



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGIA

TESIS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN  
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
ABANCAY, 2022”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

**CALIDAD DE VIDA, RESIDENCIA Y BIENESTAR PSICOLÓGICO**

PRESENTADO POR:

**ALARCÓN CAÑARI ROSA MILAGROS**

**BARRIOS CCAHUANA ALEXANDRA GABRIELA**

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN  
PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR:

MG. JOSÉ YOMIL PÉREZ GÓMEZ

CÓDIGO ORCID N° 0000-0002-3516-9071

CHINCHA, 2022.

**Asesor**

MG. JOSÉ YOMIL PÉREZ GÓMEZ

**Miembros del jurado**

- Dr. Hernando Martin Campos Martínez
- Dr. Eladio Damián Angulo Altamirano
- Mg. Susana Marleni Atuncar Deza

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo está dedicado a mi familia, que siempre estuvo presente en la elaboración de esta investigación.

**Barrios Ccahuana Alexandra Gabriela**

Esta investigación va dirigida a Dios por ser luz en mi camino y por darme esa fortaleza para alcanzar mis objetivos y por haberme brindando una familia maravillosa, quienes desde el principio creyeron en mí, enseñándome a valorar lo que tengo.

**Alarcón Cañarí Rosa Milagros**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios por darnos la fortaleza necesaria para seguir adelante, su amor incondicional nos ha guiado por el camino correcto, también a nuestra familia que siempre estuvo presente en ese camino de éxito.

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

**Materiales y método:** Se utilizó el tipo básico, enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo – correlacional, de corte transversal y diseño no experimental. Se contó con la participación de una muestra conformada por 200 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, que respondió a la *Escala de Clima Laboral (CL-SPAGSC)* y el Cuestionario de Desempeño Laboral para la medición del clima organizacional y el desempeño laboral, respectivamente.

**Resultados:** En relación al clima organizacional, en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay se evidenció que el 40% muestra un nivel medio de clima organizacional; el 38%, un nivel favorable; y el 2%, un nivel muy favorable. Asimismo, respecto a la variable desempeño laboral, se encontró que el 48% presentó bajo desempeño laboral; el 21%, desempeño laboral medio; y el 31%, alto desempeño laboral.

**Conclusión:** Existe una relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. Presenta una relación  $rho = 0.329$  y un valor de significancia de  $p = 0.000$ .

**Palabras claves:**

Clima organizacional, desempeño laboral, colaboradores municipales.

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the relationship between organizational climate and work performance in collaborators of the Provincial Municipality of Abancay, 2022.

**Materials and methods:** The basic type, quantitative approach, descriptive-correlational, cross-sectional and non-experimental design was used. A sample of 200 collaborators of the Provincial Municipality of Abancay, who responded to the Work Climate Scale (CL-SPAGSC) and the Work Performance Questionnaire for the measurement of organizational climate and work performance, respectively, participated in the study.

**Results:** Regarding organizational climate, 40% of the collaborators of the Provincial Municipality of Abancay showed a medium level of organizational climate; 38%, a favorable level; and 2%, a very favorable level. Likewise, with respect to the work performance variable, it was found that 48% presented low work performance; 21%, medium work performance; and 31%, high work performance.

**Conclusion:** There is a statistically significant relationship between organizational climate and work performance in the collaborators of the Provincial Municipality of Abancay, 2022. It presents a relationship  $\rho = 0.329$  and a significance value of  $p = 0.000$ .

**Key words:**

Organizational climate, work performance, municipal collaborators.

## ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Resumen .....	v
Palabras claves .....	v
Abstract .....	vi
Índice general.....	vii
Indice de figuras y de cuadros .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	12
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
2.1. Descripción del problema.....	14
2.2. Pregunta de investigación general .....	15
2.3. Preguntas de investigación específicas .....	15
2.4. Justificación e Importancia .....	16
2.5. Objetivo general .....	18
2.6. Objetivos específicos .....	18
2.7. Alcances y limitaciones .....	18
III. MARCO TEÓRICO .....	20
3.1. Antecedentes .....	20
3.2. Bases Teóricas .....	24
3.3. Marco conceptual.....	40
IV. METODOLOGÍA.....	43
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	43
4.2. Diseño de Investigación .....	43
4.3. Población – Muestra.....	43
4.4. Hipótesis general y específicas.....	44
4.5. Identificación de variables .....	45
4.6. Operacionalización de variables .....	46
4.7. Recolección de datos .....	48
V. RESULTADOS .....	51
5.1. Presentación de Resultados .....	51
5.2. Interpretación de los Resultados .....	63

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS .....	75
6.1. Análisis descriptivo de los Resultados .....	75
6.2. Comparación de los resultados con el marco teórico.....	76
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	81
ANEXOS .....	89
Anexo 01: Matriz de consistencia.....	90
Anexo 02: Instrumento de medición .....	92
Anexo 03: Ficha de validación de instrumentos de medición .....	95
Anexo 04: Escala de valoración del instrumento.....	101
Anexo 05: Base de datos SPSS.....	102
Anexo 06: Documentos administrativos .....	108
Anexo 07: Informe de turniting al 28% de similitud.....	111



## INDICE DE FIGURAS Y CUADROS

<b>Figura 1:</b> Porcentaje del nivel de clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. ....	51
<b>Figura 2:</b> Porcentaje del nivel de clima organizacional según la dimensión autorrealización en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. ....	52
<b>Figura 3:</b> Porcentaje del nivel de clima organizacional según la dimensión involucramiento laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. ....	53
<b>Figura 4:</b> Porcentaje del nivel de clima organizacional según la dimensión supervisión en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. ....	54
<b>Figura 5:</b> Porcentaje del nivel de clima organizacional según la dimensión comunicación en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. ....	55
<b>Figura 6:</b> Porcentaje del nivel de clima organizacional según la dimensión condiciones laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. ....	56
<b>Figura 7:</b> Porcentaje del nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. ....	57
<b>Figura 8:</b> Porcentaje del nivel de desempeño laboral según la dimensión relación con los superiores en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. ....	58
<b>Figura 9:</b> Porcentaje del nivel de desempeño laboral según la dimensión condiciones físicas en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. ....	59
<b>Figura 10:</b> Porcentaje del nivel de desempeño laboral según la dimensión participación en decisiones en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. ....	60
<b>Figura 11:</b> Porcentaje del nivel de desempeño laboral según la dimensión desempeño en el trabajo de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. ....	61
<b>Figura 12:</b> Porcentaje del nivel de desempeño laboral según la dimensión reconocimiento de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. ....	62

## INDICE DE CUADROS

<b>Cuadro 1:</b> Frecuencia y porcentaje del nivel de clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.....	51
<b>Cuadro 2:</b> Frecuencia y porcentaje del nivel de clima organizacional según la dimensión autorrealización en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. ....	52
<b>Cuadro 3:</b> Frecuencia y porcentaje del nivel de clima organizacional según la dimensión involucramiento laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.....	53
<b>Cuadro 4:</b> Frecuencia y porcentaje del nivel de clima organizacional según la dimensión supervisión en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. ....	54
<b>Cuadro 5:</b> Frecuencia y porcentaje del nivel de clima organizacional según la dimensión comunicación en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. ....	55
<b>Cuadro 6:</b> Frecuencia y porcentaje del nivel de clima organizacional según la dimensión condiciones laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.....	56
<b>Cuadro 7:</b> Frecuencia y porcentaje del nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.....	57
<b>Cuadro 8:</b> Frecuencia y porcentaje del nivel de desempeño laboral según la dimensión relación con los superiores en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.....	58
<b>Cuadro 9:</b> Frecuencia y porcentaje del nivel de desempeño laboral según la dimensión condiciones físicas en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. ....	59
<b>Cuadro 10:</b> Frecuencia y porcentaje del nivel de desempeño laboral según la dimensión participación en decisiones en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.....	60
<b>Cuadro 11:</b> Frecuencia y porcentaje del nivel de desempeño laboral según la dimensión desempeño en el trabajo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.....	61

<b>Cuadro 12:</b> Frecuencia y porcentaje del nivel de desempeño laboral según la dimensión reconocimiento en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. ....	62
<b>Cuadro 13:</b> Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov de las variables Clima Organizacional, sus dimensiones, y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. ....	67
<b>Cuadro 14:</b> Correlación de Rho de Spearman entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. ....	68
<b>Cuadro 15:</b> Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión autorrealización del Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. ....	69
<b>Cuadro 16:</b> Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión involucramiento laboral del Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. ....	70
<b>Cuadro 17:</b> Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión supervisión del Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. ....	71
<b>Cuadro 18:</b> Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión comunicación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. ....	72
<b>Cuadro 19:</b> Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión condiciones laborales del Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. ....	74

## I. INTRODUCCIÓN

La globalización ha traído consigo una serie de variaciones sobre la sociedad actual y sus factores implicados, lo que conlleva al afrontamiento de múltiples desafíos que no son ajenos al contexto organizacional, en el que se ha evidenciado una asociación de estas variaciones con la adopción de diferentes herramientas o recursos que han conllevado a la potenciación de competencias en los procesos internos, de innovación tecnológica y de mejoras en la naturaleza y estructura de la organización o entidad.

Dichas variaciones presentan un involucramiento directo de los colaboradores de la organización, puesto que podrían alterar de forma positiva o negativa su desenvolvimiento laboral diario y, por tanto, el clima organizacional ejercido, dada la implicancia de las mismas en el desarrollo de sus funciones. De aquí que, el clima organizacional supone ser un factor de suma importancia en cualquier equipo humano complejo; dicho de otro modo, el clima organizacional es de relevancia para aquellas entidades organizacionales que buscan crecer a nivel competitivo mediante el acercamiento hacia el personal que colabora con ellas, dando mayor realce a su bienestar y motivación, a fin de incrementar los índices de productividad.

Es así que, el clima organizacional determinaría la percepción externa sobre la organización en términos de políticas, procedimientos, rutinas y recompensas, es decir, haría referencia a la eficacia ejercida por la misma, para lo que se tiene en consideración aspectos como la estructura, el estilo de comunicación y consecución de objetivos. De modo que, estos aspectos impactan significativamente sobre el comportamiento de los empleados, con mayor notoriedad en las relaciones interpersonales establecidas y en el desempeño laboral de estos, encontrándose este último íntimamente vinculado a la actitud, la conducta, la motivación y las habilidades del personal, así como al compromiso ejercido por el mismo, lo cual puede ser altamente afectado por el clima organizacional; por ello es válido asumir que el ambiente laboral ejercido configura un factor fundamental sobre el desempeño de sus colaboradores.

Las implicancias del desempeño laboral no se limitan únicamente a las conductas ejercidas por los colaboradores de la empresa, sino que también se ve reflejado en

los resultados obtenidos a partir de dichas conductas, por lo que se configuraría como el valor agregado creado por una serie de conductas de parte de los empleados, quienes se encargan de contribuir a la consecución de metas organizacionales.

En consonancia con lo descrito, el desarrollo del presente estudio resulta ser de suma relevancia, puesto que permitió reconocer el grado de relación existente entre el clima organización y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, lo cual es necesario para una posterior intervención con miras a mejorar la realidad identificada.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción del problema

El ambiente laboral percibido en una empresa señala el desarrollo de un clima organizacional, mismo que se encuentra vinculado a experiencias emocionales en los colaboradores y que surgen como consecuencia de sus percepciones respecto a los diferentes mecanismos involucrados en el manejo y desarrollo de la empresa. Por tanto, el clima organizacional presenta estrecha asociación con las conductas adoptadas por los miembros de una empresa, las cuales configuran de forma conjunta el denominado desempeño laboral, que supone un factor clave para la consecución de las metas organizacionales.

De aquí que, la importancia del clima organizacional radica en su involucramiento sobre procesos efectuados dentro de la organización, tales como la comunicación, la toma de decisiones, la solución de conflictos y la motivación, así como en su incidencia sobre la eficiencia de la empresa y la satisfacción de sus miembros (Iglesias et al., 2020), que se ve reflejada a través del desempeño ejercido por estos, aportando a la verificación del cumplimiento de objetivos planteados con anterioridad, lo cual ha sido un influyente positivo para la búsqueda de mejoras institucionales (Barradas et al., 2021).

En el contexto internacional, se ha encontrado que los niveles de clima organizacional se vinculan significativamente al desempeño laboral de los trabajadores de Afganistán (Luqman et al., 2020), lo cual también es evidenciado en trabajadores públicos de Ecuador (González & Morales, 2020), donde se mostró que la variación en los niveles de la primera variable alteraba los niveles de la segunda. Por otro lado, en Colombia se evidenció niveles medios en la satisfacción de funcionarios públicos respecto al clima laboral percibido (m=143), debido a que se identificó aspectos positivos en la gestión de la entidad y aspectos negativos que afectaban el desempeño laboral diario de los implicados (Bárcenas et al., 2021).

Respecto al entorno nacional, Chagray, Ramos, Neri, Maguiña e Hidalgo (2020) encontró que el 72.5% de colaboradores de una empresa limeña presenta una percepción buena de su clima organizacional y el 82.5% presenta un desempeño laboral valorado como excelente. No obstante, en una empresa de Jaén se registró que el 17% de trabajadores presenta una percepción desfavorable del clima organizacional y el 11%, un nivel desfavorable de desempeño laboral (Barboza et al., 2021), de esta manera se señala que variación de una variable incide en la otra, lo cual también es evidenciado entre los trabajadores administrativos de Ayacucho (Pariona et al., 2021).

En definitiva, tomando como referencia la evidencia científica descrita, se hace evidente la incidencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral ejercido por los colaboradores de una entidad determinada. Es así que, en el entorno local, debido a la inadecuada gestión en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Abancay, sus colaboradores muestran un bajo desempeño laboral, que es identificado mediante falencias en el establecimiento de relaciones interpersonales y en el ejercicio de liderazgo, así como en la motivación percibida, trayendo consigo consecuencias adversas en la consecución de las metas organizacionales preestablecidas. Por ello, es de suma importancia arribar un estudio cuya pretensión radica en la exposición de datos concretos y objetivos que sirvan como punto de partida para la elección de estrategias de intervención para la mejora de los constructos en poblaciones semejantes.

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022?

## **2.3. Preguntas de investigación específicas**

**P.E.1:** ¿Cuál es la relación entre la realización personal del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022?

**P.E.2:** ¿Cuál es la relación entre el involucramiento laboral del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022?

**P.E.3:** ¿Cuál es la relación entre la supervisión del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022?

**P.E.4:** ¿Cuál es la relación entre la comunicación del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022?

**P.E.5:** ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022?

## **2.4. Justificación e Importancia**

### **2.4.1. Justificación**

La justificación de la presente investigación residió en su aportación hacia el marco teórico, práctico y metodológico, la cual emerge en su abordaje de constructos psicológicos de importancia para el desarrollo laboral de la población trabajadora de entidades públicas.

De esta manera, la **justificación teórica** se hizo evidente en la consideración de teorías referentes al clima organizacional y al desempeño laboral. Palma (2004) define el clima laboral como aquella percepción de aspectos asociados al ambiente de trabajo en el que se puede realizar un diagnóstico que conduce a la identificación de acciones optimizadoras del funcionamiento de procesos y resultados organizacionales; mientras que el desempeño laboral es conceptualizado por Sotomayor (2013) como el producto de las habilidades de cada colaborador, así como aquello que le rodea en el entorno laboral, como las condiciones de trabajo, circunstancias y motivaciones que le permiten crear un entorno particular que



conducen a un desempeño valorado positivamente en términos de responsabilidades mixtas y constituye un proceso cíclico.

En lo que respecta a la **justificación práctica**, se reflejó en la necesidad identificada relacionada al conocer la realidad sobre el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral entre los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, con la finalidad posterior de tomar medidas necesarias, para alcanzar su potenciación y mejora en la consecución de resultados.

Por lo que confiere a la **justificación metodológica**, se utilizó dos instrumentos desarrollados en el contexto peruano, que permitió la medición de las variables de estudio. Así, la variable clima organizacional se midió a partir de la escala de Clima Laboral CL-SPC, cuya autoría se debe a Sonia Palma, contando con un total de 50 ítems y una calificación bajo una escala Likert, además de presentar una validez y confiabilidad aceptable para su administración. Por otro lado, el desempeño laboral fue evaluado por medio del Cuestionario de Desempeño Laboral de Flor Sotomayor, el cual consta de 23 ítems calificados en una escala Likert, además de contar con una validez y confiabilidad apta para ser empleada con fines investigativos en la población de interés.

#### **2.4.2. Importancia**

La ejecución de la presente investigación fue de relevancia, puesto que pretendió abordar dos constructos fundamentales en el desarrollo de todas las organizaciones, por lo que la administración de los instrumentos considerados y la posterior consecución de información objetiva y confiable permitió conocer la realidad de las variables en la población de funcionarios de una municipalidad. Asimismo, su utilidad reside en ser considerado como punto de partida para la ampliación investigativa futura en los diferentes rubros organizacionales, así como para el establecimiento posterior de recursos estratégicos que permitan la percepción gradual de mejoras en el entorno laboral.

## **2.5. Objetivo general**

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

## **2.6. Objetivos específicos**

**O.E.1:** Establecer la relación entre la realización personal del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

**O.E.2:** Establecer la relación entre el involucramiento laboral del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

**O.E.3:** Establecer la relación entre la supervisión del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

**O.E.4:** Establecer la relación entre la comunicación del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

**O.E.5:** Establecer la relación entre las condiciones laborales del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

## **2.7. Alcances y limitaciones**

### **2.7.1. Alcances**

- **Alcance territorial:** El presente estudio fue desarrollado en la Municipalidad Provincial de Abancay, ubicada en la provincia Abancay y región Apurímac en Perú.
- **Alcance temporal:** El presente estudio se realizó desde enero hasta abril del presente. Los instrumentos fueron aplicados entre 04 y 14 de abril del 2022.

- **Alcance social:** El presente estudio se llevó a cabo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay.

### **2.7.2. Limitaciones**

- La primera dificultad que se tuvo fue el acceso a la población y específicamente a la muestra que vendría a ser nuestro objeto de estudio, dado que la administración de los instrumentos fue presencial, pero se tuvo inconvenientes por los horarios de trabajo, poca pre disposición y desinterés por parte de los trabajadores para el llenado de las encuestas, por ello retrasó la aplicación y en consecuencia la recolección de información.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

Luego de una exhaustiva búsqueda y revisión de fuentes físicas y virtuales, se ha logrado reunir una serie de investigaciones desarrolladas, a nivel internacional y nacional, que guardan estrecha vinculación con las variables de interés en el presente estudio, los cuales brindan valiosos aportes.

##### **Internacionales**

Aguiar (2021) tituló su investigación como “Clima organizacional y desempeño laboral de los funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la zona cinco”, en la que tuvo el objetivo de relacionar el clima organizacional con el desempeño laboral de funcionarios de Ecuador, para lo que se empleó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional, contando con la participación de 95 trabajadores, de los cuales el 49.5% fueron mujeres y el 50.5%, varones, quienes respondieron a un cuestionario utilizado como instrumento de medición, mismo que estuvo compuesto por 22 interrogantes. Los resultados muestran una incidencia directa del clima organizacional con el desempeño laboral, indicando que las variables se correlacionan de forma significativa y positiva.

Centeno y Maradiaga (2021) en su investigación “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la Alcaldía Municipal de San Sebastián de Yali, primer semestre 2020”, tuvieron la finalidad de determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de trabajadores de la Alcaldía Municipal de San Sebastián de Yalí (Nicaragua). Para ello, siguieron un enfoque mixto, alcance descriptivo y corte transversal y se empleó el cuestionario como instrumento para la recolección de datos, que fue administrado a una muestra 20 funcionarios, considerados de una población total de 46 funcionarios. Los resultados señalaron que el clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral de los involucrados.

Morales (2021) realizó una investigación titulada “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo” con el objetivo de determinar la incidencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral de funcionarios públicos, para lo que se tuvo en consideración una metodología de investigación cuantitativa, diseño no experimental y nivel correlacional, para lo que contó con una población y muestra de 116 participantes ( $V = 53.4\%$ ;  $M = 46.6\%$ ), dado que se trabajó con un muestreo censal, además de utilizar el cuestionario como instrumento para medición las variables clima organizacional y desempeño laboral, los cuales permitieron encontrar una relación significativa y directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ( $p = .000$ ;  $rho = .625$ ), es decir, el incremento en los índices de clima organizacional daba lugar al incremento del desempeño laboral.

Tafur (2021) realizó un estudio titulado “Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en el Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza” con la pretensión de identificar la incidencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral de una muestra conformada por 80 trabajadores, para lo que se empleó el muestreo censal, siguiendo un diseño no experimental, nivel correlacional y el uso de cuestionarios para la reunión de datos, mismos que fueron contruidos para fines específicos de la investigación y coadyuvaron a reconocer una correlación no significativa e inversa ( $p = .139$ ;  $rho = -.167$ ) entre las variables de estudio (clima organizacional y desempeño laboral).

Koskei et al. (2021) arribó una investigación titulada “The Effect of Psychological Climate on Employee Performance in Government Ministries, Nandi county, Kenya” con la finalidad de reconocer el grado de incidencia del clima organizacional sobre el desempeño de los empleados del sector público de Kenia, para lo que se contó con una población total de 240 trabajadores de administración pública, de los que se consideró como muestra a 126 ( $V = 53.2\%$ ;  $M = 46.8\%$ ). Asimismo, se trabajó con un diseño no experimental, nivel correlacional, además de la administración de cuestionarios contruidos para fines específicos de la investigación, que conllevaron a obtener

resultados que reconocieron una relación positiva y significativa del clima organizacional sobre el desempeño de los colaboradores en el trabajo.

### **Nacionales**

Najarro (2022) desarrolló una investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí” con la pretensión de establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de una muestra conformada por 43 funcionarios (12 trabajadores de seguridad ciudadana; 15 de parques, jardines y servicios generales; y 16 administrativos), para lo que se contó con una metodología de investigación cuantitativa, nivel correlacional y corte transversal, la cual condujo a la consideración de la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento de recolección de datos, el cual fue construido para fines de la investigación, que permitió la identificación de un nivel prevalentemente medio respecto al clima organizacional en el 72.1% de los participantes, así como un desempeño alto en el 83.7%; además se reconoció una correlación directa y no significativa ( $p = 0.561$ ;  $rho = 0.91$ ) entre las variables de interés, al igual que entre el clima organizacional y las dimensiones productividad ( $p = 0.093$ ;  $rho = 0.260$ ) y eficiencia ( $p = 0,839$ ;  $rho = 0.32$ ); no obstante, se reconoce una relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión eficiencia ( $p = 0,029$ ;  $rho = 0.333$ ) del desempeño laboral.

Requejo (2022) en su estudio “Clima organizacional y desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz” buscó determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de funcionarios, mediante la utilización de un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y corte transversal, en el que participó una muestra constituida por 38 trabajadores, seleccionados a través del muestreo censal, que dieron respuesta a dos cuestionarios empleados para la recolección de datos. Los principales hallazgos señalaron la prevalencia del nivel bajo sobre el clima organizacional en el 68.4% de los participantes, así como un nivel promedio de desempeño laboral en el 39.5%; además, se identificó una relación

significativa y positiva ( $p = .000$ ;  $rho = .69$ ) entre las variables de estudio, lo que significó que la variación del clima organizacional daba lugar a la variación del desempeño laboral en sentido opuesto.

Chavez (2021) tituló su investigación como “Clima organizacional y desempeño laboral en personal administrativo de una municipalidad en el departamento de Arequipa, 2021”, en la que tuvo la finalidad de reconocer el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad, para lo que se contó con una metodología investigativa de enfoque cuantitativo, nivel correlacional-descriptiva y corte transversal, además de la participación de una muestra conformada por 153 funcionarios, seleccionada por medio de un muestreo probabilístico aplicado a una población total de 343 sujetos. Para la recolección de datos se consideraron dos cuestionarios: Clima organizacional – Desempeño laboral. Los hallazgos refirieron un nivel promedio de clima organizacional (20.3%) y un nivel bueno de desempeño laboral (26.8%), ambos casos presentando predominancia en la población femenina; así también, se determinó una relación significativa y directa entre las variables de estudio ( $p = .000$ ;  $rho = .577$ ), lo cual también es notorio en la relación entre las dimensiones comunicación ( $p = .000$ ;  $rho = .482$ ), autonomía ( $p = .000$ ;  $rho = .687$ ) y motivación ( $p = .000$ ;  $rho = .361$ ) del clima organizacional y el desempeño laboral.

La investigación de Mendoza (2021) se tituló “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2021” y tuvo el objetivo de relacionar el clima organizacional con el desempeño laboral de trabajadores públicos. Se trabajó con un enfoque cuantitativo y un nivel de investigación correlacional, empleando el muestreo censal se determinó la participación de 68 sujetos (13 de logística, 13 de administración y finanzas, 7 de presupuesto e inversiones, 3 de contrataciones, 10 de talento humano, 12 de saneamiento predial, y 10 de administración tributaria), mismos que dieron respuesta a un cuestionario estructurado considerado como instrumento de evaluación, el cual dio lugar al reconocimiento de una vinculación significativa y positiva entre los constructos ( $p = .000$ ;  $rho =$

.644), del mismo modo entre la dimensión comunicación del clima organizacional y el desempeño laboral ( $p = .000$ ;  $rho = .577$ ), entre motivación del clima organizacional y el desempeño laboral ( $p = .000$ ;  $rho = .466$ ), y entre el involucramiento laboral del clima organizacional y el desempeño laboral ( $p = .000$ ;  $rho = .540$ ).

El estudio de Parisaca (2021) se tituló “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2019” con la finalidad de delimitar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de 130 funcionarios municipales, mismos que fueron seleccionados a través de un muestreo censal. Se utilizó el diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal, así como la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento de medición, considerando el EDCO (escala de clima organizacional) y el formato de evaluación de competencias (desempeño laboral), los cuales posibilitaron el reconocimiento de un nivel promedio o regular respecto al desempeño laboral (72.3%) y clima organizacional (70%), así como una relación significativa y directa ( $p = .000$ ;  $rho = .426$ ) entre el clima organizacional y el desempeño laboral

## **3.2. Bases Teóricas**

### **3.2.1. Clima Organizacional**

#### **3.2.1.1. Definición**

En términos de Iglesias y Torres (2018), el clima organizacional es uno de los elementos de crucial importancia en los procesos organizativos de gestión, cambio e innovación, dada su influencia sobre los procedimientos y los resultados, lo cual es evidenciado en la calidad de servicio de la entidad, así como en el desarrollo de la misma.

El clima organizacional hace referencia a la metáfora de clima atmosférico que pretende definir un aspecto de relevancia en la gestión de una entidad u organización específica, así como a un



indicador de desempeño en el área de recursos humanos. La metáfora es un recurso discursivo que facilita la comprensión de un fenómeno en particular; de modo que se emplea el término *clima* para señalar el ambiente, la atmósfera o las condiciones socioambientales del contexto en el que se desenvuelve el hombre (Vesga, 2020), el cual, junto a las percepciones de sus trabajadores, constituyen un factor relevante en la dirección de su esfuerzos para alcanzar la mejora continua en el incremento de la productividad (Iglesias & Torres, 2018).

Peña, Díaz y Samaniego (2013, citado en Jijón y Fierro, 2016) sostiene que el clima organizacional incide de forma significativa en el desarrollo motivacional y comportamental de los trabajadores de una entidad determinada, por lo que afecta a su productividad, satisfacción, rotación, etcétera. Por consiguiente, el estudio del clima organizacional conduce a la comprensión de las relaciones laborales, la calidad y eficiencia en el entorno organizacional (Jijón & Fierro, 2016).

Es así que, Patlán (2015) lo define como aquellas percepciones respecto a la política, gestión y procedimientos ejercidos de modo formal e informal en un entorno organizacional, lo cual se vuelve significativo y compartido en coherencia a las interacciones interpersonales evidenciadas (Schneider et al., 2017).

En tanto, Arce (2017, citado en Charry, 2018) concibe el clima organizacional como la percepción proveniente de los miembros de una organización en relación con la gestión estructural y dinámica ejercida, que influye sobre sus niveles de satisfacción y motivación en el desempeño de sus funciones y de permanencia. Por su parte, Gustafson, Pomirleanu y Mariadoss (2018) lo entiende como la percepción sobre la política y la práctica organizacional, el cual crece por medio de las interacciones dadas entre los miembros de la

entidad, del impacto de la estructura organizacional y por la gestión en el número de sus integrantes, según sus interés y objetivos.

De aquí que, el clima organizacional se encuentra sujeto a fluctuaciones que van a depender de la frecuencia y fuerza de las interacciones ejercidas (Gustafson et al., 2018). Por consiguiente, la exigencia de un clima organizacional positivo trae consigo la productividad incrementada de los trabajadores y la satisfacción de los mismos respecto a la labor desempeñada, lo que conlleva a la consecución de los objetivos organizacionales planteados previamente (Navarro y Hernández, 2013, citado en Iglesias y Torres, 2018).

En síntesis, el clima organizacional contempla todas aquellas percepciones provenientes de los colaboradores con relación a la gestión, normativa y condiciones sociolaborales adoptadas dentro del entorno de trabajo, lo cual contribuiría de forma significativa a la consecución de objetivos organizacionales.

### **3.2.1.2. Características del clima organizacional**

A partir de lo mencionado, Nongtdu et al., 2012, citado en Daza et al., 2021 indican que el buen clima laboral se caracteriza por prestar especial consideración y atención a las necesidades y requerimientos de los colaboradores y, también, de la entidad en sí misma, considerando para esta, aspectos relacionados al abastecimiento de recursos materiales y tecnológicos para el buen desarrollo de las funciones correspondientes a cada puesto de trabajo.

Asimismo, de acuerdo con Piligua y Arteaga (2019), existe un conjunto de aspectos de relevancia a tener en cuenta dentro de cualquier entidad u organización, además de la percepción de cada colaborador sobre el ambiente de trabajo, mismos que van a repercutir sobre la productividad de la misma.

Así, la **comunicación** debe caracterizarse por ser desarrollada en un sistema abierto, en el que siga una direccionalidad horizontal a fin de lograr que los colaboradores reconozcan los objetivos, necesidades y logros conseguidos a nivel organizacional. Por consiguiente, la **colaboración** se encuentra aunada al estilo de comunicación ejercido, así como al grado de madurez, compañerismo y de involucramiento para el trabajo en equipo, lo que en conjunto suman importancia a la percepción de un adecuado ambiente de trabajo, viéndose reflejado en la calidad de relaciones establecidas que será percibido por los clientes (Reyes, 2010, citado en Piligua & Arteaga, 2019).

El **liderazgo**, por su parte, se enfoca en el trabajo ejercido por el personal directivo de cada área de trabajo, en el que se reconoce la singularidad de cada sujeto para guiar al personal a cargo para obtener resultados positivos a corto plazo, lo que conllevarían a experimentar **satisfacción**, que se configura como el conjunto de actitudes del hombre hacia su trabajo, lo cual podría ser influenciado por un buen ambiente en el centro laboral, por el reconocimiento e incentivo a seguir mejorando de parte de los directivos (Reyes, 2010, citado en Piligua & Arteaga, 2019).

Asimismo, las **condiciones físicas** del centro laboral también constituyen un factor de importancia en el clima organizacional, puesto que la iluminación, la reducción de ruidos y posesión de recursos potenciales conducirán a un incremento en la productividad en los integrantes de la entidad (Reyes, 2010, citado en Piligua & Arteaga, 2019).

Si bien el clima organizacional tiene como característica principal la percepción de los colaboradores respecto a la gestión de la organización, a su vez, esta se encuentra vinculada al reconocimiento de las necesidades y requerimientos de los mencionados sujetos, así como al ejercicio efectivo de la comunicación, la colaboración y el

liderazgo por parte de estos que traen como consecuencia su satisfacción en el trabajo.

### **3.2.1.3. Importancia del clima organizacional**

El clima organizacional es de gran importancia para la evolución y crecimiento organizacional, por lo que puede determinar el curso (favorable o no) a seguir por la empresa (Hualcas, 2021). De manera que, desde la postura de Rosiles et al., (2020) el clima organizacional negativo o desfavorable obstaculiza la consecución de objetivos; no obstante, contribuye a la identificación de aspectos clave que requieran de atención para su fortalecimiento, así como de necesidades o requerimientos de los miembros para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

Por el contrario, el clima organizacional positivo o favorable conduce al alcance de metas u objetivos y, por tanto, al desarrollo y éxito organizacional. En este sentido, la gestión basada en la potenciación de inteligencia emocional, resolución de problemas y comunicación efectiva conllevan a la materialización de metas que impactan positivamente sobre el desarrollo personal y organizacional (Rosiles et al., 2020).

En este sentido, el clima organizacional se trata de una peculiaridad que involucra a los miembros de una empresa u organización, a la forma en que se comunican y se gestionan los procesos dentro de la misma, lo cual supone una conexión con la satisfacción y la productividad percibida (Muñoz et al., 2006, citado en Pedraza, 2018).

Desde la perspectiva de Rivera et al., (2018) el clima organizacional se encuentra conformado por la percepción de los colaboradores respecto a los lazos interaccionales establecidos con el resto de integrantes de la organización. Asimismo, dicha percepción puede ser explicada en términos de valores de la empresa, aunque también puede ser afectado directamente por otros factores intrínsecos

(valores, motivos y percepciones de cada colaborador) y extrínsecos (recursos tecnológicos, recompensas y relaciones de liderazgo) a la misma.

En este sentido, es importante recalcar que el desarrollo de las organizaciones debe contribuir al crecimiento y evolución de sus integrantes. Al respecto, González (2019) sostiene que las empresas u organizaciones posibilitan el alcance de metas percibidas como inalcanzables de forma individual; salvaguardan el conocimiento humano y trabajan en incrementarlo, por lo que también aportan al proceso de estratificación social. De manera que, la génesis de una organización satisface las necesidades de sus miembros en sus diferentes modalidades, entendiendo por ello al aspecto económico, intelectual, de pertenencia, de identificación, etcétera.

Definitivamente, el clima organizacional es un factor de crucial importancia en el desarrollo de una institución, la cual debe velar por la consecución de sus objetivos internos y externos, esto a través del establecimiento de estrategias para lograr el crecimiento de sus miembros, tanto a nivel personal como profesional, que son quienes coadyuvarán a la percepción de resultados favorables.

#### **3.2.1.4. Teorías del clima organizacional**

De acuerdo con Moser et al., (2021) el clima organizacional es un tema abordado desde 1968 por autores como Tagiuri, Litwin y Stringer, a través del desarrollo de sus investigaciones en entornos de trabajo, mismos que sirvieron como punto de partida para la extensión del estudio sobre el clima organizacional. Según Schneider et al. (2017), el estudio del clima organizacional surge como iniciativa de expertos en psicología, quienes empleaban la administración de encuestas a colaboradores, mismas que se enfocaban en experiencias concretas de estos en contextos de trabajo.

En este sentido, se reconoce la teoría del campo como un referente teórico que da sustento al estudio del clima organizacional. La teoría del campo posibilita la comprensión de aspectos con involucramiento de la cognición, las emociones y el comportamiento ejercido por el hombre en los diferentes contextos del día a día (Miles, 2012, citado en Vesga, 2020).

La teoría en mención atribuye su autoría a Kurt Lewin (1951, citado en Vesga, 2020), quien utiliza el término *campo* para hacer referencia a un espacio fundamental para el ser humano, que se encuentra conformado por el hombre y el ambiente psicológico tal cual existe para él, siendo esta concepción atribuida al desenvolvimiento de los grupos, en los que su espacio vital o fundamental también involucra al grupo mismo y al ambiente tal como existe para él, por ello es importante considerar *el campo* como una totalidad que comprende a la persona misma y sus implicancias (acciones, pensamientos, emociones, etcétera) y, también, a los factores y características inherentes a su contexto circuncundante (Vesga, 2020).

La postura teórica de Lewin afirma que la conducta humana se encuentra sujeta a la interacción establecida entre las características propias de la persona y las de su entorno circundante, lo que conduciría a la adopción de percepciones diversas; siendo esta idea subyacente a la génesis del clima organizacional. En tal sentido, el clima organizacional configura un proceso dinámico ejercido en el entorno de trabajo resultante de la interacción descrita y dependiente de las características del contexto y de las percepciones adoptadas de cada trabajador respecto a este (Vesga, 2020).

Por otro lado, se reconoce la teoría de los sistemas de organización, misma que debe su autoría a Likert (1974), citado en Parra et al., (2018) quien señala el desempeño laboral del hombre como una consecuencia, en gran medida, de la conducta adoptada y ejercida por el personal administrativo de la empresa, así como de las

condiciones laborales que evidencian los subordinados y, adicional a ello, de sus percepciones individuales, expectativas, capacidades y valores.

Es decir, el comportamiento de una persona siempre está sujeto a su percepción sobre la situación específica; de modo que existen tres factores influyentes en la percepción del hombre sobre el clima de su centro de trabajo que, al mismo tiempo, podría dar explicación respecto al clima ejercido en los subgrupos dentro de la entidad, estos son: 1) los parámetros asociados al contexto, a la tecnología y a la estructura misma del sistema organizacional; 2) los factores personales, tales como la personalidad, las actitudes, la motivación y la satisfacción; 3) la percepción de los integrantes de la entidad, como los subordinados, colegas y superiores (Parra et al., 2018).

#### **3.2.1.5. Dimensiones del clima organizacional.**

Teniendo en cuenta las concepciones teóricas descritas, es válido desglosar el clima organizacional en 5 dimensiones para su mejor entendimiento, para lo cual se considera lo referido por Palma (2004).

***Autorrealización.*** Refiere a la apreciación del trabajador en relación a la probabilidad en que el medio laboral le posibilite alcanzar un desarrollo individual y profesional, teniendo en cuenta las funciones a realizar dentro del mismo (Palma, 2004). Por ello, según Recio-Reyes et al., (2012) la autorrealización se ha visto asociada a la motivación del trabajador en el entorno laboral, así como a la satisfacción consigo mismo, con sus logros y al reconocimiento recibido por parte de la organización.

***Involucramiento laboral.*** Es el reconocimiento de los valores organizacionales en los colaboradores, así como el compromiso asumido para la ejecución de sus funciones y, por tanto, para la consecución del desarrollo de la organización (Palma, 2004). Desde la perspectiva de González-Romá y Bakker (2002, citado en De la

Garza et al., 2020) es un estado positivo vinculado a la satisfacción y al análisis mental del entorno laboral que se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción; es decir, es un estado cognitivo y afectivo que no se centra en un solo evento laboral (De la Garza et al., 2020).

**Supervisión.** Se trata de las percepciones sobre la funcionalidad de quienes cubren puestos superiores o directivos dentro del ejercicio laboral respecto al apoyo y orientación percibida para la realización de actividades laborales diarias (Palma, 2004). Descrito desde la postura de Robbins y Judge (2017), es la forma adoptada por la persona que asume un cargo directivo para conseguir una mejora en el entorno laboral y, consecuentemente, en el desenvolvimiento de sus subalternos.

**Comunicación.** Es la percepción que tienen los trabajadores respecto a la fluidez, claridad y coherencia de información sobre el funcionamiento interno de la empresa, así como en la atención al público objetivo externo (Palma, 2004). La comunicación constituye una competencia facilitadora de diversos procesos de importancia en la evolución de la organización, tales como la difusión de información entre sus miembros, la reinención de estrategias para la mejora en los procesos administrativos o en la productividad y desempeño de cualquier área o puesto (Canseco & Ojeda, 2016). En consecuencia, se entiende por comunicación a la disciplina basada en el flujo, la dirección y el propósito de mensajes que son generados entre los miembros de una entidad y entre esta y su población objetivo (Contreras & Garibay, 2020).

**Condiciones laborales.** Hace referencia a la identificación de provisiones materiales, económicas y psicosociales otorgadas por la organización a sus integrantes para el cumplimiento de sus labores correspondientes (Palma, 2004). Es decir, comprende a aquellas herramientas propias del ambiente de trabajo que permiten el desarrollo favorable de las funciones asignadas (Chiavenato, 2019),



por lo que suponen un determinante social de la salud y la calidad de vida del trabajador (Benach et al., 2010 citado en Cacua-Barreto et al., 2017).

### **3.2.2. Desempeño Laboral**

#### **3.2.2.1. Definición**

Según López et al., (2021) el desempeño laboral es la forma en cómo los trabajadores se desenvuelven eficazmente para aportar a la consecución de las metas organizacionales. Descrito de otro modo, es el rendimiento del trabajador con el que ejecuta sus funciones en el entorno laboral (Landy, 2005, citado en López-Martínez et al., 2021), las cuales deben guardar coherencia con las metas y resultados que se pretende alcanzar, así como con su contribución a la organización (Rodríguez & Lechuga, 2019).

Bautista et al., (2020) conciben el desempeño laboral como el conjunto de acciones y comportamientos ejecutadas, por el cuerpo de colaboradores de una empresa determinada, con la finalidad de contribuir a la consecución de resultados favorables en relación con los objetivos planteados previamente; es decir, es el accionar del hombre dentro de su entorno de trabajo, lo cual debe ajustarse a los lineamientos preestablecidos por la organización (Palmar & Valero, 2014).

Por su parte, Chiavenato (2019) señala que las organizaciones también ejercen un desempeño laboral, a fin establecer una serie de actividades que permitan alcanzar los objetivos internos y externos. Por ello, también se puede entender el desempeño laboral a partir de la asociación entre conductas y resultados organizacionales (Berrios, 2017).

Es válido afirmar que el óptimo desempeño laboral de una entidad o empresa requiere de la previsión de recursos materiales (capital de trabajo o local de operaciones), técnico (aspectos administrativos) y

humanos que permitan el desarrollo de los diferentes procedimientos (Jara et al., 2018).

En este contexto, el desempeño laboral es el conjunto de manifestaciones conductuales arribadas por aquellas personas que se encuentran inmersos en el mercado laboral, con el objetivo de contribuir a la consecución de metas internas y externas preestablecidas por la organización; sin embargo, la organización en sí misma también ejerce un desempeño laboral mediante la instauración de estrategias que permitan el crecimiento empresarial, así como personal y profesional de sus integrantes.

### **3.2.2.2. Características del desempeño laboral**

De acuerdo con Achoma (2020), citado en Oliver et al., (2021) el desempeño laboral presenta características inherentes a su naturaleza, mismas que se relacionan al desarrollo de actividades, desempeño contextual y productividad individual. El desarrollo de actividades se ve manifestado mediante la labor ejercida por el colaborador en beneficio de la institución, para lo cual se sigue los lineamientos establecidos por los objetivos, planes y liderazgo. El desempeño contextual sostiene el comportamiento dirigido a la ejecución de tareas o actividades por medio de la persistencia, voluntad y cooperación. Por último, la productividad individual se sustenta en la labor realizada por el trabajador con la finalidad de conseguir un objetivo, para lo que se consideran las reglas, procedimientos propios de la entidad.

Otra característica a reconocer sobre el desempeño laboral es que se vinculan con las condiciones de la institución que son necesarias para el desarrollo óptimo de las funciones de cada puesto de trabajo, es decir, el óptimo desempeño laboral podrá evidenciarse en la medida que la relación sea favorable entre el contexto, entendido como las situaciones precedentes y de acompañamiento a las conductas del trabajador, el tiempo que es el periodo en que se presentan las

conductas, y la acción que es el actuar de la persona para alcanzar una meta determinada (Rodríguez & Lechuga, 2019).

Entonces, el desempeño laboral se caracteriza principalmente por ser el conjunto de conductas orientadas hacia el desarrollo de funciones específicas para posibilitar el cumplimiento de metas u objetivos organizacionales, que a su vez permiten el crecimiento personal y profesional de los implicados. Por otro lado, la mencionada característica se caracteriza por relacionarse con el contexto o área de desarrollo, el tiempo y la acción en sí misma que conducen hacia la meta requerida.

### **3.2.2.3. Importancia del desempeño laboral**

Díaz & Chávarry (2022) refieren que la percepción del desempeño laboral favorable se encuentra íntimamente relacionado a factores intrínsecos del colaborador, tales como la inteligencia emocional y liderazgo, mismos que al ser desarrollados adecuadamente traen consigo mejoras en el clima laboral.

Dichas mejoras en el clima laboral se encuentran relacionados a la experiencia de bienestar en el trabajador, de manera que el trabajador feliz tiende a presentar niveles incrementados en su desempeño laboral (Wright y Cropanzano, 2007, citado en Peiró et al., 2021) lo que significa que contribuye significativamente sobre el incremento de la productividad organizacional, trayendo consigo resultados favorables. En este sentido, es importante que el personal colaborador de la organización cuente con ciertas características alineadas a altos índices de satisfacción en el desarrollo de sus funciones, de su motivación y de su compromiso, para así percibir un acercamiento hacia el alza de la productividad (Pa'wan & Omar, 2018).

Por ello, es válido señalar que el desempeño laboral del personal de una empresa es importante para asumir su autovaloración y la de sus

propios logros, lo cual se encuentra estrechamente vinculado a la satisfacción que se experimente en el centro de trabajo (Pashanasi et al., 2021).

El desempeño del hombre en su centro de trabajo cumple un rol fundamental en su quehacer diario y de la organización, ya que ello hace posible su desarrollo individual y profesional, conllevándolo a experimentar satisfacción, así como la percepción de un crecimiento a nivel organizacional.

#### **3.2.2.4. Teorías del desempeño laboral.**

Diversos autores han profundizado el estudio del desempeño del hombre en contextos de trabajo, exponiendo de esta forma posturas teóricas que dan sustento y respaldo científico, tal es el caso de la teoría de desempeño laboral de autoría correspondiente a Campbell y la teoría de la motivación e higiene de Herzberg.

Bautista et al. (2020) refieren que el primer modelo teórico surge ante el requerimiento de evaluar el desempeño laboral de una forma integrada, por lo que configura pilar teórico que busca medir el desempeño a partir de la contabilización de sus componentes principales para luego establecer estrategias orientadas hacia el cumplimiento de objetivos.

El modelo de Campbell suma cuatro componentes a los ya establecidos en un estudio desarrollado en el ejército de USA, que están asociados a las actividades específicas de cada puesto y a las conductas de soporte para el ambiente laboral (Koopmans, 2014, citado en Bautista et al., 2020). De este modo, se estructura el desempeño laboral en ocho factores: el dominio de tareas específicas, que supone el desarrollo de actividades asignadas al puesto de trabajo; habilidades en tareas no específicas que se asocia al desarrollo de actividades requeridas por el empleador pero no necesarias para el cumplimiento las funciones del puesto de trabajo;

la comunicación oral y escrita que contempla la capacidad del trabajador para dirigirse a un público específico mediante el habla o la escritura; mantenimiento de la disciplina personal, vinculado a la evitación de conductas adversas en el entorno laboral; facilitación del rendimiento en equipo, asociado al apoyo y colaboración de un trabajador hacia sus compañeros para alcanzar la meta u objetivo; supervisión entendida como el grado en que una persona influye sobre el desempeño de sus subordinados; y administración definida como todas aquellas conductas dirigidas a la integración de los miembros de la institución, mediante la dirección en la solución de conflictos y estructuración de recursos (Campbell et al., 1993, citado en Bautista et al., 2020).

Por otro lado, la postura teórica de Herzberg se sustenta en la existencia de dos factores relevantes a considerar dentro de la organización: los factores de higiene y los factores de motivación. Los primeros son congruentes con el entorno y se caracteriza por conllevar a que los implicados experimenten insatisfacción de encontrarse ausente, aunque su presencia no causa alteración alguna en su motivación (Madero, 2019); es decir, se trata de factores externos al centro laboral tales como la remuneración o seguridad laboral (Griffin & Moorhead, 2010, citado en Madero, 2019).

Los factores de motivación, por su parte, se asocian al desarrollo de la actividad laboral en sí misma y se diferencia de los de higiene porque en su presencia provoca en la persona un estado de equilibrio pleno, de realización y de motivación para el desarrollo de una actividad o tarea determinada (Madero, 2019). Se les conoce como factores internos al centro de trabajo y comprende a factores como el logro de objetivos y el reconocimiento del mismo (Griffin & Moorhead, 2010, citado en Madero, 2019).

En consonancia con esta última propuesta teórica, los primeros factores son denominados de higiene porque configuran condiciones mínimas indispensables; no obstante, la productividad de una entidad

organizacional debe centrar sus esfuerzos, en gran medida, sobre los factores *de motivación* o intrínsecos (Miner, 2005, citado en Madero, 2019).

### **3.2.2.5. Dimensiones del desempeño laboral.**

De acuerdo con Sotomayor (2013), citado en Del Aguila (2020), el desempeño laboral se puede entender desde la evaluación de cinco dimensiones o factores, los cuales se describen a continuación:

***Desempeño en Relación con sus Superiores.*** Se trata de la interacción iniciada y mantenida entre el colaborador y el empleador, misma que debe caracterizarse por ser positivas para generar un ambiente laboral agradable, puesto que ello constituye un medio para el desarrollo del trabajo productivo (Sotomayor, 2013, citado en Del Aguila, 2020). Por ello, dicha relación debe ejecutarse en un marco profesional, dada la existencia de una interdependencia para la consecución de resultados organizacionales (Deloitte Insights, 2021).

***Desempeño con las Condiciones Físicas.*** Refiere a las características físicas del ambiente laboral que inciden sobre el desenvolvimiento diario del colaborador, las cuales varía entre oficinas (Hafiza & Faiza, 2015), tales como la temperatura, el ruido, la iluminación y la ventilación (Sotomayor, 2013, citado en Del Águila, 2020). Descrito de otro modo, son aquellas particularidades del ambiente laboral que influye en el desempeño y actitudes adoptadas por el personal involucrado (Amorós, 2007).

***Desempeño con Participación en las Decisiones.*** Reconoce la implicancia del hombre en la identificación y establecimiento de soluciones a determinadas situaciones de conflicto suscitadas en el entorno de trabajo (Sotomayor, 2013, citado en Del Águila, 2020), lo que resulta ser importante porque señala el grado de compromiso asumido por parte del trabajador, así como la consecución de resultado favorables a nivel organizacional (Carrillo et al., 2013).

***Desempeño con el Trabajo.*** Hace referencia a la integración del desenvolvimiento de la organización, de los colaboradores y a la producción, con la finalidad de generar la percepción de una mejora en el compromiso e identificación del personal involucrado con la organización (Sotomayor, 2013, citado en Del Águila, 2020). Por consiguiente, este factor involucra el conocimiento de las funciones a ejercer dentro del entorno laboral, lo que se encontraría asociado a la competencia del ser humano para saber qué hacer, por qué hacerlo y para qué hacerlo (Rodríguez & Lechuga, 2019).

***Desempeño con el Reconocimiento.*** Se trata de una estrategia que fortalece la relación establecida entre el colaborador y la organización, de manera que se da lugar a una mejora en las relaciones internas ejercidas en esta última, haciéndose notorias a través de actitudes positivas a corto y largo plazo, así como en el desempeño laboral favorable (Sotomayor, 2013, citado en Del Águila, 2020). Así, el reconocimiento se asocia al enfoque de la atención en las acciones, esfuerzos y conductas adoptadas por los colaboradores de una organización, mismos que contribuyen a la consecución de metas preestablecidas (Mathe et al., 2011).

### **3.2.3. Clima organizacional y desempeño laboral**

El desempeño ejercido por el cuerpo de trabajadores de una empresa determina el éxito o fracaso alcanzado por esta última, por ello constituye un factor de relevancia a observar para alcanzar una evolución favorable en el desarrollo eficaz de los recursos humanos (Permatasari & Ratnawati, 2021).

Es así que se reconocen determinados factores que inciden sobre el desempeño laboral de todo colaborador y, por tanto, sobre los niveles de productividad de las organizaciones, como el clima organizacional (He & Li, 2015) que, según Diamantidis y Chatzoglou (2019), es uno de los factores que debe ser observado por los directivos de una empresa con mayor ahínco, dado que un clima favorable contribuye al incremento de la

motivación en los trabajadores para asumir responsabilidades laborales, comprometerse con la institución y, por tanto, percibir satisfacción y disciplina en el trabajo como consecuencia de la productividad laboral.

Es así que, un clima positivo en el trabajo repercute a mediano y largo plazo sobre el desempeño laboral de los involucrados y, por tanto, sobre el éxito organizacional, debido a que desarrollará emociones positivas y bienestar en sus implicados. (Emma & Kim, 2015). De aquí que, en concordancia con (Li y Mahadevan, 2018, citado en Permatasari y Ratnawati, 2021), el clima organizacional de una empresa se encuentra estrecha vinculación al desenvolvimiento laboral de sus colaboradores.

### 3.3. Marco conceptual

**Organización.** Conforman un sistema abierto que, a su vez, está constituido por un conjunto de elementos interrelacionados de forma dinámica y que se encargan de realizar diversas actividades para lograr una meta u objetivo (Chiavenato, 2019).

**Estructura organizacional.** Conjunto de escenarios en los que se segmenta el trabajo, considerando las diferentes áreas y las coordinaciones subyacentes a desarrollar en cada una (Támara & Villegas, 2021).

**Gestión organizacional.** Es el conjunto de actividades sistematizadas para ejercer la dirección y control de una organización (Serrano-Tamayo et al., 2021).

**Procesos.** Agrupación de actividades interrelacionadas entre sí, empleadas con la finalidad de conseguir un producto previsto (Serrano-Tamayo et al., 2021).

**Innovación.** Se trata del potencial de la organización para alcanzar la evolución sobre su capacidad posibilitadora de la creación o mejora en sus productos o servicios (Quintero y otros, 2019).



**Desarrollo organizacional.** Es el modo en que la empresa u organización gestiona el talento humano para que este crezca a nivel personal y profesional se integre entre sí, se identifique con la institución (Segredo, 2016).

**Objetivos organizacionales.** Se encuentran orientados hacia la satisfacción de bienes y servicios sociales, el aprovechamiento de los recursos de producción, incrementar el bienestar de la sociedad, establecer un clima en el que los involucrados consigan satisfacer sus necesidades fundamentales (Chiavenato, 2019).

**Motivación.** Es el impulso interno que posibilita la realización de una actividad específica, para lo que voluntariamente se requiere de recursos físico y mentales (Atoche, 2019, citado en Macías y Vanga, 2021).

**Productividad.** Hace referencia al trabajo ejercido utilizando menos tiempo y recursos, lo cual conlleva a experimentar satisfacción en los involucrados (Ulate-Araya, 2020).

**Satisfacción laboral.** Refleja el bienestar de la persona con las funciones de trabajo que ejerce, así como con su centro de labores (Chiang et al., 2017).

**Comportamiento organizacional.** Se refiere al estudio de las actitudes individuales ejercidas en el entorno de la organización. Se enfoca en el análisis del aporte del trabajo de los colaboradores hacia la efectividad y productividad de la organización (Dailey, 2012, citado en Consuelo et al., 2018).

**Conducta.** Conjunto de acciones que una persona adopta para dar respuesta a una situación específica (Real Academia Española, 2022).

**Puesto de trabajo.** Es un sistema en sí mismo que debe ser diseñado y acondicionado a las habilidades, limitaciones, necesidades y motivaciones de los trabajadores y de las necesidades de la organización (Apud, 2021).

**Trabajador.** Persona natural que ofrece su fuerza de trabajo al empleador, a fin de ejecutar las funciones que se le asignen a cambio de una remuneración (Arévalo, 2021).

**Empleador.** Persona natural o jurídica, cuyos objetivos finales pueden ser lucrativos o no, a quien el trabajador pone a disposición su fuerza de trabajo a cambio de un pago remunerativo (Arévalo, 2021).

**Relaciones interpersonales.** Establecimiento de interacción entre dos o más sujetos que se basa en el anhelo de entrar en contacto y comunicarse, misma que suele ser recíproca en la medida que se evidencie mayor congruencia entre la experiencia, percepción y conducta de los involucrados (Torres, 2017).

**Comunicación.** Configura un sistema comportamental integrado que hace posible el establecimiento y el mantenimiento de la interacción interpersonal por medio del intercambio de información (Pujol, 2017).

**Resolución de conflictos.** Es la superación de barreras u obstáculos suscitados que conduce a la satisfacción de necesidades, para lo que es necesario la identificación y evaluación de dificultades presentes, así como recursos con los que se cuenta (Ramos, 2016).

**Autonomía en el trabajo.** Probabilidad en que el puesto de trabajo permite, al colaborador, establecer y desarrollar estrategias para el beneficio de la propia labor (Llinares y Montañana, 2010, citado en Faya et al., 2018).

**Compromiso con la organización.** Estado psicológico de la relación entre el colaborador y su centro de trabajo, que repercute en la toma de decisiones sobre la permanencia en este último (Meyer y Allen, 1990, citado en Aldana et al., 2018).

## IV. METODOLOGÍA

En el presente apartado se describe los aspectos metodológicos considerados en el desarrollo investigativo, de tal modo que se tuvo como base un enfoque cuantitativo, el cual reúne y analiza datos para dar respuesta a las preguntas de investigación, así como para contrastar las hipótesis planteadas previamente, para lo cual utiliza la estadística descriptiva e inferencial (Ñaupas et al., 2018).

### 4.1. Tipo y nivel de la investigación.

La ejecución investigativa se caracterizó por ser básica, pura o fundamental, puesto que su utilidad reside en respaldar la investigación aplicada mediante la creación de nuevos conocimientos o, en su defecto, modificando o profundizando el conocimiento preexistente, lo cual resulta ser necesario para el desarrollo de la ciencia (Paniagua & Condori, 2018).

### 4.2. Diseño de Investigación

Se tuvo en consideración el diseño no experimental, dado que se utilizó la observación y el análisis de los constructos tal y como se desenvuelven en su entorno habitual (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Asimismo, se contó con un nivel correlacional para el reconocimiento comportamental de una variable según el comportamiento de la otra (Arias, 2020); es decir se buscó identificar el grado de relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

### 4.3. Población – Muestra

#### 4.3.1. Población.

Es entendida como el conjunto de sujetos, casos u objetos cuyas características son semejantes entre sí (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Por ello, en la presente investigación, la población estuvo conformada por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, quienes suman un total de 420 participantes.

#### 4.3.2. Muestra

Estuvo compuesta por 200 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, por lo que se define como el fragmento representativo de la

población de interés, con el que se trabajó para la recogida de información (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

#### **4.3.3. Muestreo**

Se trabajó con un muestreo probabilístico estratificado, que permitió la división de la población en segmentos, de los cuales se seleccionó una muestra representativa de forma proporcional (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

#### **4.4. Hipótesis general y específicas**

##### **4.4.1. Hipótesis general**

**H1:** Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

##### **4.4.2. Hipótesis Específicas**

**HE1:** Existe una relación significativa entre la realización personal del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

**HE2:** Existe una relación significativa entre el involucramiento laboral del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

**HE3:** Existe una relación significativa entre la supervisión del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

**HE4:** Existe una relación significativa entre la comunicación del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

**HE5:** Existe una relación significativa entre las condiciones laborales del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

#### **4.5. Identificación de variables**

*Independiente:* Clima organizacional

Percepción de aspectos asociados al ambiente de trabajo en el que se puede realizar un diagnóstico que conduce a la identificación de acciones optimizadoras del funcionamiento de procesos y resultados organizacionales (Palma, 2004).

*Dependiente:* Desempeño laboral

Es el producto de las habilidades de cada colaborador, así como aquello que le rodea en el entorno laboral, como las condiciones de trabajo, circunstancias y motivaciones que le permiten crear un entorno particular que conducen a un desempeño valorado positivamente en términos de responsabilidades mixtas y constituye un proceso cíclico (Sotomayor, 2013).

#### 4.6. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Clima Organizacional</b>	Percepción de aspectos asociados al ambiente de trabajo en el que se puede realizar un diagnóstico que conduce a la identificación de acciones optimizadoras del funcionamiento de procesos y resultados organizacionales (Palma, 2004).	La variable se operacionaliza a través de la Escala Clima Laboral CL – SPC, misma que permite la evaluación del constructo. Considerando sus dimensiones: realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión recibida, acceso a información asociada al trabajo y condiciones laborales.	<b>D.1:</b> Realización personal	*Desarrollo personal *Desarrollo profesional	Nominal
			<b>D.2:</b> Involucramiento laboral	*Valores organizacionales *Compromiso organizacional	
			<b>D.3:</b> Supervisión	*Apreciación de funcionalidad de superiores *Calificación a superiores.	
			<b>D.4:</b> Comunicación	*Percepción de funcionamiento interno. *Atención a usuarios o clientes.	
			<b>D.5:</b> Condiciones laborales	*Reconocimiento de recursos *Condiciones físicas	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Desempeño Laboral</b>	Es el producto de las habilidades de cada colaborador, así como aquello que le rodea en el entorno laboral, como las condiciones de trabajo, circunstancias y motivaciones que le permiten crear un entorno particular que conducen a un desempeño valorado positivamente en términos de responsabilidades mixtas y constituye un proceso cíclico (Sotomayor, 2013).	Esta variable se operacionaliza mediante el test de Desempeño Laboral, el cual conduce a la medición de la variable desempeño laboral teniendo en consideración sus dimensiones: Desempeño en relación con sus superiores, desempeño con las condiciones físicas, desempeño con participación en las decisiones, desempeño con el trabajo, desempeño con el reconocimiento.	<b>D.1:</b> Desempeño en relación con sus superiores	*Grado percibido de nivel de confianza entre jefes y subordinados *Grado de apoyo cuando se requiere	Nominal
			<b>D.2:</b> Desempeño con las condiciones físicas	*Grado de aceptación de condiciones adecuadas para la salud y el trabajo. *Grado de condiciones idóneas para evitar accidentes.	
			<b>D.3:</b> Desempeño con participación en las decisiones	*Grado de autonomía percibida para decidir en la realización del trabajo. *Grado de participación en las decisiones laborales.	
			<b>D.4:</b> Desempeño con el trabajo	*Grado de responsabilidad, compromiso e identificación con la organización. *Grado de satisfacción en la ejecución del trabajo realizado.	
			<b>D.5:</b> Desempeño con el reconocimiento	*Grado percibido de reconocimiento y ascensos por el ente superior. *Percepción de incentivo monetario y de capacitación. *Reconocimiento de logros incentivos.	

## **4.7. Recolección de datos**

### **4.7.1. Técnica**

Se hizo uso de la encuesta, misma que tiene en consideración el uso de un cuestionario para la evaluación o medición de los constructos de interés en el estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

### **4.7.2. Instrumento.**

El cuestionario resulta ser un instrumento de suma importancia para el desarrollo de investigaciones cuantitativas, encontrándose conformado por un conjunto de interrogantes o enunciados con respuestas cerradas establecidas que hacen referencia a las variables de estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Es así que para la medición de la variable clima organizacional se tuvo en consideración la escala de Clima Laboral (CL-SPAGSC) desarrollada por Palma (2004) en el contexto peruano, cuya finalidad es la evaluación del nivel de percepción global del ambiente laboral en coherencia a la realización personal, el involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, contemplados en un total de 50 reactivos calificados bajo una escala Likert de 5 puntos que va desde (1) ninguno o nunca hasta (5) todo o siempre. Cuenta con una confiabilidad por Alfa de Cronbach (.097) y una validez establecida por el test de KMO (.980), siendo estos datos los que indican su adecuación y, por tanto, aceptación para ser utilizada en la población de interés.

Asimismo, para fines de la presente investigación, se optó por confirmar la validez y confiabilidad del instrumento, obteniendo la primera por medio de juicio de expertos y la segunda, por alfa de Cronbach ( $\alpha = 0.840$ ), que configuran el cuestionario como aceptable y apto para ser utilizado en la población de interés.



---

## FICHA TÉCNICA

---

<b>Nombre:</b>	Clima Laboral CL-SPC
<b>Autor:</b>	Sonia Palma Carrillo (2004)
<b>Procedencia:</b>	Lima, Perú
<b>Duración:</b>	15 – 30 minuto aproximadamente
<b>Aplicación:</b>	Trabajadores con dependencia laboral
<b>Significación:</b>	Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales

---

Así también, para la variable desempeño laboral se consideró el cuestionario desarrollado por Sotomayor (2013) en el contexto peruano, el cual consta de 5 dimensiones principales: desempeño en relación con sus superiores, desempeño con las condiciones físicas, desempeño con participación en las decisiones, desempeño con su trabajo y desempeño con el reconocimiento, mismos que están comprendidos en un total de 23 ítems calificados bajo una escala Lickert de 5 puntos que va desde muy insatisfecho (1) hasta muy satisfecho (5), dando una puntuación mínima de 23 puntos y máxima de 115 puntos, contando con una confiabilidad establecida por alfa de Cronbach (.921) y una validez aceptable, indicando que el instrumento es apto para su utilización en la población de estudio.

Asimismo, para fines de la presente investigación, se optó por confirmar la validez y confiabilidad del instrumento, obteniendo la primera por medio de juicio de expertos y la segunda, por alfa de Cronbach ( $\alpha = 0.859$ ), que configuran el cuestionario como aceptable y apto para ser utilizado en la población de interés.

---

## FICHA TÉCNICA

---

<b>Nombre:</b>	Test de evaluación de desempeño laboral
<b>Autor:</b>	Flor Sotomayor (2013)
<b>Procedencia:</b>	Lima, Perú
<b>Duración:</b>	20 minutos
<b>Aplicación:</b>	Trabajadores
<b>Significación:</b>	Evaluar el desempeño laboral en sus 5 dimensiones: relación con sus superiores, condiciones físicas, participación en las decisiones, trabajo y reconocimiento

---

## V. RESULTADOS

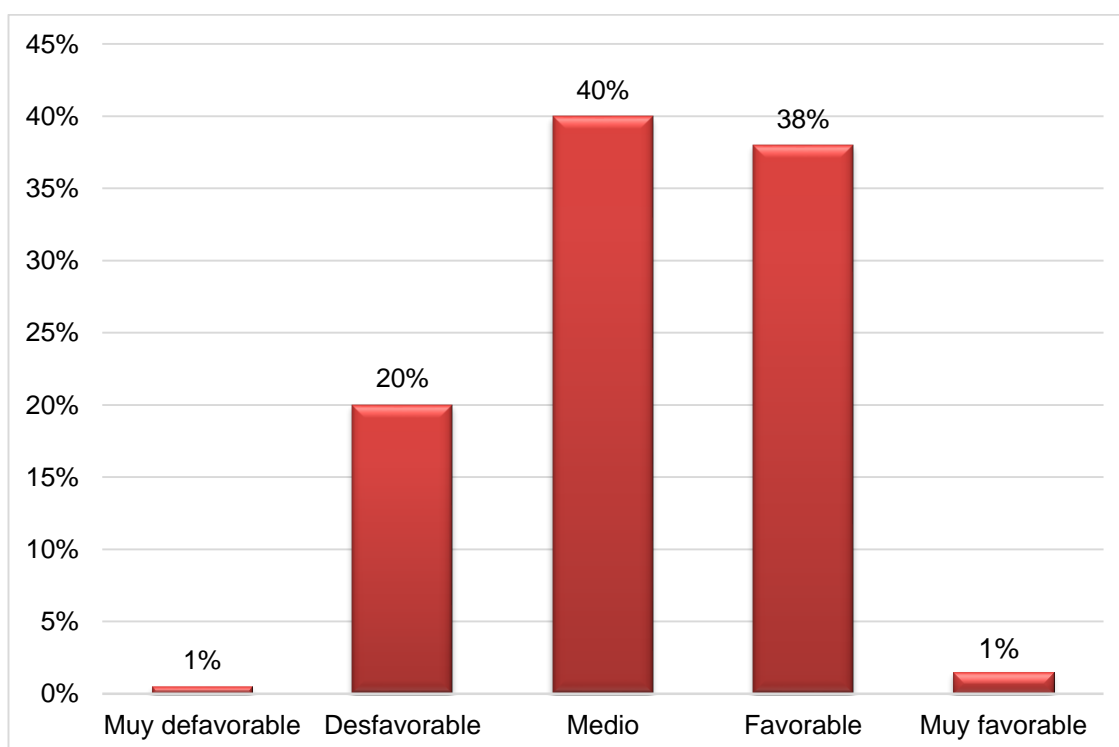
### 5.1. Presentación de Resultados

**Cuadro 1:** Frecuencia y porcentaje del nivel de clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	2	1%
Desfavorable	40	20%
Medio	80	40%
Favorable	76	38%
Muy favorable	2	1%
Total	200	100%

*Fuente:* Datos del instrumento aplicado.

**Figura 1:** Porcentaje del nivel de clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.



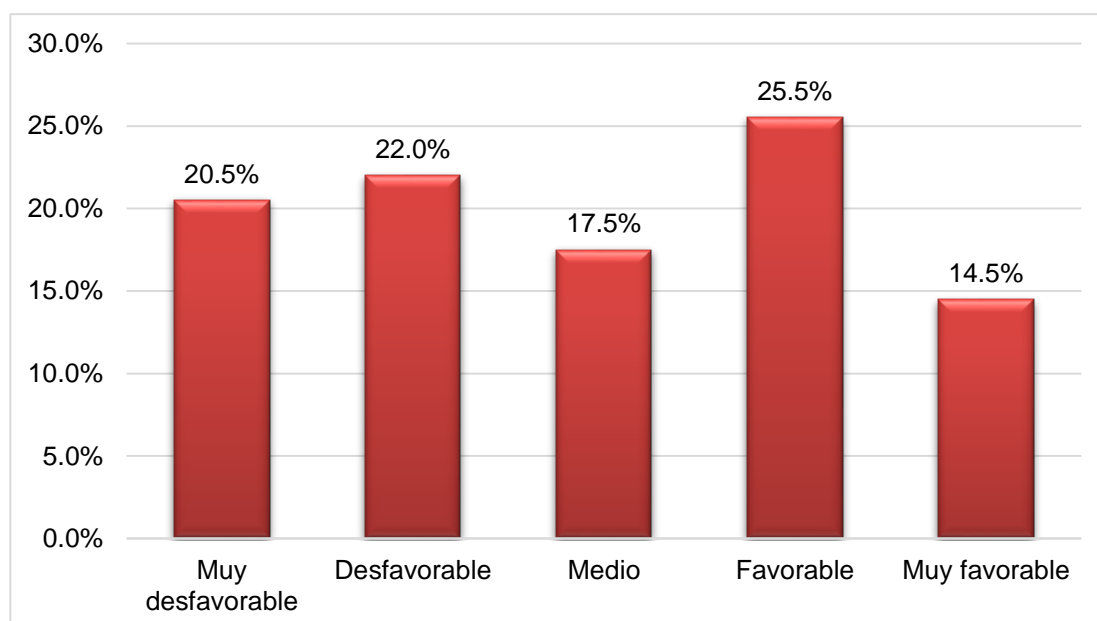
*Fuente:* Datos del instrumento aplicado.

**Cuadro 2:** Frecuencia y porcentaje del nivel de clima organizacional según la dimensión autorrealización en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	41	20.5%
Desfavorable	44	22%
Medio	35	17.50%
Favorable	51	25.50%
Muy favorable	29	14.50%
Total	200	100%

*Fuente:* Datos del instrumento aplicado.

**Figura 2:** Porcentaje del nivel de clima organizacional según la dimensión autorrealización en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.



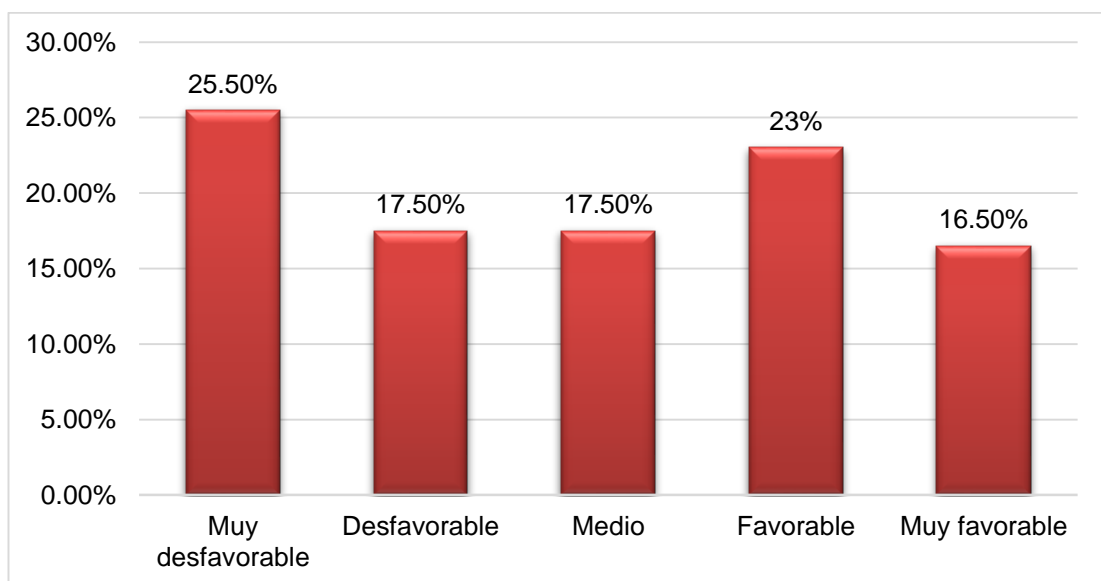
*Fuente:* Datos del instrumento aplicado.

**Cuadro 3:** Frecuencia y porcentaje del nivel de clima organizacional según la dimensión involucramiento laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	51	25.50%
Desfavorable	35	17.50%
Medio	35	17.50%
Favorable	46	23%
Muy favorable	33	16.50%
Total	200	100%

*Fuente:* Datos del instrumento aplicado.

**Figura 3:** Porcentaje del nivel de clima organizacional según la dimensión involucramiento laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.



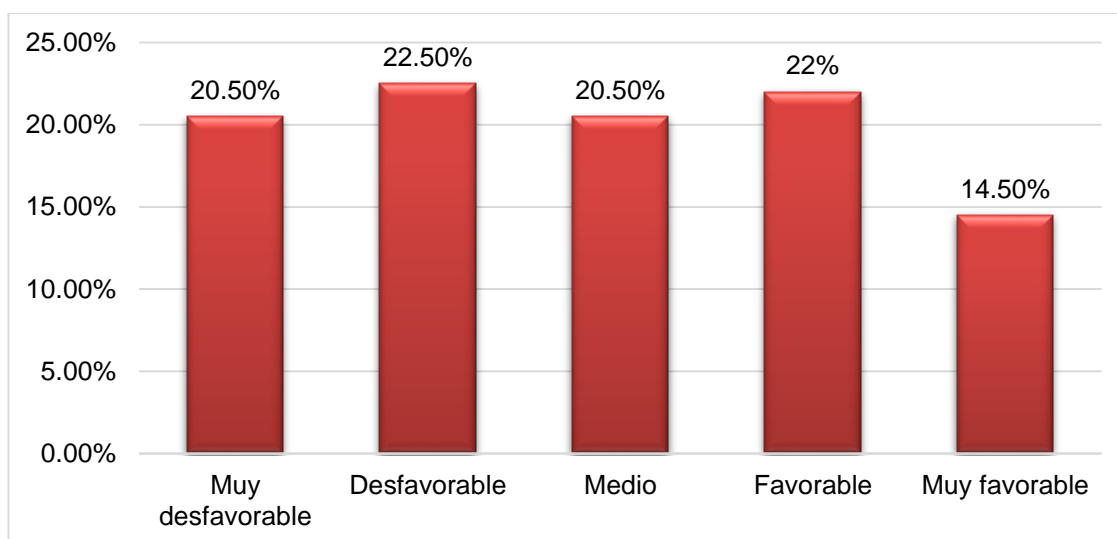
*Fuente:* Datos del instrumento aplicado.

**Cuadro 4:** Frecuencia y porcentaje del nivel de clima organizacional según la dimensión supervisión en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	41	20.50%
Desfavorable	45	22.50%
Medio	41	20.50%
Favorable	44	22%
Muy favorable	29	14.50%
Total	200	100%

*Fuente:* Datos del instrumento aplicado.

**Figura 4:** Porcentaje del nivel de clima organizacional según la dimensión supervisión en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.



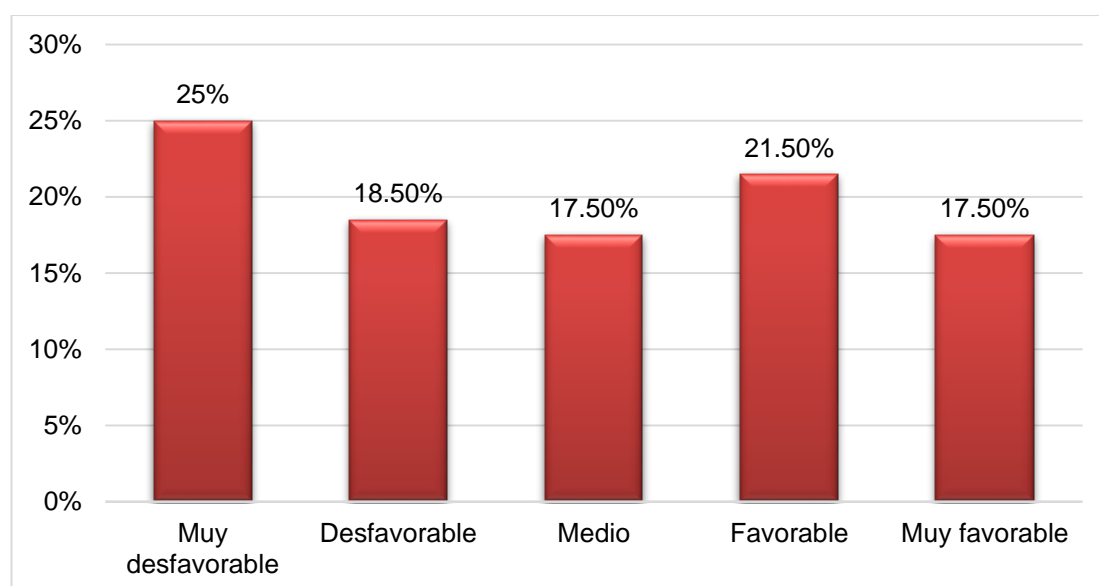
*Fuente:* Datos del instrumento aplicado.

**Cuadro 5:** Frecuencia y porcentaje del nivel de clima organizacional según la dimensión comunicación en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	50	25%
Desfavorable	37	18.50%
Medio	35	17.50%
Favorable	43	21.50%
Muy favorable	35	17.50%
Total	200	100%

*Fuente:* Datos del instrumento aplicado.

**Figura 5:** Porcentaje del nivel de clima organizacional según la dimensión comunicación en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.



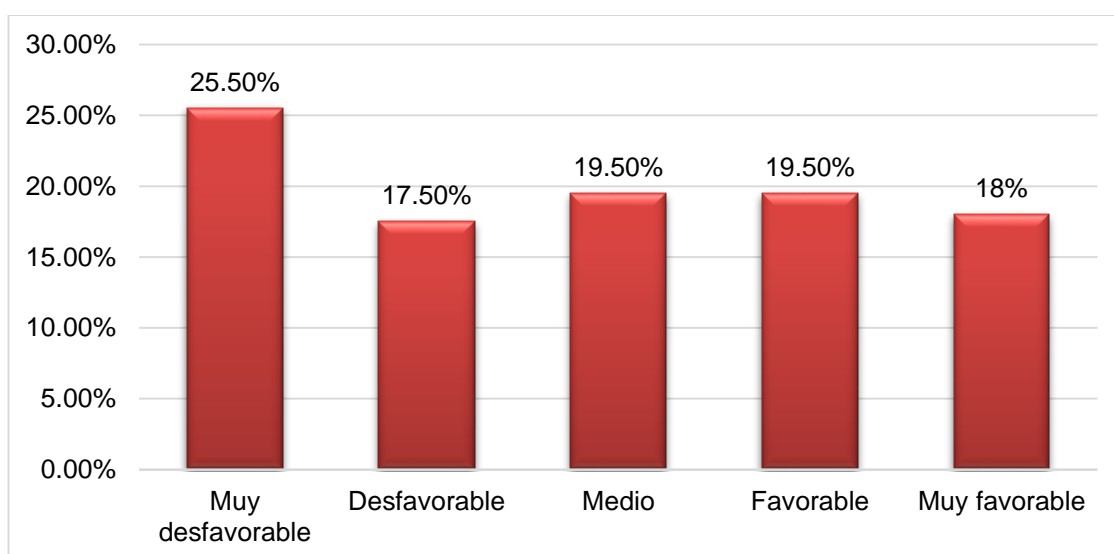
*Fuente:* Datos del instrumento aplicado.

**Cuadro 6:** Frecuencia y porcentaje del nivel de clima organizacional según la dimensión condiciones laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	51	25.50%
Desfavorable	35	17.50%
Medio	39	19.50%
Favorable	39	19.50%
Muy favorable	36	18%
Total	200	100%

*Fuente:* Datos del instrumento aplicado.

**Figura 6:** Porcentaje del nivel de clima organizacional según la dimensión condiciones laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.



*Fuente:* Datos del instrumento aplicado.

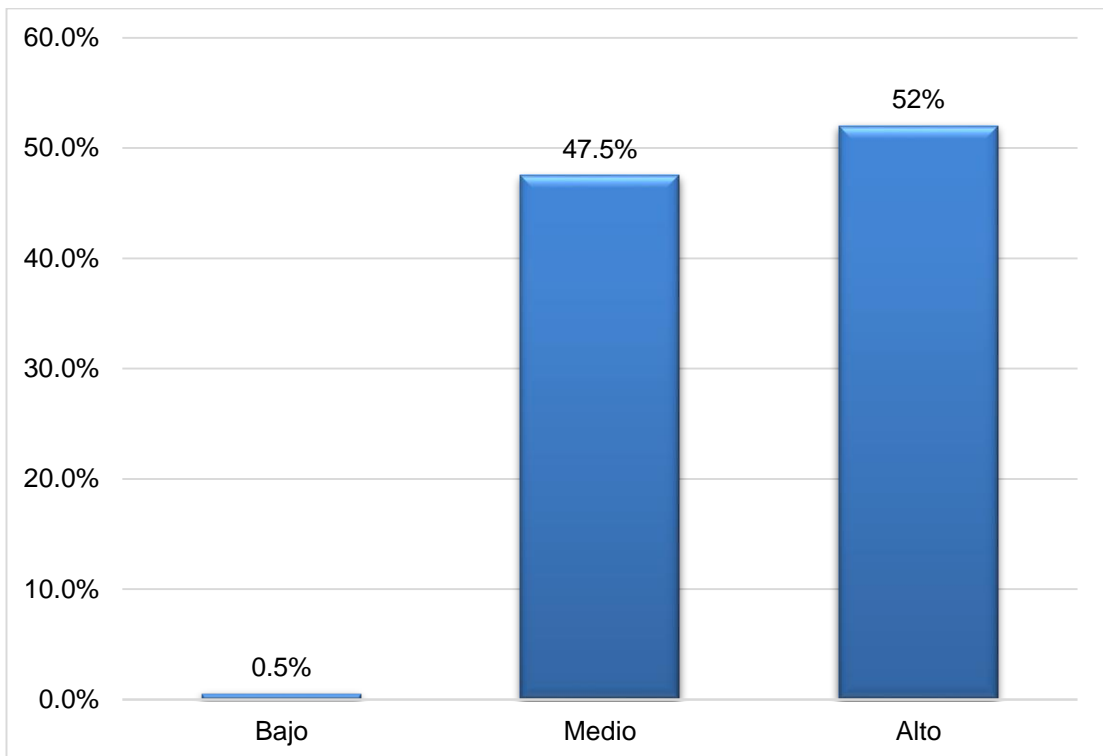


**Cuadro 7:** Frecuencia y porcentaje del nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	0.5%
Medio	95	47.5%
Alto	104	52%
Total	200	100%

*Fuente:* Datos del instrumento aplicado.

**Figura 7:** Porcentaje del nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.



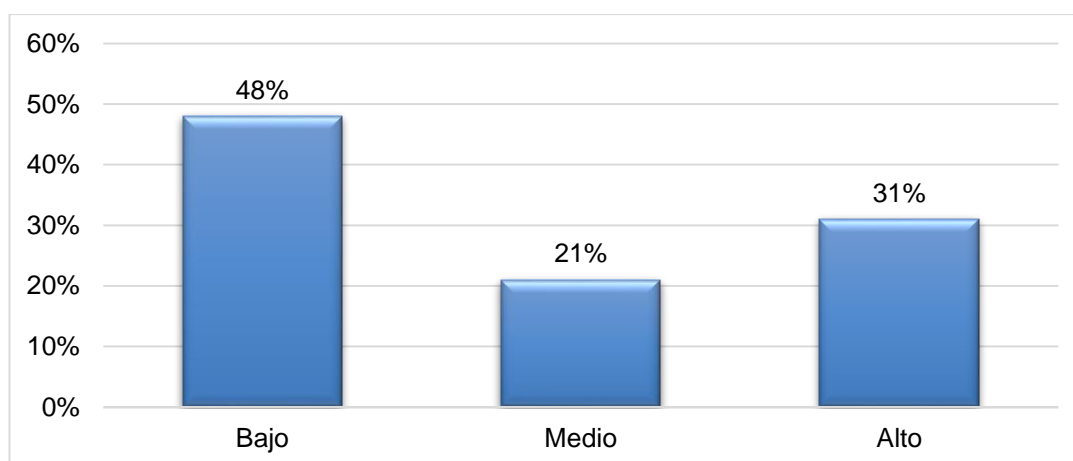
*Fuente:* Datos del instrumento aplicado.

**Cuadro 8:** Frecuencia y porcentaje del nivel de desempeño laboral según la dimensión relación con los superiores en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	96	48%
Medio	42	21%
Alto	62	31%
Total	200	100%

*Fuente:* Datos del instrumento aplicado.

**Figura 8:** Porcentaje del nivel de desempeño laboral según la dimensión relación con los superiores en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.



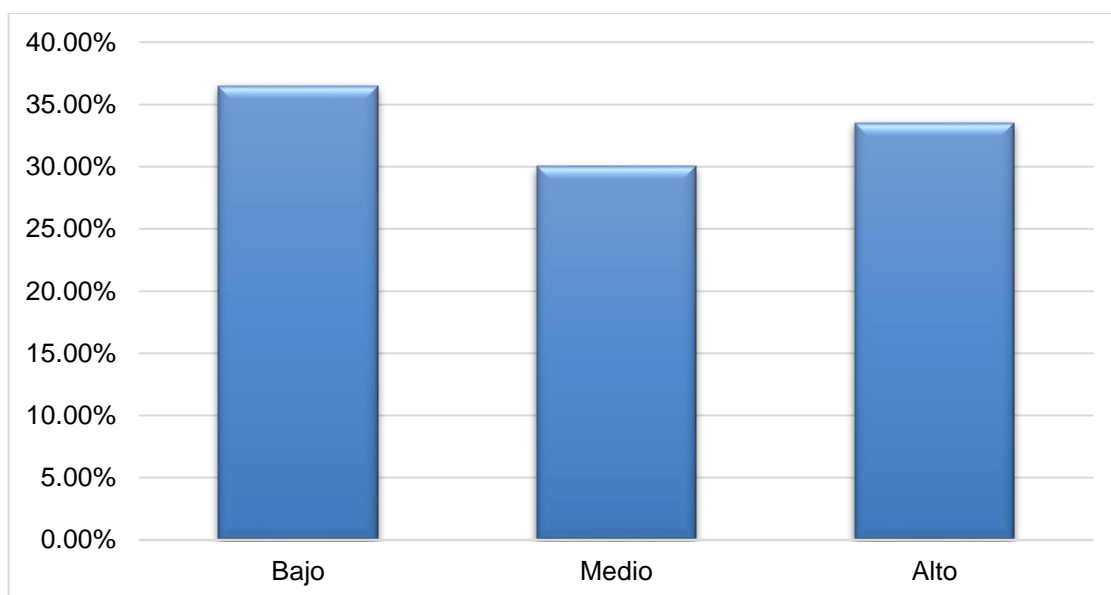
*Fuente:* Datos del instrumento aplicado.

**Cuadro 9:** Frecuencia y porcentaje del nivel de desempeño laboral según la dimensión condiciones físicas en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	73	36.50%
Medio	60	30%
Alto	67	33.50%
Total	200	100%

*Fuente:* Datos del instrumento aplicado.

**Figura 9:** Porcentaje del nivel de desempeño laboral según la dimensión condiciones físicas en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.



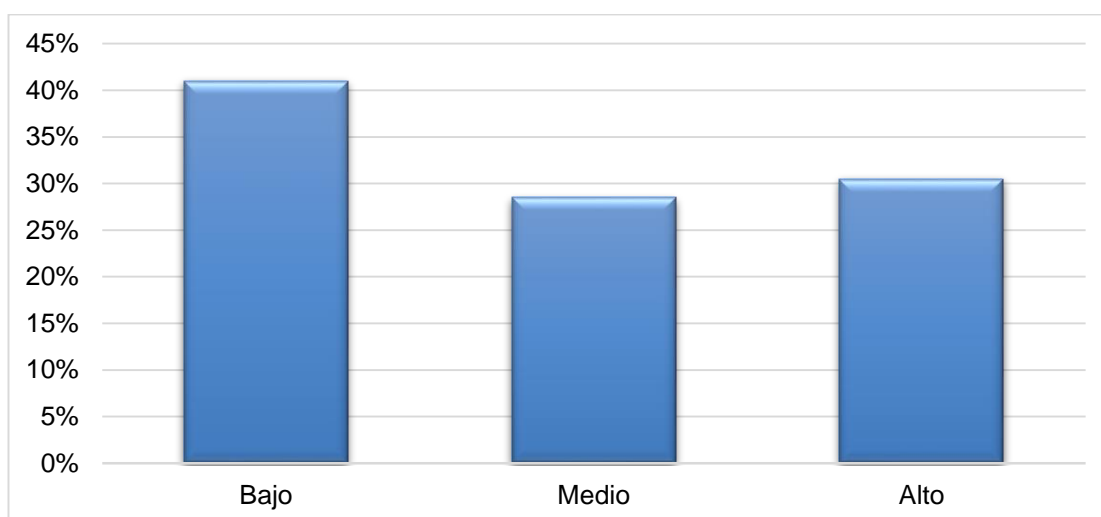
*Fuente:* Datos del instrumento aplicado.

**Cuadro 10:** Frecuencia y porcentaje del nivel de desempeño laboral según la dimensión participación en decisiones en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	82	41%
Medio	57	28.50%
Alto	61	30.50%
Total	200	100%

*Fuente:* Datos del instrumento aplicado.

**Figura 10:** Porcentaje del nivel de desempeño laboral según la dimensión participación en decisiones en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.



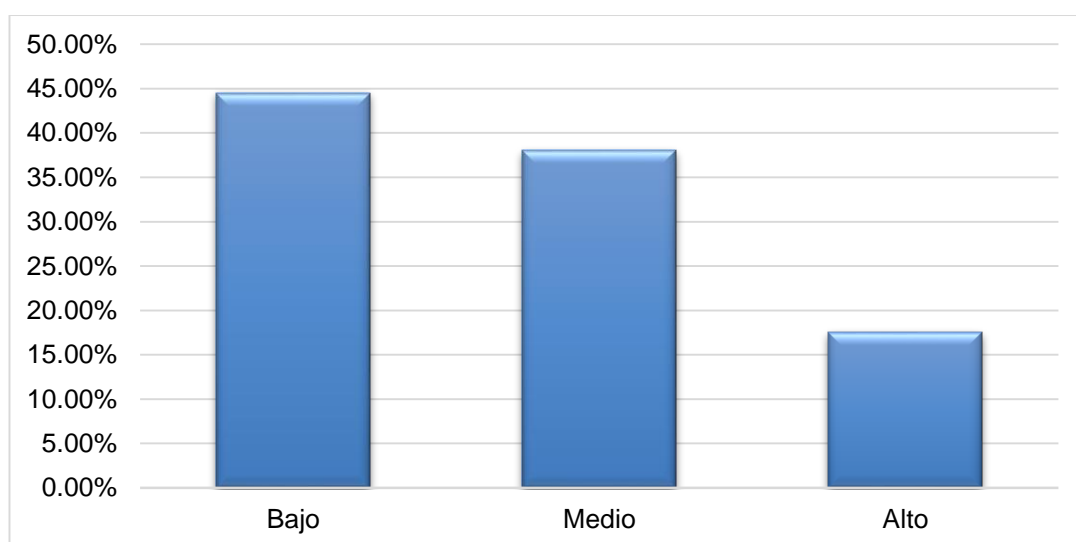
*Fuente:* Datos del instrumento aplicado.

**Cuadro 11:** Frecuencia y porcentaje del nivel de desempeño laboral según la dimensión desempeño en el trabajo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	89	44.50%
Medio	76	38%
Alto	35	17.50%
Total	200	100%

*Fuente:* Datos del instrumento aplicado.

**Figura 11:** Porcentaje del nivel de desempeño laboral según la dimensión desempeño en el trabajo de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.



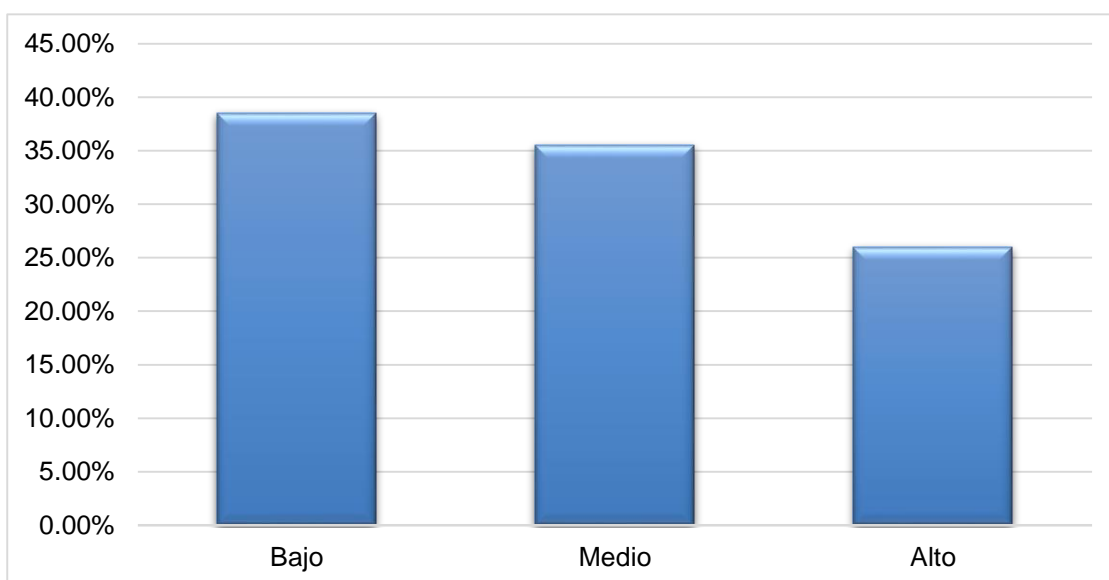
*Fuente:* Datos del instrumento aplicado.

**Cuadro 12:** Frecuencia y porcentaje del nivel de desempeño laboral según la dimensión reconocimiento en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	77	38.50%
Medio	71	35.50%
Alto	52	26%
Total	200	100%

*Fuente:* Datos del instrumento aplicado.

**Figura 12:** Porcentaje del nivel de desempeño laboral según la dimensión reconocimiento de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.



*Fuente:* Datos del instrumento aplicado.

## 5.2. Interpretación de los Resultados

En el cuadro 1 y figura 1 se evidencian los resultados obtenidos sobre la variable clima organizacional, encontrándose que el 1%, representado por 2 colaborador, se encuentran en un nivel muy desfavorable; el 20%, es decir 40, en un nivel desfavorable; el 40%, es decir 80, en un nivel medio; el 38%, es decir 76, en un nivel favorable; y el 1%, es decir 2, en un nivel muy favorable. De aquí que, se identificó un predominio del nivel medio de clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay en el 2022.

En el cuadro 2 y figura 2 se evidencian los resultados obtenidos sobre la variable clima organizacional según la dimensión autorrealización, encontrándose que el 20.5%, representado por 41 colaboradores, se encuentran en un nivel muy desfavorable; el 22%, es decir 44, en un nivel desfavorable; el 17.5%, es decir 35, en un nivel medio; el 25.5%, es decir 51, en un nivel favorable; y el 14.5%, es decir 29, en un nivel muy favorable. De aquí que, se identificó un predominio del nivel favorable de la dimensión autorrealización del clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay en el 2022.

En el cuadro 3 y figura 3 se evidencian los resultados obtenidos sobre la variable clima organizacional según la dimensión involucramiento laboral, encontrándose que el 25.5%, representado por 51 colaboradores, se encuentran en un nivel muy desfavorable; el 17.5%, es decir 35, en un nivel desfavorable; el 17.5%, es decir 35, en un nivel medio; el 23%, es decir 46, en un nivel favorable; y el 16.5%, es decir 33, en un nivel muy favorable. De aquí que, se identificó un predominio del nivel muy desfavorable de la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay en el 2022.

En el cuadro 4 y figura 4 se evidencian los resultados obtenidos sobre la variable clima organizacional según la dimensión supervisión, encontrándose que el 20.5%, representado por 41 colaboradores, se encuentran en un nivel muy desfavorable; el 22.5%, es decir 45, en un nivel desfavorable; el 20.5%, es decir 41, en un nivel medio; el 22%, es decir 44, en un nivel favorable; y el

14.5%, es decir 29, en un nivel muy favorable. De aquí que, se identificó un predominio del nivel desfavorable de la dimensión supervisión del clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay en el 2022.

En el cuadro 5 y figura 5 se evidencian los resultados obtenidos sobre la variable clima organizacional según la dimensión comunicación, encontrándose que el 25%, representado por 50 colaboradores, se encuentran en un nivel muy desfavorable; el 18.5%, es decir 37, en un nivel desfavorable; el 17.5%, es decir 35, en un nivel medio; el 21.5%, es decir 43, en un nivel favorable; y el 17.5%, es decir 35, en un nivel muy favorable. De aquí que, se identificó un predominio del nivel muy desfavorable de la dimensión comunicación del clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay en el 2022.

En el cuadro 6 y figura 6 se evidencian los resultados obtenidos sobre la variable clima organizacional según la dimensión condiciones laborales, encontrándose que el 25.5%, representado por 51 colaboradores, se encuentran en un nivel muy desfavorable; el 17.5%, es decir 35, en un nivel desfavorable; el 19.5%, es decir 39, en un nivel medio; el 19.5%, es decir 39, en un nivel favorable; y el 18%, es decir 36, en un nivel muy favorable. De aquí que, se identificó un predominio del nivel muy desfavorable de la dimensión condiciones laborales del clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay en el 2022.

En el cuadro 7 y figura 7 se evidencian los resultados obtenidos sobre la variable desempeño laboral, encontrándose que el 0.5%, representado por 1 colaborador, se encuentran en un nivel muy bajo; el 47.5%, es decir 95, en un nivel medio; el 52%, es decir 104, en un nivel alto. De aquí que, se identificó un predominio del nivel alto de desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay en el 2022.

En el cuadro 8 y figura 8 se evidencian los resultados obtenidos sobre la variable desempeño laboral según la dimensión relación con los superiores, encontrándose que el 48%, representado por 96 colaboradores, se



encuentran en un nivel bajo; el 21%, es decir 42, en un nivel medio; el 31%, es decir 62, en un nivel alto. De aquí que, se identificó un predominio del nivel bajo de la dimensión relación con los superiores del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay en el 2022.

En el cuadro 9 y figura 9 se evidencian los resultados obtenidos sobre la variable desempeño laboral según la dimensión condiciones físicas, encontrándose que el 36.5%, representado por 73 colaboradores, se encuentran en un nivel bajo; el 30%, es decir 60, en un nivel medio; el 33.5%, es decir 67, en un nivel alto. De aquí que, se identificó un predominio del nivel bajo de la dimensión condiciones físicas del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay en el 2022.

En el cuadro 10 y figura 10 se evidencian los resultados obtenidos sobre la variable desempeño laboral según la dimensión participación en decisiones, encontrándose que el 41%, representado por 82 colaboradores, se encuentran en un nivel bajo; el 28.5%, es decir 57, en un nivel medio; el 30.5%, es decir 61, en un nivel alto. De aquí que, se identificó un predominio del nivel bajo de la dimensión participación en decisiones del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay en el 2022.

En el cuadro 11 y figura 11 se evidencian los resultados obtenidos sobre la variable desempeño laboral según la dimensión desempeño en el trabajo, encontrándose que el 44.5%, representado por 89 colaboradores, se encuentran en un nivel bajo; el 38%, es decir 76, en un nivel medio; el 17.5%, es decir 35, en un nivel alto. De aquí que, se identificó un predominio del nivel bajo de la dimensión desempeño en el trabajo del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay en el 2022.

En el cuadro 12 y figura 12 se evidencian los resultados obtenidos sobre la variable desempeño laboral según la dimensión reconocimiento, encontrándose que el 38.5%, representado por 77 colaboradores, se encuentran en un nivel bajo; el 35.5%, es decir 71, en un nivel medio; el 26%, es decir 52, en un nivel alto. De aquí que, se identificó un predominio del nivel

bajo de la dimensión reconocimiento en el trabajo del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay en el 2022.

## PRUEBA DE NORMALIDAD

**Cuadro 13:** Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov de las variables Clima Organizacional, sus dimensiones, y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

	Estadístico	gl	Sig.
V1: <i>Clima Organizacional</i>	0.123	200	0.000
V1D1: <i>Autorrealización</i>	0.164	200	0.000
V1D2: <i>Involucramiento Laboral</i>	0.087	200	0.001
V1D3: <i>Supervisión</i>	0.145	200	0.000
V1D4: <i>Comunicación</i>	0.071	200	0.016
V1D5: <i>Condiciones Laborales</i>	0.168	200	0.000
V2: <i>Desempeño Laboral</i>	0.121	200	0.000

Los resultados de los puntajes obtenidos en las variables y dimensiones según el valor de p son en su totalidad menor a 0.05, lo que determina el uso de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman con el fin de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

## CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

### Hipótesis General

Ha: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

H0: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

**Cuadro 14:** Correlación de Rho de Spearman entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

			<i>Desempeño Laboral</i>
<i>Rho de Spearman</i>	<i>Clima Organizacional</i>	Coeficiente de correlación	0.329**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	200

### Interpretación:

En el cuadro 14 se presenta la prueba estadística realizada para determinar la relación entre las variables de estudio en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022, se obtuvo los siguientes resultados:

- Nivel de significancia:  $\alpha = 5\% = 0.05$
- Coeficiente de correlación: Rho de Spearman = 0.329
- P valor: 0.000

### Grado de relación entre las variables

Los resultados evidencian que el coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta una relación  $r_s = 0.329$  entre las variables Clima Organizacional y Desempeño laboral, lo que indica que existe una relación directa o positiva con un nivel bajo.

### Decisión estadística

El valor de la significancia de  $p = 0.000$  es menor al valor de la significancia teórica  $\alpha = 0.05$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, puesto que

existe una relación significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

### Hipótesis Específica 1

Ha: Existe una relación significativa entre la realización personal del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

H0: No existe una relación significativa entre la realización personal del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

**Cuadro 15:** Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión autorrealización del Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

		<i>Autorrealización</i>	
Rho de Spearman	<i>Desempeño Laboral</i>	Coefficiente de correlación	0.317**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	200

### Interpretación

En el cuadro 15 se presenta la prueba estadística realidad para determinar la relación entre la dimensión autorrealización del Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022, se obtuvo los siguientes resultados:

- Nivel de significancia:  $\alpha = 5\% = 0.05$
- Coeficiente de correlación: Rho de Spearman = 0.317
- P valor: 0.000

### Grado de relación entre las variables

Los resultados evidencian que el coeficiente correlación Rho de Spearman presenta una relación  $rs = 0.317$  entre la dimensión autorrealización del Clima Organizacional y Desempeño laboral, lo que indica que existe una relación directa o positiva con un nivel bajo.

### Decisión estadística

El valor de la significancia de  $p = 0.000$  es menor al valor de la significancia teórica  $\alpha = 0.05$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, puesto que existe una relación significativa entre la dimensión autorrealización del clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

### Hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación significativa entre el involucramiento laboral del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

H0: No existe una relación significativa entre el involucramiento laboral del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

**Cuadro 16:** Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión involucramiento laboral del Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

			Involucramiento Laboral
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0.338**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	200

### Interpretación

En el cuadro 16 se presenta la prueba estadística realidad para determinar la relación entre la dimensión involucramiento laboral del Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022, se obtuvo los siguientes resultados:

- Nivel de significancia:  $\alpha = 5\% = 0.05$
- Coeficiente de correlación: Rho de Spearman = 0.338
- P valor: 0.000

### Grado de relación entre las variables

Los resultados evidencian que el coeficiente correlación Rho de Spearman presenta una relación  $r_s = 0.338$  entre la dimensión involucramiento laboral del Clima Organizacional y Desempeño laboral, lo que indica que existe una relación directa o positiva con un nivel bajo.

### Decisión estadística

El valor de la significancia de  $p = 0.000$  es menor al valor de la significancia teórica  $\alpha = 0.05$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, puesto que existe una relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

### Hipótesis específica 3

Ha: Existe una relación significativa entre la supervisión del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

H0: No existe una relación significativa entre la supervisión del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

**Cuadro 17:** Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión supervisión del Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

		<i>Supervisión</i>	
Rho de Spearman	<i>Desempeño Laboral</i>	Coeficiente de correlación	0.354**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	200

### Interpretación

En el cuadro 17 se presenta la prueba estadística realidad para determinar la relación entre la dimensión supervisión del Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022, se obtuvo los siguientes resultados:

- Nivel de significancia:  $\alpha = 5\% = 0.05$
- Coeficiente de correlación: Rho de Spearman = 0.354
- P valor: 0.000

### Grado de relación entre las variables

Los resultados evidencian que el coeficiente correlación Rho de Spearman presenta una relación  $r_s = 0.354$  entre la dimensión supervisión del Clima Organizacional y Desempeño laboral, lo que indica que existe una relación directa o positiva con un nivel bajo.

### Decisión estadística

El valor de la significancia de  $p = 0.000$  es menor al valor de la significancia teórica  $\alpha = 0.05$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, puesto que existe una relación significativa entre la dimensión supervisión del clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

### Hipótesis específica 4

Ha: Existe una relación significativa entre la comunicación del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

H0: No existe una relación significativa entre la comunicación del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

**Cuadro 18:** Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión comunicación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

		<i>Comunicación</i>	
Rho de Spearman	<i>Desempeño Laboral</i>	Coeficiente de correlación	-0.087
		Sig. (bilateral)	0.223
		N	200



## **Interpretación**

En el cuadro 18 se presenta la prueba estadística real para determinar la relación entre la dimensión comunicación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022, se obtuvo los siguientes resultados:

- Nivel de significancia:  $\alpha = 5\% = 0.05$
- Coeficiente de correlación: Rho de Spearman = -0.087
- P valor: 0.223

### **Grado de relación entre las variables**

Los resultados evidencian que el coeficiente correlación Rho de Spearman presenta una relación  $r_s = -0.087$  entre la dimensión comunicación del Clima Organizacional y Desempeño laboral, lo que indica que existe una relación indirecta o negativa con un nivel muy bajo.

### **Decisión estadística**

El valor de la significancia de  $p = 0.223$  es mayor al valor de la significancia teórica  $\alpha = 0.05$ , por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, puesto que no existe relación significativa entre la dimensión comunicación del clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

### **Hipótesis específica 5**

Ha: Existe una relación significativa entre las condiciones laborales del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

H0: No Existe una relación significativa entre las condiciones laborales del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

**Cuadro 19:** Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión condiciones laborales del Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

		<i>Condiciones Laborales</i>	
Rho de Spearman	<i>Desempeño Laboral</i>	Coeficiente de correlación	0.359**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	200

### **Interpretación**

En la tabla 18 se presenta la prueba estadística realidad para determinar la relación entre la dimensión condiciones laborales del Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022, se obtuvo los siguientes resultados:

- Nivel de significancia:  $\alpha = 5\% = 0.05$
- Coeficiente de correlación: Rho de Spearman = 0.359
- P valor: 0.000

### **Grado de relación entre las variables**

Los resultados evidencian que el coeficiente correlación Rho de Spearman presenta una relación  $r_s = 0.359$  entre la dimensión condiciones laborales del Clima Organizacional y Desempeño laboral, lo que indica que existe una relación directa o positiva con un nivel bajo.

### **Decisión estadística**

El valor de la significancia de  $p = 0.000$  es menor al valor de la significancia teórica  $\alpha = 0.05$ , por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, puesto que existe una relación no significativa entre la dimensión condiciones laborales del clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

## VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis descriptivo de los Resultados

En relación al clima organizacional percibido por los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, se ha encontrado que el 1% lo calificó como muy desfavorable, el 20% como desfavorable, el 40% como medio, el 38% como favorable y el 2% como muy desfavorable, lo que da lugar a identificar la prevalencia de una percepción promedio respecto al clima organizacional. En esa línea de ideas, se reconoce que solo un mínimo porcentaje no se siente a gusto con el clima organizacional ejercido en la entidad de estudio; asimismo, la predominancia reconocida del nivel medio encontraría significancia en las características individuales de cada colaborador, quienes muestran predisposición para participar, comunicarse, liderar efectivamente en el desarrollo de las diferentes actividades laborales, en el que se reconoce el trabajo propio y el de los compañeros, lo cual constituye un ambiente de trabajo productivo y permite el cumplimiento de los objetivos planteados de manera interna en la Municipalidad Provincial de Abancay.

Asimismo, en cuanto al desempeño laboral ejercido por los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, se encontró que el 0.5% presentan un nivel bajo; el 47.5%, un nivel medio; y el 52%, un nivel alto, quedando demostrada que los colaboradores de la entidad de estudio muestran se desenvuelve favorablemente en la ejecución de las diversas funciones que su puesto de trabajo amerita. En este sentido, es válido inferir que el desempeño favorable de los involucrados en sus respectivas funciones podría deberse a que se cuenta con los recursos materiales necesarios para cumplir dicho cometido, así como a la percepción de una adecuada gestión del clima laboral, lo cual ha sido evidenciado a través del establecimiento efectivo de interacciones interpersonales entre compañeros de trabajo que posibilitan el desarrollo de trabajo en equipo o la asunción de liderazgo por cada colaborador.

## **6.2. Comparación de los resultados con el marco teórico**

Aguiar (2021) tituló su investigación como “Clima organizacional y desempeño laboral de los funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la zona cinco”, en la que tuvo el objetivo de relacionar el clima organizacional con el desempeño laboral de funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la zona cinco de Ecuador, para lo que se contó con la participación de una muestra conformada por 95 trabajadores, que respondieron al Cuestionario de Clima Organizacional y de Desempeño Laboral. Los resultados mostraron una incidencia directa del clima organizacional con el desempeño laboral, indicando que las variables se correlacionan de forma significativa y positiva. Estos resultados se asemejan a lo encontrado en la presente, dado que en ambas se reconoció una relación estadística significativa y directa, además de haber empleado una metodología basada en el enfoque cuantitativo y nivel correlacional.

Najarro (2022) desarrolló una investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochiri” con la pretensión de establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de una muestra conformada por 43 funcionarios, para lo que se tuvo en consideración el cuestionario de Clima Organizacional y Desempeño Laboral para la recolección de datos, el cual fue construido para fines de la investigación, que permitió la identificación de un nivel prevalentemente medio respecto al clima organizacional en el 72.1% de los participantes, así como un desempeño alto en el 83.7%. Al respecto, es válido reconocer que los resultados de Najarro son congruentes con los obtenidos en la presente que refirió la prevalencia del nivel medio en el 40% de los trabajadores, así como un nivel alto de desempeño laboral en el 52% de los mismos. Asimismo, cabe resaltar que ambas investigaciones fueron desarrolladas en contexto pandémico, en el territorio peruano, donde la gestión del regreso al trabajo presencial recién se está concretando, lo que constituiría un factor predisponente a alterar los lazos interaccionales y, a su vez, el desempeño de los trabajadores.

Requejo (2022) en su estudio “Clima organizacional y desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz” buscó determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de

funcionarios, mediante la utilización de un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y corte transversal, en el que participó una muestra constituida por 38 trabajadores, seleccionados a través del muestreo censal, que dieron respuesta a dos cuestionarios empleados para la recolección de datos. Los principales hallazgos señalaron la prevalencia del nivel bajo sobre el clima organizacional en el 68.4% de los participantes, así como un nivel promedio de desempeño laboral en el 39.5%. Estos resultados distan de los hallados en la presente investigación, en la que se ha identificado niveles medios y altos para el clima organizacional y el desempeño laboral, respectivamente. Dicha insistencia entre los resultados de ambas investigaciones podría encontrar un factor causal en el contexto sociocultural en el que se desarrolló cada una, dado que la afectación del covid-19 en cada localidad del territorio peruano fue diferenciada; es decir, la población de Chiclayo presentó mayor afectación respecto a la población de Abancay, lo cual pudo haber repercutido en el manejo de emociones que, a su vez, repercutió sobre el desarrollo del clima organizacional y el desempeño cada colaborador.

Chavez (2021) tituló su investigación como “Clima organizacional y desempeño laboral en personal administrativo de una municipalidad en el departamento de Arequipa, 2021”, en la que tuvo la finalidad de reconocer el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad, para lo que se contó con una metodología investigativa de enfoque cuantitativo, nivel correlacional-descriptiva y corte transversal, además de la participación de una muestra conformada por 153 funcionarios, seleccionada por medio de un muestreo probabilístico aplicado a una población total de 343 sujetos. Para la recolección de datos se consideraron dos cuestionarios: Clima organizacional – Desempeño laboral. Los hallazgos refirieron un nivel promedio de clima organizacional (20.3%) y un nivel bueno de desempeño laboral (26.8%), lo que significó que había un adecuado clima organizacional y, consecuentemente, un buen desempeño laboral que permitió el cumplimiento con los objetivos internos planteados. Estos resultados se asemejan a lo encontrado en la presente investigación, determinando la existencia de un adecuado clima organizacional que coadyuvó a percibir un desempeño laboral

favorable. Además, se enfatiza que el estudio de Chávez fue desarrollado en un espacio de tiempo dónde la mayor parte de las funciones laborales eran ejercidas de forma remota, lo cual significó un gran reto para los colaboradores, puesto que tenían que lidiar con las actividades del hogar y también del centro de labores, que pudo haber constituido un factor contraproducente para el desarrollo de las funciones en este último.

El estudio de Parisaca (2021) se tituló “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2019” con la finalidad de delimitar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de 130 funcionarios municipales, mismos que fueron seleccionados a través de un muestreo censal. Se utilizó el diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal, así como la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento de medición, considerando el EDCO (escala de clima organizacional) y el Formato de Evaluación de Competencias (desempeño laboral), los cuales posibilitaron el reconocimiento de un nivel promedio o regular respecto al desempeño laboral (72.3%) y clima organizacional (70%). En este respecto, se ha encontrado una consistencia con los resultados finales del presente estudio; no obstante, se podría inferir que hay cierta diferencia en los índices de desempeño laboral, ya que en la presente se encontró niveles altos. Esto podría deberse a los periodos en que se desarrolló cada investigación, dado que las condiciones laborales adoptadas en el 2021 no son semejantes con las adoptadas en el presente; de modo que, laborar de forma remota significó no contar con los recursos que, en ocasiones, eran indispensables para el cumplimiento de una actividad específica encomendada, lo cual en la actualidad sí podría realizarse.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Teniendo en consideración los resultados obtenidos a partir de la administración de los instrumentos empleados para medir el clima organizacional y el desempeño laboral, se concluye que:

- Existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay.
- Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión autorrealización del clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay.
- Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay.
- Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión supervisión del clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay.
- No existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión comunicación del clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay.
- Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión condiciones laborales del clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay.

## RECOMENDACIONES

Dada la relación encontrada entre el clima organizacional y el desempeño laboral, se recomienda que los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay tomen en consideración la importancia de construir un adecuado clima laboral para mejorar su desempeño laboral, a fin de conseguir resultados positivos respecto a los objetivos organizacionales planteados.

Asimismo, respecto a la relación entre la dimensión autorrealización del clima organizacional y desempeño laboral, se recomienda llevar a cabo la implementación de actividades dirigidas a potenciar las diferentes habilidades de cada colaborador, con el objetivo de lograr que estos se sientan autorrealizados y, por tanto, puedan desarrollar cada una de sus funciones de manera favorable.

Considerando que existe una relación entre el involucramiento laboral y el clima laboral, se recomienda a quienes asuman cargos directivos dentro de la Municipalidad Provincial de Abancay que tengan en cuenta realizar actividades que involucren a los trabajadores, por ejemplo, fomentar la escucha desde el nivel más bajo al nivel más alto, creación de un buzón de sugerencias, entre otras estrategias.

En tanto, es recomendable que la labor de supervisión sea ejercida con la finalidad de reconocer las necesidades, requerimientos y opiniones de cada colaborador, puesto que con ello se podrá identificar posibles propuestas de solución y, con ello, se podrá construir un adecuado clima organizacional que conllevaría a percibir mejoras en el desempeño laboral de los involucrados.

Al no encontrar relación entre la dimensión comunicación y desempeño laboral, se recomienda a futuros investigadores que puedan asumir la variable de desempeño laboral contrastándola con otra como los factores familiares, con la finalidad de dar un dato que permita mejorar la variable en cuestión.

Finalmente, es importante reconocer que las condiciones laborales asumen un rol fundamental en el entorno de trabajo y, por tanto, en el desempeño ejercido por cada colaborador, por lo que se recomienda conservarlas y/o mejorarlas para conseguir resultados favorables en el desarrollo organizacional.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguiar, J. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la zona cinco*. [Tesis de maestría; Universidad Técnica de Ambato]. Ambato - Ecuador: Repositorio Institucional de la UTA. <https://bit.ly/3uMatFd>
- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Revista Espacios*, 39(11), 1-11. <https://bit.ly/3H2olOn>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Perú: Escuela de Economía. USAT. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/103.htm>
- Apud, E. (2021). Una mirada sistémica al puesto de trabajo. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo*, 3(1), 7. <https://bit.ly/3sAqxZb>
- Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 3(3), 13-55. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis. Guía para la elaboración* (1° ed.). Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú.
- Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Pakamuros*, 9(1), 92-101. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.166>
- Bárcenas, D., Pastás, E., & Pantoja, M. (2021). Clima organizacional en funcionarios públicos de la Secretaría de Gobierno de Pasto. *Informes Psicológicos*, 21(1), 217-229. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n1a14>
- Barradas, M., Rodríguez, J., & Maya, I. (2021). Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática*, 1(1), 21 - 40. <https://bit.ly/34nx0O8>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. <https://bit.ly/33uYKjc>

- Berrios, F. (2017). Prevención de riesgos laborales y desempeño de trabajadores del Instituto Continental, Huancayo. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 7(2), 197-202. <https://doi.org/10.18259/acs.2017024>
- Canseco, F., & Ojeda, A. (2016). Comunicación laboral: una propuesta estratégica para facilitar el quehacer de los equipos de trabajo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(2), 183-194. <https://bit.ly/3GXcGAm>
- Carrillo, M., Salinas, R., Real, G., Belmont, E., & González, M. (2013). Organización e involucramiento en el trabajo. Un estudio de caso. *Entreciencias: diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 1(1), 61-75. <https://bit.ly/3oY4x8o>
- Centeno, M., & Maradiaga, E. (2021). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la Alcaldía Municipal de San Sebastián de Yali, primer semestre 2020*. [Tesis de licenciatura; Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Nicaragua: Repositorio Institucional de la UNANM. <https://bit.ly/3oPa3Ko>
- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: Empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21-29. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chavez, S. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en personal administrativo de una municipalidad en el departamento de Arequipa, 2021*. [Tesis de licenciatura; Universidad César Vallejo]. Arequipa: Repositorio Institucional de la UCV. <https://bit.ly/3BIDxop>
- Chiang, M., Gómez, N., & Hidalgo, J. (2017). Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations. *Cuadernos de Administración*, 33(57), 48-60. <https://bit.ly/3C76mFu>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES.
- Consuelo-Bravo, C., Sarmiento-Bon, I., Gómez-Figueroa, O., & Falcón, O. (2018). Procedure for the study of Organizational Behavior. *Ingeniería Industrial*, XXXIV(1), 92-100. <https://bit.ly/3pycphn>
- Contreras, O., & Garibay, N. (2020). Organizational communication: History, development and perspectives of a concept in constant development in Latin

- America. *Inmediaciones de la Comunicación*, 15(2), 43-70.  
<https://bit.ly/3gUzNkh>
- Daza, A., Beltran, L., & Silva, W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmerode la región Caribe colombiana. *Revista Facultadde Ciencias Económicas*, 29(1), 65-76.  
<https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Del Aguila, I. (2020). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de instituciones educativas, Yurimaguas*. [Tesis de maestría; Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3BuRTCS>
- Deloitte Insights. (2021). *La disrupción en la relación empleador y trabajador relación empleador y trabajador*. Venezuela. <https://bit.ly/3MepwOi>
- Diamantidis, A., & Chatzoglou, P. (2019). Actors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171-193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Díaz, E., & Chávarry, P. (2022). Emotional intelligence as an effective tool for improving job performance in public officials: A review. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 12(2), 97-113.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.17162/au.v12i2.1035>
- Emma, S., & Kim, C. (2015). Proof That Positive Work Cultures Are More Productive. *Harvar Business Review*.
- Faya, A., Venturo, C., & Herrera, M. H. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes Universitarios*, 8(3), 43-56. <https://bit.ly/3vzs8AE>
- González, A. (2019). *Desarrollo organizacional de la "A" a la "Z"*. México: Publicaciones Administrativas Contables Jurídicas, S.A.  
<https://bit.ly/3tr3XBx>
- González, D., & Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *Digital Publisher CEIT*, 5(5), 79-93. <https://bit.ly/3swtkRW>
- Gustafson, B., Pomirleanu, N., & Mariadoss, B. (2018). A review of climate and culture research in selling and sales management. *Journal of Personal*

- Selling and Sales Management*, 38(4), 1-24.  
<https://doi.org/10.1080/08853134.2018.1426992>
- Hafiza, S., & Faiza, M. (2015). Impact of workforce diversity on organizational performance in the education sector of Karachi Pakistan. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 6(10), 1258-1273.  
<https://bit.ly/3JtRQds>
- He, Q., & Li, M. (2015). How Vocational Delay of Gratification Affects Employees' Job Performance: Organizational Climate as a Moderator. *Journal of Service Science and Management*, 8(5), 766-772.  
<https://doi.org/10.4236/jssm.2015.85077>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES. <https://bit.ly/3rOWzjG>
- Hualcas, M. (2021). Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos. *Ciencia y Tecnología*, 17(4), 91-103.  
<https://bit.ly/3Mkj0FW>
- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). An approach to organizational climate. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197-209. <https://bit.ly/3oRNq0L>
- Iglesias, A., Torres, J., & Mora, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *MediSur*, 18(6), 1189-1197. <https://bit.ly/3uE4q5y>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-460. <https://bit.ly/3I1uThr>
- Jijón, M., & Fierro, I. (2016). Ineficaz en el clima organizacional: una revisión conceptual. *Ciencias Pedagógicas e Innovación*, IV(2), 7-17.  
<https://bit.ly/34R7ZuC>
- Koskei, S., Musebe, R., & Mbaraka, R. (2021). The Effect of Psychological Climate on Employee Performance in Government Ministries, Nandi county, Kenya. *Journal of Economics, Management Sciences and Procurement*, 1(1), 1-18.  
<https://bit.ly/3HUGIWf>
- López-Martínez, B., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el Estado

- de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i2.3706>
- Luqman, M., Rehman, J., Islam, Z., & Khan, S. (2020). Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. *Pedagogy of Physical Culture and Sports*, 24(2), 72-76. <https://doi.org/10.15561/26649837.2020.0204>
- Macías, E., & Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*(94), 548-567. <https://bit.ly/347IaX4>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en lasatisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29(e2153), 1-18. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Mathe, H., Pavie, X., & O'Keeffe, M. (2011). *Valorar a las Personas para Crear Valor: Un enfoque innovador para impulsar la motivación en el trabajo*. Instituto para la Calidad de Vida Diaria. <https://bit.ly/3GHM1aE>
- Mendoza, F. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2021*. [Tesis de maestría; Universidad César Vallejo]. Puente Piedra: Repositorio Institucional de la UCV. <https://bit.ly/3HSE6bB>
- Morales, A. (2021). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo*. [Tesis de maestría; Universidad Técnica de Ambato]. Ambato - Ecuador: Repositorio Institucional de la UTA. <https://bit.ly/3JjoD4S>
- Moser, T., Seibt, T., & Neuert, J. (2021). Organizational culture and organizational climate research: a systematic literature review. *EBOR Publication*, 1(1), 21-37. <https://bit.ly/3rVsJdw>
- Najarro, H. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Huarochirí*. [Tesis de maestría; Universidad César Vallejo]. Huarochirí: Repositorio Institucional de la UCV. <https://bit.ly/3rNKv2a>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5° ed.). Bogotá: Ediciones de la U. <https://bit.ly/3oMhzip>

- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL SPC*. Universidad Ricardo Palma.
- Palmar, R., & Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188. <https://bit.ly/3ByJIFz>
- Paniagua, F., & Condori, P. (2018). *Investigación científica en educación*. Industria Gráfica Maxcolor S.A.C.
- Pariona, R., Rivero, Z., & González, R. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 308-314. <https://bit.ly/34OnzqN>
- Parisaca, R. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2019*. [Tesis de licenciatura; Universidad Nacional del Antiplano]. Juliaca: Repositorio Institucional de la UNAP. <https://bit.ly/3uVQPGW>
- Parra, M., Duran, S., Márceles, V., Yarzagaray, J., Valenzuela, I., Payares, K., Alvarino, C., Navarro, N., Charris, P., & Ramírez, J. (2018). Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla. *Espacios*, 39(50), 21. <https://bit.ly/3ILw059>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Job performance in higher education institutions: A Latin American literature review. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Patlán, J. (2015). Definición, medición y consecuentes del clima organizacional: resultados de tres estudios en población mexicana. En J. Uribe, *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales* (págs. 39-94). Manual Moderno.
- Pa'wan, F., & Omar, R. (2018). Effects of innovative organizational climate on organizational commitment in Malaysian higher education institutions. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 6(2), 1-21. <https://doi.org/10.22452/mojem.vol6no2.1>
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación*, 15(1), 90-101. <https://bit.ly/3trJvR9>
- Peiró, J., Soriano, A., & Montesa, D. (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. <https://doi.org/10.14635/REVPSY.0.5>
- Permatasari, J., & Ratnawati, I. (2021). Work Climate and Employee Performances: A Literature Observation. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 8(2), 184-195. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v8n2.1425>
- Piligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28), 1-24. <https://bit.ly/3to7pwY>
- Pujol, L. (2017). Comunicando, siempre comunicando. *R.E.D.S.*(11), 44-49. <https://bit.ly/3vPoL8S>
- Quintero, I., Galvis, A., Rentería, J., & Giraldo, E. (2019). *Capacidades de innovación. Retos y oportunidades para las microempresas*. Colombia: Editorial REDIPE.
- Ramos, P. (2016). *Liderazgo y resolución de conflictos*. Málaga: Editorial ICB. <https://bit.ly/3swJa0e>
- Real Academia Española. (2022). *Conducta*. <https://bit.ly/3pvjr6z>
- Recio-Reyes, R., Gómez-Sánchez, D., López-Gama, H., & Oviedo-Marín, R. (2012). Autorrealización de los empleados de la presidencia municipal de Rioverde, San Luis. *CienciaUAT*, 6(3), 14-19. <https://bit.ly/3sRjSsr>
- Requejo, L. G. (2022). *Clima organizacional y desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz*. [Tesis de maestría; Universidad César Vallejo]. Chiclayo: Repositorio Institucional de la UCV. <https://bit.ly/3BiUQqh>
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N., & Roza, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Colombia. *Espacios*, 39(16), 17. <https://bit.ly/348Lr8p>
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. Eddison-Wesley.
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*(87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rosiles, A., Lugo, L., Clara, M., & Ramírez, C. (2020). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia

- gubernamental de Coatzacoalcos, México. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*(86), 86-102. <https://bit.ly/35hZCZD>
- Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, C., & West, M. (2017). Organizational Climate and Culture: Reflections on the History of the Constructs in JAP. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 468–482. <https://doi.org/10.1037/apl0000090>
- Segredo, A. (2016). Organisational development. A view from the academic field. *Educación Médica*, 17(1), 3-8. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2015.09.002>
- Serrano-Tamayo, M., Pérez-Ramírez, W., Moreno-Pino, M., Hidalgo-Reyes, P., Alvero-Gallardo, M., & Tamayo-Pupo, A. (2021). Organizational management model from a constructivist perspective in the Cuban context. *Ingeniería Industrial*, 42(2), 1-14. <https://bit.ly/3CdptxO>
- Sotomayor, F. (2013). *Desempeño laboral. Desarrollo de cuestionario de evaluación*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos .
- Tafur, S. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en el Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza*. [Tesis de licenciatura; Universidad Técnica de Ambato]. Ambato - Ecuador: Repositorio Institucional de la UTA. <https://bit.ly/3BmpcrK>
- Támara, A., & Villegas, G. (2021). Influence of the financial environment, the macroeconomic environment, the organizational structure and transparency in business bankruptcy. *Contaduría y administración*, 66(2), 1-23. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.2618>
- Torres, M. (2017). *Persona, personalidad y relaciones interpersonales*. México: Editorial Parmenia.
- Ulate-Araya, R. (2020). Teleworking and its impact on business productivity and job satisfaction of employees: Recent trends. *Tecnología en Marcha*, 33, 23-31. <https://doi.org/10.18845/tm.v33i7.5477>
- Vesga, J. (2020). El constructo "Clima organizacional". In M. García, J. Vesga, & C. Gómez, *Clima organizacional: Teoría y práctica* (pp. 9-18). Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>



# **ANEXOS**

### Anexo 01: Matriz de consistencia

**Título:** Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

**Responsables:** Rosa Milagros Alarcón Cañari – Alexandra Gabriela Barrios Ccahuana.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b> <b>P.E.1</b> ¿Cuál es la relación entre la realización personal del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022?</p> <p><b>P.E.2</b> ¿Cuál es la relación entre el involucramiento laboral del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022?</p> <p><b>P.E.3</b> ¿Cuál es la relación entre la supervisión del clima organizacional y el</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> <b>O.E.1</b> Establecer la relación entre la realización personal del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.</p> <p><b>O.E.2</b> Establecer la relación entre el involucramiento laboral del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.</p> <p><b>O.E.3</b> Establecer la relación entre la supervisión del clima organizacional y el</p>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>H.i:</b> Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. <b>H.0:</b> Existe una relación no significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> <b>H.E.1</b> Existe una relación significativa entre la realización personal del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022. <b>H.E.2</b> Existe una relación significativa entre el</p>	<p><b>Variable 1:</b> Clima organizacional</p> <p><b>Dimensiones:</b> <b>D.1:</b> Realización personal. <b>D.2:</b> Involucramiento laboral. <b>D.3:</b> Supervisión. <b>D.4:</b> Comunicación. <b>D.5:</b> Condiciones laborales.</p> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño laboral.</p> <p><b>Dimensiones:</b> <b>D.1:</b> Desempeño en relación con sus superiores. <b>D.2:</b> Desempeño con las condiciones físicas. <b>D.3:</b> Desempeño con participación en las decisiones. <b>D.4:</b> Desempeño con el trabajo. <b>D.5:</b> Desempeño con el reconocimiento.</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Sustantiva</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Población:</b> 420 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay.</p> <p><b>Muestra:</b> 200 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay.</p> <p><b>Técnica e instrumentos:</b> <i>Técnica:</i> La encuesta <i>Instrumentos:</i> Cuestionario</p> <p><b>Instrumentos</b> Escala Clima Laboral CL - SPC Test de desempeño laboral</p>

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022?</p> <p><b>P.E.4</b> ¿Cuál es la relación entre la comunicación del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022?</p> <p><b>P.E.5</b> ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022?</p>	<p>desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.</p> <p><b>O.E.4</b> Establecer la relación entre la comunicación del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.</p> <p><b>O.E.5</b> Establecer la relación entre las condiciones laborales del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.</p>	<p>involucramiento laboral del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.</p> <p><b>H.E.3</b> Existe una relación significativa entre la supervisión del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.</p> <p><b>H.E.4</b> Existe una relación significativa entre la comunicación del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.</p> <p><b>H.E.5</b> Existe una relación significativa entre las condiciones laborales del clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.</p>		

**Anexo 02: Instrumento de medición**  
**CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL**  
(Palma, 2004)

INSTRUCCIÓN: Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

1= Ninguna o nunca

4= Mucho.

2= Poco.

5= Todo o siempre

3= Regular o algo.

ÍTEMS	1	2	3	4	5
1. Existen oportunidades de progresar en la institución					
2. El jefe se interesa por el éxito del empleado.					
3. Se participa en definir los objetivos y las acciones de lograrlo.					
4. Se valora los altos niveles de desempeño.					
5. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
6. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
7. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
8. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
9. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
10. Se reconocen los logros en el trabajo.					
11. Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
12. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
13. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
14. Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
15. En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
16. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
17. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
18. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal.					
19. Hay clara definición de misión, visión y valores en la institución.					
20. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
21. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
22. En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
23. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
24. Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo.					
25. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					

ÍTEMS	1	2	3	4	5
26. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
27. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
28. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
29. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
30. Existe un trato justo en la empresa.					
31. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
32. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
33. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
34. Existen suficientes canales de comunicación.					
35. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
36. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
37. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
38. El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.					
39. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
40. Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
41. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
42. Los objetivos de trabajo son retadores.					
43. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.					
44. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
45. Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
46. Existe buena administración de los recursos.					
47. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
48. Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
49. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

## TEST DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL (Sotomayor F., 2013)

Estimado trabajador, seguidamente se le presenta una relación de interrogantes sobre su ambiente laboral, por lo cual sírvase marcar con una X dentro del recuadro, que usted considere su percepción que describa el ambiente laboral de su institución.

Muy Insatisfecho:1 Algo Insatisfecho: 2 Indiferente:3 Algo Satisfecho:4 Muy Satisfecho:5

ÍTEMS	1	2	3	4	5
1. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.					
2. La supervisión que ejercen sobre usted.					
3. Las relaciones personales con sus jefaturas inmediatas					
4. El modo en que sus superiores juzgan su trabajo.					
5. El apoyo que recibe de sus jefes.					
6. La ventilación de su lugar de labores					
7. La iluminación de su lugar laboral.					
8. El entorno físico y el espacio con que cuenta su lugar de labores.					
9. La limpieza, higiene y bioseguridad de su lugar de labores.					
10. La temperatura de su local de labores.					
11. El grado en que su institución cumple con el convenio, las disposiciones y leyes laborales.					
12. La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.					
13. Su participación en las decisiones de su Área.					
14. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución.					
15. La igualdad y justicia de trato que recibe de su institución.					
16. La potestad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.					
17. Su trabajo le brinda oportunidades de efectuar actividades en las que usted sobresale.					
18. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.					
19. La satisfacción que le da su trabajo por sí mismo.					
20. Los objetivos y metas que debe alcanzar.					
21. Las oportunidades de ascenso que tiene.					
22. La organización le proporciona oportunidades de capacitarse.					
23. La remuneración que recibe.					

## Anexo 03: Ficha de validación de instrumentos de medición

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

#### I. DATOS GENERALES

*Título de la Investigación:* Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

*Nombre del Experto:* Mg. César Eduardo Cuentas Carrera

#### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado.	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables.	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado.	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario.	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad.	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación.	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado.	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores.	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación.	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación.	Cumple	

#### III. OBSERVACIONES GENERALES

Adecuado para Aplicar

UNIVERSIDAD NACIONAL INCA GARCILASO DE LA VEGA  
DE APURÍMAC  


Nombre: César Eduardo Cuentas Carrera  
No. DNI: 27352290

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:  
CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**I. DATOS GENERALES**

*Título de la Investigación:* Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

*Nombre del Experto:* Dr. Eddie Felipe Camero Zubizarreta

**II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO**

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado.	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables.	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado.	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario.	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad.	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación.	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado.	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores.	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación.	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación.	Cumple	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

*El instrumento de Investigación de Clima Organizacional cumple con criterios de validez y confiabilidad.*

*Cumple*

Nombre: \_\_\_\_\_  
No. DNI: 29666544

**Dr. Eddie F. Camero Zubizarreta**  
**PSICÓLOGO CLÍNICO**  
**SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA**  
**C.Ps.P. 8282 Doctor y Especialista**



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:  
CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**I. DATOS GENERALES**


*Título de la Investigación:* Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

*Nombre del Experto:* ROSABY SANCHEZ FELIX

**II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO**

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado.	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables.	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado.	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario.	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad.	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación.	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado.	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores.	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación.	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación.	Cumple	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

  
Dra. Rosaby Sánchez Félix  
 PSICÓLOGA  
 C.Ps.P. 3041

Nombre: ROSABY SANCHEZ FELIX  
 No. DNI: 09143266

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: TEST DE  
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL**

**I. DATOS GENERALES**

*Título de la Investigación:* Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la  
Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

*Nombre del Experto:* Mg César Eduardo Cuentas Carrera

**II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO**

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado.	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables.	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado.	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario.	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad.	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación.	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado.	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores.	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación.	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación.	Cumple	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

Si se puede Aplicar

 UNIVERSIDAD NACIONAL HUANCABAMBA  
DE APURÍMAC  
*César Eduardo Cuentas Carrera*  
Mg César Eduardo Cuentas Carrera  
DOCENTE

Nombre: César Eduardo Cuentas Carrera  
No. DNI: 29352290

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: TEST DE  
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL**

**I. DATOS GENERALES**

*Título de la Investigación:* Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

*Nombre del Experto:* Dr. Eddie Felipe Camero Zubizarreta


**II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO**

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado.	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables.	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado.	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario.	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad.	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación.	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado.	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores.	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación.	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación.	Cumple	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

*El instrumento de investigación de Desempeño Laboral, cumple con criterios de validez y confiabilidad.*

Nombre: \_\_\_\_\_  
No. DNI: 29666544

  
**Dr. Eddie F. Camero Zubizarreta**  
**PSICÓLOGO CLÍNICO**  
**SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA**  
**C.P.s. 8282 Doctor y Especialista**

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: TEST DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

### I. DATOS GENERALES


*Título de la Investigación:* Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.

*Nombre del Experto:* ROSABY SANCHEZ FELIX

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado.	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables.	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado.	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario.	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad.	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación.	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado.	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores.	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación.	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación.	Cumple	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

  
 Dra. Rosaby Sánchez Félix  
 PSICOLOGA  
 C.Ps P. 304

Nombre: ROSABY SANCHEZ FELIX  
 No. DNI: 09143266

#### Anexo 04: Escala de valoración del instrumento

##### *Escala de valoración para variable clima organizacional*

	Nivel	Rango
CLIMA ORGANIZACIONAL	Muy favorable:	210 – 250
	Favorable:	170 – 209
	Media:	130 – 169
	Desfavorable:	90 – 129
	Muy desfavorable:	50 - 89

*Nota.* Datos obtenidos del cuestionario

##### *Escala de valoración para variable desempeño laboral*

	Nivel	Rango
DESEMPEÑO LABORAL	Bajo	23 – 38
	Medio	39 – 77
	Alto	78 – 115

*Nota.* Datos obtenidos del cuestionario

## Anexo 05: Base de datos SPSS

Variable clima organizacional

N°	AUTORREALIZACIÓN								P D	INVOLUCRAMIENTO LABORAL								P D	SUPERVISIÓN								P D	COMUNICACIÓN								PD	CONDICIONES LABORALES										P D	T								
	P1	P4	P11	P14	P21	P24	P31	P34		P41	P44	P2	P7	P12	P18	P22	P27		P32	P37	P42	P47	P3	P8	P13	P17		P23	P28	P33	P38	P43	P48	P4	P9		P14	P19	P24	P29	P34	P39	P44	P49	P11	P5			P15	P21	P25	P31	P35	P41	P45	P51
1	4	4	2	3	4	3	5	1	1	3	30	3	5	3	1	5	1	1	2	5	1	27	3	1	2	5	1	4	4	2	3	4	29	4	3	5	3	5	3	5	2	4	1	35	1	1	2	5	1	3	1	2	5	1	22	143
2	4	4	2	3	5	3	4	1	1	2	29	3	3	4	4	4	1	1	1	3	2	26	3	1	1	3	2	4	4	2	3	5	28	3	1	5	2	4	5	1	2	4	3	30	1	1	1	3	2	3	1	1	3	2	18	131
3	2	2	1	1	4	2	4	2	1	2	21	1	3	4	3	4	1	2	2	3	2	25	1	2	2	3	2	2	2	1	1	4	20	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	24	1	2	2	3	2	1	2	2	20	110		
4	2	2	1	2	5	2	2	1	1	3	21	3	5	5	2	1	2	1	3	2	3	27	4	1	3	2	3	2	2	1	2	5	25	4	2	5	3	4	5	3	2	3	5	36	2	1	3	2	3	4	1	3	2	3	24	133
5	2	2	1	2	5	2	4	2	1	2	23	1	3	5	2	2	1	1	2	4	2	23	1	1	2	4	2	2	2	1	2	5	22	3	2	3	5	3	4	5	4	4	4	37	1	1	2	4	2	1	1	2	4	2	20	125
4	5	4	2	1	4	1	3	3	1	1	25	2	4	4	3	3	1	2	1	3	2	25	2	2	1	3	2	5	4	2	1	4	26	2	4	5	4	2	5	3	4	2	3	34	1	2	1	3	2	2	1	3	2	19	129	
7	4	2	3	1	2	1	2	2	2	1	20	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	15	1	1	1	2	2	4	2	3	1	2	19	4	3	5	3	1	3	2	5	4	3	33	1	1	1	2	2	1	1	2	2	14	101	
8	2	1	2	4	2	3	1	2	2	1	20	2	2	2	2	5	2	1	1	4	1	22	2	1	1	4	1	2	1	2	4	2	20	2	2	2	3	2	3	3	4	2	26	2	1	1	4	1	2	1	1	4	1	18	106	
9	3	3	1	2	4	1	4	1	1	3	23	1	3	2	1	4	1	1	5	5	1	24	2	1	5	5	1	3	3	1	2	4	27	5	4	4	5	5	5	3	5	5	46	1	1	5	5	1	2	1	5	5	1	27	147	
11	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	14	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	19	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	15	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	24	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	16	88
11	3	3	1	2	4	2	4	2	1	1	23	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	22	1	2	3	3	1	3	3	1	2	4	23	5	3	3	2	3	5	3	1	2	2	29	2	2	3	3	1	2	3	3	1	21	118	
12	2	1	2	4	4	1	4	1	1	3	23	1	2	2	1	4	1	1	5	5	1	23	2	1	5	5	1	2	1	2	4	4	27	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32	1	1	5	5	1	2	1	5	5	1	27	132
13	4	4	2	3	4	3	4	1	1	3	29	3	4	3	1	5	1	1	2	4	2	26	3	1	2	4	2	4	4	2	3	4	29	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	43	1	1	2	4	2	3	1	2	4	2	22	149
14	3	3	2	3	4	3	5	1	1	3	28	3	5	3	1	5	1	1	2	5	1	27	3	1	2	5	1	3	3	2	3	4	27	5	3	4	4	3	5	3	3	2	36	1	1	2	5	1	3	1	2	5	1	22	140	
15	4	2	3	2	2	1	2	1	2	2	21	2	3	3	2	1	1	1	2	1	1	17	4	1	2	1	1	4	2	3	2	22	2	2	4	3	2	2	2	2	4	3	26	1	1	2	1	1	4	1	2	1	1	15	101	
14	3	3	2	3	5	4	5	1	1	3	30	3	5	3	1	5	1	1	2	5	1	27	3	1	2	5	1	3	3	2	3	5	28	5	4	5	4	3	3	4	3	3	5	39	1	1	2	5	1	3	1	2	5	1	22	146
17	4	4	2	3	4	3	5	1	1	3	30	3	5	3	1	5	1	1	2	5	1	27	3	1	2	5	1	4	4	2	3	4	29	2	3	2	2	3	3	3	3	2	25	1	1	2	5	1	3	1	2	5	1	22	133	
18	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	2	2	2	2	3	2	3	4	2	25	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21	111	
19	4	4	2	3	4	3	5	1	1	3	30	3	5	3	1	5	1	1	2	4	1	26	2	1	2	4	1	4	4	2	3	4	27	2	2	5	5	3	4	4	5	5	40	1	1	2	4	1	2	1	2	4	1	19	142	
20	4	4	2	3	4	3	5	1	1	3	30	3	5	3	1	5	1	1	2	5	2	28	3	1	2	5	2	4	4	2	3	4	30	1	1	3	2	3	2	2	3	2	21	1	1	2	5	2	3	1	2	5	2	24	133	
21	4	3	2	3	4	4	5	1	1	4	31	3	5	3	2	5	2	1	2	5	1	29	3	1	2	5	1	4	3	2	3	4	28	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	31	2	1	2	5	1	3	1	2	5	1	23	142
22	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	26	4	3	2	3	2	3	2	3	4	2	28	2	3	5	3	2	5	3	5	3	3	34	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	26	139
23	4	4	2	2	3	4	4	1	4	2	30	4	4	4	4	4	2	1	2	3	3	31	3	1	2	3	3	4	4	2	2	3	27	2	1	2	2	2	2	2	2	2	19	2	1	2	3	3	3	1	2	3	3	23	130	
24	4	4	2	3	4	3	5	1	1	3	30	3	5	3	1	5	1	1	2	5	1	27	3	1	2	5	1	4	4	2	3	4	29	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	25	1	1	2	5	1	3	1	2	5	1	22	133
25	4	4	2	3	4	3	5	1	1	3	30	3	5	3	1	5	1	1	2	5	1	27	3	1	2	5	1	4	4	2	3	4	29	2	4	3	3	2	2	3	3	2	26	1	1	2	5	1	3	1	2	5	1	22	134	
26	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	29	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	27	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	32	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28	147
27	4	4	2	3	4	3	5	1	1	3	30	3	5	3	1	5	1	1	2	5	1	27	3	1	2	5	1	4	4	2	3	4	29	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	32	1	1	2	5	1	3	1	2	5	1	22	140
28	4	4	2	3	4	3	5	1	1	3	30	3	5	3	1	5	1	1	2	5	1	27	3	1	2	5	1	4	4	2	3	4	29	2	2	4	2	2	4	3	2	4	2	27	1	1	2	5	1	3	1	2	5	1	22	135
29	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	43	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	42	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	36	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	39	205
30	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	150
31	2	2	1	1	4	2	4	2	1	2	21	1	3	4	3	4	1	2	2	3	2	25	1	2	2	3	2	2	2	1	1	4	20	2	3	1	3	3	3	4	3	3	4	29	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	20	115
32	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	24	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	27	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	27	3	3	5	3	4	3	4	3	3	4	35	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	144
33	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	25	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	25	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	26	134
34	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2	2	3	2	3	3	3	2																																					

N°	AUTORREALIZACION										P D	INVOLUCRAMIENTO LABORAL							P D	SUPERVISION									P D	COMUNICACION									PD	CONDICIONES LABORALES										P T						
	P1	P4	P11	P14	P21	P24	P31	P34	P41	P44		P2	P7	P12	P18	P22	P27	P32		P37	P42	P47	P3	P8	P13	P17	P23	P28		P33	P38	P43	P48	P4	P9	P14	P19	P24		P29	P34	P39	P44	P49	P11	P5	P15	P21	P25		P31	P35	P41	P45	P51	
53	3	3	3	4	2	2	3	2	2	26	2	3	2	5	3	3	3	3	3	3	30	4	3	3	3	3	3	4	2	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	148			
54	5	4	5	5	5	4	3	4	4	43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	5	4	5	44	1	1	3	1	1	2	2	2	1	2	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	182			
55	2	3	1	3	5	2	2	1	1	23	3	5	5	2	2	2	1	4	2	4	30	4	1	4	2	4	2	3	1	29	2	2	3	2	2	3	4	1	3	3	25	2	1	4	2	4	1	4	2	4	28	135				
56	2	2	2	2	5	2	3	1	1	23	3	5	5	2	1	3	2	3	3	30	3	2	3	3	3	2	2	2	2	27	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	24	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28	132				
57	2	2	2	3	3	3	2	2	2	23	3	5	4	5	4	3	1	1	4	4	34	3	1	1	4	4	2	2	2	25	2	2	3	2	2	3	4	3	4	3	28	3	1	1	4	4	3	1	1	4	4	26	136			
58	4	4	2	3	3	3	2	2	2	27	3	4	4	5	5	1	3	3	3	2	33	4	3	3	3	2	4	4	2	3	31	4	1	2	1	3	2	2	3	2	22	1	3	3	3	2	4	3	3	3	2	27	140			
59	3	4	2	2	3	3	3	2	3	29	4	2	3	4	2	4	3	4	1	4	31	2	3	4	1	4	3	4	2	28	1	2	3	4	2	2	3	1	3	1	22	4	3	4	1	4	2	3	4	1	4	30	140			
60	4	2	3	1	2	1	2	2	2	20	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	15	1	1	1	2	2	4	2	3	19	2	3	2	3	2	1	3	1	2	3	22	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	14	90			
61	5	3	3	5	5	5	3	5	2	40	5	2	2	3	2	5	5	4	2	5	35	2	5	4	2	5	5	3	3	5	39	2	1	1	2	2	3	2	3	3	2	21	5	5	4	2	5	2	5	4	2	5	39	174		
62	5	3	3	4	5	5	3	5	3	40	5	2	2	2	2	5	4	4	2	4	32	2	4	4	2	4	5	3	3	4	5	36	1	2	3	3	2	4	3	1	2	3	24	5	4	4	2	4	2	4	4	2	4	35	167	
63	2	2	1	2	5	2	4	2	1	24	1	3	5	2	3	1	1	2	4	2	27	3	1	2	4	2	2	2	1	2	24	2	2	1	1	3	2	1	1	3	3	19	1	1	2	4	2	3	1	2	4	2	22	113		
64	5	3	3	5	5	5	2	5	3	40	5	2	3	2	3	5	5	4	3	5	37	2	5	4	3	5	5	3	3	5	40	2	1	2	3	3	2	1	2	1	20	5	5	4	3	5	2	5	4	3	5	4	178			
65	5	3	3	4	5	5	3	5	2	39	4	3	2	2	3	4	5	4	3	5	35	4	5	4	3	5	5	3	3	4	5	41	2	2	3	4	2	4	4	3	3	4	31	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	42	188	
66	2	2	1	4	5	4	4	2	1	29	1	4	5	2	2	2	1	2	4	2	25	1	1	2	4	2	2	2	1	4	5	24	4	3	4	5	3	5	3	5	3	38	2	1	2	4	2	1	1	2	4	2	2	1	137	
67	5	3	3	5	5	5	2	5	2	4	39	5	3	3	3	5	5	4	2	5	38	2	5	4	2	5	5	3	4	5	39	2	5	4	1	2	1	3	3	2	21	5	5	4	2	5	2	5	4	2	5	39	176			
68	2	2	1	2	5	2	2	2	1	21	1	3	5	2	2	1	1	2	2	2	21	1	1	2	2	2	2	1	2	5	20	2	3	2	3	1	3	4	3	4	4	29	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	16	107		
69	5	3	3	5	5	5	4	5	3	42	5	3	4	4	4	5	5	4	3	5	42	2	5	4	3	5	5	3	3	5	40	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	27	5	5	4	3	5	2	5	4	3	5	4	1	132	
70	2	4	3	2	5	2	3	2	2	27	1	3	5	2	2	2	1	2	4	2	24	3	1	2	4	2	2	4	3	2	28	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32	2	1	2	4	2	3	1	2	4	2	2	23	134		
71	4	3	3	4	5	4	4	5	3	39	5	2	2	3	3	5	5	4	3	5	37	2	5	4	3	5	4	3	3	4	38	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	28	5	5	4	3	5	2	5	4	3	5	4	1	183	
72	5	3	3	5	5	5	2	5	2	39	5	3	3	4	2	5	5	3	3	5	38	2	5	3	3	5	5	3	3	5	39	3	2	4	3	1	2	4	2	3	2	26	5	5	3	3	5	2	5	3	3	5	3	5	39	181
73	2	2	1	2	5	2	2	2	1	21	1	3	2	2	2	1	1	2	2	2	18	1	1	2	2	2	2	1	2	5	20	3	1	4	2	1	1	4	4	4	26	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	101	
74	2	2	1	2	5	2	4	2	1	23	1	3	5	2	2	1	1	2	4	2	23	1	1	2	4	2	2	2	1	2	22	2	5	2	5	2	1	5	5	5	2	34	1	1	2	4	2	1	1	2	4	2	4	2	20	122
75	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	45	4	4	5	4	5	5	4	4	44	1	1	4	1	1	1	4	1	1	16	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	195		
76	5	4	4	5	4	4	5	5	4	45	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	46	5	4	4	4	5	5	4	4	45	2	4	3	4	2	3	2	3	3	29	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44	208		
77	5	3	3	4	5	5	2	4	2	36	5	2	3	2	3	5	5	4	3	5	37	3	5	4	3	5	5	3	3	4	5	40	4	3	4	2	2	4	3	2	4	3	31	5	5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	1	186
78	4	5	3	2	5	2	2	2	2	30	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	31	4	3	4	3	4	4	5	3	2	37	1	1	4	1	4	3	2	3	3	25	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	158
79	2	3	3	2	5	2	2	2	2	26	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	25	3	3	2	3	2	2	3	3	2	28	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	34	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	26	139
80	4	2	2	5	4	5	2	4	2	34	5	2	3	2	3	5	5	4	3	5	37	3	5	4	3	5	4	2	2	5	4	37	4	3	3	2	2	4	4	2	4	3	31	5	5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	1	181
81	4	2	3	1	2	1	2	2	1	20	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	15	1	1	1	2	2	4	2	3	1	2	19	3	3	4	2	4	4	4	4	4	38	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	106
82	5	3	3	5	5	5	2	5	3	40	5	2	2	2	2	5	5	4	1	4	32	2	5	4	1	4	5	3	3	5	37	3	2	4	3	3	4	4	4	4	2	33	5	5	4	1	4	2	5	4	1	4	3	5	177	
83	5	3	3	5	5	5	3	5	2	40	5	2	3	2	2	5	5	4	3	5	36	2	5	4	3	5	5	3	3	5	40	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	30	5	5	4	3	5	2	5	4	3	5	4	1	187	
84	5	3	3	5	5	5	3	5	2	40	5	3	2	2	2	2	5	4	2	4	31	2	5	4	2	4	5	3	3	5	38	3	2	4	2	3	3	4	3	4	4	32	2	5	4	2	4	2	5	4	2	4	3	4	175	
85	5	3	4	5	5	4	2	3	3	38	5	2	1	2	3	5	5	4	2	5	34	3	5	4	2	5	5	3	4	5	41	4	3	2	3	2	2	2	3	2	25	5	5	4	2	5	3	5	4	2	5	4	2	5	40	178
86	4	2	3	1	2	1	2	2	2	20	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	15	1	1	1	2	2	4	2	3	1	19	2	2	2	2	2	3	2	3	2	23	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	91
87	5	3	3	5	5	5	3	5	2	40	5	5	4	5	5	5																																								

Nº	AUTORREALIZACIÓN										P D	INVOLUCRAMIENTO LABORAL							P D	SUPERVISIÓN								P D	COMUNICACIÓN							PD	CONDICIONES LABORALES							P T												
	P1	P4	P11	P14	P21	P24	P31	P34	P41	P44		P2	P7	P12	P18	P22	P27	P32		P37	P42	P47	P3	P8	P13	P17	P23		P28	P33	P38	P43	P48	P4	P9		P14	P19	P24	P29	P34	P39	P44		P49	P11	P5	P15	P21	P25	P31	P35	P41	P45	P51	PD
106	4	3	4	5	5	5	3	5	2	4	29	4	2	3	2	2	5	5	4	2	5	34	2	5	4	2	5	4	3	4	5	5	39	2	2	4	2	1	4	3	2	2	2	24	5	5	4	2	5	2	5	4	2	5	39	176
107	3	4	3	2	4	4	2	3	2	2	40	4	3	2	3	4	1	4	3	3	4	31	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	33	3	2	4	2	1	4	2	2	2	1	23	1	4	3	3	4	3	4	3	3	4	32	148
108	5	3	2	5	5	5	3	5	3	4	40	5	3	3	3	2	5	5	4	3	5	38	3	5	4	3	5	3	2	5	5	40	4	3	3	2	2	4	3	2	4	3	30	5	5	4	3	5	3	5	4	3	5	42	190	
109	4	4	3	4	2	4	3	3	2	4	33	4	4	1	4	4	1	4	4	2	4	32	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	35	4	3	3	2	2	4	3	2	4	2	29	1	4	4	2	4	4	4	2	4	33	162	
110	5	3	3	5	5	5	3	5	2	4	40	5	3	2	3	4	5	5	4	2	5	38	3	5	4	2	5	5	3	3	5	5	40	4	3	3	2	2	4	3	2	4	3	30	5	5	4	2	5	3	5	4	2	5	40	188
111	5	3	3	5	5	5	2	5	3	4	40	5	3	4	3	2	5	5	4	3	4	38	3	5	4	3	4	5	3	3	5	5	40	4	1	5	3	4	4	3	4	3	4	35	5	5	4	3	4	3	5	4	3	4	40	193
112	2	5	4	3	4	4	4	2	1	2	31	1	3	4	3	4	1	4	2	3	4	29	1	4	2	3	4	2	5	4	3	4	32	3	2	3	5	3	4	5	4	4	4	37	1	4	2	3	4	1	4	2	3	4	28	157
113	4	3	3	5	4	5	3	5	3	4	39	5	2	3	2	2	5	4	4	3	5	35	2	4	4	3	5	4	3	3	5	4	37	4	4	5	4	2	2	3	4	1	3	32	5	4	4	3	5	2	4	4	3	5	39	182
114	4	5	3	3	2	4	3	2	3	4	33	2	2	2	2	1	2	4	2	3	4	24	3	4	2	3	4	4	5	3	3	2	33	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31	2	4	2	3	4	3	4	2	3	4	31	162
115	5	3	3	5	5	5	2	5	2	4	39	5	3	2	2	3	5	5	4	2	5	36	2	5	4	2	5	5	3	3	5	5	39	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	26	5	5	4	2	5	2	5	4	2	5	39	179
116	4	2	3	1	2	1	2	2	2	1	20	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	15	1	1	1	2	2	4	2	3	1	2	19	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	46	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	14	114
117	5	3	3	5	5	5	3	5	3	4	41	5	3	4	3	4	5	5	4	2	3	38	2	5	4	2	3	5	3	3	5	5	37	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	24	5	5	4	2	3	2	5	4	2	5	35	175
118	5	3	3	5	5	5	2	5	2	4	38	5	1	1	2	1	5	5	4	2	5	31	2	5	4	2	5	5	3	3	5	4	38	5	3	3	2	3	5	3	1	2	2	29	5	5	4	2	5	2	5	4	2	5	39	175
119	5	3	3	5	5	5	3	5	1	4	39	5	2	2	3	3	5	5	4	2	5	36	1	5	4	2	5	5	3	3	5	5	38	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32	5	5	4	2	5	1	5	4	2	5	38	183
120	4	2	3	1	2	2	2	2	2	1	21	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	18	2	1	2	2	2	4	2	3	1	2	21	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	43	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	18	121
121	5	3	3	5	5	5	2	5	2	4	39	5	2	2	3	4	5	5	4	3	5	38	2	5	4	3	5	5	3	3	5	5	40	1	1	5	2	2	2	2	2	2	3	22	5	5	4	3	5	2	5	4	3	5	41	180
122	5	3	3	5	5	5	3	5	3	4	41	5	2	3	3	2	5	5	4	2	5	36	3	5	4	2	5	5	3	3	5	5	40	4	4	5	4	2	2	3	4	1	3	32	5	5	4	2	5	3	5	4	2	5	40	189
123	5	3	3	5	5	5	2	5	2	4	39	5	3	2	2	3	5	5	4	3	5	37	2	5	4	3	5	5	3	3	5	5	40	5	3	4	4	4	3	5	3	3	2	36	5	5	4	3	5	2	5	4	3	5	41	193
124	4	3	4	4	2	4	4	2	2	4	33	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	34	2	2	3	4	4	4	3	4	4	2	32	5	4	5	4	3	3	4	3	3	5	39	3	2	3	4	4	2	2	3	4	4	31	169
125	5	3	3	5	5	5	2	5	3	4	40	5	4	2	3	4	5	5	4	4	5	41	3	5	4	4	5	5	3	3	5	5	42	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	25	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	44	192
126	5	3	3	5	5	5	4	5	4	4	43	5	3	5	4	3	5	5	4	3	5	42	2	5	4	3	5	5	3	3	5	5	40	2	3	5	3	2	5	3	5	3	3	34	5	5	4	3	5	2	5	4	3	5	41	200
127	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	42	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	25	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	41	198
128	5	3	3	5	5	5	3	5	3	4	41	5	3	3	2	3	5	3	4	3	5	36	3	3	4	3	5	5	3	3	5	5	39	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	32	5	3	4	3	5	3	3	4	3	5	38	186
129	4	3	3	5	5	5	2	5	2	4	38	5	3	2	3	3	5	5	4	2	5	37	2	5	4	2	5	4	3	3	5	5	38	3	2	3	3	3	3	4	4	4	32	5	5	4	2	5	2	5	4	2	5	39	184	
130	5	3	3	5	5	5	3	4	3	4	40	5	2	3	2	2	5	5	4	3	5	36	4	5	4	3	5	5	3	3	5	5	42	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	36	5	5	4	3	5	4	5	4	3	5	43	197
131	5	3	3	5	5	5	2	5	3	4	40	5	4	3	2	3	5	5	4	3	5	39	3	5	4	3	5	5	3	3	5	5	41	3	2	5	5	1	3	3	3	2	2	29	5	5	4	3	5	3	5	4	3	5	42	191
132	4	3	4	5	5	5	3	5	2	4	40	4	2	3	2	2	5	5	4	2	5	34	2	5	4	2	5	4	3	4	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	45	5	5	4	2	5	2	5	4	2	5	39	197
133	3	4	3	2	4	4	2	3	2	2	29	4	3	2	3	4	1	4	3	3	4	31	3	4	3	4	3	4	3	2	2	4	33	3	2	3	4	4	3	2	3	4	2	30	1	4	3	3	4	3	4	3	3	4	32	155
134	5	3	2	5	5	3	5	3	4	4	40	5	3	3	3	2	5	5	4	3	5	38	3	5	4	3	5	3	3	5	5	40	2	2	4	4	3	3	3	4	4	3	32	5	5	4	3	5	3	5	4	3	5	42	192	
135	4	4	3	4	2	4	3	3	2	4	33	4	4	1	4	4	1	4	4	2	4	32	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	1	4	4	2	4	4	4	4	2	4	33	163
136	5	3	3	5	5	5	3	5	2	4	40	5	3	2	3	4	5	5	4	2	5	38	3	5	4	2	5	5	3	3	5	5	40	1	1	3	1	1	2	2	2	1	2	16	5	5	4	2	5	3	5	4	2	5	40	174
137	5	3	3	5	5	5	2	5	3	4	40	5	3	4	3	2	5	5	4	3	4	38	3	5	4	3	4	5	3	3	5	5	40	2	2	3	2	2	3	4	1	3	3	25	5	5	4	3	4	3	5	4	3	4	40	183
138	2	5	4	3	4	4	4	2	1	2	31	1	3	4	3	4	1	4	2	3	4	29	1	4	2	3	4	2	5	4	3	4	32	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	24	1	4	2	3	4	1	4	2	3	4	28	144
139	4	3	3	5	4	5	3	5	3	4	39	5	2	3	2	2</																																								



N°	AUTOREALIZACION										P D	INVOLUCRAMIENTO LABORAL							P D	SUPERVISION										P D	COMUNICACION										PD	CONDICIONES LABORALES										P T				
	P1	P4	P11	P4	P21	P24	P31	P34	P41	P44		P2	P7	P12	P18	P22	P27	P32		P37	P42	P47	P3	P8	P13	P17	P23	P28	P33		P38	P43	P48	P4	P9	P14	P19	P24	P29	P34		P39	P44	P49	P11	P5	P15	P21	P25	P31	P35		P41	P45	P51	PD
158	4	2	3	1	2	1	2	2	2	1	20	2	2	1	2	1	1	1	2	2	15	1	1	1	2	2	4	2	3	1	2	19	2	2	2	3	4	5	3	2	5	2	30	2	1	1	2	2	5	4	3	2	3	25	109	
159	5	3	3	5	5	5	3	5	2	4	40	5	2	2	3	2	5	5	4	2	5	2	5	4	2	5	5	3	3	5	5	39	4	1	5	3	4	4	3	4	3	4	35	5	5	4	2	5	2	5	4	2	5	39	188	
160	5	3	3	4	5	5	3	5	3	4	40	5	2	2	2	2	5	4	4	2	4	2	4	2	4	5	3	3	4	5	36	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	32	5	4	4	2	4	2	4	4	2	4	35	175		
161	2	2	1	2	5	2	4	2	1	3	24	1	3	5	2	3	1	1	2	4	2	24	3	1	2	4	2	2	2	1	2	5	24	2	2	4	5	2	4	3	2	4	5	33	1	1	2	4	2	3	1	2	4	2	22	127
162	5	3	3	5	5	5	2	5	3	4	40	5	2	3	2	3	5	5	4	3	5	37	2	5	4	3	5	5	3	3	5	40	3	5	3	4	3	3	4	5	4	3	37	5	5	4	3	5	2	5	4	3	5	41	195	
163	5	3	3	4	5	5	3	5	2	4	39	4	3	2	2	3	4	5	4	3	5	35	4	5	4	3	5	5	3	3	4	41	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	37	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	42	194	
164	2	2	1	4	5	4	4	2	1	4	29	1	4	5	2	2	2	1	2	4	2	25	1	1	2	4	2	2	2	1	4	5	24	2	3	1	3	5	3	4	3	5	4	33	2	1	2	4	2	1	1	2	4	2	21	132
165	5	3	3	5	5	5	2	5	2	4	39	5	3	3	3	3	5	5	4	2	5	38	2	5	4	2	5	5	3	3	5	39	3	5	1	1	3	3	5	3	1	5	30	5	5	4	2	5	2	5	4	2	5	39	185	
166	2	2	1	2	5	2	2	1	2	2	21	1	3	5	2	2	1	1	2	2	2	21	1	1	2	2	2	2	1	2	5	20	3	4	1	1	2	3	3	4	4	4	29	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	16	107	
167	5	3	3	5	5	5	4	5	3	4	42	5	3	4	4	4	5	5	4	3	5	42	2	5	4	3	5	5	3	3	5	40	2	4	2	1	2	1	3	4	3	4	26	5	5	4	3	5	2	5	4	3	5	41	191	
168	4	4	2	3	4	3	5	1	1	3	30	3	5	3	1	5	1	1	2	5	2	28	3	1	2	5	2	4	4	2	3	4	30	2	2	1	1	3	3	5	5	2	1	25	1	1	2	5	2	3	1	2	5	2	24	137
169	4	3	2	3	4	4	5	1	1	4	31	3	5	3	2	5	2	1	2	5	1	29	3	1	2	5	1	4	3	2	3	4	28	2	4	2	1	2	1	3	5	2	2	24	2	1	2	5	1	3	1	2	5	1	23	135
170	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	25	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	26	4	3	2	3	2	3	4	2	28	1	3	3	1	2	1	2	4	4	3	3	25	2	3	2	3	2	4	3	2	6	130			
171	4	4	2	2	3	4	4	1	4	2	30	4	4	4	4	4	2	1	2	3	3	31	3	1	2	3	4	4	2	2	3	27	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	16	2	1	2	3	3	3	1	2	3	3	23	127
172	4	4	2	3	4	3	5	1	1	3	30	3	5	3	1	5	1	1	2	5	1	27	3	1	2	5	1	4	4	2	3	4	29	3	1	2	2	1	4	4	2	3	4	22	1	1	2	5	1	3	1	2	5	1	22	130
173	4	4	2	3	4	3	5	1	1	3	30	3	5	3	1	5	1	1	2	5	1	27	3	1	2	5	1	4	4	2	3	4	29	1	4	1	1	3	1	3	2	1	4	21	1	1	2	5	1	3	1	2	5	1	22	129
174	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	29	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	27	3	3	3	2	3	3	4	3	3	31	2	1	1	2	1	3	1	2	2	3	18	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28	133	
175	4	4	2	3	4	3	5	1	1	3	30	3	5	3	1	5	1	1	2	5	1	27	3	1	2	5	1	4	4	2	3	4	29	2	4	2	1	1	2	2	2	2	3	21	1	1	2	5	1	3	1	2	5	1	22	129
176	4	4	2	3	4	3	5	1	1	3	30	3	5	3	1	5	1	1	2	5	1	27	3	1	2	5	1	4	4	2	3	4	29	1	4	1	1	3	1	2	2	1	4	20	1	1	2	5	1	3	1	2	5	1	22	128
177	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	45	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	43	4	3	4	4	5	5	4	4	5	42	3	4	1	1	3	3	4	3	1	5	28	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	39	137	
178	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	28	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	3	5	1	1	3	3	5	3	1	5	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	144	
179	2	2	1	1	4	2	4	2	1	2	21	1	3	4	3	4	1	2	2	3	2	25	1	2	2	3	2	2	2	1	1	4	20	1	2	1	2	2	2	3	3	2	1	19	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	20	105
180	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	24	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	27	4	3	3	3	3	2	3	2	2	27	4	5	1	1	3	3	5	3	1	5	31	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	140	
181	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	25	4	4	2	2	2	2	3	2	2	25	3	5	1	1	3	3	5	3	1	5	30	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	26	127	
182	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	24	4	3	2	2	2	3	2	2	2	25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	3	2	2	2	4	3	2	2	2	25	116	
183	2	2	1	1	4	2	4	2	1	2	21	1	3	2	3	4	1	2	2	3	2	23	1	2	2	3	2	2	2	1	1	4	20	3	5	1	1	3	3	5	3	1	5	30	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	20	114
184	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	5	1	1	3	3	5	3	1	5	30	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	30	146	
185	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	45	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	46	4	3	4	5	5	5	4	4	5	43	4	5	1	1	4	3	5	3	2	5	33	5	3	4	5	5	4	3	4	5	5	43	210	
186	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	4	4	4	3	4	4	4	4	39	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38	180	
187	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	45	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	42	4	3	4	4	5	5	4	4	5	42	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	35	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	39	203	
188	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	45	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	44	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43	3	5	1	1	3	3	5	3	1	5	30	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	41	203	
189	4	2	3	4	2	3	2	3	3	4	30	4	3	4	4	3	4	3	2	4	2	33	3	3	2	4	2	4	2	3	4	29	3	5	1	1	3	3	5	3	1	5	30	4	3	2	4	2	3	3	2	4	2	29	151	
190	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	25	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	25	4	3	3	3	2	4	3	2	3	2	29	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	25	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	28	132
191	2	2	1	1	4	2	4	2	1	2	21	1	3	4	3	4	1	2	2	3	2	25	1	2	2	3	2	2	2	1	1	4	20	3	5	1																				

## Variable desempeño laboral

N°	RELACION CON SUPERIORES					P D	CONDICIONES FÍSICAS					P D	PARTICIPACIÓN EN DECISIONES						P D	DESEMPEÑO CON EL TRABAJO				PD	RECONOCIMIENTO			P D	P T
	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15	P16		P17	P18	P19	P20		P21	P22	P23		
109	2	4	4	3	3	16	1	2	3	2	3	11	2	1	4	3	1	4	15	4	2	4	4	14	1	5	2	8	64
110	2	3	4	3	3	15	1	2	1	2	3	9	2	1	4	3	1	4	15	4	2	4	4	14	1	1	4	6	59
111	1	2	4	5	4	16	3	2	4	3	5	17	3	4	3	5	4	3	22	5	2	3	1	11	2	4	2	8	74
112	5	4	5	4	3	21	4	5	3	4	5	21	4	3	5	2	5	4	23	2	3	4	5	14	4	4	5	13	92
113	1	2	4	5	4	16	3	2	4	3	5	17	3	4	3	5	4	3	22	5	2	3	1	11	2	4	2	8	74
114	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	3	2	4	4	4	3	20	2	3	4	4	13	3	1	2	6	81
115	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	3	18	4	4	4	3	4	3	22	4	3	4	3	14	4	3	4	11	90
116	2	2	4	4	4	16	3	3	2	3	2	13	3	4	4	3	3	4	21	4	3	4	4	15	2	2	2	6	71
117	4	4	5	4	5	22	5	5	4	3	4	21	1	2	4	5	4	5	21	3	5	3	4	15	2	5	4	11	90
118	2	3	4	5	4	18	2	4	3	5	4	18	5	1	3	4	3	5	21	3	4	2	5	14	3	5	1	9	80
119	5	3	4	3	5	20	4	5	3	4	2	18	4	3	5	3	4	5	24	4	3	2	4	13	5	3	4	12	87
120	3	5	2	4	3	17	2	3	5	5	2	17	3	2	5	3	2	5	20	2	4	5	5	16	4	1	5	10	80
121	1	2	4	5	4	16	3	2	4	3	5	17	3	4	3	5	4	3	22	5	2	3	1	11	2	4	2	8	74
122	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	3	21	4	3	4	4	15	4	4	3	11	86
123	2	2	5	3	3	15	4	4	3	3	5	19	3	3	5	5	3	5	24	4	5	5	3	17	1	1	1	3	78
124	1	2	4	5	4	16	3	2	4	3	5	17	3	4	3	5	4	3	22	5	2	3	1	11	2	4	2	8	74
125	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	2	3	3	3	3	3	17	4	4	4	4	16	4	2	3	9	81
126	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	3	3	2	2	14	2	3	2	3	10	2	3	2	7	51
127	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	2	3	3	3	3	3	17	4	4	4	4	16	4	4	4	12	84
128	1	2	4	5	4	16	3	2	4	3	5	17	3	4	3	5	4	3	22	5	2	3	1	11	2	4	2	8	74
129	4	3	4	4	5	20	5	4	4	3	4	20	5	4	3	4	5	3	24	4	5	3	4	16	3	4	5	12	92
130	3	2	4	5	4	18	3	2	4	3	5	17	3	4	3	5	4	3	22	5	2	3	1	11	2	4	2	8	76
131	4	4	4	5	4	21	4	2	2	2	2	12	2	4	4	4	4	4	22	2	2	4	5	13	5	5	1	11	79
132	2	2	5	2	5	16	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	4	4	4	3	15	3	3	4	10	63
133	3	4	5	5	2	19	5	2	4	5	3	19	4	5	2	5	4	5	25	5	3	4	2	14	5	1	4	10	87
134	5	2	2	3	1	13	3	1	4	2	1	11	4	1	4	3	2	5	19	2	5	2	4	13	3	1	5	9	65
135	4	5	3	4	2	18	4	4	1	2	3	14	1	3	4	5	3	4	20	2	5	4	2	13	3	2	5	10	75
136	4	3	4	4	5	20	5	4	4	3	4	20	5	4	3	4	5	3	24	4	5	3	4	16	3	4	5	12	92
137	3	4	4	4	2	17	2	2	1	2	3	10	2	2	4	4	2	3	17	3	2	4	4	13	2	1	2	5	62
138	4	3	4	4	5	20	5	4	4	3	4	20	5	4	3	4	4	3	23	4	5	4	3	16	5	4	4	13	92
139	3	4	4	3	4	18	3	3	3	3	3	15	3	3	4	5	4	3	22	4	1	5	4	14	5	3	2	10	79
140	4	4	4	5	4	21	4	2	4	2	5	17	2	4	5	4	3	4	22	5	2	4	3	14	2	5	4	11	85
141	2	4	5	3	4	18	5	2	1	5	3	16	2	4	2	5	2	2	17	4	5	2	3	14	3	3	4	10	75
142	4	5	3	5	2	19	5	1	5	4	2	17	3	5	4	1	4	5	22	3	2	5	5	15	4	3	2	9	82
143	4	3	5	3	4	19	2	5	1	5	2	15	3	1	5	4	2	4	19	5	3	4	2	14	5	1	4	10	77
144	1	1	4	5	3	14	1	4	2	5	3	15	5	2	3	4	2	1	17	5	2	4	5	16	4	3	2	9	71
145	1	3	2	4	5	15	2	3	1	2	4	12	2	4	2	1	2	3	14	4	5	2	1	12	3	4	5	12	65
146	5	4	5	4	5	23	5	5	4	5	2	21	4	3	5	2	4	5	23	4	3	5	2	14	4	2	5	11	92
147	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	3	2	4	4	4	3	20	2	3	4	4	13	3	1	2	6	81
148	3	3	4	4	5	19	5	4	2	5	4	20	2	4	5	4	3	4	22	4	5	4	1	14	3	5	1	9	84
149	2	4	5	2	5	18	4	3	5	4	3	19	4	2	4	3	4	3	20	4	3	4	3	14	4	3	4	11	82
150	5	5	4	5	3	22	4	3	4	5	3	19	4	1	4	3	1	3	16	4	1	4	2	11	4	5	4	13	81
151	2	2	4	4	4	16	3	3	2	3	2	13	3	4	4	3	3	4	21	4	3	4	4	15	2	2	2	6	71
152	3	1	5	2	4	15	1	2	3	4	2	12	4	1	4	5	4	2	20	4	5	4	5	18	4	4	2	10	75
153	4	4	5	4	5	22	5	5	4	3	4	21	3	3	5	5	4	2	22	3	3	3	4	13	4	1	4	9	87
154	4	4	5	5	5	23	3	2	1	2	2	10	2	2	4	3	2	2	15	4	3	3	4	14	3	3	2	8	70
155	3	3	4	1	5	16	3	3	3	5	4	18	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	5	16	3	5	1	9	77
156	5	3	4	3	5	20	2	5	3	5	4	19	2	1	3	4	4	5	19	4	5	2	4	15	2	5	4	11	84
157	2	3	3	3	4	15	4	4	3	4	3	18	3	3	3	3	3	4	19	5	4	4	3	16	2	4	1	7	75
158	4	5	5	5	5	24	5	4	5	4	4	22	5	5	4	5	4	4	27	4	4	5	4	17	5	3	2	10	100
159	5	5	4	5	3	22	4	3	4	5	3	19	4	1	4	3	1	3	16	4	1	4	2	11	4	5	4	13	81
160	1	1	4	5	3	14	1	4	2	5	3	15	5	2	3	4	2	1	17	5	2	4	5	16	4	3	2	9	71
161	3	4	5	3	4	19	1	1	1	2	1	6	3	2	4	4	4	5	22	4	5	4	5	18	4	4	4	12	77
162	1	1	4	5	3	14	1	4	2	5	3	15	5	2	3	4	2	1	17	5	2	4	5	16	4	3	2	9	71
163	4	3	4	4	5	20	5	4	4	3	4	20	5	4	3	4	5	3	24	4	5	3	4	16	3	4	5	12	92
164	2	2	5	3	3	15	4	4	3	3	5	19	3	3	5	5	3	5	24	4	5	5	3	17	1	1	1	3	78
165	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	3	3	2	2	14	2	3	2	3	10	2	3	2	7	51
166	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	2	3	3	3	3	3	17	4	4	4	4	16	4	2	3	9	81
167	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	3	3	2	2	14	2	3	2	3	10	2	3	2	7	51
168	4	3	4	4	5	20	5	4	4	3	4	20	5	4	3	4	5	3	24	4	5	3	4	16	3	4	5	12	92

N°	RELACION COM SUPERIORES					P D	CONDICIONES FÍSICAS				P D	PARTICIPACIÓN EN DECISIONES					P D	DESEMPEÑO CON EL TRABAJO				PD	RECONOCIMIENTO			P D	P T		
	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9		P10	P11	P12	P13	P14		P15	P16	P17	P18		P19	P20	P21			P22	P23
169	2	2	3	2	3	12	2	2	2	2	2	10	2	2	3	3	2	2	14	2	3	2	2	9	2	2	3	7	52
170	4	3	4	4	5	20	5	4	4	3	4	20	5	4	3	4	4	3	23	4	5	3	3	15	3	4	4	11	89
171	4	4	4	4	4	20	3	3	2	4	2	14	3	2	4	4	2	4	19	4	4	4	4	16	3	2	2	7	76
172	1	1	4	5	3	14	1	4	2	5	3	15	5	2	3	4	2	1	17	5	2	4	5	16	4	3	2	9	71
173	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15	2	3	4	4	3	3	19	4	4	4	3	15	2	2	2	6	71
174	3	2	3	3	1	12	3	3	3	4	4	17	3	3	4	4	3	3	20	4	4	4	3	15	2	2	2	6	70
175	2	2	3	3	2	12	2	2	3	3	1	11	2	2	2	3	3	3	15	4	4	3	3	14	3	3	2	8	60
176	2	3	3	2	3	13	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	12	3	3	3	9	64
177	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	17	5	4	3	12	97
178	3	3	3	2	2	13	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	3	4	23	3	4	3	3	13	2	3	3	8	75
179	3	3	4	4	3	17	4	3	4	3	3	17	3	4	4	4	4	4	23	3	4	3	3	13	3	3	3	9	79
180	1	1	4	5	3	14	1	4	2	5	3	15	5	2	3	4	2	1	17	5	2	4	5	16	4	3	2	9	71
181	1	2	3	2	3	11	1	2	1	2	1	7	2	1	2	2	1	2	10	2	2	4	4	12	3	3	1	7	47
182	5	5	5	4	4	23	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	16	4	4	4	12	86
183	2	2	3	2	3	12	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	13	3	3	3	9	68
184	4	3	4	4	5	20	5	4	4	3	4	20	5	4	3	4	5	3	24	4	5	3	4	16	3	4	5	12	92
185	2	4	4	2	4	16	5	5	4	2	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	3	5	4	12	88
186	3	3	3	4	3	16	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	4	19	4	4	3	4	15	4	1	2	7	70
187	1	2	4	2	1	10	5	2	5	1	2	15	1	1	2	5	1	1	11	2	1	2	2	7	1	1	1	3	46
188	4	5	5	5	4	23	4	4	5	5	4	22	4	4	5	4	5	5	27	5	5	5	5	20	4	1	1	6	98
189	1	2	1	1	2	7	1	1	1	1	2	6	1	2	1	1	1	1	7	2	1	2	1	6	2	1	1	4	30
190	1	1	4	5	3	14	1	4	2	5	3	15	5	2	3	4	2	1	17	5	2	4	5	16	4	3	1	8	70
191	4	3	4	4	5	20	5	4	4	3	4	20	5	4	3	4	5	3	24	4	5	3	4	16	3	4	5	12	92
192	2	2	5	3	3	15	4	4	3	3	5	19	3	3	5	5	3	5	24	4	5	5	3	17	1	1	1	3	78
193	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	2	3	3	3	3	3	17	4	4	4	4	16	4	2	3	9	81
194	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	3	3	2	2	14	2	3	2	3	10	2	3	2	7	51
195	4	3	4	4	5	20	5	4	4	3	2	18	5	4	3	5	4	3	24	2	5	4	3	14	3	4	4	11	87
196	4	3	4	4	5	20	5	4	4	3	4	20	5	4	3	4	5	3	24	4	5	3	4	16	3	4	5	12	92
197	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	5	28	5	4	4	4	17	2	3	1	6	101
198	2	3	2	2	4	13	4	4	2	4	3	17	3	3	4	4	3	2	19	2	2	2	2	8	2	2	3	7	64
199	4	1	5	3	2	15	1	5	2	2	4	14	5	2	2	4	3	4	20	1	4	5	4	14	3	2	2	7	70
200	2	5	4	3	4	18	4	4	5	4	2	19	4	5	4	2	3	1	19	3	5	3	2	13	4	1	5	10	79

## Anexo 06: Documentos administrativos



### CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, ALARCÓN CAÑARI ROSA MILAGROS identificada con DNI 71717940 Y BARRIOS CCAHUANA ALEXANDRA GABRIELA identificada con DNI 71477484 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY, 2022”**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 5 de abril del 2022



*Juana María Marcos Romero*

DRA. JUANA MARÍA MARCOS ROMERO  
DECANA



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chincha Alta, 5 de abril del 2022

## **OFICIO N°081-2022-UAI-FCS**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY  
ING. ANÍBAL LIGARDA SAMANEZ  
GERENTE MUNICIPAL  
ABANCAY  
PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



DRA. JUANA MARÍA MARCOS ROMERO  
DECANA

---

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

🌐 [www.autonomadeica.edu.pe](http://www.autonomadeica.edu.pe)



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY**  
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

**"Año del Bicentenario del Perú "200 años de Independencia"**

**CARTA N° 315 -2022- SGRH- GAF-MPA**

**SEÑORES:**

**ROSA MILAGROS ALARCON CAÑARI  
ALEXANDRA GABRIELA BARRIOS CCAHUANA  
ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA  
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA**

**ATENCION:**

Por medio del presente documento me dirijo a usted para saludar muy cordialmente y poner en conocimiento, que la petición que realizo a esta Institución, en la que solicita Autorización para aplicar encuesta de Investigación en el Tema Clima Organizacional y Desempeño laboral a los servidores de la Municipalidad Provincial de Abancay. Visto el documento solicitud expediente N°6088-2022 de fecha 07 de abril del 2022, La Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Abancay se le concede la Autorización conforme a su solicitud.

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

Atentamente.

-c.c.  
-SGRH  
-GAC.

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
DE ABANCAY  
Abog. Gilmer Alarcón Cañari  
SUB GERENTE RECURSOS HUMANOS

## Anexo 07: Informe de turniting al 28% de similitud

### CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCA, 2022

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.autonomadeica.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>6%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>docplayer.es</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.lamolina.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to unap</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>cybertesis.unmsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.upao.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>



---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo