 trabajadores señalan que la dimensión es vista de manera es eficiente, en tanto su desempeño es eficiente. Es decir que los procesos respecto a gestión se vienen dando de manera regular.

En cuanto a los resultados descriptivos en relación al objetivo específico 4 que busco determinar la relación entre la dimensión desarrollo profesional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022, en la tabla 6 se detalla los valores alcanzados

Tabla 7

Tabla de frecuencia de la dimensión desarrollo profesional y la variable desempeño laboral.

		Desempeño laboral			
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Dimensión desarrollo profesional	Deficiente	2	5	1	8
		0,8%	1,9%	0,4%	3,1%
	Regular	10	93	45	148
		3,8%	35,8%	17,3%	56,9%
	Eficiente	1	25	78	104
		0,4%	9,6%	30,0%	40,0%
Total	13	123	124	260	
		5,0%	47,3%	47,7%	100,0%

Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

Respecto a los resultados obtenidos respecto al objetivo específico, en la Tabla 7, se visualiza que un total de 93 trabajadores (35,8%) de una entidad edil percibe que el desarrollo profesional en la entidad es señalado de manera regular en tanto su desempeño laboral es regular. Por otra parte 76 trabajadores (30%) consideran que la dimensión es vista de manera eficiente, por tanto, su desempeño laboral es eficiente, finalmente 45 trabajadores señalan que la dimensión es vista de manera eficiente, pero su desempeño es eficiente, es decir que la mayor parte de los trabajadores se esmeran por desarrollarse profesionalmente.

En cuanto a los resultados descriptivos en relación al objetivo específico 5 que busco determinar la relación entre la dimensión dirección y liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022, en la tabla 8 se detalla los valores alcanzados

Tabla 8

Tabla de frecuencia de la dimensión dirección y liderazgo y la variable desempeño laboral.

		Desempeño laboral			
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Dimensión dirección y liderazgo	Deficiente	3 1,2%	4 1,5%	1 0,4%	8 3,1%
	Regular	7 2,7%	59 22,7%	33 12,7%	99 38,1%
	Eficiente	3 1,2%	60 23,1%	90 34,6%	153 58,8%
	Total	13 5,0%	123 47,3%	124 47,7%	260 100,0%

Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

Respecto a los resultados obtenidos respecto al objetivo específico, en la Tabla 7, se visualiza que un total de 90 trabajadores (34,6%) de una entidad edil percibe que la dirección y liderazgo en la entidad es señalado de manera eficiente en tanto su desempeño laboral es eficiente. Por otra parte 60 trabajadores (23,1%) consideran que la dimensión es vista de manera eficiente, pero su desempeño laboral es regular, asimismo, 59 trabajadores (22,7%) considera que la dimensión es regular y su desempeño es regular, finalmente 33 trabajadores señalan que la dimensión es vista de manera es regular, pero su desempeño es eficiente, es decir que los gerentes lideran y controlan los atributos del trabajo en equipo, influenciando en el comportamiento de los trabajadores para que contribuyan voluntariamente al logro de las metas u objetivos institucionales.

4.2. Resultados inferenciales

Este estudio analizó objetivo general y específica, y después de que las personas respondieron la encuesta, sus resultados se analizaron estadísticamente. Se calculó que los resultados eran significativos y tenían un coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados de la indagación se muestran a continuación.

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1 -Clima organizacional	0,070	260	0,000
Variable 2 -desempeño laboral	0,110	260	0,000

Los datos de las variables Clima organizacional y Desempeño laboral muestran que no siguen una distribución normal. Los datos recopilados en Clima organizacional indican que el valor p es 0,000, que es inferior a 0,05. Los datos del desempeño laboral muestran que el valor p también es 0,000, que también es menor que 0,05. Por lo tanto, en su lugar se utilizaron pruebas no paramétricas, como la prueba de Spearman.

4.2.1. Contrastación de la hipótesis general

Se ha realizado la contrastación de hipótesis general correspondiente a este objetivo, el mismo que se describe a continuación.

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022.

Tabla 10

Significancia y correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral

			Variable clima organizacional	Variable desempeño laboral
Rho de Spearman	Variable clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,469
		Sig. (bilateral)		0,000
	n	260	260	
	Variable desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,469	1,000
Sig. (bilateral)		0,000		
	n	260	260	

Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

La correlación entre el desempeño laboral y el clima organizacional se ha mostrado positiva y fuerte, según la Tabla 10. El valor de Rho de Spearman es 0.469, $p = 0.000$, por lo que se rechaza H_0 y se concluye que existe una relación directa, fuerte entre los dos. Los valores de correlación señalados por Martínez y Campos (2015) también son moderados.

4.2.2. Contrastación de la primera hipótesis específica

En cuanto, a los objetivos específicos se han planteado considerando las dimensiones de la variable clima organizacional, los mismo que se detallan:

H₀: No existe relación entre la dimensión ambiental y el desempeño laboral.

H₁: Existe relación entre la dimensión ambiental y el desempeño laboral.

Tabla 11

Significancia y correlación entre la dimensión ambiente y el desempeño laboral

			Dimensión ambiente	Variable desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión ambiente	Coeficiente de correlación	1,000	0,360
		Sig. (bilateral)		0,000
		n	260	260
	Variable desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,360	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		n	260	260

Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

En cuanto al resultado, se encontró que a medida que disminuye la dimensión ambiental, aumenta el desempeño laboral. Los resultados de la Tabla 11 muestran que el Rho de Spearman es 0,360, $p = 0,000$. Debido a que $p = 0,05$, se rechaza H_0 y se puede decir que existe una correlación positiva entre el desempeño laboral y la dimensión ambiental de un trabajo.

Contrastación de la segunda hipótesis específica

Respecto al segundo objetivo específico fue determinar la motivación y pertinencia. En tanto se realizó la siguiente contrastación:

H₀: No existe relación entre la dimensión motivación y pertenencia y el desempeño laboral.

H₁: Existe relación entre la dimensión motivación y pertenencia y el desempeño laboral.

Tabla 12

Significancia y correlación entra la dimensión motivación y pertinencia y el desempeño laboral

			Dimensión motivación y pertinencia	Variable desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión motivación y pertinencia	Coeficiente de correlación	1,000	0,498
		Sig. (bilateral)		0,000
		n	260	260
	Variable desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,498	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		n	260	260

Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

La Tabla 12 muestra los resultados de Rho a 0,498 (valor p = 0,000), lo que significa que el valor p es inferior al 5 %. Por lo tanto, se rechaza H₀ y se observa que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral. Según Martínez y Campos en (2015) la correlación es positiva y moderada.

Contrastación de la tercera hipótesis

Asimismo, respecto al tercer objetivo específico el mismo como se detalla a continuación:

H₀: No existe relación entre la dimensión gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores.

H₁: Existe relación entre la dimensión gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores

Tabla 13

Significancia y correlación entre la dimensión gestión de recurso humano y del desempeño laboral

			Dimensión gestión de recurso humano	Variable desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión gestión del recurso humano	Coeficiente de correlación	1,000	0,345
		Sig. (bilateral)		0,000
		n	260	260
	Variable desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,345	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		n	260	260

Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

La Tabla 13 muestra los resultados con un valor Rho de 0.345 (p -valor = 0.000), por lo tanto, el p -valor es menor a 0.05% y se rechaza H₀, lo que concluye que existe una relación directa y significativa entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral, los valores de correlación obtenidos según Martínez y Campos (2015) es positivo y moderado.

Contrastación de la cuarta hipótesis

Respecto al cuarto objetivo específico el resultado es como se detalla a continuación:

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión desarrollo profesional y el desempeño laboral de los trabajadores.

H₁: Existe relación entre la dimensión desarrollo profesional y el desempeño laboral de los trabajadores

Tabla 14

Significancia y correlación entre la dimensión desarrollo profesional y del desempeño laboral

			Dimensión desarrollo profesional	Variable desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	1,000	0,456
		Sig. (bilateral)		0,000
		n	260	260
	Variable desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,456	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		n	260	260

Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

En la tabla 14 se muestran los resultados con un valor Rho de 0.456 (p-valor = 0.000), por lo tanto, p-valores menores a 0.05%, se rechazó H₀, donde se concluyó que existe una relación directa y significativa entre la dimensión desarrollo profesional y desempeño laboral, según Martínez y Campos (2015) los valores de correlación obtenidos son moderado y positivo.

Contrastación de la quinta hipótesis

Respecto al cuarto objetivo específico el mismo como se detalla a continuación:

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión dirección y liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores.

H₁: Existe relación entre la dimensión dirección y liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores

Tabla 15

Significancia y correlación entre la dimensión dirección y liderazgo y del desempeño laboral

			Dimensión dirección y liderazgo	Variable desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión dirección y liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	0,298
		Sig. (bilateral)		0,000
		n	260	260
	Variable desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,298	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		n	260	260

Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

En la tabla 15 se muestran los resultados con un valor Rho de 0.298 (p-valor = 0.000), por lo tanto, con un p-valor menor a 0.05% se rechazó H₀, donde se concluyó que existía una relación directa y significativa entre el manejo y las dimensiones liderazgo y Desempeño laboral, el valor de correlación obtenido según Martínez y Campos (2015) es positivo bajo.

V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta la prueba de hipótesis las variables poseen relación de significancia, dando un valor de 0,469, $p = 0,000$. Es decir, existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, de los 99 trabajadores que opinaron que el clima laboral percibido en un nivel regular (38,1%), 76 opinaron que su desempeño laboral también está en el nivel regular. Lo descrito es consistente con los resultados obtenidos por Costa (2021) mostrando una relación directa y altamente positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral, ya que el valor Rho de Spearman es 0.754 y el valor p es 0.001, concluyo que el clima organizacional presenta características objetivas y potencialmente perdurables del espacio de trabajo proporcionado por una organización que pueden influir en el trabajo de los colaboradores, tales como estilos de liderazgo, políticas, comportamiento de las personas, normas y la forma general en que la estructura de la organización se gestiona con la institución.

Asimismo, Rodríguez (2019) afirma que el clima organizacional se correlaciona positivamente con el desempeño laboral del personal de las dependencias públicas, pues obtiene un valor de $r = 0,467$, concluyendo que los colaboradores exhiben ambientes positivos, agradables y comportamientos adecuados y buen desempeño laboral.

Ahora bien, con respecto a la primera meta, los resultados muestran que la correlación positiva entre la dimensión ambiental y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial en Ucayali - 2022 es baja, ya que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,360 con un valor de $p=0,000$, es decir las condiciones de trabajo dentro de la entidad deben ser suficientes para que el personal realice sus tareas de manera óptima y con buen desempeño laboral (Soncco, 2021).

El artículo de Marin et al. (2019) muestra que existe una alta correlación entre el desempeño laboral de los empleados y el clima organizacional en una empresa. Específicamente, el documento establece que las entidades públicas deben crear un buen ambiente de trabajo combinando todas las mejores condiciones, lo que se puede indicar reformulando sus lineamientos institucionales, creando incentivos y reconociendo a los trabajadores por su trabajo cada día. La

correlación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores tiene un valor de p de 0,000, tal como lo afirman Marín et al. (2019).

En cuanto al segundo objetivo específico, los resultados mostraron que el valor del coeficiente de correlación Rho debido a Spearman fue de 0,498 (p -valor = 0,000). En este caso, se puede inferir que con una mejor participación laboral, comunicación y condiciones de trabajo, los trabajadores se sentirán más motivados porque, a través de recompensas económicas, reconocimiento y valores organizacionales, los motivarán y rendirán mejor.

Heredia realizó una encuesta en 2021 que demostró que existe un vínculo entre el desempeño laboral y el clima laboral de un lugar de trabajo, con $p < 0.001$. La encuesta indicó que los trabajadores que perciben su lugar de trabajo como un buen ambiente también estarán más motivados para desempeñarse bien en su trabajo. El clima de una organización puede influir en cómo los empleados ven la empresa para la que trabajan. Como afirma el autor anterior en su estudio, el desempeño de los trabajadores fue bueno al evaluar su trabajo en equipo y sus habilidades, pero aun así pudieron aumentar su eficiencia.

En cuanto al tercer objetivo, los resultados muestran que existe una relación moderadamente positiva entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial en Ucayali - 2022 debido a la determinación del valor del coeficiente de correlación Rho. El valor de Spearman es 0,345 y el valor p es 0,000. En este sentido, a medida que se desarrolla en cierta medida el talento, también lo hace el desempeño laboral.

Arévalo (2021) también cree que una buena gestión de talentos, la mejora de las habilidades de los empleados y un buen liderazgo y gestión pueden ayudar significativamente a mejorar el desempeño de una empresa. Su estudio demostró que si el clima organizacional de una empresa no es bueno, según la significancia de $p_value < 0.005$, entonces el desempeño de los trabajadores de esa empresa también será deficiente. El estudio también mostró que existe una alta correlación entre las variables desempeño laboral y clima organizacional, con $\rho = 0.838$, lo que indica que si el clima es bien manejado, puede ayudar a mejorar significativamente el desempeño de la empresa.

Con respecto al cuarto objetivo, los resultados muestran que, dado que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman se determinó en 0,456, el

valor p fue 0,014, entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022. En tanto, mientras que un trabajador se supere profesionalmente realizará un buen desempeño cumpliendo los objetivos no solo a nivel institucional si no también personal.

Un buen clima de trabajo es importante para el desempeño, como lo señalan Ramos et al. (2019) en su investigación muestra que los trabajadores se desempeñan mejor en un ambiente de trabajo apropiado. Un buen clima puede aumentar la productividad y las ganancias. Mohamed et al. (2020) también sugieren que los colaboradores perciben un buen desarrollo profesional y capacitación en su entorno, lo que puede impactar en su desempeño laboral. Los investigadores encontraron una correlación entre las variables desempeño laboral y compromiso con el lugar de trabajo, $Rho = 0,630$.

Sobre el quinto objetivo específico, los resultados evidencian que, existe una correlación positiva baja entre la dirección y liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022, puesto que se ha determinado un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,298 y un valor p de 0,014. Respecto al resultado, se deduce que los gerentes lideran y controlan los atributos del trabajo en equipo, influenciando en el comportamiento de los trabajadores para que contribuyan voluntariamente al logro de las metas u objetivos institucionales.

En tal sentido sobre la discusión de los resultados se encuentra coincidencia con el trabajo de Novoa (2020) cuyo resultados obtenidos, se encontró relación $r_s = 0.705$ entre el clima organizacional y el desempeño laboral, concluyendo de que cuando aumenta el clima organizacional, también lo hace el desempeño laboral, esto se debe a que creen que, con suficiente liderazgo, comunicación óptima, suficiente trabajo en equipo y buenos roles, se puede ejecutar de mejor manera un plan de mejora respecto al desempeño de los empleados el cual los lleva a brindar una atención amable y de calidad.

Estos resultados son consistentes con los postulados teórico de Liu et al. (2019) quienes señalaron que el clima organizacional es donde trabajas afecta el comportamiento de tus colaboradores, es decir afecta sus actividades y desempeño, y en ese sentido es importante analizar y comprender los factores que afectan el comportamiento de los colaboradores, cómo responden a las

percepciones de sus superiores, el ambiente de trabajo y otros factores que los rodean.

Al respecto Chiang et al. (2017) indico que un buen ambiente de trabajo influye en la competencia entre colegas y desarrolla conductas maduras, comprometiendo a los servidores públicos a rendir cuentas ante la organización, lograr un desempeño eficiente y eficaz, y esforzarse al máximo para satisfacerse a sí mismos, en este sentido, el clima organizacional es uno de los aspectos más delicados y complejos de la gestión de recursos humanos, y su investigación y análisis son cada vez más importante ya que es la forma más efectiva de diagnosticar la satisfacción del talento y su compromiso con una determinada estrategia.

Por su parte, Razmjy et al. (2018) afirman que el clima organizacional se está volviendo cada vez más importante en las instituciones públicas y privadas a medida que la alta dirección se da cuenta de que, más allá de la estrategia operativa, es solo entendiendo y optimizando las relaciones entre la física estructural, interpersonal y laboral para lograr la calidad general de Servicio. Dentro de una organización, esto determinará cómo funciona para lograr las metas institucionales.

Sin embargo, Ravichandran (2017) señaló que tales preocupaciones generalmente se quedan en el papel, ya que los empleados de las instituciones públicas están extremadamente agotados emocionalmente debido a las malas relaciones interpersonales entre colegas, la baja motivación de logro, la baja capacitación, la falta de oportunidades de promoción, los bajos salarios, la logística deficiente para cumplir con las tareas delegadas, infraestructura inadecuada en muchos casos, y en algunos casos gerentes o administradores organizando actividades sociales y de integración entre los trabajadores; sin embargo, estas actividades no son sostenibles y al final quedan en anécdotas para el recuerdo.

Mientras Bolinger et al. (2018) muestran que conocer una organización significa saber dónde se desarrollan las actividades. Este lugar puede ser descrito por el estudio del clima organizacional, el cual es uno de los factores que más influyen en el desempeño de los empleados y en la calidad de los productos o servicios desarrollados por la organización. De igual forma, Thiruvankadam y Sampath (2018) señalaron que la medición del clima organizacional debe medirse

desde la estructura organizacional y la estructura de los grupos humanos, cómo distribuir, y tener una idea más homogénea y un concepto más compacto. Haz la prueba. La estructura de las instituciones públicas democratiza los estratos o dependencias en una u otra área y sobrevive mejor en el clima organizacional.

El COVID-19 ha provocado una pandemia, y las organizaciones deben crear un ambiente favorable en el entorno que les rodea, porque hará que sus trabajadores sean líderes en sus campos y áreas de trabajo. Berberoglu (2018) concuerda con esta afirmación, afirmando que el ambiente de una organización permite que los trabajadores trabajen en conjunto, incluyendo la formación de líderes en sus campos y áreas específicas. Mohammad et al (2020) explican que el desarrollo del capital social dentro de un entorno laboral saludable contribuye a la formación de líderes.

En cuanto a los postulados teóricos del desempeño laboral, Li, et al. (2017) señalan que un liderazgo deficiente puede afectar el desempeño de los empleados. Los jefes que no permiten que sus trabajadores tengan nuevas ideas, no reconocen su arduo trabajo, no permiten que los trabajadores colaboren y no fomentan el trabajo en equipo pueden hacer que los trabajadores se sientan deprimidos y con la moral baja. Un liderazgo deficiente también puede dificultar que los trabajadores completen sus tareas dentro del marco de tiempo asignado y las realicen de manera deficiente. Setiadi et al. (2020) señalan que además del comportamiento de los jefes, las responsabilidades de los empleados también deben tenerse en cuenta al evaluar el desempeño laboral. Ser responsable de completar bien las tareas, a tiempo y realizarlas de manera organizada puede ayudar a mejorar el desempeño dentro de una empresa.

En el de caso de Kumar y Varma (2021) señalaron que el desempeño laboral también debe atender a las responsabilidades de los colaboradores, ya que cumplir con las tareas en los plazos establecidos y ejecutarlas de la mejor manera posible, ya sea de manera organizada, afecta el desempeño, en este sentido, la rendición de cuentas es una parte importante para lograr un mejor desempeño dentro de una empresa.

Por lo tanto, identificar la superposición entre lo planteado anteriormente por los autores y los resultados obtenidos en la encuesta permite identificar la importancia del clima organizacional en el desarrollo funcional y desempeño de los

colaboradores como algo que debe ser evaluado y mejorado permanentemente para que la organización pueda obtener un mejor trabajo y desempeño, que se verá reflejado en las actividades realizadas por los trabajadores en las entidades municipales.

Cabe mencionar que un buen clima organizacional es contar con el recurso humano más activo y dinámico, aportando valor, crecimiento y desarrollo para mejorar el desempeño organizacional, es claro que, sin el recurso humano, cualquier otro activo de la organización es ineficaz, como tampoco lo es. trae los mejores retornos a la organización, por lo que, para lograr un mejor capital humano, debe haber mucha comunicación y fluidez entre la organización y su gerencia para que sus colaboradores estén satisfechos y conformes con el comportamiento gerencial de su organización y den lo mejor de sí posible para lo mejor de la organización.

VI. CONCLUSIONES

Tras un análisis descriptivo y extrapolación de los objetivos planteados en esta encuesta y teniendo en cuenta los resultados obtenidos de los trabajadores de las entidades municipales.

Primera: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en ese contexto, es decir que los factores que determinan el clima organizacional y el desempeño laboral aún no se están cumpliendo de la mejor manera, por lo tanto, cuando percibe un mejor clima, se percibe directamente el mejor desempeño laboral de los colaboradores.

Segunda: Existe relación directa y significativa entre la dimensión ambiente y el desempeño laboral, este resultado es debido a la poca implementación de tecnología e infraestructura para la realización del trabajo en las áreas de la entidad.

Tercera: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión motivación y pertinencia y el desempeño laboral, porque aumenta la estimulación profesional también aumenta el trabajo profesional, y viceversa, reflejado en los participantes institucionales.

Cuarta: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión gestión del recurso humano y el desempeño laboral, a medida que desarrolle el talento humano se desarrolla de una mejor manera el desempeño laboral y viceversa, manifestado en los participantes de la institución

Quinta: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión desarrollo profesional y el desempeño laboral, a medida que mejoran las competencias, también lo hace el compromiso profesional y viceversa, lo que se refleja en los socios de la institución.

Sexta: Existe una relación directa y significativa (ρ de 0.298 y p-valor de 0.000) entre la dimensión dirección y liderazgo y el desempeño laboral, a medida que una buena gestión y un mejor estilo de liderazgo se consigue un mejor desenvolvimiento en sus funciones de los trabajadores de la entidad.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** Se recomienda implementar un plan de trabajo que incluya reuniones, conversatorios, dinámicas, que les permita narrar experiencias, proponer juegos dinámicos, involucrar a los empleados y expresar temas o aspectos que impiden un clima organizacional adecuado para mejorar el desempeño laboral de los empleados.
- Segunda** Se sugiere que las modernizaciones y adquisiciones paso a paso se consideren en el presupuesto anual para mejorar la infraestructura, el equipo y las herramientas técnicas para facilitar el desarrollo funcional de los colaboradores y para simplificar y optimizar la prestación de servicios.
- Tercera** Se sugiere motivar a los empleados a participar activa y continuamente en la toma de decisiones y la planificación de las actividades correspondientes a cada período para mejorar el proceso de ejecución y promover los resultados de la organización.
- Cuarta** Se sugiere ejecutara un examen de desempeño, así como supervisar el desenvolvimiento en las actividades de forma constante con el fin de conocer las dificultades que tienen los trabajadores y cambiarlas por fortalezas para confirmar el logro de las metas y objetivos institucionales trazados.
- Quinta** Se sugiere adecuar programas de capacitación y superación de trayectoria profesional, con el objetivo de enriquecer y fortalecer las habilidades, conocimientos y capacidades de los empleados para garantizar el buen desempeño laboral.
- Sexta** Se sugiere plantear estrategias de liderazgo, y acondicionar en la entidad un buen clima laboral, dando libertad al colaborador, mejorando los lugares físicos, aumentando y motivando el liderazgo en cada uno, para que los direcciona a la excelencia y potencializar el desempeño.

REFERENCIAS

- Afriyie, S., Kong, Y., Lartey, P., Kaodui, L., Bediako, I., Wu, W., & Kyeremateng, P. (2020). Financial performance of hospitals: A critical obligation of corporate governance dimensions. *The International Journal of Health Planning and Management*, 35(6), 1468–1485. <https://doi.org/10.1002/HPM.3049>
- Amir, N., & Ghani, Z. (2015) Influence of organizational climate on disabled job embeddedness. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 202, 242-251. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.08.228>
- Arévalo, E. (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cutervo*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68618>
- Arias, J., Holgado, J. Tun, Tania y Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método Arias para realizar un proyecto de tesis*. Editorial Inudi. Puno
- Armenteros, A. L. I., Esperón, J. M. T., & Pérez, Y. M. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*, 17(4), 562-569. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=92795>
- Bahrami, M., Barati, O., Ghoroghchian, M., Montazer-Alfaraj, R. & Ranjbar, M. (2016). Role of organizational climate in organizational commitment: The case of teaching hospitals. *Osong Public Health and Research Perspectives*, 7(2), 96-100. <http://dx.doi.org/10.1016/j.phrp.2015.11.009>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/S12913-018-3149-Z>
- Bolinger, A. R., Klotz, A. C., & Leavitt, K. (2018). Contributing from inside the outer circle: The identity-based effects of noncore role incumbents on relational

coordination and organizational climate. *Academy of Management Review*, 43(4), 680-703

Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbeláez, D. (2020). Organizational climate and its influence on the performance of employees in a service company. *Information*, 31(1), 141-148. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>

Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México.: Editorial Trillas S.A. <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>

Ceroni Galloso, M. (2010). ¿Investigación básica, aplicada o sólo investigación? *Revista de la sociedad Química del Perú*, 76(1), 5-6. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1810-634X2010000100001&script=sci_arttext

Chen, X., Wei, S., Davison, R. M., & Rice, R. E. (2019). How do enterprise social media affordances affect social network ties and job performance?. *Information Technology & People*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ITP-11-2017-0408/full/html>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1145>

Chiang, M., Gómez, N., & Hidalgo, J. (2017). Job satisfaction of Chi-lean workers. A model of structural equations. *Cuadernos de Administración*, 33(57), 48-60. <http://dx.doi.org/10.25100/cdea.v33i57.4538>

Costa, L. (2021). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa*, 2020. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65543/Costas_CLF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cubero, H., Visbal, E., y Olivar, J. (2017). Propuesta para gestionar cambios de evaluación del desempeño. Caso: Universidad Simón Bolívar. ORBIS -

Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas, 19-34.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7150297>

- Dalal, R. S., Alaybek, B., & Lievens, F. (2020). Within-person job performance variability over short timeframes: Theory, empirical research, and practice. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 421-449. https://ink.library.smu.edu.sg/lkcsb_research/6436/
- Escofet, A., Folgueiras, P., Luna, E. y Palou, B. (2016). Elaboración y validación de un cuestionario para la valoración de proyectos de aprendizaje-servicio. *Revista mexicana de investigación educativa*, 21 (70), 929-949. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662016000300929
- Fainshmidt, S., and Frazier, M. (2017) What facilitates dynamic capabilities? The role of organizational climate for trust. *Long Range Planning*, 50(5), 550-566. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2016.05.005>
- Godínez, V. L. (2013). *Métodos, técnicas e instrumentos de investigación*. Lima, Perú. <https://acortar.link/hW87UY>
- Haryono, S., Ambarwati, Y., & Shamsuri, M. (2019). ¿Do organizational climate and organizational justice enhance job performance through job satisfaction? A study of Indonesian employees. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(1),1-6.
<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/25630/Doorganizational-climate-and-organizational-justice-enhance-job-performance1939-6104-18-1-309.pdf?sequence=1>
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(1), 29-37.
<https://www.redalyc.org/journal/2313/231355465004/231355465004.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2017). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Interamericana, S. A.
<https://www.esup.edu.pe/wp->

content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Las tres rutas de la investigación científica: enfoque cuantitativo, cualitativo y mixto. R. Hernández-Sampieri, & C. Mendoza, *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Heredia, J. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73038>
- Hobbach, C (2019) *Organizational Climate for Creativity: Exploring the Influence of Distinct Types of Individual Differences*. USA. Springer Gable. <https://www.springer.com/gp/book/9783658252403>
- Kim, S., Park, Y., & Headrick, L. (2018). Daily micro-breaks and job performance: General work engagement as a cross-level moderator. *Journal of Applied Psychology, 103*(7), 772.. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fap10000308>
- Kim, S. S., Shin, D., Vough, H. C., Hewlin, P. F., & Vandenberghe, C. (2018). How do callings relate to job performance? The role of organizational commitment and ideological contract fulfillment. *Human Relations, 71*(10), 1319-1347. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0018726717743310>
- Kumar, R. & Varma, K. (2021). Co-Relational Study between Organizational Climate and Job Performance of Private School Teachers. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education, 12*(5), 1673-1675. <https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/2156/1877>
- Lamprea, J. A., & Gómez-Restrepo, C. (2007). Validez en la evaluación de escalas. *Revista Colombiana de psiquiatría, 36*(2), 340-348. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0034-74502007000200013
- Li, L., Ai, H., Gao, L., Zhou, H., Liu, X., Zhang, Z., Sun, T., & Fan, L. (2017). Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses

- in tertiary hospitals: A cross-sectional survey in China. *BMC Health Services Research*, 17(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/S12913-017-2348-3>
- Lin, Y., Chen, L., Zhao, L., & Li, C. (2021). The Interactive Effect of Organizational Identification and Organizational Climate on Employees' Taking Charge Behavior: A Complexity Perspective. *Hindawi*, 20 (21), 1-14. <https://www.hindawi.com/journals/complexity/2021/7040620/reader.html?pdf=https%3A%2F%2Fbrxt.mendeley.com%2Fdocument%2Fcontent%2F5fed70d4ba9-3c71-b673-ab9944593fe>
- Liu, F., Chow, I. H. S., Zhang, J. C., & Huang, M. (2019). Organizational innovation climate and individual innovative behavior: Exploring the moderating effects of psychological ownership and psychological empowerment. *Review of Managerial Science*, 13(4), 771-789. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11846-017-0263-y>
- Litwin, G y Stringer, R. (2019). *Motivation and organizational climate*. (2nd. Edition) Boston, E.E.U.U. Harvard Business School Press. <https://www.worldcat.org/title/motivation-and-organizational-climate-by-george-hlitwin-and-robert-a-stringer-jr/oclc/63579488>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. <https://ddd.uab.cat/record/129382>
- Maia, L. G., & Bastos, A. V. B. (2019). Climbing the ladder of performance: Are psychological contract and organizational commitment steps?. *BAR-Brazilian Administration Review*, 16. <https://www.scielo.br/j/bar/a/PXjQLz5ztxPCFnQz5W37q5Q/?format=html&lang=en>
- Marín, J., Pérez, G., Coria, M., & Márquez, A. (2019). Clima organizacional e incidencia en desempeño laboral para instituto de Educación Superior, Municipio de Tepetlixpa. *Coloquio de Investigación Multidisciplinaria*, 7(1), 275-282. <https://zenodo.org/record/4118950#.X8cKsM1KjIU>
- Mendoza, D (2019) *Desarrollo de la Cultura y clima organizacional en la gestión pública*. Lima. Perú. Escuela Nacional de Administración Pública.

<https://www.enap.edu.pe/desarrollo-de-la-cultura-y-clima-organizacional-en-la-gestion-publica/>

- Mohammad, A., Morteza, A., Somayyeh, Z., y Mansoor, B. (2020). The Role of Social Capital, Commitment, and Organizational Citizenship Behavior in Improving Job Performance. *Revista trimestral de economía y gestión urbanas*, 5(1), 111 - 122.
https://iueam.ir/browse.php?a_id=614&sid=1&slc_lang=en&ftxt=1
- Mukda, K., y Patima, T. (2020). The Relationship between Organizational Climate and Learning Organization of Nakhon Ratchasima City Municipality's Employees. *Revista de Gestión y Desarrollo Universidad Ubon Ratchathani Rajabhat*, 7(1).
<https://so06.tcithaijo.org/index.php/JMDUBRU/article/view/243381>
- Novoa, V. H. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.pe/handle/USANPEDRO/14861>
- Orbe, M., y Ordoñez, C. (2018). Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la Universidad Católica de Cuenca. Extension Cañar. 3c Empresa. *Investigación y Pensamiento Crítico*, 13.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6575264>
- Ortiz, L. E. M., Sánchez, L. M. C., Ferrer, N. J. L., & Cartay, R. (2020). Desarrollo y crecimiento económico: Análisis teórico desde un enfoque cuantitativo. *Revista de ciencias sociales*, 26(1), 233-253.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext&tIng=pt
- Pagliaro, S., Lo Presti, A., Barattucci, M., Giannella, V. A., & Barreto, M. (2018). On the effects of ethical climate (s) on employees' behavior: A social identity approach. *Frontiers in psychology*, 9, 960.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.00960/full>

- Peiró, J. M., Montesa, D., & Soriano, A. (2021). Revisión sistemática de la investigación sobre las relaciones entre el bienestar y desempeño laborales en Iberoamérica. *Anuario Internacional de Revisiones en Psicología*, (1), 95-121.
http://www.revpsy.com/ojs/index.php/Anu_Int_Revis_Psicol/article/view/9
- Peyrovi, H. (2017). Ethical leadership and organizational climate: The experience of iranian nurses. *Iran Red Crescent Med*, 19(4), 2–9.
<https://doi.org/10.5812/ircmj.43554>
- Presidencia de Consejo de Ministros (2017) Guía para la Gestión de! Proceso de Cultura y Clima Organizacional (24 de agosto 2017).
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1347115/Resoluci%C3%B3n%20de%20Presidencia%20Ejecutiva.pdf>
- Quelhas, A. D., Filho, J. R. F., Neto, J. V., & Pereira, V. (2019). Model to measure adherence of culture, climate, and organizational behavior in a construction company. *Journal of Management in Engineering*, 35(4), 05019003.
<https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/%28ASCE%29ME.1943-5479.0000688>
- Ramos, J., Acosta, R., Ramos, K. y Martínez A. (2019), El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018, *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>
- Razmjooei, P., Managheb, S. E., Jahromi, M. R. G., Hosseini, M., & Amiriazadeh, M. (2018). Mediating role of organizational silence in the relationship between organizational climate and job performance. *Amazonia investiga*, 7(12), 72-86. <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/567>
- Ravichandran, A. (2017). *Organizational Climate HRD Climate Job Satisfaction and Its Outcomes: A Conceptual Model*. Fifteenth AIMS International Conference on Management, 78-85.
<http://www.aimsinternational.org/aims15/15ACD/PDF/A193-Final.p>

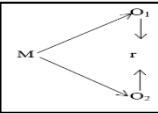
- Rodríguez, T. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal del GADMC Colta*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/5806>
- Srisathan, W. A., Ketkaew, C., & Naruetharadhol, P. (2020). The intervention of organizational sustainability in the effect of organizational culture on open innovation performance: A case of thai and chinese SMEs. *Cogent business & management*, 7(1), 1717408. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2020.1717408>
- Segredo, A., y Pérez, L. (2016). El clima organizacional en el desarrollo de los sistemas organizativos. *Infodir*, 2. <http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200>
- Setiadi, Y., Indradewa, R., & Yanuar, T. Transformational Leadership, Organizational Climate, Job Satisfaction on Team Performance over Retail Store. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(6), 392-398. <http://kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/510/513>
- Sonarita, G., Sudjarwo, S., & Hariri, H. (2019). Relationships between organizational climate and organizational Commitment: A Literature review in the asian context. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 3(4), 2454– 2501. <https://www.rsisinternational.org/journals/ijriss/Digital-Library/volume-3- issue-5/167-171.pdf>
- Soncco, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Sina 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74085/Soncco_AG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Supriadi, S., Minarti, S., Paminto, A., Hidayati, T., & Palutturi, S. (2020). Factors related to nurses job satisfaction and performance at private hospitals in Samarinda City, Indonesia. *Journal of Arts and Humanities*, 9(6), 42–52. <https://doi.org/10.18533/JOURNAL.V9I6.1925>

- Thiruvankadam, T., y Sampath, K. (2018). Organizational Climate for Innovation and Creativity. *Journal of Management Research*, 165-173.
<https://acortar.link/w4ybSe>
- Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial San Marcos EIRLtda. Lima.
http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id_product=211&controller=product
- Viera, P. A. (2018). Ética e investigación. *Boletín Redipe*, 7(2), 122-149.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- Whetten, D., & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de Habilidades Directivas - Octava edición*. México: PEARSON EDUCACIÓN.
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/f12eda1de07b7c59560816f683210111.pdf>
- Wushe, T., & Shenje, J. (2019). An analysis of the relationship between occupational stress and employee job performance in public health care institutions: A case study of public hospitals in Harare. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(21–32).
<https://doi.org/10.4102/SAJHRM.V17I0.1079>
- Yamarú, C., Meriño, V., y Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *EAN*, 5-6.
<http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n84/0120-8160-ean-84-00043.pdf>
- Zela, C (2018). *Modernización de la gestión pública y la calidad de atención al usuario en las municipalidades provinciales de la región Puno – 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15200/Zela_PacoriCarmen_Eliza.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS				
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiental y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación y pertenencia y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre la dimensión desarrollo</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Determinar la relación entre la dimensión ambiental y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022</p> <p>b) Determinar la relación entre la dimensión motivación y pertenencia y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022</p> <p>c) Determinar la relación entre la dimensión gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022</p>	<p>Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a) Existe relación entre la dimensión ambiental y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022</p> <p>b) Existe relación entre la dimensión motivación y pertenencia y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022</p> <p>c) Existe relación entre la dimensión gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022</p> <p>d) Existe relación entre la dimensión desarrollo profesional y el desempeño</p>	Variable 1: clima organizacional				
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos		
	ambiente	<ul style="list-style-type: none"> Disposición arquitectónica del centro de trabajo Disposición equipos y acceso a TIC Existencia de normas diferenciadas - Sobrecarga laboral 	1 – 4	Ordinal Likert 1=Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo	Deficiente [21-49] Regular [50-77] Eficiente [78-105]		
	Motivación y pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> Promoción de la misión institucional Valores institucionales Prácticas culturales les compartidas Respeto y trato cordial - Respeto al usuario 	5 – 9				
	Gestión del recurso humano	<ul style="list-style-type: none"> Contratos definidos de acuerdo con Ley Remuneraciones Sindicalización Capacidad de resolución de conflictos Procesos administrativos disciplinarios 	10 – 14				
Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> Plan de desarrollo de las personas Promoción de la innovación y la creatividad Inclusión de la familia Ascensos y promoción de puestos 	15 – 18					

profesional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022? e) ¿Cuál es la relación entre la dimensión dirección y liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022?	d) Determinar la relación entre la dimensión desarrollo profesional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022 e) Determinar la relación entre la dimensión dirección y liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022	laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022 e) Existe relación entre la dimensión dirección y liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial, Ucayali – 2022	Dirección y liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con la misión • Confianza en sí mismo • Integridad personal 	19 - 21			
			Variable 2: desempeño laboral					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos	
			Cumplimiento de objetivos y tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución de funciones y tareas • Calidad del trabajo • Alcance de objetivos y metas 	1 - 5	Ordinal Muy bajo (1) Bajo (2) Moderado (3) Alto (4) Muy alto (5)	Deficiente [20-47] Regular [48-73] Eficiente [74-100]	
			Cooperación y trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora continua • Comunicación • Participación 	6 - 10			
Disciplina laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo efectivo de trabajo • Conducta 	11 - 15						
Superación personal	<ul style="list-style-type: none"> • Reacción a oportunidades y limitaciones • Acciones a mejorar 	16 - 20						
Tipo y diseño de investigación		Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Método de análisis		
Tipo: Básico. Diseño: No experimental, transversal, correlacional  Donde: M = Muestra O1 = Observación de la V1: clima organizacional O2 = Observación de la V2: desempeño laboral R = Correlación entre dichas variables Método: Hipotético-deductivo.		Población: 800 trabajadores. Muestra: 260 trabajadores. Muestreo: No probabilístico, aleatoria simple		Variable 1: clima organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Variable 2: desempeño laboral Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario		Estadística descriptiva: Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos. Estadística inferencial: Se aplicó la prueba no paramétrica, además se aplicó el estadístico Rho Spearman para determinar la relación de las variables.		

Anexo 2. Matriz de operacionalización

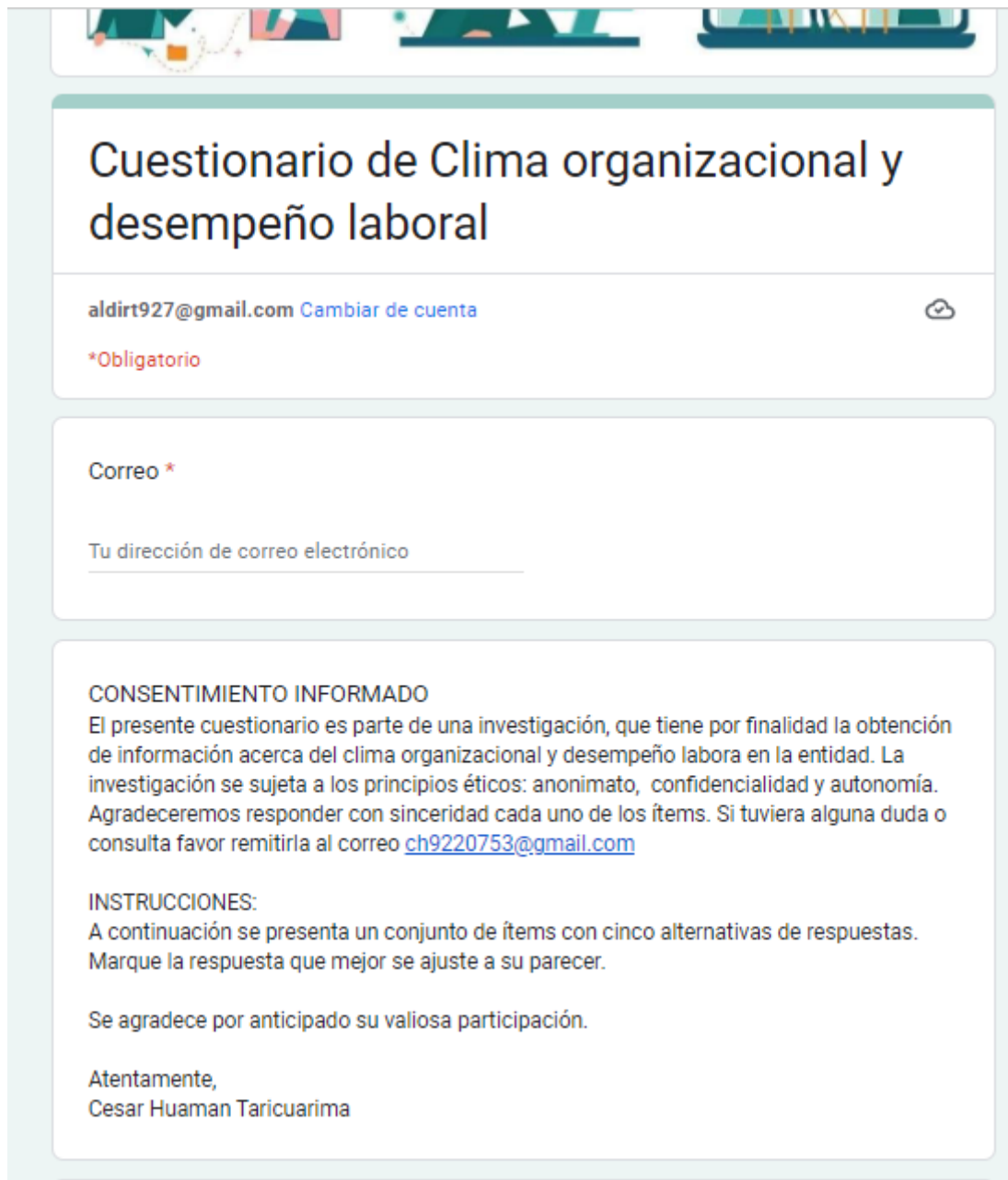
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala	Niveles y rango dimensiones	Niveles y rango variable
CLIMA ORGANIZACIONAL	De acuerdo con la PCM (2017) "el clima organizacional se fundamenta en las percepciones individuales, frecuentemente se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos característicos de la vida en la organización, se refieren a las situaciones actuales dentro de una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral.	Conjunto de actitudes que muestran los trabajadores respecto al Clima Organizacional, al interior de su centro de labores, el cual será medido en la escala de Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo.	ambiente	Disposición arquitectónica del centro de trabajo Disposición equipos y acceso a TIC Existencia de normas diferenciadas - Sobrecarga laboral	1 – 4	Ordinal Likert 1=Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo	Deficiente [4-9] Regular [10-15] Eficiente [16-20]	Deficiente [21-49] Regular [50-77] Eficiente [78-105]
			Motivación y pertenencia	Promoción de la misión institucional Valores institucionales Prácticas culturales les compartidas Respeto y trato cordial - Respeto al usuario	5 – 9		Deficiente [5-12] Regular [13-18] Eficiente [19-25]	
			Gestión del recurso humano	Contratos definidos de acuerdo con Ley Remuneraciones Sindicalización Capacidad de resolución de conflictos Procesos administrativos disciplinarios	10 – 14		Deficiente [5-12] Regular [13-18] Eficiente [19-25]	
			Desarrollo profesional	Plan de desarrollo de las personas Promoción de la innovación y la creatividad Inclusión de la familia Ascensos y promoción de puestos	15 – 18		Deficiente [4-9] Regular [10-15] Eficiente [16-20]	

			Dirección y liderazgo	Compromiso con la misión Confianza en sí mismo Integridad personal	19 - 21		Deficiente [3-7] Regular [8-11] Eficiente [12-15]	
--	--	--	-----------------------	--	---------	--	---	--

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala	Niveles y rango dimensiones	Niveles y rango variable
Desempeño Laboral	Es el desenvolvimiento de cada persona que ejecuta un trabajo en una organización, esta persona deberá estar adecuada a las disposiciones y requerimientos de la organización, de tal forma que pueda responder eficientemente en el cumplimiento y desarrollo de sus funciones, coadyuvando así al logro de los objetivos propuestos por la organización (Chiavenato, 2011)	El desempeño laboral del personal administrativo será medido según sus dimensiones determinadas: cumplimiento de los objetivos y tareas, cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación personal, mediante la aplicación de una encuesta de 20 ítems.	Cumplimiento de objetivos y tareas	Ejecución de funciones y tareas Calidad del trabajo Alcance de objetivos y metas	1 - 5	Ordinal Muy bajo (1) Bajo (2) Moderado (3) Alto (4) Muy alto (5)	Deficiente [5-12]	Deficiente [20-47] Regular [48-73] Eficiente [74-100]
			Cooperación y trabajo en equipo	Mejora continua Comunicación Participación	6 - 10		Deficiente [5-12]	
			Disciplina laboral	Tiempo efectivo de trabajo Conducta	11 - 15		Deficiente [5-12]	
			Superación personal	Reacción a oportunidades y limitaciones Acciones a mejorar	16 - 20		Deficiente [5-12]	
							Regular [13-18]	
							Regular [13-18]	
							Regular [13-18]	
							Regular [13-18]	

							Eficiente [19-25]	
--	--	--	--	--	--	--	----------------------	--

Anexo 3. Instrumentos



The image shows a Google Forms interface for a questionnaire. At the top, there is a decorative banner with colorful geometric shapes. Below the banner, the title of the questionnaire is displayed in a large, bold font. Underneath the title, the sender's email address and a link to change the account are shown. A red asterisk indicates that the following field is mandatory. The field is labeled 'Correo' and contains a placeholder text for an email address. Below the form field, there is a section titled 'CONSENTIMIENTO INFORMADO' followed by a paragraph of text explaining the purpose of the research and the ethical principles it follows. Below this, there is a section titled 'INSTRUCCIONES' with two paragraphs of text. At the bottom of the form, there is a closing message and the name of the researcher.

Cuestionario de Clima organizacional y desempeño laboral

aldirt927@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)

*Obligatorio

Correo *

Tu dirección de correo electrónico

CONSENTIMIENTO INFORMADO
El presente cuestionario es parte de una investigación, que tiene por finalidad la obtención de información acerca del clima organizacional y desempeño laboral en la entidad. La investigación se sujeta a los principios éticos: anonimato, confidencialidad y autonomía. Agradeceremos responder con sinceridad cada uno de los ítems. Si tuviera alguna duda o consulta favor remitirla al correo ch9220753@gmail.com

INSTRUCCIONES:
A continuación se presenta un conjunto de ítems con cinco alternativas de respuestas. Marque la respuesta que mejor se ajuste a su parecer.

Se agradece por anticipado su valiosa participación.

Atentamente,
Cesar Huaman Taricuarima

Link

<https://forms.gle/zEJBMPsXu8Lf536L7>

Cuestionario sobre Clima Organizacional

INSTRUCCIONES:

El propósito de este cuestionario es recolectar información relacionada a cómo usted percibe el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo

Responda a cada aseveración, con sinceridad haciendo uso de la siguiente escala.

- A.** Género: Masculino () Femenino ()
- B.** Edad: 18-29 años () 30- 40 años () 41-50 años () 60 años a más ()
- C.** Estado civil: Soltero(a) () Casado(a)/Unión libre (a) () Separado(a)/ Divorciado () Viudo()
- D.** Nivel educativo: Primario () Secundaria () Técnico () Universitario ()

ESCALA DE VALORACIÓN		VALORACION				
Completamente en desacuerdo		1				
En desacuerdo		2				
Indiferente		3				
De acuerdo		4				
Completamente de acuerdo		5				
N°	Dimensión 1: Ambiente	Valoración				
		1	2	3	4	5
01	Considero que la distribución de los ambientes de la entidad favorece el clima organizacional.					
02	Considero que los servidores de la entidad disponen de equipos modernos y de buen acceso al TIC que favoreciendo el clima organizacional					
03	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.					
04	Considera que existe sobrecarga laboral en la entidad que limita un adecuado clima organizacional					
N°	Dimensión 2: Motivación y sentido de pertinencia					
05	Considera que la entidad estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.					
06	Considera que la entidad dedica tiempo a revisar que se requiere, para mejorar el desempeño de las personas.					
07	Considero que las prácticas culturales compartidas en la entidad favorecen el clima organizacional.					
08	Considero que los servidores son considerados como conocedores de su trabajo y reciben el trato como tal.					
09	Considera que los servidores de la entidad por su desempeño destacado reciben reconocimientos adicionales					
N°	Dimensión 3: Gestión del recurso humano					
10	Considera usted que los beneficios que reciben algunas modalidades contractuales sobre otra merma el clima organizacional.					
11	Considero que en la entidad las remuneraciones son justas de acuerdo con ley y favorecen el clima organizacional.					
12	Considero que contar con más de un sindicato perjudica el buen clima organizacional.					
13	Considero que la capacidad de resolución de conflicto en la entidad favorece el clima organizacional					

14	Considera usted que contar con un buen clima laboral disminuye los procedimientos disciplinarios					
N°	Dimensión 4: Desarrollo profesional					
15	Considero que el Plan de desarrollo de las personas establecido en la entidad favorece el clima organizacional					
16	Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.					
17	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.					
18	Considero que los ascensos y promoción de puestos en la Entidad favorecen el clima organizacional.					
N°	Dimensión 5: Dirección y liderazgo					
19	Considero que el compromiso con la misión por parte de los directivos de la entidad favorece el clima organizacional.					
20	Considero que la confianza que me proporciona el directorio de la Entidad favorece el clima organizacional.					
21	Considero que la integridad personal de los directivos de la entidad favorece el clima organizacional.					

Gracias por tu colaboración

Cuestionario sobre Desempeño Laboral

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. Lea atentamente cada una de las aseveraciones y siguiendo sus propios sentimientos acerca lo que percibe, exprese por favor su grado de satisfacción o insatisfacción. Sea totalmente sincero para contribuir con la investigación.

ESCALA DE VALORACIÓN		VALORACION				
Completamente en desacuerdo		1				
En desacuerdo		2				
Indiferente		3				
De acuerdo		4				
Completamente de acuerdo		5				
N°		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
N°	Dimensión 1: Cumplimiento de objetivos y tareas					
1	Considera que los servidores de la entidad se preocupan por el cumplimiento de metas en los plazos previstos					
2	Considera que los servidores ayudan a superar las dificultades que tiene la entidad para lograr los objetivos					
3	Considera que la mayoría de los servidores alcanza las metas propuestas por la entidad					
4	Considera que hay servidores que trabaja tiempo extra para lograr metas antes de lo previsto					
5	Considera que los servidores se identifican con la misión y visión de la institución					
N°	Dimensión 2: Cooperación y trabajo en equipo					
6	Considera que la entidad estimula a los servidores por los órganos superiores por cierto logros alcanzados					
7	Considera que los órganos superiores toman en cuenta las ideas de los subalternos para la toma de decisiones					
8	Considera que la entidad brinda las mejores condiciones para trabajar en equipo					
9	Cree usted que los servidores se identifican fácilmente con los objetos institucionales					
10	Considera que existe comunicación de manera asertiva en la entidad					
N°	Dimensión 3: Disciplina laboral					
11	Cree usted que los servidores conocen sus funciones contempladas en el MOF					
12	Considera que cada servidor recibe junto a su contrato o designación el reglamento interno de la institución					
13	Considera que los servidores respetan las reglas y políticas de la institución, aún con sus discrepancias					
14	Considera que los servidores de la entidad su respetan su horario laboral con responsabilidad					
15	Considera que la entidad brinda los medios y materiales para que los servidores mejoren su trabajo.					
N°	Dimensión 4: Superación personal					

16	Considera que el salario de los servidores de su área está en el promedio estándar de la escala laboral					
17	Considera que los ingresos de los servidores de la entidad justifican su esfuerzo como profesionales					
18	Considera que los servidores se han mostrado agradecidos por el reconocimiento recibido por la institución					
19	Considera que los servidores muestran mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe por parte de la entidad.					
20	Considera que es frecuente que el servidor refuerce sus conocimientos después de cada capacitación que les brinda la entidad.					

Gracias por tu colaboración

Anexo 4. Certificados de validación

ESCUELA DE POSGRADO SERVICIOS CERO VEINTE								
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Nº		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Ambiente							
1	Considero que la distribución de los ambientes de la entidad favorece el clima organizacional.	X		X		X		
2	Considero que los servidores de la entidad disponen de equipos modernos y de buen acceso al TIC que favoreciendo el clima organizacional	X		X		X		
3	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.	X		X		X		
4	Considera que existe sobrecarga laboral en la entidad que limita un adecuado clima organizacional	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN 2: Motivación y sentido de pertinencia	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Considera que la entidad estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.	X		X		X		
6	Considera que la entidad dedica tiempo a revisar que se requiere, para mejorar el desempeño de las personas.	X		X		X		
7	Considero que las prácticas culturales compartidas en la entidad favorecen el clima organizacional	X		X		X		
8	Considero que los servidores son considerados como conocedores de su trabajo y reciben el trato como tal.	X		X		X		
9	Considera que los servidores de la entidad por su desempeño destacado reciben reconocimientos adicionales	X		X				
Nº	DIMENSIÓN 3: Gestión del recurso humano	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Considera usted que los beneficios que reciben algunas modalidades contractuales sobre otra merma el clima organizacional.	X		X		X		
11	Considero que en la entidad las remuneraciones son justas de acuerdo con ley y favorecen el clima organizacional.	X		X		X		
12	Considero que contar con más de un sindicatos perjudica el buen clima organizacional.	X		X		X		
13	Considero que la capacidad de resolución de conflicto en la entidad favorece el clima organizacional	X		X		X		
14	Considera usted que contar con un buen clima laboral disminuye los procedimientos disciplinarios	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN 4: Desarrollo profesional							
15	Considero que el Plan de desarrollo de las personas establecido en la entidad favorece el clima organizacional	X		X		X		
16	Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.	X		X		X		
17	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.	X		X		X		
18	Considero que los ascensos y promoción de puestos en la Entidad favorecen el clima organizacional.	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN 5: Dirección y liderazgo							
19	Considero que el compromiso con la misión por parte de los directivos de la entidad favorece el clima organizacional.	X		X		X		

20	Considero que la confianza que me proporciona el directorio de la Entidad favorece el clima organizacional.	X		X		X	
21	Considero que la integridad personal de los directivos de la entidad favorece el clima organizacional.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI... CUENTA... CON... SUFICIENCIA... PARA... SER... APLICADO.....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: PINCHÉ FASANANDO LIMPERA DNI: 00031032

Especialidad del validador: Dr. Administración de la Educación

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

13, de MAYO del 2022.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
N°	DIMENSIÓN 1: Cumplimiento de objetivos y tareas							
1	Considera que los servidores de la entidad se preocupan por el cumplimiento de metas en los plazos previstos	X		X		X		
2	Considera que los servidores ayudan a superar las dificultades que tiene la entidad para lograr los objetivos	X		X		X		
3	Considera que la mayoría de los servidores alcanza las metas propuestas por la entidad	X		X		X		
4	Considera que hay servidores que trabaja tiempo extra para lograr metas antes de lo previsto	X		X		X		
5	Considera que los servidores se identifican con la misión y visión de la institución	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 2: Cooperación y trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera que la entidad estimula a los servidores por los órganos superiores por cierto logros alcanzados	X		X		X		
7	Considera que los órganos superiores toman en cuenta las ideas de los subalternos para la toma de decisiones	X		X		X		
8	Considera que la entidad brinda las mejores condiciones para trabajar en equipo	X		X		X		
9	Cree usted que los servidores se identifican fácilmente con los objetos institucionales	X		X		X		
10	Considera que existe comunicación de manera asertiva en la entidad							
N°	DIMENSIÓN 3: Disciplina laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cree usted que los servidores conocen sus funciones contempladas en el MOF	X		X		X		
12	Considera que cada servidor recibe junto a su contrato o designación el reglamento interno de la institución	X		X		X		
13	Considera que los servidores respetan las reglas y políticas de la institución, aún con sus discrepancias	X		X		X		
14	Considera que los servidores de la entidad su respetan su horario laboral con responsabilidad	X		X		X		
15	Considera que la entidad brinda los medios y materiales para que los servidores mejoren su trabajo.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 4: Superación personal							
16	Considera que el salario de los servidores de su área está en el promedio estándar de la escala laboral	X		X		X		
17	Considera que los ingresos de los servidores de la entidad justifican su esfuerzo como profesionales	X		X		X		
18	Considera que los servidores se han mostrado agradecidos por el reconocimiento recibido por la institución	X		X		X		
19	Considera que los servidores muestran mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe por parte de la entidad.	X		X		X		

20	Considera que es frecuente que el servidor refuerce sus conocimientos después de cada capacitación que les brinda la entidad.	X		X		X	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *SI CUENTA CON SUFICIENCIA PARA SER APLICADO*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: *PINOTE FASANANO LIMBER* DNI: *00031032*

Especialidad del validador: *Q.r. Administración de la Educación*

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

13 de *MAYO* del 2022.



Firma del Experto Informante

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Nº	DIMENSIÓN 1: Ambiente							
1	Considero que la distribución de los ambientes de la entidad favorece el clima organizacional.	X		X		X		
2	Considero que los servidores de la entidad disponen de equipos modernos y de buen acceso al TIC que favoreciendo el clima organizacional	X		X		X		
3	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.	X		X		X		
4	Considera que existe sobrecarga laboral en la entidad que limita un adecuado clima organizacional	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN 2: Motivación y sentido de pertinencia							
5	Considera que la entidad estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.	X		X		X		
6	Considera que la entidad dedica tiempo a revisar que se requiere, para mejorar el desempeño de las personas.	X		X		X		
7	Considero que las prácticas culturales compartidas en la entidad favorecen el clima organizacional.	X		X		X		
8	Considero que los servidores son considerados como conocedores de su trabajo y reciben el trato como tal.	X		X		X		
9	Considera que los servidores de la entidad por su desempeño destacado reciben reconocimientos adicionales	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN 3: Gestión del recurso humano							
10	Considera usted que los beneficios que reciben algunas modalidades contractuales sobre otra merma el clima organizacional.	X		X		X		
11	Considero que en la entidad las remuneraciones son justas de acuerdo con ley y favorecen el clima organizacional.	X		X		X		
12	Considero que contar con más de un sindicatos perjudica el buen clima organizacional.	X		X		X		
13	Considero que la capacidad de resolución de conflicto en la entidad favorece el clima organizacional	X		X		X		
14	Considera usted que contar con un buen clima laboral disminuye los procedimientos disciplinarios	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN 4: Desarrollo profesional							
15	Considero que el Plan de desarrollo de las personas establecido en la entidad favorece el clima organizacional	X		X		X		
16	Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.	X		X		X		
17	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.	X		X		X		
18	Considero que los ascensos y promoción de puestos en la Entidad favorecen el clima organizacional.	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN 5: Dirección y liderazgo							
19	Considero que el compromiso con la misión por parte de los directivos de la entidad favorece el clima organizacional.	X		X		X		

20	Considero que la confianza que me proporciona el directorio de la Entidad favorece el clima organizacional.	X		X		X	
21	Considero que la integridad personal de los directivos de la entidad favorece el clima organizacional.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si C.H.E.N.T.P. CON SUFICIENCIA PARA SER APLICADO

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: WALTER ORTIZ MEZA DNI: 00004320

Especialidad del validador: Mg. GESTION PUBLICA

Grupo 13 de Mayo del 2021

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Walter Ortiz Meza

 Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
N°	DIMENSIÓN 1: Cumplimiento de objetivos y tareas							
1	Considera que los servidores de la entidad se preocupan por el cumplimiento de metas en los plazos previstos	X		X		X		
2	Considera que los servidores ayudan a superar las dificultades que tiene la entidad para lograr los objetivos	X		X		X		
3	Considera que la mayoría de los servidores alcanza las metas propuestas por la entidad	X		X		X		
4	Considera que hay servidores que trabaja tiempo extra para lograr metas antes de lo previsto	X		X		X		
5	Considera que los servidores se identifican con la misión y visión de la institución	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 2: Cooperación y trabajo en equipo							
6	Considera que la entidad estimula a los servidores por los órganos superiores por cierto logros alcanzados	X		X		X		
7	Considera que los órganos superiores toman en cuenta las ideas de los subalternos para la toma de decisiones	X		X		X		
8	Considera que la entidad brinda las mejores condiciones para trabajar en equipo	X		X		X		
9	Cree usted que los servidores se identifican fácilmente con los objetos institucionales	X		X		X		
10	Considera que existe comunicación de manera asertiva en la entidad							
N°	DIMENSIÓN 3: Disciplina laboral							
11	Cree usted que los servidores conocen sus funciones contempladas en el MOF	X		X		X		
12	Considera que cada servidor recibe junto a su contrato o designación el reglamento interno de la institución	X		X		X		
13	Considera que los servidores respetan las reglas y políticas de la institución, aún con sus discrepancias	X		X		X		
14	Considera que los servidores de la entidad su respetan su horario laboral con responsabilidad	X		X		X		
15	Considera que la entidad brinda los medios y materiales para que los servidores mejoren su trabajo.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 4: Superación personal							
16	Considera que el salario de los servidores de su área está en el promedio estándar de la escala laboral	X		X		X		
17	Considera que los ingresos de los servidores de la entidad justifican su esfuerzo como profesionales	X		X		X		
18	Considera que los servidores se han mostrado agradecidos por el reconocimiento recibido por la institución	X		X		X		
19	Considera que los servidores muestran mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe por parte de la entidad.	X		X		X		

20	Considera que es frecuente que el servidor refuerce sus conocimientos después de cada capacitación que les brinda la entidad.								
----	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *SI... CUENTA... CON... SUFICIENCIA... PARA... SER... APLICADO...*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: *WALTER ORTIZ HERA* DNI: *00004820*

Especialidad del validador: *Mg. GESTION Pùblico*

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Proceso 13 de *HOYO* del 2022.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
N°	DIMENSIÓN 1: Ambiente							
1	Considero que la distribución de los ambientes de la entidad favorece el clima organizacional.	X		X		X		
2	Considero que los servidores de la entidad disponen de equipos modernos y de buen acceso al TIC que favoreciendo el clima organizacional	X		X		X		
3	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.	X		X		X		
4	Considera que existe sobrecarga laboral en la entidad que limita un adecuado clima organizacional	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 2: Motivación y sentido de pertinencia	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Considera que la entidad estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.	X		X		X		
6	Considera que la entidad dedica tiempo a revisar que se requiere, para mejorar el desempeño de las personas.	X		X		X		
7	Considero que las prácticas culturales compartidas en la entidad favorecen el clima organizacional.	X		X		X		
8	Considero que los servidores son considerados como conocedores de su trabajo y reciben el trato como tal.	X		X		X		
9	Considera que los servidores de la entidad por su desempeño destacado reciben reconocimientos adicionales	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 3: Gestión del recurso humano	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Considera usted que los beneficios que reciben algunas modalidades contractuales sobre otra mema el clima organizacional.	X		X		X		
11	Considero que en la entidad las remuneraciones son justas de acuerdo con ley y favorecen el clima organizacional.	X		X		X		
12	Considero que contar con más de un sindicatos perjudica el buen clima organizacional.	X		X		X		
13	Considero que la capacidad de resolución de conflicto en la entidad favorece el clima organizacional	X		X		X		
14	Considera usted que contar con un buen clima laboral disminuye los procedimientos disciplinarios	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 4: Desarrollo profesional							
15	Considero que el Plan de desarrollo de las personas establecido en la entidad favorece el clima organizacional	X		X		X		
16	Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.	X		X		X		
17	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.	X		X		X		
18	Considero que los ascensos y promoción de puestos en la Entidad favorecen el clima organizacional.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 5: Dirección y liderazgo							
19	Considero que el compromiso con la misión por parte de los directivos de la entidad favorece el clima organizacional.	X		X		X		

20	Considero que la confianza que me proporciona el directorio de la Entidad favorece el clima organizacional.	X		X		X	
21	Considero que la integridad personal de los directivos de la entidad favorece el clima organizacional.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *SI CUENTA CON SUFICIENCIA PARA SER APLICADO*

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: *CACHAY REYES LINCOLN FELIX* DNI: *32403297*

Especialidad del validador: *Mg. GESTIÓN PÚBLICA*

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

13 de *MAYO* del 2022.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
N°	DIMENSIÓN 1: Cumplimiento de objetivos y tareas							
1	Considera que los servidores de la entidad se preocupan por el cumplimiento de metas en los plazos previstos	X		X		X		
2	Considera que los servidores ayudan a superar las dificultades que tiene la entidad para lograr los objetivos	X		X		X		
3	Considera que la mayoría de los servidores alcanza las metas propuestas por la entidad	X		X		X		
4	Considera que hay servidores que trabaja tiempo extra para lograr metas antes de lo previsto	X		X		X		
5	Considera que los servidores se identifican con la misión y visión de la institución	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 2: Cooperación y trabajo en equipo							
6	Considera que la entidad estimula a los servidores por los órganos superiores por cierto logros alcanzados	X		X		X		
7	Considera que los órganos superiores toman en cuenta las ideas de los subalternos para la toma de decisiones	X		X		X		
8	Considera que la entidad brinda las mejores condiciones para trabajar en equipo	X		X		X		
9	Cree usted que los servidores se identifican fácilmente con los objetos institucionales	X		X		X		
10	Considera que existe comunicación de manera asertiva en la entidad							
N°	DIMENSIÓN 3: Disciplina laboral							
11	Cree usted que los servidores conocen sus funciones contempladas en el MOF	X		X		X		
12	Considera que cada servidor recibe junto a su contrato o designación el reglamento interno de la institución	X		X		X		
13	Considera que los servidores respetan las reglas y políticas de la institución, aún con sus discrepancias	X		X		X		
14	Considera que los servidores de la entidad su respetan su horario laboral con responsabilidad	X		X		X		
15	Considera que la entidad brinda los medios y materiales para que los servidores mejoren su trabajo.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 4: Superación personal							
16	Considera que el salario de los servidores de su área está en el promedio estándar de la escala laboral	X		X		X		
17	Considera que los ingresos de los servidores de la entidad justifican su esfuerzo como profesionales	X		X		X		
18	Considera que los servidores se han mostrado agradecidos por el reconocimiento recibido por la institución	X		X		X		
19	Considera que los servidores muestran mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe por parte de la entidad.	X		X		X		

20	Considera que es frecuente que el servidor refuerce sus conocimientos después de cada capacitación que les brinda la entidad.	X		X	X							
----	---	---	--	---	---	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI CUENTA CON SUFICIENCIA PARA SER APLICADO

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: CACHAY REYES LINCOLN TRITA DNI: 32403297

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

13 de Mayo del 2022.


Firma del Experto Informante

Anexo 5. Confiabilidad

Confiabilidad clima organizacional

Sobre la primera variable clima organizacional se ha obtenido un valor de 0,832 para las 21 preguntas planteadas, de la revisión al cuadro 1 se concluye que este instrumento es factible de ser aplicado a la muestra seleccionada. Acto seguido se detalla los resultados por cada una de las preguntas planteadas en el citado cuestionario

Alfa de Cronbach	N de elementos			
0.832	21			
Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1. Considero que la distribución de los ambientes de la entidad favorece el clima organizacional.	72,50	60,564	0,378	0,828
P.2 Considero que los servidores de la entidad disponen de equipos modernos y de buen acceso al TIC que favoreciendo el clima organizacional	72,68	59,148	0,334	0,828
P3. Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.	72,65	59,669	0,272	0,831
P4. Considera que existe sobrecarga laboral en la entidad que limita un adecuado clima organizacional	72,43	62,353	0,098	0,835
P5. Considera que la entidad estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.	72,40	60,605	0,334	0,829

P6. Considera que la entidad dedica tiempo a revisar que se requiere, para mejorar el desempeño de las personas.	73,05	57,433	0,415	0,824
P7. Considero que las prácticas culturales compartidas en la entidad favorecen el clima organizacional.	72,70	57,805	0,519	0,821
P8. Considero que los servidores son considerados como conocedores de su trabajo y reciben el trato como tal.	72,78	56,589	0,431	0,824
P9. Considera que los servidores de la entidad por su desempeño destacado reciben reconocimientos adicionales	73,13	54,163	0,526	0,819
P10. Considera usted que los beneficios que reciben algunas modalidades contractuales sobre otra merma el clima organizacional.	72,73	59,640	0,417	0,826
P11. Considero que en la entidad las remuneraciones son justas de acuerdo con ley y favorecen el clima organizacional.	72,55	61,690	0,151	0,834
P12. Considero que contar con más de un sindicato perjudica el buen clima organizacional.	73,20	60,421	0,146	0,838
P13. Considero que la capacidad de resolución de conflicto en la entidad favorece el clima organizacional	73,50	55,744	0,420	0,825
P14. Considera usted que contar con un buen clima laboral disminuye los procedimientos disciplinarios	73,23	51,256	0,611	0,813

P15. Considero que el Plan de desarrollo de las personas establecido en la entidad favorece el clima organizacional	73,58	55,892	0,482	0,821
P16. Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.	72,35	61,156	0,268	0,830
P17. Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.	73,43	54,302	0,437	0,825
P18. Considero que los ascensos y promoción de puestos en la Entidad favorecen el clima organizacional.	73,13	54,984	0,604	0,815
P19. Considero que el compromiso con la misión por parte de los directivos de la entidad favorece el clima organizacional.	72,80	56,369	0,531	0,819
P20. Considero que la confianza que me proporciona el directorio de la Entidad favorece el clima organizacional.	72,83	57,430	0,481	0,822
P21. Considero que la integridad personal de los directivos de la entidad favorece el clima organizacional.	72,90	57,272	0,512	0,821

Confiabilidad desempeño laboral

En relación a la segunda variable desempeño laboral se ha obtenido un valor de 0,846 para las 20 preguntas planteadas, de la revisión al cuadro 2 se concluye que este instrumento es factible de ser aplicado a la muestra seleccionada. Acto seguido se detalla los resultados por cada una de las preguntas planteadas en el citado cuestionario:

	Alfa de Cronbach	N de elementos		
	0.846	20		
Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1. Considera que los servidores de la entidad se preocupan por el cumplimiento de metas en los plazos previstos	77,38	75,061	0,386	0,841
P2. Considera que los servidores ayudan a superar las dificultades que tiene la entidad para lograr los objetivos	77,20	74,421	0,551	0,837
P3. Considera que la mayoría de los servidores alcanza las metas propuestas por la entidad	77,70	70,472	0,652	0,830
P4. Considera que hay servidores que trabaja tiempo extra para lograr metas antes de lo previsto	77,38	72,753	0,498	0,837
P5. Considera que los servidores se identifican con la misión y visión de la institución	77,08	76,994	0,376	0,843
P6. Considera que la entidad estimula a los servidores por los órganos superiores por cierto logros alcanzados	77,03	77,666	0,246	0,846

P7. Considera que los órganos superiores toman en cuenta las ideas de los subalternos para la toma de decisiones	77,30	76,831	0,292	0,844
P8. Considera que la entidad brinda las mejores condiciones para trabajar en equipo	77,95	70,767	0,498	0,836
P9. Cree usted que los servidores se identifican fácilmente con los objetos institucionales	77,83	74,610	0,226	0,851
P10. Considera que existe comunicación de manera asertiva en la entidad	77,43	70,199	0,673	0,829
P11. Cree usted que los servidores conocen sus funciones contempladas en el MOF	77,38	73,984	0,449	0,839
P12. Considera que cada servidor recibe junto a su contrato o designación el reglamento interno de la institución	77,43	73,892	0,493	0,838
P13. Considera que los servidores respetan las reglas y políticas de la institución, aún con sus discrepancias	78,00	72,000	0,344	0,846
P14. Considera que los servidores de la entidad su respetan su horario laboral con responsabilidad	77,93	71,712	0,406	0,841
P15. Considera que la entidad brinda los medios y materiales para que los servidores mejoren su trabajo.	79,05	70,767	0,395	0,843
P16. Considera que el salario de los servidores de su área está en el promedio estándar de la escala laboral	77,50	71,179	0,621	0,832

P17. Considera que los ingresos de los servidores de la entidad justifican su esfuerzo como profesionales	77,60	73,938	0,385	0,841
P18. Considera que los servidores se han mostrado agradecidos por el reconocimiento recibido por la institución	77,55	71,587	0,637	0,832
P19. Considera que los servidores muestran mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe por parte de la entidad.	77,18	76,353	0,308	0,844
P20. Considera que es frecuente que el servidor refuerce sus conocimientos después de cada capacitación que les brinda la entidad.	78,45	69,074	0,461	0,839

Anexo 7. Base de datos

Variable clima organizacional

Dimensión ambiente				Dimensión motivacion y pertinencia					Dimensión gestión del recurso humano					Dimensión desarrollo profesional				Dimensión dirección y liderazgo		
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
5	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5
4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3
5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	2	1	5	5	5	2	1	5	5	5	5
2	2	5	4	1	1	4	3	2	4	2	5	4	5	2	3	5	4	5	4	4
1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1
4	3	4	2	2	2	2	3	1	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3	3
4	1	4	5	1	2	4	2	2	2	1	1	4	5	4	2	2	2	2	4	4
4	4	3	4	2	3	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	2	5	4	5	4	4	4	5	4	5
3	3	4	3	3	3	3	4	1	3	1	1	3	1	3	3	3	4	3	4	4
3	2	4	2	3	5	4	4	2	3	2	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4
5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	2	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	2	4	4	4	3	3	4	2	4	4	2	4	5	4	3	2	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	4	1	1	2	1	1	5	2	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4
3	1	3	5	2	2	3	2	1	3	2	1	2	5	3	2	2	3	3	3	3
4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	2	3	4	2	4	2	2	4	4	3	3

3	1	4	3	4	4	3	4	1	2	1	2	2	4	4	4	3	3	3	4	2
4	2	5	4	3	3	4	3	2	4	2	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
4	1	2	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4
2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4
2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	4	3	2	2	4	3	4	4
3	2	4	3	4	3	4	2	2	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2
2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4
4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
5	4	4	5	1	1	5	5	4	4	2	3	2	4	4	2	4	5	4	4	4
3	3	2	4	3	2	4	4	5	4	2	2	4	4	5	5	2	4	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	3	3	2	3	1	4	3	2	5	1	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3
3	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	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	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	4	5	5	1	5	5	5	2
3	2	5	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	4	4	4	4	4	4	2	4
1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	5	4	5	4	4	2	4	1	4	3	5	4	2	3	5	4	4	4
1	2	4	4	1	1	4	2	3	2	2	2	2	4	1	1	2	4	4	4	4
4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	2	4	5	5	4	5	3	5	5	5
3	1	2	4	3	2	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
4	4	5	2	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	4	5	1	1	4	4	4	4	5	1	5	5	5	2	4	5	5	5	5
3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	1	4	4	4	5	5	5

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4
1	3	4	4	2	2	2	3	2	3	2	2	4	4	3	2	3	4	4	4	4
2	2	3	4	2	2	3	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4
2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	1	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4
3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4
4	4	2	4	3	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4
2	2	3	4	2	2	2	2	1	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
2	3	3	4	3	2	4	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3
3	2	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3	4
1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	5	3	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2
4	4	5	3	3	5	3	2	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	1
5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	1	2	3	4	4	2	2	1	4	4	4	4	1	1	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	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	3
2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3
4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	5	5	4	4
2	2	5	3	3	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4
4	2	5	4	4	4	3	4	1	5	3	4	3	4	4	4	5	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

2	2	3	4	4	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2
4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3
3	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4
4	2	4	5	4	2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4
5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	1	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4
4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2
4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4
3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	2	2	4	4	5	4	4	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	2	3	2	5	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	2
3	5	5	5	3	5	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	3	1	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	5	1	4	3
4	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	5	2	4	4	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
5	5	5	2	4	4	1	5	4	2	4	2	2	2	5	5	5	4	5	5	5
1	3	2	3	2	2	4	1	2	3	4	4	3	4	4	4	5	3	2	4	4
1	4	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	4	4	2	4	1	2	4	3
5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	5	5	4	4	5	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4

2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4
3	3	4	5	1	2	3	2	2	4	1	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4
4	3	4	4	3	2	3	2	2	3	2	4	5	2	2	3	4	4	3	3	2
4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4
2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	4	3	2	2	2	1	1	4	1	4	2	1	1	2	1	2	2	4	4
2	2	4	2	2	2	4	1	1	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4
4	2	4	4	2	2	4	2	1	2	1	2	4	5	4	1	1	4	2	3	4
2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	1	2	4	2	4	2	4	2	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5
5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
2	2	4	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4
2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4
3	4	4	3	4	2	3	2	2	4	1	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4
3	2	4	3	2	2	4	3	3	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4
5	5	4	2	5	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	5	5	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	2	4	2	4	4	4	3	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4
5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3
5	5	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	5	4	4	2	4	5	4	1	4	4	4
4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	1	2	2	4	2	4	4	4
3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3

4	4	5	2	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4
4	1	4	4	4	2	4	4	1	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	2	3	3	4	4	2	4	2	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4
4	3	4	4	2	2	4	5	2	2	1	5	5	5	4	2	2	5	4	5	4
4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	5	4	3	4	5	4
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	4	5	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	1	4	2	2	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	5	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	2	3	1	1	3	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	3	2	4	4	4	2	4	4	4
3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	2	2	4	1	2	3	2	3
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	2	4	5	5	4	1	3	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
4	4	5	4	4	4	3	4	2	3	4	2	1	1	1	4	1	1	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	2	2	1	1	5	1	3	3	3	3
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	2
4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	3	2	2	4	1	3	3	4	3
4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4

4	5	4	4	4	3	3	4	1	4	5	3	1	3	3	5	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	1	1	1	4	1	2	1	3	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	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	2	5	3	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	2	3	2	2	2
4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
5	4	5	5	5	3	3	4	3	3	5	4	4	1	2	4	4	3	3	3	4
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	3	4	4	4	3	3	3
3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4
4	1	1	4	4	3	3	3	1	3	4	4	4	1	3	4	3	3	4	4	3
4	4	3	4	2	3	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	2	5	4	5	4	4	4	5	4	5
3	3	4	3	3	3	3	4	1	3	1	1	3	1	3	3	3	4	3	4	4
3	2	4	2	3	5	4	4	2	3	2	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4
5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	2	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	2	4	4	4	3	3	4	2	4	4	2	4	5	4	3	2	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	4	1	1	2	1	1	5	2	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4

3	1	3	5	2	2	3	2	1	3	2	1	2	5	3	2	2	3	3	3	3
4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	2	3	4	2	4	2	2	4	4	3	3
3	1	4	3	4	4	3	4	1	2	1	2	2	4	4	4	3	3	3	4	2
4	2	5	4	3	3	4	3	2	4	2	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
4	1	2	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4
2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4
2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	4	3	2	2	4	3	4	4
3	2	4	3	4	3	4	2	2	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2
2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4
4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
5	4	4	5	1	1	5	5	4	4	2	3	2	4	4	2	4	5	4	4	4
3	3	2	4	3	2	4	4	5	4	2	2	4	4	5	5	2	4	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	3	3	2	3	1	4	3	2	5	1	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3
3	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	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	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	4	5	5	1	5	5	5	2
3	2	5	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	4	4	4	4	4	4	2	4

1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	5	4	5	4	4	2	4	1	4	3	5	4	2	3	5	4	4	4
1	2	4	4	1	1	4	2	3	2	2	2	2	4	1	1	2	4	4	4	4
4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	2	4	5	5	4	5	3	5	5	5
3	1	2	4	3	2	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
4	4	5	2	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	4	5	1	1	4	4	4	5	1	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5
3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	1	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4
1	3	4	4	2	2	2	3	2	3	2	2	4	4	3	2	3	4	4	4	4
2	2	3	4	2	2	3	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4
2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	1	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4
3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4
4	4	2	4	3	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4
2	2	3	4	2	2	2	2	1	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
2	3	3	4	3	2	4	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3
3	2	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3	4

Variable desempeño laboral

Dimensión de objetivos y tareas					Dimensión cooperación y trabajo en equipo					Dimensión disciplina laboral					Dimensión superación personal				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	2	4	4	3	1	4	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	5
2	3	4	5	5	4	3	4	2	3	1	2	3	4	2	1	1	3	1	3
1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	1	5	1	1	1	1	5	5
2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	2	2	1	2	2	4
3	3	3	4	2	2	1	2	3	2	1	2	4	4	2	2	3	3	3	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
5	2	4	5	4	4	2	3	4	4	2	4	3	4	2	1	2	2	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5
4	4	3	5	3	4	3	2	3	3	2	5	4	3	2	3	3	4	3	3
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
4	3	2	4	4	4	4	2	3	2	4	1	3	4	2	2	2	4	4	4
4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	1	4	4	4
2	4	2	3	2	2	4	4	2	2	2	4	1	2	2	2	1	4	2	1
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	3	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4

4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	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	2	3	2	4	2	2	2	4	4	3	2	1	4	4	4
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2
2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4
2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	3	4	3	2	2	3	2	4
2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	4	4
3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5
4	4	3	4	4	3	3	3	4	1	4	5	4	4	4	2	4	4	5	5
2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	4	3	5	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	5	5	5
3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	1	1	3	2	2	1	3	3	4	2
4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	2	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5
4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	4
3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4
4	4	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4
4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	3	4	4	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4
4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	1	2	5	5	5
2	4	2	5	3	2	4	2	2	5	2	2	3	4	4	4	1	2	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4

3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	4	2	3
3	4	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	2	2	3	4	3
3	1	2	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2
4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3
4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	3
2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	3	3	4	4	4
2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4
4	5	4	4	5	1	3	1	5	3	3	1	1	1	1	1	1	3	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4
5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5
3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	1	2	3	3	3	2	1	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	1	3	5	3	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	3	3	2	2	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	4
5	5	4	5	3	3	3	4	4	5	2	1	3	4	4	2	2	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	2	5	2	5	5	5	4	1	5	3	5	5	2	5	5	5	5
2	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4

2	3	2	4	3	4	4	2	4	4	2	2	4	2	2	3	2	3	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	3	2	3	4	4	4	2	2	4	4	3	2	3	3	4	5
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	1	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
5	3	5	3	5	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	2
3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3
5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	2	5	3	4	2	3	2	2	1	1
1	4	3	4	4	4	3	1	1	1	3	5	3	4	3	4	3	5	3	5
4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	4	2	3	4	4
4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	5
3	4	3	4	4	2	4	2	2	4	2	2	3	4	4	2	2	2	2	4
2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	4	3	4

3	4	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	4	3	4	2	2	2	4	2	3	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	4	2	4	4	1	1	1	1	4	4
4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	1	2	2	4	4	4
4	4	2	4	2	1	2	1	3	1	1	2	3	2	1	2	1	1	2	4
4	4	3	4	4	2	2	4	4	2	2	2	3	4	2	4	2	2	2	4
4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4
2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4
2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	5
4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4
5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	2	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	1	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	1	1	2	4	4	4
4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4
4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	2	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4
4	5	5	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4

4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	3	2	4	4	2	3	3	3	4	4
3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4
5	5	4	5	5	5	5	2	2	5	5	3	1	3	2	4	5	3	5	3
4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2
5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	3	3	3	5	1
5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	1	5	5	5	5	4
5	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	3	5	2	1	4	4	4	5	3
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
5	5	1	1	5	4	5	4	1	4	4	4	3	3	2	4	2	4	5	1
5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	1	3	2	5	5	3	5	2
3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	1	3	3	4	3	3
4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	3	4	5	5	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3
4	5	4	3	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	1	4	4	4	4	3
5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	2	3	3	3	5	1
4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
5	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	1	3	4	4	5	3
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	3	5	4	4	3
5	5	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	3	5	1	5	3	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2
4	4	4	4	4	5	3	2	5	3	4	4	1	1	3	3	3	3	4	3

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	5	5	5	5	5	
3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	5	3	3	5	5	4	5	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	
4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	
3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	5	1	3	4	4	4	4	
4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	
3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	5	5	5	3	2	3	5	3	5	3	
5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	1	5	4	4	4	3	
5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	
5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	5	4	4	3	5	5	5	5	3	
4	3	3	4	5	5	5	2	5	2	4	4	1	1	3	4	5	4	5	1	
3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	4	2	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	4	3	3	5	2	
4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	2	2	1	2	2	4	
3	3	3	4	2	2	1	2	3	2	1	2	4	4	2	2	3	3	3	4	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	
5	2	4	5	4	4	2	3	4	4	2	4	3	4	2	1	2	2	2	1	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	
4	4	3	5	3	4	3	2	3	3	2	5	4	3	2	3	3	4	3	3	
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	
4	3	2	4	4	4	4	2	3	2	4	1	3	4	2	2	2	4	4	4	
4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	

4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	1	4	4	4
2	4	2	3	2	2	4	4	2	2	2	4	1	2	2	2	1	4	2	1
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	3	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	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	2	3	2	4	2	2	2	4	4	3	2	1	4	4	4
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2
2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4
2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	3	4	3	2	2	3	2	4
2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	4	4
3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5
4	4	3	4	4	3	3	3	4	1	4	5	4	4	4	2	4	4	5	5
2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	4	3	5	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	5	5	5
3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	1	1	3	2	2	1	3	3	4	2
4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	2	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5
4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	4
3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4
4	4	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4
4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	3	4	4	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4
4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	1	2	5	5	5
2	4	2	5	3	2	4	2	2	5	2	2	3	4	4	4	1	2	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4
3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	4	2	3
3	4	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	2	2	3	4	3
3	1	2	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2
4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3
4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	3	4
2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	3	3	4	4	4
2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2
2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALDERON PANIAGUA DENNYS GEOVANNI, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una entidad municipal provincial en Ucayali, 2022", cuyo autor es HUAMAN TARICUARIMA CESAR, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 09 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALDERON PANIAGUA DENNYS GEOVANNI DNI: 70082745 ORCID 0000-0002-6569-0634	Firmado digitalmente por: DCALDERONPA el 09-08-2022 23:06:07

Código documento Trilce: TRI - 0406107