

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ECONOMÍA**



**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TARMA -
2023”**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA

AUTORES

**MARIO STEVEN HURTADO QUISPE
DENYS JOAU MERCADO RAMÍREZ
JUANA MARIA VIZCARRA PUCHOC**

ASESOR

Mg. HUGO ALEJANDRO JARA CALVO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

CIENCIAS SOCIALES – ECONOMÍA SECTORIAL

**Callao, 2023
PERÚ**

Document Information

Analyzed document	ARCHIVO 1 1A, HURTADO MARIO, MERCADO DENYS Y VIZCARRA JUANA - TITULO - 2023.docx (D175905501)
Submitted	2023-10-13 14:42:00
Submitted by	
Submitter email	fce.investigacion@unac.edu.pe
Similarity	13%
Analysis address	unidaddeinvestigacion.fce.unac@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / PRIMERA REVISION- SERNA- ESCOBAR.docx Document PRIMERA REVISION- SERNA- ESCOBAR.docx (D152145945) Submitted by: secretaria.academica@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.orkund.com		3
SA	Universidad Nacional del Callao / INFORME DE INVESTIGACION GB - HUMMEL - PAREDES.pdf Document INFORME DE INVESTIGACION GB - HUMMEL - PAREDES.pdf (D172256061) Submitted by: fca.investigacion@unac.edu.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.orkund.com		3
SA	Tesis Sheyla Paredes Correa 24-06-2021.docx Document Tesis Sheyla Paredes Correa 24-06-2021.docx (D109672600)		3
SA	T3 Espinoza Rotondo Andrea.docx Document T3 Espinoza Rotondo Andrea.docx (D118713957)		1
SA	EF_TallerDeTesis2_Mancco_Uribe.docx Document EF_TallerDeTesis2_Mancco_Uribe.docx (D151744965)		1
SA	JAZMIN BECERRA PÉREZ_TESIS UNC.docx Document JAZMIN BECERRA PÉREZ_TESIS UNC.docx (D172850988)		3
SA	Trabajo Final_Taller de tesis 2_Saccca Bonilla Mirella Mercedes.docx.docx Document Trabajo Final_Taller de tesis 2_Saccca Bonilla Mirella Mercedes.docx.docx (D141802079)		2
SA	T3_TALLERDETESIS_AGUILAR SALAZAR LIZBETH ROCIO.docx Document T3_TALLERDETESIS_AGUILAR SALAZAR LIZBETH ROCIO.docx (D110088657)		1
SA	TESIS MARIA BARRETO.docx Document TESIS MARIA BARRETO.docx (D143297831)		6
SA	TESIS MARILYN Y CINTHIA - 23_11_21.docx Document TESIS MARILYN Y CINTHIA - 23_11_21.docx (D121122666)		1

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD

Facultad de Ciencias Económicas

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Escuela de Economía

TÍTULO

“Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma -2023”

AUTORES/ CÓDIGO ORCID/ DNI

HURTADO QUISPE, Mario Steven / 0009-0005-3536-663X/ 73537691

MERCADO RAMIREZ, Denys Joau / 0009-0000-4308-0192/ 47244570

VIZCARRA PUCHOC, Juana María / 0009-0003-7766-1771/ 71509786

ASESOR/ CÓDIGO ORCID/ DNI

Mg. JARA CALVO, Hugo Alejandro / 0000-0001-9288-7769

LUGAR DE EJECUCIÓN

Distrito de Tarma, Provincia de Tarma, Región Junín.

UNIDAD DE ANÁLISIS

Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma - 2023

TIPO/ENFOQUE/DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Descriptivo/ cuantitativo / no experimental

TEMA OCDE

5.02.01 Economía

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS CON CICLO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMÍA

LIBRO 1 FOLIO No. 288 ACTA N° 32/23 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS CON CICLO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMÍA

A los 11 días del mes de noviembre del año 2023 siendo las 12:45 horas se reunió el JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS en la Facultad Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Callao, para la obtención del título profesional de Economista, designado por resolución N° 341-2023-CF/FCE, conformado por los siguientes docentes ordinarios de la Universidad Nacional del Callao:

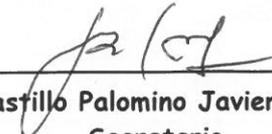
Dr. Moncada Salcedo Luis Enrique	: Presidente
Dr. Castillo Palomino Javier Eduardo	: Secretario
Mg. Pomalaya Verastegui Ricardo Luis	: Vocal
Mg. Jave Chávez Pedro Alberto	: Suplente

Se dio inicio al acto de sustentación de la tesis de los Bachilleres, HURTADO QUISPE MARIO STEVEN, MERCADO RAMÍREZ DENYS JOAU y VIZCARRA PUCHOC JUANA MARIA, quienes habiendo cumplido con los requisitos para optar el Título Profesional de ECONOMIA, sustentan la tesis titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TARMA -2023", cumpliendo con la sustentación en acto público, de manera presencial;

Con el quórum reglamentario de ley, se dio inicio a la sustentación de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos vigente. Luego de la exposición, y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó: Dar por APROBADO con la escala de calificación cualitativa BOENO y calificación cuantitativa CATORCE (14) la presente tesis, conforme a lo dispuesto en el Art. 24 del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 150-2023-CU del 15 de junio del 2023.

Se dio por cerrada la Sesión a las 13:20 horas del día 11 de noviembre del 2023.


Dr. Moncada Salcedo Luis Enrique
Presidente


Dr. Castillo Palomino Javier Eduardo
Secretario


Mg. Pomalaya Verastegui Ricardo Luis
Vocal


Mg. Jave Chávez Pedro Alberto
(Miembro suplente)

SEÑOR

Dr CARO ANCHAY AUGUSTO
Decano de la Facultad de Ciencias
Económicas Universidad Nacional del Callao

De mi mayor consideración

Es grato dirigimos a Usted a fin saludarlo e informarle lo siguiente:

Los miembros el Jurado hemos revisado el Informe que contiene la absolución de las observaciones que dimanaron del acto de sustentación de la tesis "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TARMA -2023**", de los Señores. **HURTADO QUISPE MARIO STEVEN, MERCADO RAMÍREZ DENYS JOAU y VIZCARRA PUCHOC JUANA MARIA**. Dicho acto se realizó el 11 de noviembre del 2023.

Luego de la revisión del referido documento, los miembros del Jurado: Dr. Castillo Palomino Javier Eduardo, Mg. Pomalaya Verastegui Ricardo Luis, y el suscrito, hemos dado la conformidad respectiva. Por lo tanto, acordamos darle paso para que continúe el proceso administrativo que corresponda.

Sin otro particular, quedamos de Usted,

Atentamente


Dr. Moncada Salcedo Luis Enrique
Presidente

DEDICATORIA

A mis padres Mario y Elvira quienes me impulsan a ser mejor cada día y me ayudan a levantarme en cada caída.

A mis padres Julio y Margarita por ser mi soporte y ejemplo a seguir en toda mi formación profesional.

A mis amados progenitores Juan y Sonia por acompañarme en cada paso que doy en la búsqueda de ser mejor persona y profesional.

AGRADECIMIENTOS

A nuestros amigos y compañeros, su apoyo fue alentador. Gracias por su paciencia, por compartir sus conocimientos y experiencias, por su perseverancia y tolerancia.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
INFORMACIÓN BÁSICA	ii
HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Formulación del problema	15
1.3. Objetivos	16
1.4. Justificación	17
1.5. Delimitantes de la investigación	17
II. MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes del estudio	19
2.2. Bases teóricas	22
2.3. Marco conceptual	25
2.4. Definición de términos básicos	28
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	31
3.1. Hipótesis	31
3.1.1. Operacionalización de variables	31
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	34
4.1. Diseño metodológico	34
4.2. Método de investigación	34
4.3. Población y muestra	35
4.4. Lugar de estudio y periodo de desarrollo	36
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	36
4.6. Análisis y procesamiento de datos	38
4.7. Aspectos éticos en investigación	38

V.	RESULTADOS	40
5.1.	Resultados descriptivos	40
5.2.	Resultados inferenciales	54
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	67
VII.	CONCLUSIONES	71
VIII.	RECOMENDACIONES	73
IX.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
	ANEXO 01	78
	MATRIZ DE CONSISTENCIA	78
	ANEXO 02 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	79
	ANEXO 03	80
	CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL	80
	ANEXO 04	81
	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL	81
	ANEXO 05	82
	VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO	82
	ANEXO 06 BASE DE DATOS	84

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 <i>Cuadro de operacionalización de la variable del clima organizacional</i>	32
Tabla 2 <i>Cuadro de operacionalización de variable desempeño laboral</i>	33
Tabla 3 <i>Información de la confiabilidad del instrumento</i>	37
Tabla 4 <i>Resultado de la confiabilidad el instrumento del clima organizacional</i>	37
Tabla 5 <i>Resultado de la confiabilidad el instrumento del desempeño laboral</i>	38
Tabla 6 <i>Resultado de la edad de los trabajadores</i>	40
Tabla 7 <i>Resultado del género de los trabajadores</i>	41
Tabla 8 <i>Resultado de la condición laboral de los trabajadores</i>	42
Tabla 9 <i>Resultado del tiempo de servicio de los trabajadores</i>	43
Tabla 10 <i>Resultado de la variable clima organizacional</i>	44
Tabla 11 <i>Resultado de la dimensión realización personal</i>	45
Tabla 12 <i>Resultado de la dimensión involucramiento laboral</i>	46
Tabla 13 <i>Resultado de la dimensión supervisión</i>	47
Tabla 14 <i>Resultado de la dimensión comunicación</i>	48
Tabla 15 <i>Resumen de la dimensión de condiciones laborales</i>	49
Tabla 16 <i>Resultado de la variable desempeño laboral</i>	50
Tabla 17 <i>Resultado de la dimensión de la productividad laboral</i>	51
Tabla 18 <i>Resultado de la dimensión eficacia</i>	52
Tabla 19 <i>Resultado de la dimensión eficacia laboral</i>	53
Tabla 20 <i>Valores de los coeficientes de correlación</i>	54
Tabla 21 <i>Cálculo de la prueba de correlación de la variable clima organizacional y desempeño laboral</i>	55
Tabla 22 <i>Calculo de la prueba de correlación de la relación de personal y desempeño laboral</i>	57
Tabla 23 <i>Calculo de la prueba de correlación del involucramiento laboral y desempeño</i>	59
Tabla 24 <i>Calculo de la prueba de correlación de la realización de la supervisión y desempeño laboral</i>	61
Tabla 25 <i>Calculo de la prueba de correlación de la relación comunicación y desempeño laboral</i>	63
Tabla 26 <i>Cálculo de la prueba de correlación de la relación de la condiciones</i>	

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Resultado grafico de la edad en los trabajadores	40
Figura 2 Resultados gráficos del género de los trabajadores	41
Figura 3 Resultado grafico de la condición laboral de los trabajadores	42
Figura 4 Resultado grafico del tiempo de servicio de los trabajadores	43
Figura 5 Resultado grafico de la variable clima organizacional.....	44
Figura 6 Resultado grafico de la dimensión realización personal.....	45
Figura 7 Resultado grafico de la dimensión involucramiento laboral.....	46
Figura 8 Resultado grafico de la dimensión supervisión	47
Figura 9 Resultado grafico de la dimensión comunicación	48
Figura 10 Resultado grafico de la dimensión condiciones laborales	49
Figura 11 Resultado grafico de la variable desempeño laboral.....	50
Figura 12 Resultado grafico dimensión productividad laboral	51
Figura 13 Resultado grafico dimensión eficacia	52
Figura 14 Resultado grafico de la dimensión eficacia laboral	53
Figura 15 Diagrama de dispersión de los puntajes de clima organizacional y desempeño laboral.....	56
Figura 16 Diagrama de dispersión de los puntajes de relación personal y desempeño laboral.....	58
Figura 17 Diagrama de dispersión de los puntajes de involucramiento laboral y desempeño laboral.....	60
Figura 18 Diagrama de dispersión de los puntajes de la supervisión y desempeño laboral.....	62
Figura 19 Diagrama de dispersión de los puntajes de la comunicación y desempeño laboral.....	64
Figura 20 Diagrama de dispersión de los puntajes de la condiciones laborales y desempeño laboral.....	66

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.

Se usó la metodología de tipo descriptiva, determinando el diseño no experimental con un corte transversal.

Para obtener la información se usó la técnica de aplicar un cuestionario, recolectando datos de las variables, con una muestra de 138 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma en el año 2023.

Al obtener esta información, se determinó una base de datos usando el software SPSS, permitiéndonos realizar con la estadística descriptiva e inferencial las tablas de frecuencias Chi cuadrado y gráficos de correlación. Asimismo, se usó el estadístico Rho de Spermán, según la naturaleza de las variables en el estudio.

Se concluye que existe relación significativa de la variable clima organizacional y el desempeño laboral. Por lo tanto, si mejora el clima organizacional, aumenta de manera proporcional el desempeño laboral en los trabajadores.

Palabras claves: Clima organizacional y desempeño laboral

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the workers of the Provincial Municipality of Tarma, 2023.

A descriptive methodology was used, determining the non-experimental design with a cross-sectional cut.

To obtain the information, the technique of applying a questionnaire was used, collecting data on the variables, with a sample of 138 workers of the Provincial Municipality of Tarma in the year 2023.

After obtaining this information, a database was created using SPSS software, allowing us to use descriptive and inferential statistics to make Chi-square frequency tables and correlation graphs. Likewise, Spearman's Rho statistic was used, according to the nature of the variables in the study.

It is concluded that there is a significant relationship between the organizational climate variable and work performance. Therefore, if the organizational climate improves, workers' job performance increases proportionally.

Keywords: Organizational climate and work performance

INTRODUCCIÓN

En el Perú, existe una gran cantidad de tipos de gobierno, entre ellos, los gobiernos locales, los cuales son los más numerosos dentro de todas las regiones del Perú, estas son representadas por las municipalidades provinciales y distritales.

La Municipalidad Provincial de Tarma forma parte de las nueve provincias de la región Junín, esta municipalidad es de gran importancia para el desarrollo económico de la región. Para llevar a cabo este desarrollo, es necesario realizar un análisis a los trabajadores, quienes logran cumplir cada objetivo estratégico determinado por la institución como también con el desarrollo de la meta y misión de la municipalidad.

Este estudio se basó en determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma en el año 2023.

El primer capítulo corresponde a las cuestiones teóricas que sustentaron el planteamiento del problema. Se realizó un breve recorrido por la descripción problemática, los problemas generales y específicos, los objetivos, la justificación y sus delimitantes.

Para el segundo capítulo se considera el marco teórico, que detalla y lo conforma con los antecedentes utilizados del nivel nacional e internacional actualizados, con bases teóricas actualizadas, con el marco conceptual, que define el término básico de cada palabra.

En el tercer capítulo corresponde para el desarrollo de las variables y la hipótesis de la investigación, donde se definieron las variables y su operacionalización al momento de ser contrastadas.

Para el cuarto capítulo determina la metodología del estudio, con el diseño metodológico, método de investigación, considerando la población, tomando una muestra para el estudio, lugar y periodo desarrollado; además cuya técnica e instrumento que recolecta la información, para el análisis y procesamiento de datos, culminando con el aspecto ético del estudio.

El quinto capítulo corresponde a los resultados de la estadística descriptiva e inferencial de las variables clima organizacional y desempeño

laboral.

El sexto capítulo comprende la discusión de los resultados, a fin de demostrar la prueba de hipótesis frente a cada resultado, con ello se contrasta los resultados con otras investigaciones similares y se concluyó con la responsabilidad ética.

El séptimo capítulo corresponde al desarrollo de las conclusiones del estudio derivados por los resultados de la relación determinada por las variables.

El octavo capítulo corresponde a las recomendaciones, donde esta tesis sea útil para las futuras investigaciones a desarrollar.

El noveno capítulo comprende la descripción de las referencias bibliográficas, se asoma a ello los anexos del estudio, se mencionó a todos los autores y sus obras utilizadas para el desarrollo de la tesis.

Finalmente, se agradece a todos los individuos que de alguna forma permitieron que esta tesis fuera concluida y a nuestra alma máter, por su acogida en todos estos años de estudios.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el ámbito internacional las entidades buscan la manera de mejorar los factores productivos de sus empresas, siendo una de ellas el factor humano, que es considerado uno de los factores más importantes e influyentes en las empresas, específicamente cuando se habla de producción ya que son los que trabajan directamente con el producto que va al consumidor final. Hecho que ha llevado al estudio de los climas organizacionales, con el fin de mejorar la productividad, que, en conjunto a estas acciones, medimos el nivel productivo de un país.

López (2021) sostiene que el clima organizacional representa la indicación donde los trabajadores perciben diferentes aspectos de la entidad según el acuerdo con las condiciones que el empleador proporciona en pro de la variable del desempeño laboral, cuyo objetivo fue alcanzar niveles en la productividad donde se genera la satisfacción.

Para la investigación, se identificó la existencia de dos tipos de instituciones que representa la mayoría en el mundo, entre ellas las instituciones públicas y privadas, ambas con el interés de mejorar su nivel de producción dando importancia a factores principales, como el factor humano, que busca brindar un mejor clima organizacional dentro de las áreas donde laboran estos trabajadores. En las entidades estatales el clima organizacional está regido por políticas laborales generales, que buscan reglamentar la labor de estas personas dentro de las instituciones, pero dando poca importancia a la situación específica de los trabajadores dentro de las empresas o institución. Que, en ciertos casos, se sienten oprimidos y olvidados por sus empleadores.

En el Perú, las instituciones estatales están normadas bajo instrumentos de gestión, que son aquellos elementos y métodos que apoyaran a los tomadores de decisiones a elegir de manera racional entre las diferentes alternativas, con base en la información disponible (Sorados, 2010)

Se podría pensar, que todo esté bajo control dentro de estas instituciones. Sin embargo, las opiniones de trabajadores estatales demuestran que el clima

organizacional es de mayor preferencia cuando se trata de materia de atención al trabajador.

Andina (2020) determina que la variable clima organizacional determina varios factores de mucha importancia entre los colaboradores. Frente al hecho, siendo la aptitud que desarrolla cuando responden la encuesta cuyo resultado fue que el 81% de los colaboradores determinan como el clima se determina con mucha importancia frente al desempeño laboral.

Con ello se tiene a la Municipalidad Provincial de Tarma, como una institución estatal, donde sus trabajadores representan el mayor factor de producción. En el periodo 2023, se puede observar distintas dificultades propias de todo inicio de gestión. Incluso contando con la participación de trabajadores con alto grado de conocimiento, formación profesional y experiencia, se puede evidenciar en los resultados de la evaluación del Plan Estratégico Institucional de la municipalidad la falta del cumplimiento de los logros esperados de la entidad.

Corresponde al estudio, donde apuntamos frente a los diferentes problemas que son consecuencias de un clima organizacional deficiente, que resulta desfavorable cuando se investiga el desempeño laboral.

A fin de superar la problemática fue necesario el planteamiento del estudio que determina la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad Municipal de la Provincia de Tarma 2023, con el fin de que las autoridades competentes puedan tomar acciones que reviertan los resultados frente al desempeño laboral que se cuenta en esta entidad estatal.

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023?

Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre la realización personal y el desempeño

laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023?

2. ¿Qué relación existe entre involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023?
3. ¿Qué relación existe entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023?
4. ¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023?
5. ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023?

1.3. Objetivos

Objetivos General

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.

Objetivos Específicos

1. Determinar la relación entre la realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.
2. Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.
3. Determinar la relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2023.
4. Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.
5. Determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño

laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.

1.4. Justificación

Teórica: El estudio ayudó a llenar el vacío de conocimiento de la variable clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma.

Metodológica: Este estudio favoreció a crear una herramienta para recolectar y analizar la información teniendo consideración el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad municipal en la ciudad de Tarma.

Práctica: Este estudio ayudó a medir como se relacionan las variables clima organizacional y desempeño laboral. El resultado fue beneficioso para la municipalidad de Tarma ya que se proporcionó información sobre sus trabajadores.

Social: La investigación aportó en mejorar los aspectos, condiciones de carácter laboral en los trabajadores de la municipalidad.

Económica: El alcance de esta investigación mejoró la productividad de los trabajadores de la municipalidad de Tarma.

1.5. Delimitantes de la investigación

Delimitante teórica

En la investigación se consideró la aplicación de la teoría sustentada por Likert que se desarrolla en forma dinámica, que explica la variable del clima organizacional, surge al establecimiento de clima participativo con el que facilita la eficiencia individual de la organización (Likert, 1968).

Y respecto a la variable del desempeño laboral se sustenta con la teoría de Chiavenato, quien aplica el método al variar con cada organización, construyendo para ello un propio sistema en la evaluación del desempeño de los trabajadores, conforman el nivel jerárquico y las oficinas de adscripción del personal (Chiavenato, 2003)

Delimitante temporal

Esta investigación se desarrolló dentro del periodo actual, año 2023.

Delimitante espacial

En la investigación se consideró a la Municipalidad Provincial de Tarma.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Antecedente Internacionales

Los antecedentes internacionales están íntimamente ligados con los conceptos que se determina con la investigación con respecto a las variables del clima organizacional generando su influencia internacional, contando con los antecedentes internacionales:

López (2021), en su publicación, se propuso “Determinar qué medición del clima organizacional incide entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Politécnica Salesiana en Guayaquil” (p. 04), teniendo la metodología de NOTA descriptiva, con el diseño aplicado de forma no experimental, con el corte transversal del estudio, usando la encuesta a los trabajadores de la Universidad, en el Ecuador, cuya conclusión se genera que la variable clima organizacional al influir en forma directa, de manera positiva con la variable desempeño laboral de los trabajadores administrativos (p.72).

Romero y Albán (2020), en su investigación, “Determino la influencia de la variable clima organizacional entre la variable del desempeño laboral con los colaboradores de los colaboradores del gobierno autónomo descentralizado de Baños de Agua Santa en el área de Obras Públicas (GADBAS)” (p. 07), cuya metodología de carácter descriptiva, de un diseño no experimental, de corte transversal, usando con ello la encuesta aplicado a los colaboradores, en México, cuya conclusión genera que la variable clima organizacional maneja la influencia en forma radical del desempeño laboral de los colaboradores, éxito la dependencia del nivel de satisfacción entre el compromiso con los colaborades de la entidad (p. 64).

Santamaría (2020), en su tesis, se propuso “determinar cómo incide la variable clima organizacional entre el desempeño laboral de trabajadores

de la Entidad Datapro S.A” (p.35), cuya metodología fue descriptiva, con el diseño no experimental, con un corte transversal, utiliza la encuesta con los colaboradores de la entidad, concluyendo que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral entre los colaboradores de la entidad.

Chagray et. al. (2020), en su revista, se propuso “Realizar el análisis de la variable clima organizacional en una entidad lecheras en el Perú” (p. 22), cuyo método fue de nivel descriptivo, con el diseño no experimental y de carácter de corte transversal, utilizó la encuesta como instrumento de recolección de datos, con la aplicación a los trabajadores de la entidad, concluyendo que existe correlación entre las variables de estudio (p. 28).

Antecedentes Nacionales

Los antecedentes nacionales están íntimamente ligados con los conceptos que se determina con la investigación con respecto a cada variable de investigación a nivel nacional, siendo los siguientes antecedentes nacionales:

Tafur (2023) cuyo objetivo fue determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, Lambayeque Perú, cuyo método el diseño no experimental, de un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y de corte transversal, aplicando la encuesta, cuyo resultado determino que existe relación significativa, en forma directa entre las variables de estudio , se concluye que la variable clima organizacional aumenta el nivel de desempeño laboral generado por los trabajadores de la entidad estatal.

Curi (2023) tuvo como objetivo determinar la asociación del clima organizacional entre el desempeño laboral utilizando el trabajo remoto en SUNAFIL en Lima Metropolitana, cuya metodología fue de un análisis documental, encuestas y entrevistas, bajo el enfoque cualitativo. El resultado que se encontró fue apreciar que la recompensa y la motivación

en los trabajadores son factores que influyen entre las variables de estudio. Concluyendo que existe una correlación media positiva según la encuesta, se puede concluir que los factores influyentes que causan que este nivel no sea alto son las dimensiones de recompensa y motivación

Castro y Núñez (2022), el estudio tuvo como objetivo, “Determinar la asociación entre la variable clima organizacional y el desempeño laboral en el área de recursos humanos de la Municipalidad de Chiclayo del 2020” (p. 29), cuya metodología fue descriptiva, de un diseño no experimental, con un corte transversal, utilizando la encuesta, cuya conclusión se determinó la existencia de la relación positiva entre las variables de investigación en la Municipalidad, además, se identificó que es regular el nivel de percepción que tienen los trabajadores del clima organizacional del área de recursos humanos de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz (p. 98).

Caycho (2022), en la investigación, donde determina como se asocia el clima organizacional entre el desempeño laboral en la Municipalidad de Mala, 2018” (p. 18), con la metodología del tema descriptiva, con el diseño no experimental y con el corte transversal, usando como instrumento la encuesta. Se concluye que existe asociación muy alta y positiva entre las variables del estudio con los trabajadores de la Municipalidad de Mala (p.66).

Cárdenas (2021) el objetivo fue demostrar la asociación del clima organizacional entre el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Churcampa – 2019. Cuya metodología corresponde el enfoque cuantitativo, con el nivel correlacional, de corte transversal y de diseño no experimental. El resultado obtenido concluye que existe asociación significativamente entre las variables estudiadas, concluyendo en la aceptación de la hipótesis alterna, que existe relación entre el Clima Organizacional con el Desempeño Laboral de la Municipalidad Provincial

de Churcampa.

Navarro (202) su objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Pachacámac. Con la metodología del tipo no experimental, con el corte transversal, de un diseño descriptivo correlacional. Cuyo resultado determino que existe correlación entre las variables investigadas, se concluye que existe correlación muy significativa entre las variables de estudio aumenta una y la otra también aumenta, si disminuye en la misma proporción.

2.2. Bases teóricas

a. Clima Organizacional

a.1. Definición

Baguer (2012) conceptualiza al clima organizacional desarrollado en el entorno humano en generar actividades; cuando existe un buen clima organizacional las personas trabajan en un entorno favorable en donde pueden poner en práctica sus conocimientos y habilidades. El clima organizacional se determina con las características de aspectos permanentes cuando describen en la entidad, distinguidos en otros factores que influye en el comportamiento de los trabajadores que la forman.

El concepto de cultura organizacional o de empresa se emplea principalmente para definir frente a cada conjunto de normativas, generación de valores y determinando el pensar con cada característica por cada actividad (día a día) en cada organización o entidad. Usando el método descriptivo, de los diferentes ámbitos estudiados, los recursos humanos es una herramienta con mucha NOTA de información para el conocimiento de la persona que conforma parte de una empresa.

El clima organizacional está integrado por características subjetivas y objetivas que se dan en la organización y se encuentra condicionado

tanto por las personas que integran la misma, así como por el funcionamiento interno y sus normativas.

Palma (2004) especifica el clima organizacional se percibe entre los trabajadores y su lugar laboral, y estos son vinculados con la realización profesional y personal, debe haber un involucramiento en los trabajos diarios que realizan, deben estar supervisados, no debe faltar la comunicación entre los miembros de la institución y de mayor nivel jerárquico, de igual forma no debe faltar las mejores condiciones donde laboran los trabajadores.

Para esta investigación se ha utilizado la propuesta de Palma (2004).

a.2. Dimensiones

Palma (2004) desagrega el clima organizacional que conforma cinco aspectos de las dimensiones: teniendo con ello la realización del aspecto personal, como se involucra laboralmente, con la supervisión, desarrollo de la comunicación y frente a todas condiciones laborales.

a.3. Indicadores

Para medir la dimensión realización personal he utilizado los siguientes indicadores: el aspecto del progreso, el desarrollo del éxito, colocación de logros, frente a la capacidad, frente al compromiso y alcanzando los objetivos.

Para medir la dimensión involucramiento hemos utilizado los siguientes indicadores: mejoras de tareas, tarea estimulante, orgullo personal, preparación.

Para medir la dimensión supervisión hemos utilizado los siguientes indicadores: en mejorar el control, aplicar las normas, con los procedimientos, trato equitativo. justo y acceder a la utilización de la información.

Para medir la dimensión comunicación he utilizado los siguientes

indicadores: con la fluidez en la información, con las relaciones de los aspectos de comunicación en el avance de tareas y equipos de forma integral.

Para medir la dimensión condiciones laborales he utilizado los siguientes indicadores: recursos, infraestructura, tecnología y remuneración.

b. Desempeño Laboral

b.1. Definición

Caruajulca y Monzón (2016) determinó el desempeño laboral al referirse al funcionamiento de forma efectiva de los colaboradores con la entidad a fin de lograr los objetivos que se establecen.

Con ello, Nolberto comunica que el desempeño laboral frente al aspecto efectivo de los trabajadores en cada institución, en forma individuos con el desempeñan del excelente trabajo y logrando la satisfacción laboral en dicha entidad (Nolberto, 2017).

Siendo el desempeño laboral, como la evaluación, en forma mayor o menor objetivamente, como la base de múltiples criterios generados en los indicadores, con la expresión del nivel de cada esfuerzo entre los trabajadores, teniendo como resultados al obtener, la calidad en las labores (Kurt, 2014).

Chiavenato (2005) al definir, como el desempeño laboral se genera frente a los comportamientos de los trabajadores al buscar frente al objetivo que está fijado, constituyendo como son las estrategias en forma individual a fin de lograr los objetivos.

Hellriegel (2009) menciona, al valor en la espera para aportar con cada organización frente a diferentes episodios en forma conductual de una forma individual, llegando frente al período de cada tiempo; con las conductas, según las personas en cada diferente espacio temporal según el caso, contribuyendo cada eficiencia en el aspecto organizacional.

Uzcategui (2011) define, al rendimiento laboral como la ejecución de los trabajadores, al evidenciar con cada uno de la capacidad y habilidad al permitir realizar cada evento de una de las maneras más eficiente, el cual se contribuye en cumplir con cada objetivo que es muy planteado. Entonces se puede definir que el desempeño laboral genera una utilidad, por el rendimiento, en la productividad con cada individuo determinando el aporte, con el cumplimiento frente a cada actividad donde se desempeña con el cargo en su actividad laboral.

b.2. Dimensiones

En el desarrollo de cada buen desempeño laboral se considera que las dimensiones: de la productividad laboral que determina D'Alessio, en forma eficiente según lo determina Rodríguez y con la eficiencia laboral según lo describe Oscoco (Santamaría, 2021)

b.3. Indicadores

En la medición de la dimensión productividad laboral se usa los indicadores: responsabilidad del trabajo, confiabilidad y discreción del trabajo, nivel de producción del personal y metas.

En la medición de la dimensión eficacia se usa los siguientes los indicadores: nivel de calidad del trabajo, metas logradas, cumplimiento de tareas asignadas, conocimiento dentro del trabajo del puesto de trabajo.

Con medir en forma eficiente de forma laboral se usó los siguientes indicadores por la responsabilidad de los individuos, en nivel de conocimientos técnicos, liderazgo y cooperación y nivel de adaptabilidad.

2.3. Marco conceptual

Se ha glosado tres importantes teorías que se refieren a la variable clima organizacional, con el desempeño laboral:

Teoría del clima Organizacional según Likert (1968)

Siendo la más dinámicas, para explicar al clima organizacional. Surge al establecer el clima participativo a fin de facilitar en la forma más eficiente en caso individual, organizando el acuerdo frente a cada teoría contemporánea con motivar en estipular en participar en forma motivada a cada individuo en su trabajo (Likert, 1968).

Likert determina tres elementos que comprende la variable en definir con cada característica en forma propia con la organización, en influir en percibir el clima, siendo esto según corresponda:

Variables causales, se define aquellas variables en forma independiente, que se dirigen en indicar el aspecto de la organización en forma avanzada, con los resultados. Comprendiendo la estructura de la organización con caracteres administrativos en los temas de actitudes, decisiones, competencias, según las reglas dispuestas.

Variables intermedias, comprende cada orientación en tener la medida según el estado en forma interno de la entidad, refleja cada aspecto en motivar, comunicar, frente al rendimiento, con decisiones entre otros, siendo cada variable de suma importancia siendo la que se establece con gran importancia en la organización.

Variables finales, se dan mediante el resultado del efecto de las variables causales e intermedias, se dirigen a establecer resultados para la organización como ganancias, productividad, pérdidas, constituyen los procesos de las organizaciones.

Brunet (2011) determina la postulación de existencias con nuevas dimensiones donde se explican cómo está el clima existente con la determinada entidad:

- Estructura: Representa la percepción que tienen los miembros de la organización sobre la cantidad de reglas, procedimientos, procedimientos y otras limitaciones que enfrentan en el desarrollo de su trabajo. Se trata de hasta qué punto la organización pone énfasis en la burocracia, en contraposición al énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y estructurado.

- Responsabilidad: Es el sentimiento de los miembros de la organización sobre su autonomía en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo. Se trata de hasta qué punto la supervisión que reciben es general y no estrecha, es decir, h. la sensación de ser su propio jefe y no ser controlado dos veces en el trabajo.
- Recompensa: Esto corresponde a la percepción de los participantes sobre la idoneidad de la recompensa recibida por un trabajo bien hecho. Este es el grado en que una organización utiliza recompensas en lugar de castigos.
- Desafío: Esto corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización sobre los problemas que les plantea el trabajo. Es la medida en que una organización promueve la asunción de riesgos calculados para alcanzar las metas propuestas.
- Relaciones: Es la percepción de los miembros de la empresa de que existe un ambiente de trabajo agradable y buenas relaciones sociales tanto entre compañeros como entre superiores y subordinados.
- Cooperación: Sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda por parte de los directivos y demás empleados del grupo. El énfasis está en el apoyo mutuo, tanto a niveles superiores como inferiores.
- Estándares: Percepciones de los miembros de la organización sobre el énfasis en los estándares de desempeño.
- Conflictos: El sentimiento de hasta qué punto los miembros de una organización, tanto colegas como superiores, aceptan las diferencias de opinión y no tienen miedo de afrontar y resolver los problemas que surgen.
- Identidad: El sentido de pertenencia a una organización es un elemento importante y valioso dentro de un grupo de trabajo. En general, es un sentimiento de compartir objetivos personales con los objetivos de la organización.

Teoría de Robbins y Judge (2013)

Explicaron que la empresa sólo se enfoca en evaluar cómo los empleados

realizan sus actividades y esto incluye las descripciones de sus puestos; sin embargo, las empresas modernas, más orientadas a los servicios, requieren hoy en día más información. espectáculo:

El desempeño de funciones se refiere al cumplimiento de obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de bienes o servicios para la implementación de funciones administrativas (Robbins y Judge, 2013).

La civilidad se refiere a comportamientos que contribuyen al entorno psicológico de una organización, como ofrecer ayuda a los demás (incluso sin pedirla), apoyar los objetivos de la organización, tratar a los colegas con respeto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.

La falta de productividad, que incluye comportamientos que dañan activamente a la organización, incluidos robos, daños a la propiedad de la empresa, agresión hacia los compañeros de trabajo y ausencias frecuentes del trabajo.

2.4. Definición de términos básicos

Comunicación. Se considera el nivel de coherencia, claridad, rapidez, precisión y fluidez en la entrega de información relevante dentro de la empresa. La productividad es efectiva cuando los empleados se comunican de manera proactiva y efectiva; sin embargo, esta productividad disminuye cuando la comunicación a lo largo de la cadena de mando está mal dirigida (Palma, 2004).

Condiciones laborales. La denominada organización se refiere al propósito de la organización de proporcionar a los trabajadores los recursos económicos, materiales, psicológicos y otros recursos necesarios y suficientes para realizar las funciones encomendadas, de modo que los trabajadores puedan completar fácilmente su trabajo (Palma, 2004).

Eficacia. Es el grado o frecuencia con el que se logran las metas y objetivos planificados de una organización, es decir, el número de metas y objetivos definidos. Una vez implementado, esto se reflejará en los resultados. La eficacia es el foco de las actividades en toda la organización que se esfuerzan por lograr verdaderamente las metas establecidas. (Lan y Hernández, 2008).

Eficiencia laboral. Conseguir óptimos resultados con la mínima inversión de recursos es fundamental. Muchas organizaciones enfrentan restricciones de recursos, ya sea en términos de personal, financiamiento o equipamiento, y necesitan maximizar su uso. Esto se puede resumir como la búsqueda de la eficiencia, es decir, no malgastar recursos (Santamaría, 2020).

Involucramiento laboral. Se refiere a la situación en la que un empleado se siente en sintonía con los valores que la empresa promulga, lo que lo lleva a comprometerse con la organización para alcanzar los objetivos predefinidos. Esto se traduce en un desempeño efectivo que, a su vez, contribuye a la entrega de un servicio de alta calidad (Palma, 2004).

Productividad laboral: Se trata de emplear de manera adecuada los recursos disponibles para generar resultados, teniendo en cuenta el equilibrio entre los recursos utilizados y el tiempo requerido para lograr esos resultados. (Ramírez et. al., 2022)

Realización personal: Consiste en cómo los empleados perciben los aspectos positivos que su entorno de trabajo proporciona para su desarrollo tanto a nivel personal como profesional en relación con sus tareas laborales, lo que genera expectativas y visión de crecimiento futuro, contribuyendo a sentirse realizados (Palma, 2004).

Supervisión. Los empleados expresan su evaluación sobre la efectividad de la supervisión, así como el valor que los superiores aportan a esta

función en relación al trabajo de cada individuo. Se destaca que la supervisión puede generar ciertos niveles de presión que podrían mejorar el rendimiento en el trabajo (Palma, 2004).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.

Hipótesis Especificas

1. Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.
2. Existe relación entre involucramiento laboral entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.
3. Existe relación entre la supervisión entre desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.
4. Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.
5. Existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.

3.1.1. Operacionalización de variables

Tabla 1*Cuadro de operacionalización de la variable del clima organizacional*

VARIABLE	Dimensión	Ítems	Escala valorativa	Nivel por dimensión	Intervalos de variable	
CLIMA ORGANIZACIONAL	<i>Realización personal</i>	Progreso	1	1. Muy desacuerdo	Muy desfavorable 7 – 12	Muy desfavorable 25 – 45
		Éxito	2	2. Desacuerdo	Desfavorable 13 – 18	Desfavorable 46 – 66
		Logros	3	3. Ni de desacuerdo o de acuerdo	Regular 19 – 24	Regular 67 – 87
		Desarrollo	4	4. De acuerdo	Favorable 25 – 30	Favorable 88 – 108
		Capacidad	5	5. Muy de acuerdo	Muy favorable 30 - 35	Muy favorable 109 - 129
		Compromiso	6			
		Logro de objetivos	7			
	<i>Involucramiento laboral</i>	Mejora en las tareas	8		Muy desfavorable 5 – 9	
		Tarea estimulante	9		Desfavorable 10 – 14	
		Orgullo personal	10		Regular 15 – 19	
		Evaluación de tareas	11		Favorable 20 – 24	
		Preparación	12		Muy favorable 25 - 29	
	<i>Supervisión</i>	Seguimiento y control	13		Muy desfavorable 4 – 6	
		Normas y procedimientos	14		Desfavorable 7 – 9	
		Trato justo	15		Regular 10 – 12	
		Acceso a la información	16		Favorable 13 – 15	
		Fluidez de información	17		Muy favorable 16 - 19	
	<i>Comunicación</i>	Relaciones	18		Muy desfavorable 5 – 9	
		Comunicación	19		Desfavorable 10 – 14	
		Avances	20		Regular 15 – 19	
		Equipo integrado	21		Favorable 20 – 24	
	<i>Condiciones laborales</i>	Recursos	22		Muy favorable 25 - 29	
		Infraestructura	23		Muy desfavorable 4 – 6	
		Tecnología	24		Desfavorable 7 – 9	
		Remuneración	25		Regular 10 – 12	

Tabla 2*Cuadro de operacionalización de variable desempeño laboral*

VARIABLE	Dimensión	Ítems	Escala valorativa	Nivel por dimensión	Intervalos de variable
DESEMPEÑO LABORAL	<i>Productividad laboral</i>	Responsabilidad del trabajo	26		
			1. <i>Nunca</i>	Muy malo 4 – 6	Muy Malo 20-27
		2. <i>Casi nunca</i>	Malo 7 – 9	Malo 28-35	
		27	3. <i>A veces</i>	Regular 10 – 12	Regular 36-43
		4. <i>Casi siempre</i>	Bueno 13 – 15	Bueno 44-51	
		28	5. <i>Siempre</i>	Muy bueno 16 - 19	Muy bueno 52-61
		Nivel de producción del personal			
		Metas	29		
			30	Muy malo 4 – 6	
		Nivel de calidad de trabajo		Malo 7 – 9	
			31	Regular 10 – 12	
		Metas logradas		Bueno 13 – 15	
		Cumplimiento de tareas asignadas	32	Muy bueno 16 - 19	
		Conocimiento o dentro del puesto de trabajo	33		
		34	Muy malo 4 – 6		
	Responsabilidad del personal		Malo 7 – 9		
		35	Regular 10 – 12		
		36	Bueno 13 – 15		
	<i>Eficiencia laboral</i>	Nivel de conocimiento técnicos		Muy bueno 16 - 19	
		Liderazgo y cooperación en centro	37		
		Nivel de adaptabilidad del trabajo			

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico

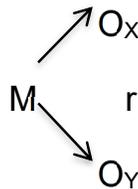
a. Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptiva y aplicada, (Hernández et. al., 2014) sostiene que el estudio de tipo aplicada utiliza los conocimientos de la investigación básica y requiere de un marco teórico.

El nivel de investigación es relacional. Con el nivel de estudio (Supo, 2020) pretende visualizar el grado en el que se determina la relación o la asociación de las dos o más variables de investigación.

b. Diseño de investigación

Es de carácter no experimental y de corte transversal, esta investigación consiste en analizar la relación entre las variables de estudio las cuales son el clima organizacional y el desempeño laboral, cuya representación es:



Donde:

M: Muestra conformada por trabajadores

O_x: Observar la variable clima organizacional

O_y: Observar la variable desempeño laboral

r: Índice de relación entre las variables

4.2. Método de investigación

Se desarrolló el método cuantitativo, puesto que la investigación

reúne datos que son medidos o categorizados a través de análisis estadístico y ayuda a descubrir relaciones, así como a realizar generalizaciones.

4.3. Población y muestra

Se tiene al universo donde el estudio lo conforma con la totalidad de trabajadores que cuenta la Municipalidad provincial de Tarma de la Región Junín, los cuales son 331 trabajadores, con diferentes modalidades de contratos; donde se tiene 19% de tasa de acierto. La muestra quedó representada finalmente por un total de 138 trabajadores, donde se aplicó la fórmula para muestras finitas.

Fórmula para muestra finitas

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

Donde:

- n : Amplitud del tamaño de la muestra.
- N : Población total que determina la investigación
- Z : Distribución estándar.
- E : Margen o probabilidad de error
- p : Tasa de acierto o éxito
- q : Tasa de fracaso o error $1 - p$

Cálculo:

$N: 331$; $Z: 1.96$; $E: 0.05$; $p: 0.19$; $q: 0.81$

$$n = \frac{331 \cdot (1.96)^2 \cdot (0.19 * 0.81)}{331(0.05)^2 + (1.96)^2(0.19 * 0.81)}$$

$$n = \frac{331. (3.8416). (0.1539)}{331(0.0025) + (3.8416)(0.1539)}$$

$$n = \frac{195,694561}{0.8275 + 0.59122224}$$

$$n = \frac{195,694561}{1.41872224}$$

$$n = 138$$

4.4. Lugar de estudio y periodo de desarrollo

El lugar de estudio fue la Municipalidad Provincial de Tarma, ubicado en Jr. Lima 199, Tarma – Tarma – Junín. En el periodo de estudio de enero de 2023 a octubre del 2023

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

a. Técnicas

En el estudio se usó la técnica de la encuesta, según (Hernández et. al., 2014) es una estrategia en forma de interrogativas, que tiene como fin usar la atención en la visión sobre cada tópico o situación problemática en forma particular.

b. Instrumentos

Para la investigación se utilizó el cuestionario por cada variable, validada por expertos.

Según Hernández, et. al. (2014) la utilización del cuestionario que se comprende desde la ficha generado por la lista frente al interrogante en forma precisa, teniendo el formato de aspectos cerrado al mantener el vínculo frente a la hipótesis.

Se usó la escala de Likert y con el fin de medir el cálculo de la variable

clima organizacional que lo conforma las 25 preguntas cerradas, mientras que la evaluación de la variable desempeño laboral conto con 12 preguntas cerradas, haciendo un total de 37 preguntas.

c. Confiabilidad del instrumento

Se determina el cuadro de rangos de los resultados del valor del alfa de Cronbach:

Tabla 3
Información de la confiabilidad del instrumento

RANGOS DEL ALFA DE CRONBACH	
ALFA DE CRONBACH	CONSISTENCIA INTERNA
$\alpha \geq 0.9$	Excelente
$0.8 \leq \alpha < 0.9$	Buena
$0.7 \leq \alpha < 0.8$	Aceptable
$0.6 \leq \alpha < 0.7$	Cuestionable
$0.5 \leq \alpha < 0.6$	Pobre
$\alpha < 0.5$	Inaceptable

c.1. Confiabilidad del clima organizacional

Resultados de la prueba de la confiabilidad del instrumento según la tabla pertinente

Tabla 4
Resultado de la confiabilidad el instrumento del clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,959	25

Estado el análisis del alfa de Cronbach se tiene una excelente confiabilidad.

c.2. Confiabilidad del desempeño laboral

Resultados de la prueba de la confiabilidad del instrumento según la tabla pertinente

Tabla 5

Resultado de la confiabilidad el instrumento del desempeño laboral

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,960	12

Estado el análisis del alfa de Cronbach se tiene una excelente confiabilidad.

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Se usó estadística e inferenciales para interpretar la información, se usó la tabla de frecuencias, gráficos de correlación. Finalmente, los signos fueron tratados con el software SPSS.

Se presenta diseño descriptivo correlacional, que según Valderrama (2013) define como “estudios donde se da a conocer las variables y sus dimensiones, pero al mismo tiempo se busca la relación entre variables” (p. 33). La información una vez obtenida a través de los cuestionarios de datos del clima organizacional y el desempeño laboral, es procesada y mostrada en gráficos y tablas de frecuencia, los cuales nos dan a conocer el nivel de relación en porcentaje de las variables.

A fin de mantener la rigurosidad científica del trabajo durante el proceso de investigación, se ha empleado diversas estrategias metodológicas; que posibilitaron reunir datos certeros, vigentes y fiables, con la meta de eludir la alteración de datos y resultados; se hizo uso del programa SPSS para hallar los resultados de contrastación de hipótesis, se realizó la prueba de correlación Rho de Spearman para la contratación de hipótesis.

4.7. Aspectos éticos en investigación

La investigación se realizó sin causar daños al medio ambiente, contando con los permisos de los trabajadores encuestados, respetando la propiedad intelectual y respetando los datos recopilados y los resultados obtenidos con ellos.

Por tanto, esta investigación y sus resultados son presentados de manera honesta y transparente. Finalmente, se utilizaron notas de información respetando las citas correctamente de los autores utilizando las normas APA 7 y los resultados obtenidos no han sido manipulados, ni alterados de su origen.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

a.1. Edad de los trabajadores

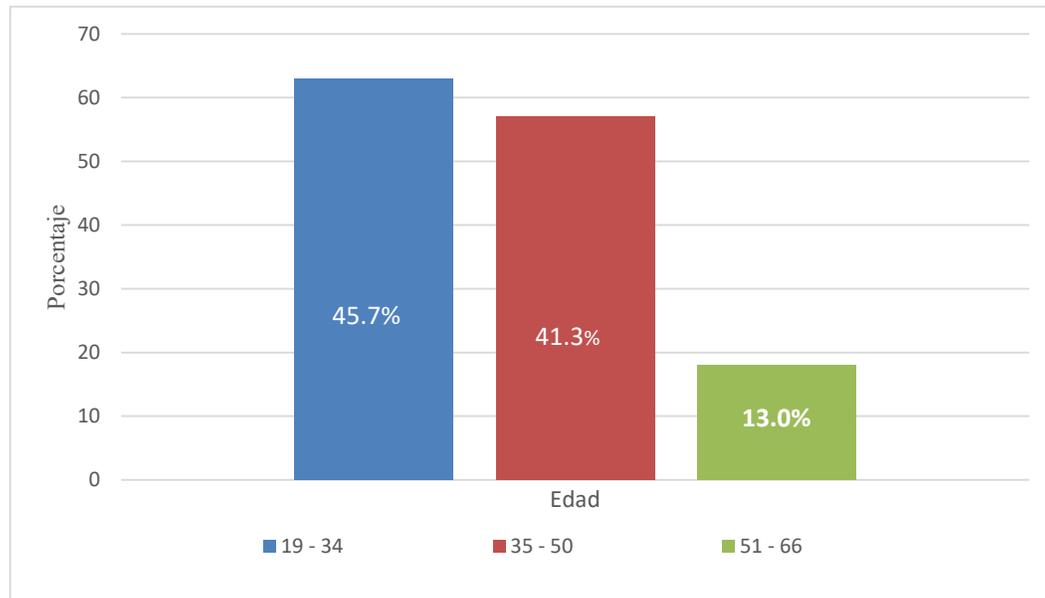
Se tiene los resultados de los encuestados según la edad de los trabajadores, teniendo la siguiente tabla:

Tabla 6
Resultado de la edad de los trabajadores

	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Válido	19 - 34	63	45,7
	35 - 50	57	41,3
	51 - 66	18	13,0
	Total	138	100,0

NOTA: cuestionario para evaluar el clima organizacional.

Figura 1
Resultado grafico de la edad en los trabajadores



En la figura N° 01 y tabla N° 06 se observa los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario; de ello respecto a la variable edad, de los trabajadores de la Municipalidad de Tarma, se observó que 45,65 % es decir 64

trabajadore es de 19 – 34 años, con el 41.30% es decir 75 trabajadores es de 35 – 50 años, con el 12.32% es decir 17 trabajadores, con el 12.32% es decir 17 trabajadores estas de 51 - 66 años los encuestados y con el 0.71% es decir 1 trabajador con edades de 67 – 82 años consideran que la mayor edad es de 19 – 34 años.

a.2. Género de los trabajadores

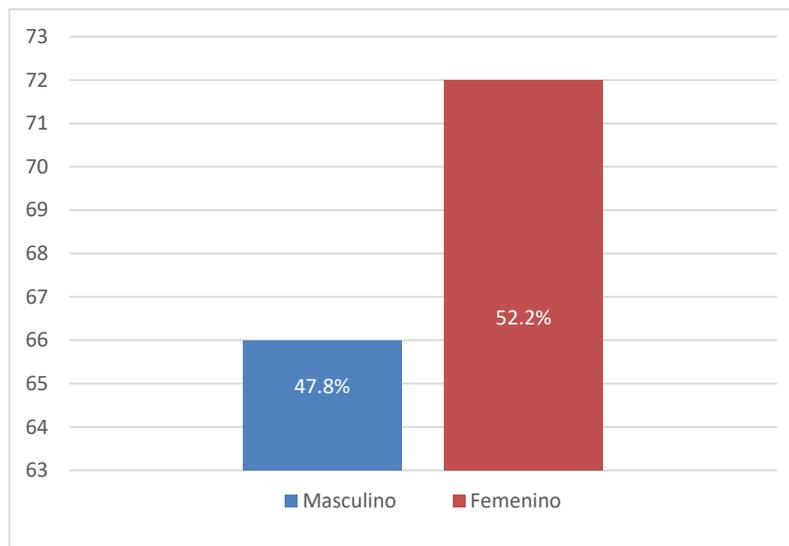
Se tiene los resultados de los encuestados según el género de los trabajadores, teniendo la siguiente tabla:

Tabla 7
Resultado del género de los trabajadores

	cualidad	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	66	47,8
	Femenino	72	52,2
	Total	138	100,0

NOTA: cuestionario para evaluar el clima organizacional.

Figura 2
Resultados gráficos del género de los trabajadores



En la figure N° 02 y tabla N° 07 se observa los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario; de ello respecto a la variable género, de los

trabajadores de la Municipalidad de Tarma, se observó que 47,83 % es decir 66 trabajadore es de género masculino y el 52.17% es decir 72 trabajadores son de género femenino.

a.3. Condición laboral de los trabajadores

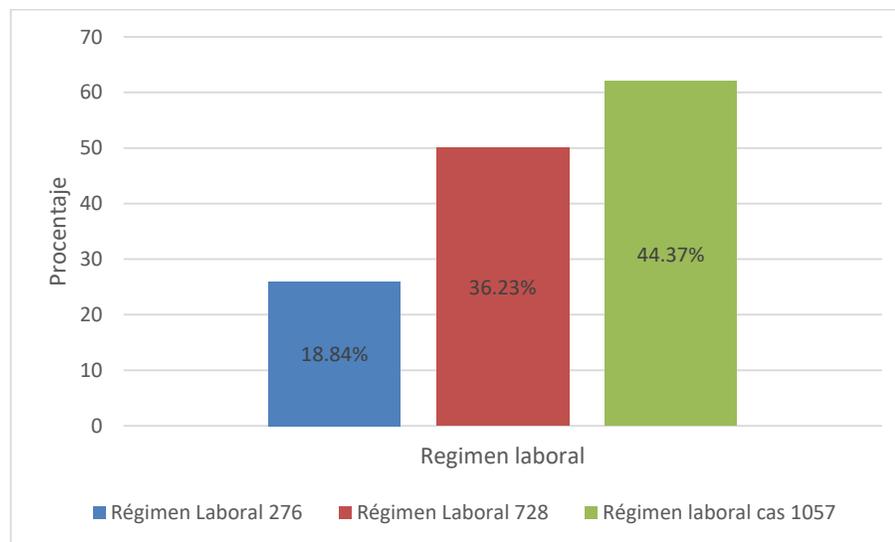
Se tiene los resultados de los encuestados según condición laboral de los trabajadores, teniendo la siguiente tabla:

Tabla 8
Resultado de la condición laboral de los trabajadores

	Cualidad	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Régimen Laboral 276	26	18,8
	Régimen Laboral 728	50	36,2
	Régimen laboral cas 1057	62	44,9
	Total	138	100,0

NOTA: cuestionario para evaluar el clima organizacional.

Figura 3
Resultado grafico de la condición laboral de los trabajadores



En la figura N° 03 y tabla N° 08 se observa los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario; de ello respecto al contrato con el 44.93% con 62

trabajadores pertenecen al régimen laboral CAS 1057, con el 36.23% es decir 50 trabajadores, que pertenecen en el régimen laboral 728 y el 18.84% con 26 trabajadores que corresponde el régimen laboral de la 276.

a.4. Tiempo de servicio de los trabajadores

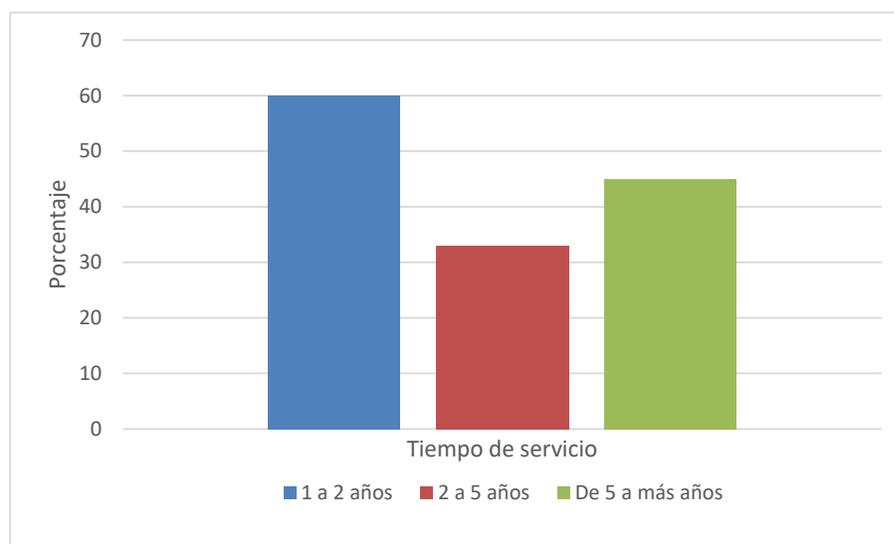
Se tiene los resultados de los encuestados según el tiempo de servicios de los trabajadores, teniendo la siguiente tabla:

Tabla 9
Resultado del tiempo de servicio de los trabajadores

	Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje
Válido	1 a 2 años	60	43,5
	2 a 5 años	33	23,9
	De 5 a más años	45	32,6
	Total	138	100,0

NOTA: cuestionario para evaluar el clima organizacional

Figura 4
Resultado grafico del tiempo de servicio de los trabajadores



En el figura N° 4 y tabla N° 09 se observa los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario; de ello respecto al contrato con el 43.48% con 60 trabajadores pertenecen al tiempo de servicio de 1 a 2 años, con el 33.61% es decir 45 trabajador pertenecen al tiempo de servicio de 5 a más años y con el 23.91% con 23 trabajadores pertenecen al tiempo de servicio de 2 a 5 años.

b. Frecuencia de la variable clima organizacional y sus dimensiones

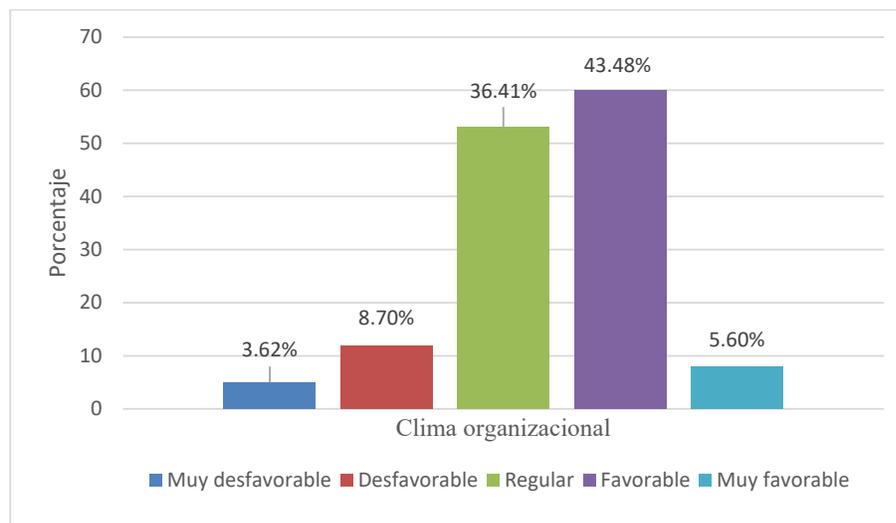
b.1. Resultado de la variable clima organizacional

Se tiene los resultados de los encuestados según la variable clima organizacional de los trabajadores, teniendo la siguiente tabla:

Tabla 10
Resultado de la variable clima organizacional

	Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy desfavorable	5	3,6
	Desfavorable	12	8,7
	Regular	53	38,4
	Favorable	60	43,5
	Muy favorable	8	5,8
	Total		138

Figura 5
Resultado grafico de la variable clima organizacional



En la figure N° 5 y tabla N° 10 se observa los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario clima organizacional, se observó que 13.48 trabajadores consideran favorable el clima organizacional, el 38.410% consideran regular, el 8.7% consideran desfavorable, el 5.8% consideran muy favorable y el 3.62% considera muy desfavorable.

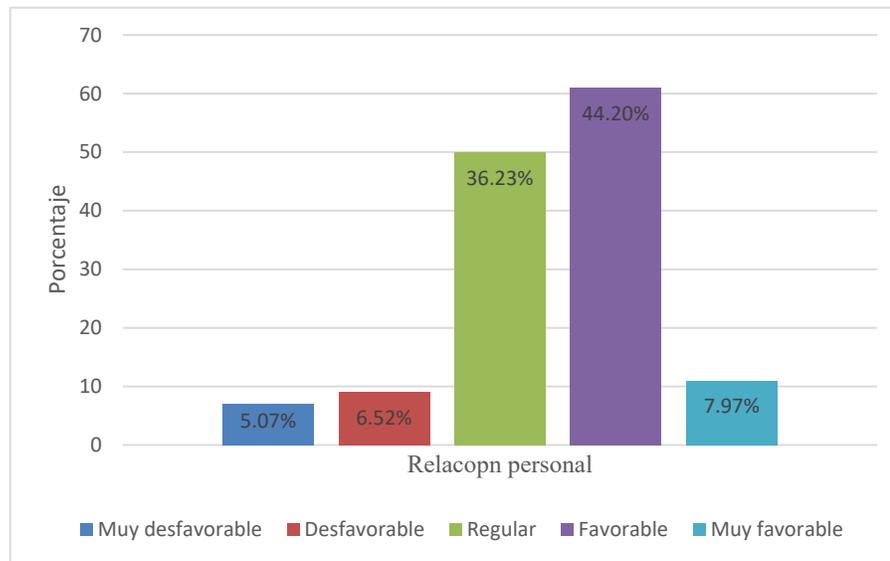
b.2. Frecuencia de la dimensión relación personal

Se tiene los resultados de los encuestados según la dimensión relación personal de los trabajadores, teniendo la siguiente tabla:

Tabla 11
Resultado de la dimensión relación personal

	Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy desfavorable	7	5,1
	Desfavorable	9	6,5
	Regular	50	36,2
	Favorable	61	44,2
	Muy favorable	11	8,0
	Total		138

Figura 6
Resultado grafico de la dimensión relación personal



En la figura N° 06 y tabla N° 11 se observa los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario relación personal, se observó que 44.20% consideran favorable la relación personal, el 36.23% consideran regular, el 7.97% consideran muy favorable, el 6.52% consideran muy desfavorable y el 5.07% considera muy desfavorable.

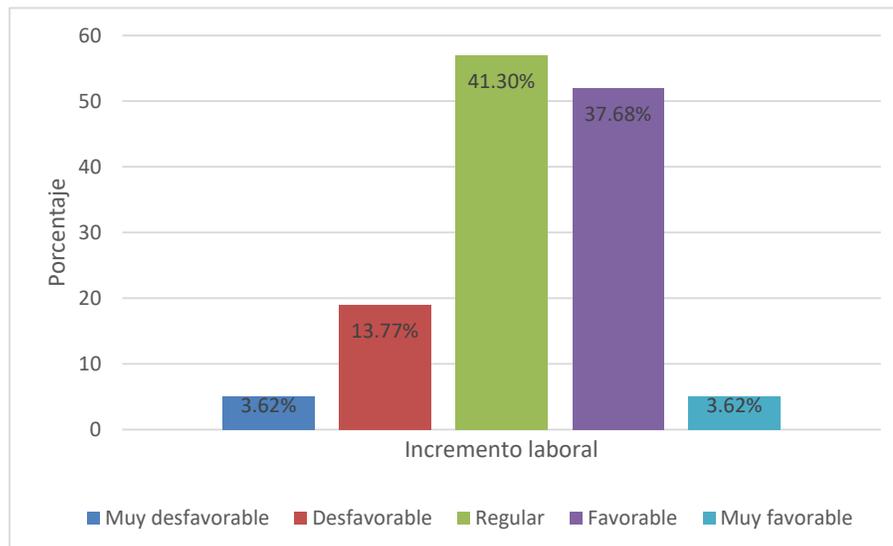
b.3. Frecuencia de la dimensión involucramiento laboral

Se tiene los resultados de los encuestados según la dimensión involucramiento laboral de los trabajadores, teniendo la siguiente tabla:

Tabla 12
Resultado de la dimensión involucramiento laboral

	Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy desfavorable	5	3,6
	Desfavorable	19	13,8
	Regular	57	41,3
	Favorable	52	37,7
	Muy favorable	5	3,6
	Total	138	100,0

Figura 7
Resultado grafico de la dimensión involucramiento laboral



En el figura N°7 y tabla N° 12 se observa los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario involucramiento laboral, se observó que 41.30% consideran regular el involucramiento laboral, el 37.68% consideran favorable, el 13.77% consideran desfavorable, el 3.62% consideran muy desfavorable y el 3.62 % considera muy favorable.

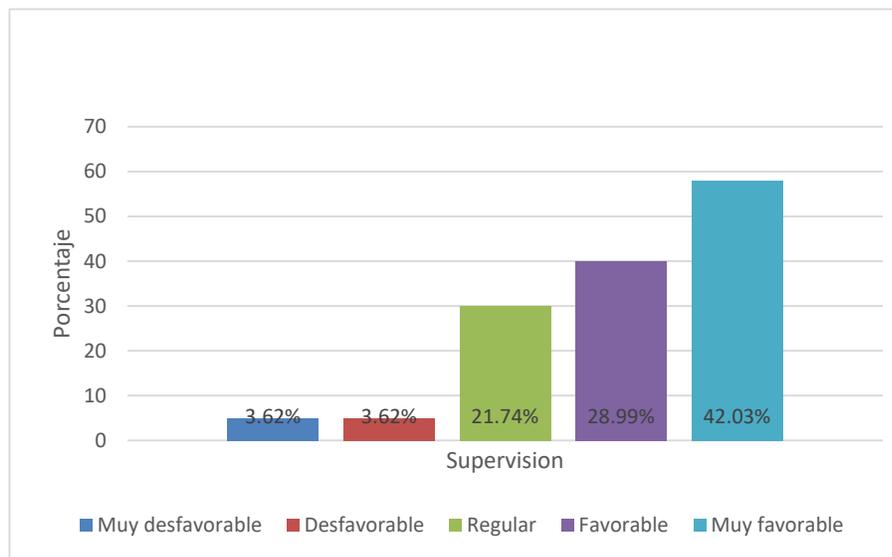
b.4. Frecuencia de la dimensión supervisión

Se tiene los resultados de los encuestados según la dimensión supervisión de los trabajadores, teniendo la siguiente tabla:

Tabla 13
Resultado de la dimensión supervisión

	Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy desfavorable	5	3,6
	Desfavorable	5	3,6
	Regular	30	21,7
	Favorable	40	29,0
	Muy favorable	58	42,0
	Total		138

Figura 8
Resultado grafico de la dimensión supervisión



En la figura N° 08 y tabla N° 13 se observa los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario supervisión, se observó que 42.03 % consideran muy favorable la supervisión, el 28.99 % consideran favorable, el 21.74% consideran regular, el 3.62% consideran muy desfavorable y el 3.62 % considera muy desfavorable.

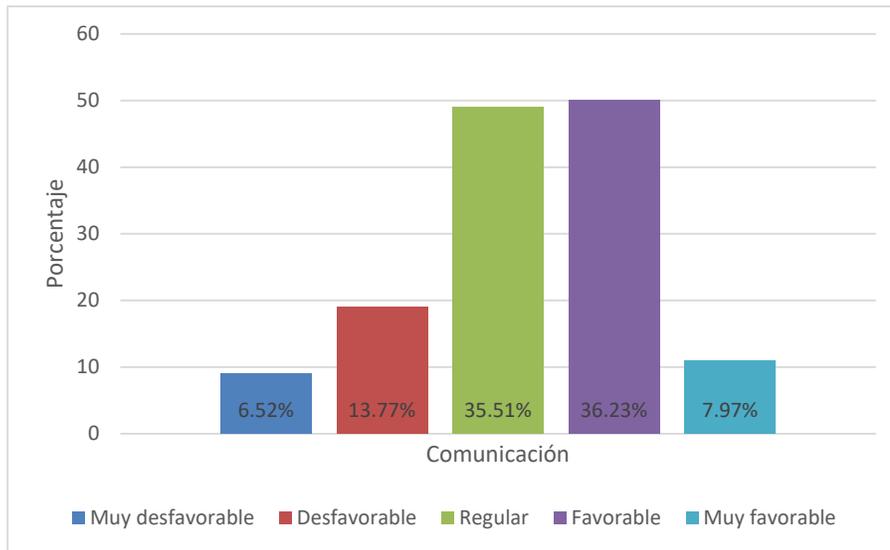
b.5. Frecuencia de la dimensión comunicación

Se tiene los resultados de los encuestados según la dimensión comunicación de los trabajadores, teniendo la siguiente tabla:

Tabla 14
Resultado de la dimensión comunicación

	Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy desfavorable	9	6,5
	Desfavorable	19	13,8
	Regular	49	35,5
	Favorable	50	36,2
	Muy favorable	11	8,0
	Total		138

Figura 9
Resultado grafico de la dimensión comunicación



En la figura N° 9 y tabla N° 14 se observa los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario comunicación, se observó que 36.233 % consideran favorable la comunicación, el 35.51 % consideran regular, el 13.77% consideran desfavorable, el 7.97% consideran muy favorable y el 6.52 % considera muy desfavorable.

b.6. Frecuencia de la dimensión condiciones laborales

Se tiene los resultados de los encuestados según la dimensión condición laborales, teniendo la siguiente tabla:

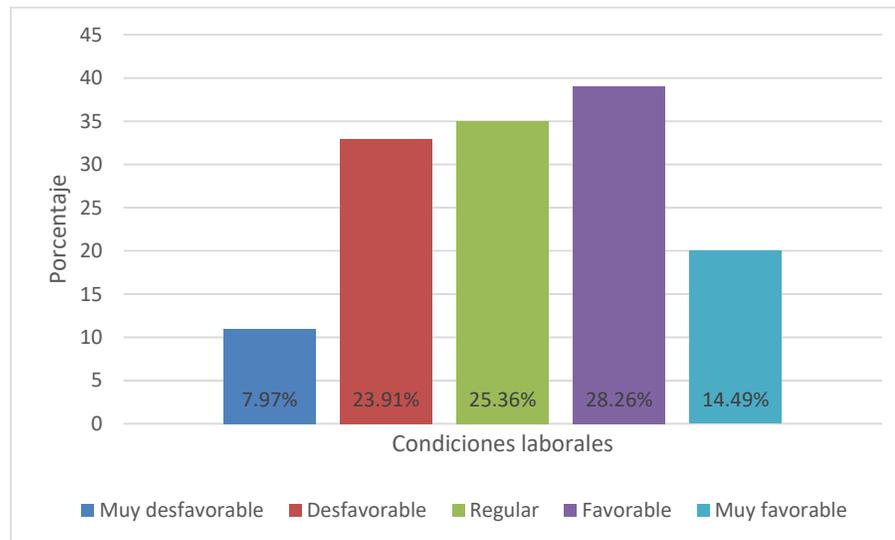
Tabla 15

Resumen de la dimensión de condiciones laborales

	Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy desfavorable	11	8,0
	Desfavorable	33	23,9
	Regular	35	25,4
	Favorable	39	28,3
	Muy favorable	20	14,5
	Total		138

Figura 10

Resultado grafico de la dimensión condiciones laborales



En la figura N° 10 y tabla N° 15 se observa los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario condiciones laborales, se observó que 28.26 % consideran favorable las condiciones laborales, el 25.36 % consideran regular, el 23.91% consideran desfavorable, el 14.49% consideran muy favorable y el 7.97 % considera muy desfavorable.

c. Frecuencia y porcentaje de la variable desempeño laboral y dimensiones

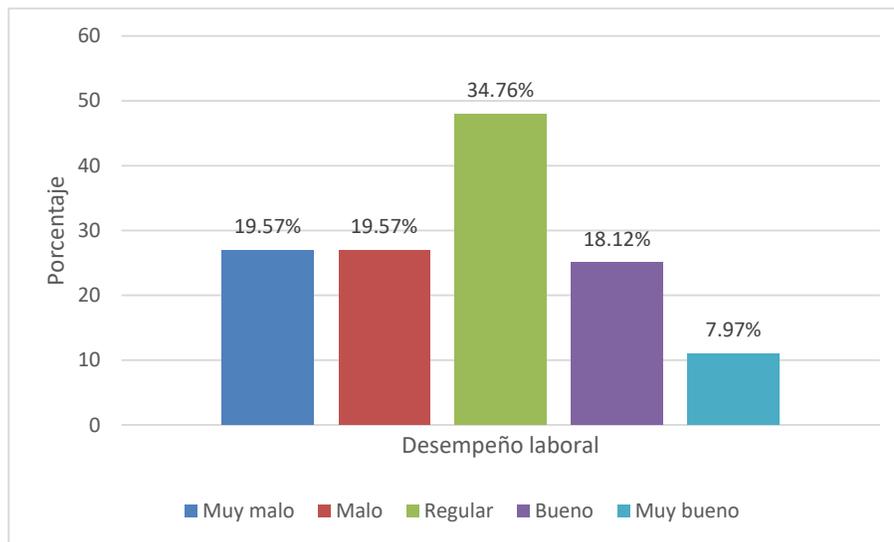
c.1. Frecuencia de la variable desempeño laboral

Se tiene los resultados de los encuestados según la variable desempeño laborales, teniendo la siguiente tabla:

Tabla 16
Resultado de la variable desempeño laboral

	Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy malo	27	19,6
	Malo	27	19,6
	Regular	48	34,8
	Bueno	25	18,1
	Muy bueno	11	8,0
	Total		138

Figura 11
Resultado grafico de la variable desempeño laboral



En la figura N° 11 y tabla N° 16 se observa los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario desempeño laborales, se observó que 34.78 % consideran regular el desempeño laboral, el 16.57 % consideran malo, el 19.57% consideran muy malo, el 18.12% consideran bueno y el 7.97 % considera muy bueno.

c.2. Frecuencia de la dimensión productividad laboral

Se tiene los resultados de los encuestados según la dimensión productividad laboral, teniendo la siguiente tabla:

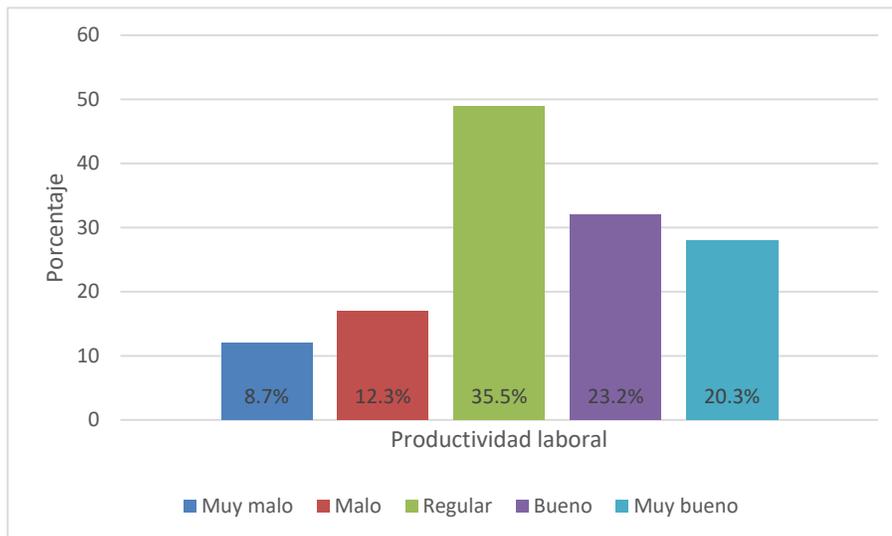
Tabla 17

Resultado de la dimensión de la productividad laboral

	escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy malo	12	8,7
	Malo	17	12,3
	Regular	49	35,5
	Bueno	32	23,2
	Muy bueno	28	20,3
	Total		138

Figura 12

Resultado grafico dimensión productividad laboral



En el figura N° 12 y tabla N° 17 se observa los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario productividad laboral, se observó que 35.51 % consideran regular la productividad laboral, el 23.19 % consideran bueno, el 20.29% consideran muy bueno, el 12.32% consideran malo y el 8.70 % considera muy malo.

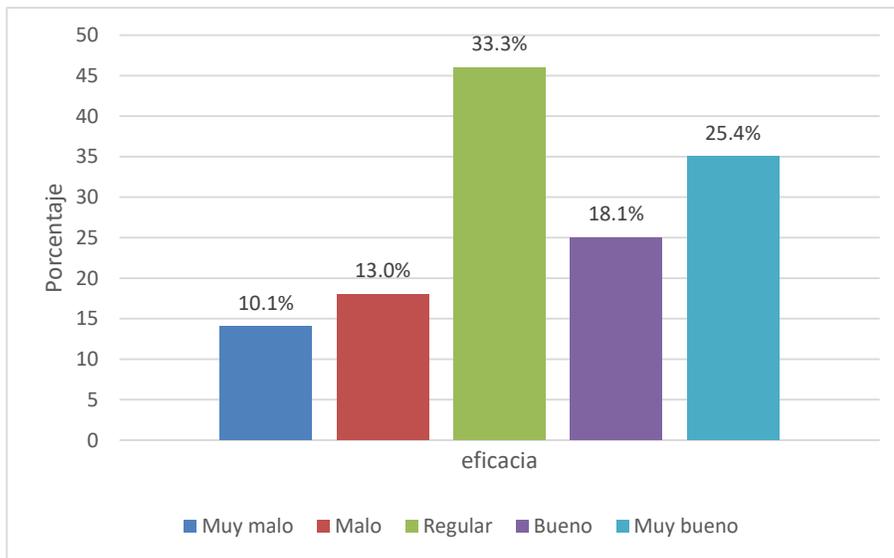
c.3. Frecuencia de la dimensión eficacia

Se tiene los resultados de los encuestados según la dimensión eficacia, teniendo la siguiente tabla:

Tabla 18
Resultado de la dimensión eficacia

	escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy malo	14	10,1
	Malo	18	13,0
	Regular	46	33,3
	Bueno	25	18,1
	Muy bueno	35	25,4
	Total		138

Figura 13
Resultado grafico dimensión eficacia



En la figura N° 13 y tabla N° 18 se observa los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario eficacia, se observó que 33.33% consideran regular la eficacia, el 25.36 % consideran muy bueno, el 18.12% consideran bueno, el 13.04% consideran malo y el 10.14 % considera muy malo.

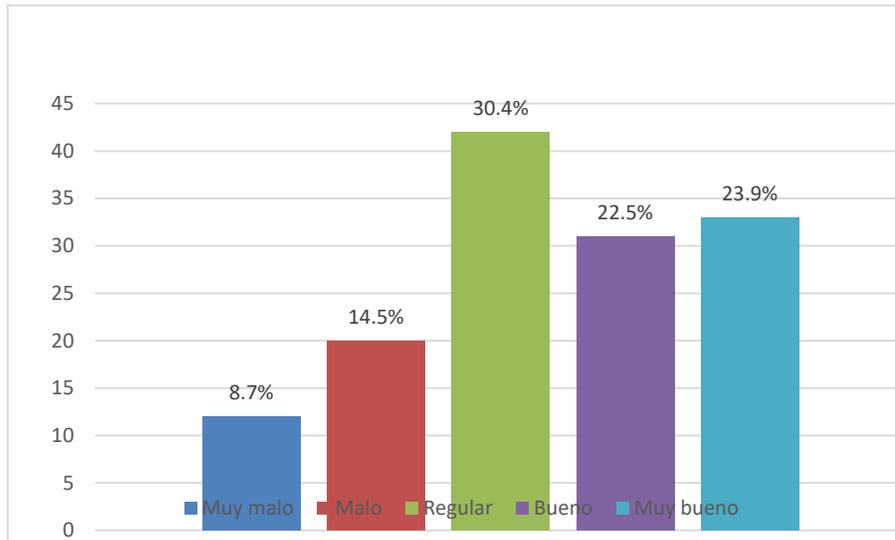
c.4. Frecuencia de la dimensión eficacia laboral

Se tiene los resultados de los encuestados según la dimensión eficacia laboral, teniendo la siguiente tabla:

Tabla 19
Resultado de la dimensión eficacia laboral

	escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy malo	12	8,7
	Malo	20	14,5
	Regular	42	30,4
	Bueno	31	22,5
	Muy bueno	33	23,9
	Total		138

Figura 14
Resultado grafico de la dimensión eficacia laboral



En el figura N° 14 y tabla N° 19 se observa los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario eficacia laboral, se observó que 30.43% consideran regular la eficacia laboral, el 23.91 % consideran muy bueno, el 22.46% consideran bueno, el 14.49% consideran malo y el 8.7 % considera muy malo.

5.2. Resultados inferenciales

Se utilizará una prueba no paramétrica, en este caso se utilizará el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Para la correcta interpretación del coeficiente de correlación:

Tabla 20
Valores de los coeficientes de correlación

Escala	Calificación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

En consecuencia, la correlación entre medidas del clima organizacional y el desempeño laboral serán interpretadas según los resultados que se generan las correlaciones.

a. Prueba de la hipótesis

a.1. Prueba de la hipótesis general

a) *Hipótesis de investigación*

Existe relación del clima organizacional entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.

b) *Formulación de H_0 y H_1*

H_0 : No existe relación del clima organizacional entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.

H_0 : $\rho = 0$ parámetro de correlación

H_1 : Existe relación del clima organizacional entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.

H₁: $\rho \neq 0$ parámetro de correlación

c) *Nivel de significancia*: $\alpha=0,05=5\%$

d) *Prueba de correlación*.

Prueba de significancia del coeficiente de correlación Rho de Spearman, debido a que las dos variables provienen de una distribución no normal.

Tabla 21

Cálculo de la prueba de correlación de la variable clima organizacional y desempeño laboral

Variable	Estadístico	Desempeño laboral
Clima organizacional	Correlación Rho de Spearman	0,664
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	138

e) *Regla de decisión*

Si el p-valor $\geq 0,05$ se concluye H₀

Si el p-valor $< 0,050$ se concluye H₁

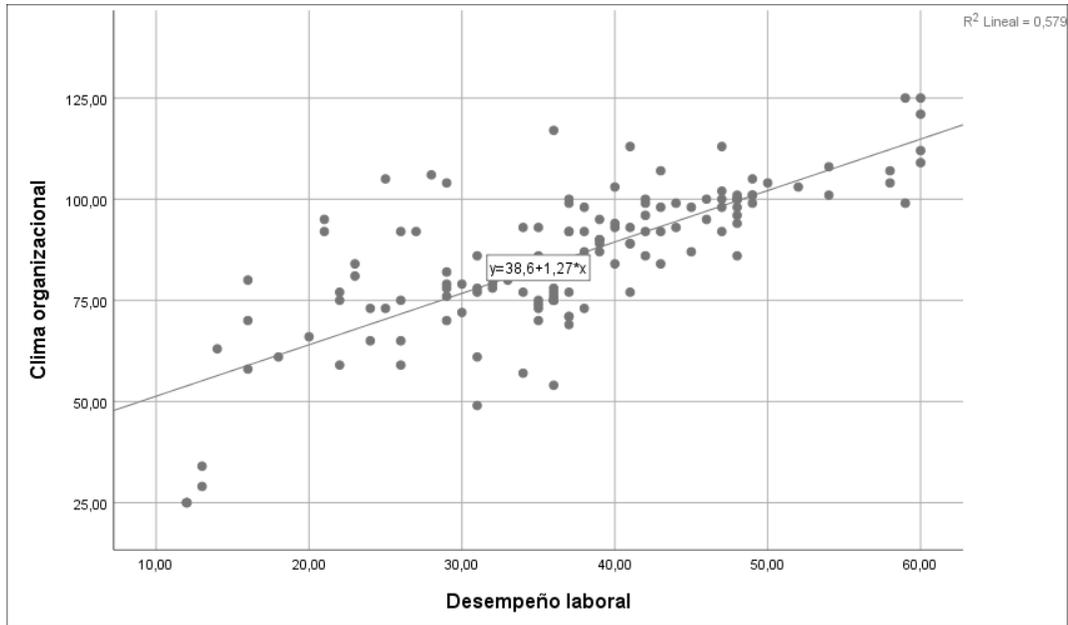
e) *Conclusión*.

Para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación positiva moderada entre el clima organizacional y desempeño laboral, en los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tarma, ya que el coeficiente de correlación es de 0,664, siendo positiva y modera. Por ello, también se afirma que ambas variables se encuentran relacionadas: p-valor = 0,000 < $\alpha=0,05$.

Por ende, Existe correlación entre las variables: a mayor clima organizacional corresponde mayor desempeño laboral y viceversa.

Figura 15

Diagrama de dispersión de los puntajes de clima organizacional y desempeño laboral



NOTA: Diagrama de dispersión obtenida del programa estadístico SPSS

a.2. Prueba de la hipótesis específica N° 1

a) Hipótesis de investigación

Existe relación de la realización personal entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.

b) Formulación de H_0 y H_1

H_0 : No existe relación de la realización personal entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.

H_0 : $\rho = 0$

H_1 : Existe relación de la realización personal entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.

H_1 : $\rho \neq 0$

c) Nivel de significancia: $\alpha=0,05=5\%$

d) Prueba de correlación.

Prueba de significancia del coeficiente de correlación Rho de Spearman, debido a que las dos variables provienen de una distribución no normal.

Tabla 22

Calculo de la prueba de correlación de la relación de personal y desempeño laboral

Variable	Estadístico	Desempeño laboral
Relación personal	Correlación Rho de Spearman	0,620
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	138

e) Regla de decisión

Si el p-valor $\geq 0,05$ se concluye H_0

Si el p-valor $< 0,050$ se concluye H_1

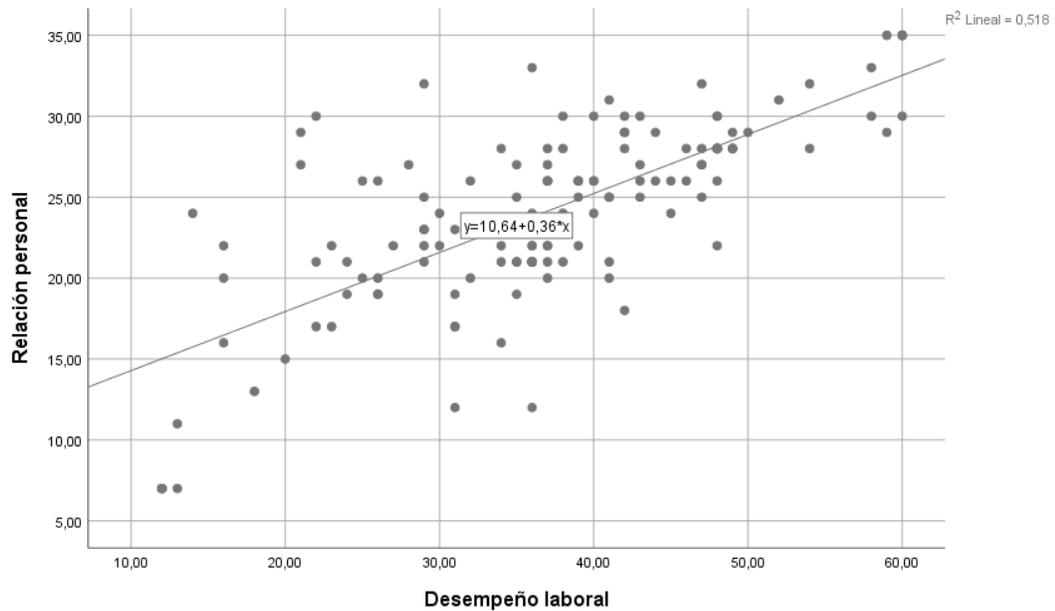
e) Conclusión.

Para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación positiva moderada entre la relación personal y desempeño laboral, en los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tarma, ya que el coeficiente de correlación es de 0,620, siendo positiva y modera. Por ello, también se afirma que ambas variables se encuentran relacionadas: p-valor = 0,000 < $\alpha=0,05$.

Por ende, Existe correlación entre las variables: a relación personal corresponde mayor desempeño laboral y viceversa.

Figura 16

Diagrama de dispersión de los puntajes de relación personal y desempeño laboral



NOTA: Diagrama de dispersión obtenida del programa estadístico SPSS

a.3. Prueba de la hipótesis específica N° 2

a) Hipótesis de investigación

Existe relación del involucramiento laboral entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.

b) Formulación de H_0 y H_1

H_0 : No existe relación del involucramiento laboral entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.

H_0 : $\rho = 0$

H_1 : Existe relación del involucramiento laboral entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023

H_1 : $\rho \neq 0$

c) Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$

d) Prueba de correlación.

Prueba de significancia del coeficiente de correlación Rho de Spearman, debido a que las dos variables provienen de una distribución no normal.

Tabla 23

Calculo de la prueba de correlación del involucramiento laboral y desempeño

Variable	Estadístico	Desempeño laboral
Involucramiento laboral	Correlación Rho de Spearman	0,539
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	138

e) Regla de decisión

Si el $p\text{-valor} \geq 0,05$ se concluye H_0

Si el $p\text{-valor} < 0,050$ se concluye H_1

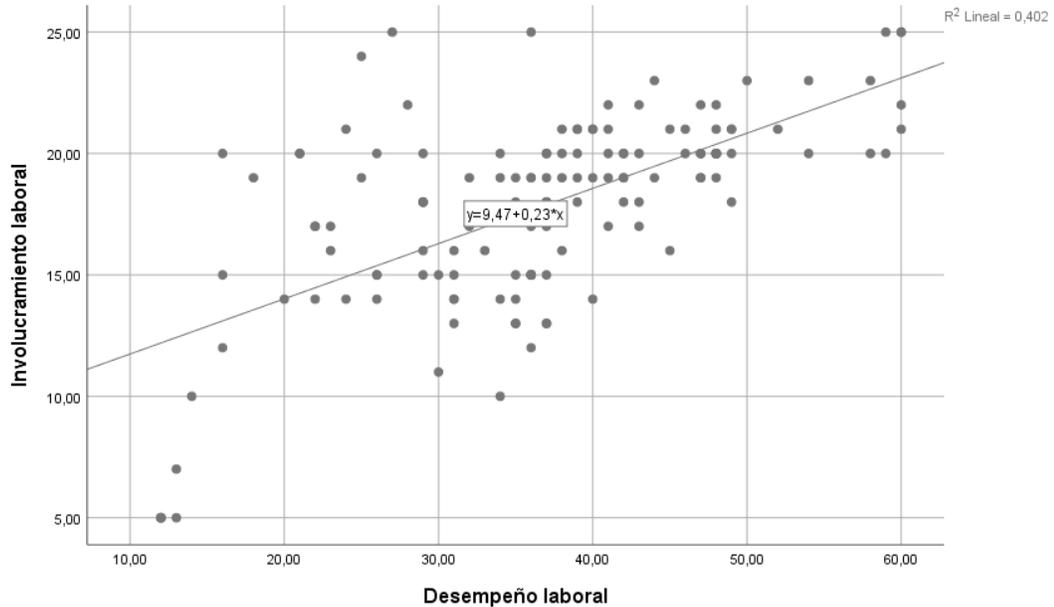
e) Conclusión.

Para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación positiva moderada entre el involucramiento laboral y desempeño laboral, en los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tarma, ya que el coeficiente de correlación es de 0,539 siendo positiva y modera. Por ello, también se afirma que ambas variables se encuentran relacionadas: $p\text{-valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$.

Por ende, existe correlación entre las variables: a mayor involucramiento laboral corresponde mayor desempeño laboral y viceversa.

Figura 17

Diagrama de dispersión de los puntajes de involucramiento laboral y desempeño laboral



NOTA: Diagrama de dispersión obtenida del programa estadístico SPSS

a.4 Prueba de la hipótesis específica N° 03

a) Hipótesis de investigación

Existe relación de la supervisión entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.

b) Formulación de H_0 y H_1

H_0 : No existe relación de la supervisión entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.

H_0 : $\rho = 0$

H_1 : Existe relación de la supervisión entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.

H_1 : $\rho \neq 0$

c) Nivel de significancia: $\alpha=0,05=5\%$

d) Prueba de correlación.

Prueba de significancia del coeficiente de correlación Rho de Spearman, debido a que las dos variables provienen de una distribución no normal.

Tabla 24

Calculo de la prueba de correlación de la relación de la supervisión y desempeño laboral

Variable	Estadístico	Desempeño laboral
Supervisión	Correlación Rho de Spearman	0,540
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	138

e) Regla de decisión

Si el p-valor $\geq 0,05$ se concluye H_0

Si el p-valor $< 0,050$ se concluye H_1

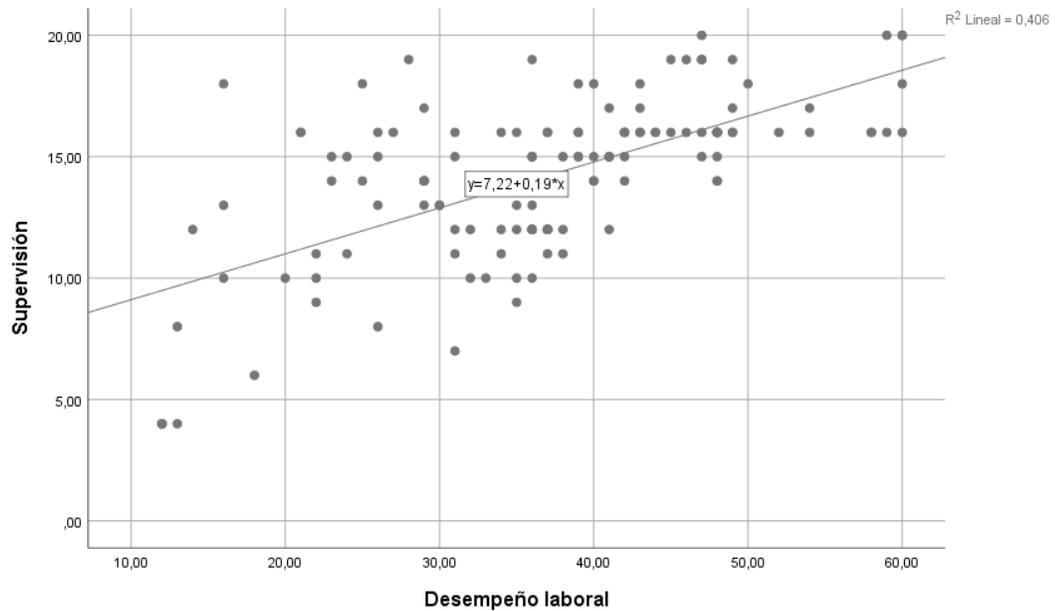
e) Conclusión.

Para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación positiva moderada entre la supervisión y desempeño laboral, en los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tarma, ya que el coeficiente de correlación es de 0,540 siendo positiva y modera. Por ello, también se afirma que ambas variables se encuentran relacionadas: p-valor = 0,000 < $\alpha=0,05$.

Por ende, Existe correlación entre las variables: a mayor supervisión corresponde mayor desempeño laboral y viceversa.

Figura 18

Diagrama de dispersión de los puntajes de la supervisión y desempeño laboral



NOTA: Diagrama de dispersión obtenida del programa estadístico SPSS

a.4 Prueba de la hipótesis específica N° 04

a) Hipótesis de investigación

Existe relación de la comunicación entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.

b) Formulación de H_0 y H_1

H_0 : No existe relación de la comunicación entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.

H_0 : $\rho = 0$

H_1 : Existe relación de la comunicación entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.

H_1 : $\rho \neq 0$

c) Nivel de significancia: $\alpha=0,05=5\%$

d) *Prueba de correlación.*

Prueba de significancia del coeficiente de correlación Rho de Spearman,

Tabla 25

Calculo de la prueba de correlación de la relación comunicación y desempeño laboral

Variable	Estadístico	Desempeño laboral
Comunicación	Correlación Rho de Spearman	0,560
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	138

e) *Regla de decisión*

Si el $p\text{-valor} \geq 0,05$ se concluye H_0

Si el $p\text{-valor} < 0,050$ se concluye H_1

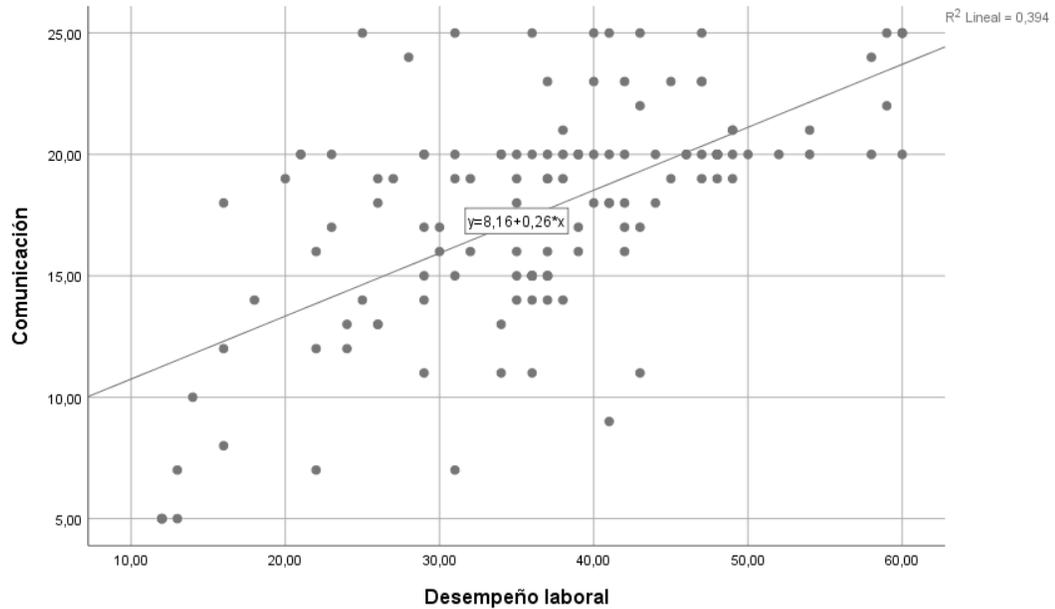
e) *Conclusión.*

Para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación positiva moderada entre la comunicación y desempeño laboral, en los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tarma, ya que el coeficiente de correlación es de 0,560 siendo positiva y modera. Por ello, también se afirma que ambas variables se encuentran relacionadas: $p\text{-valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$.

Por ende, Existe correlación entre las variables: a mayor comunicación corresponde mayor desempeño laboral y viceversa.

Figura 19

Diagrama de dispersión de los puntajes de la comunicación y desempeño laboral



NOTA: Diagrama de dispersión obtenida del programa estadístico SPSS

a.4 Prueba de la hipótesis específica N° 05

a) Hipótesis de investigación

Existe relación de las condiciones laborales entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.

b) Formulación de H_0 y H_1

H_0 : No existe relación de las condiciones laborales entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.

H_0 : $\rho = 0$

H_1 : Existe relación de las condiciones laborales entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.

H_1 : $\rho \neq 0$

c) Nivel de significancia: $\alpha=0,05=5\%$

d) Prueba de correlación.

Prueba de significancia del coeficiente de correlación Rho de Spearman, debido a que las dos variables provienen de una distribución no normal.

Tabla 26

Cálculo de la prueba de correlación de la relación de la condiciones laborales y desempeño laboral

Variable	Estadístico	Desempeño laboral
Condiciones laborales	Correlación Rho de Spearman	0,614
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	138

e) Regla de decisión

Si el p-valor $\geq 0,05$ se concluye H_0

Si el p-valor $< 0,050$ se concluye H_1

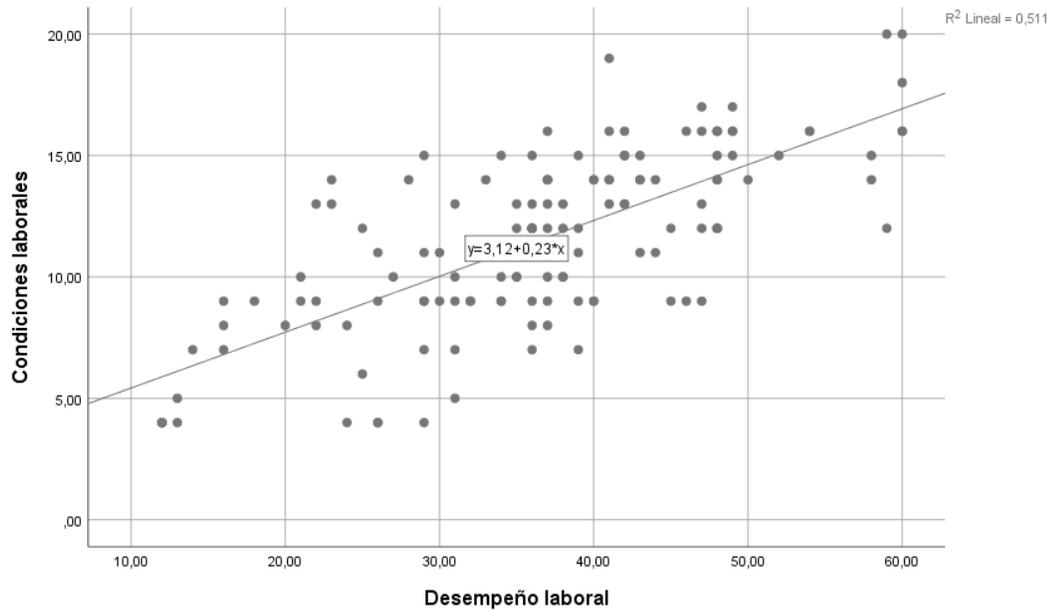
e) Conclusión.

Para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación positiva moderada entre las condiciones laborales y desempeño laboral, en los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tarma, ya que el coeficiente de correlación es de 0,560 siendo positiva y modera. Por ello, también se afirma que ambas variables se encuentran relacionadas: p-valor = 0,000 < $\alpha=0,05$.

Por ende, existe correlación entre las variables: a mayores condiciones laborales corresponde mayor desempeño laboral y viceversa.

Figura 20

Diagrama de dispersión de los puntajes de la condiciones laborales y desempeño laboral



NOTA: Diagrama de dispersión obtenida del programa estadístico SPSS

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

a.1. Contrastación de hipótesis general

En la hipótesis general, se determinó, para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación positiva moderada entre el clima organizacional y desempeño laboral, en los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tarma, ya que el coeficiente de correlación es de 0,664, siendo positiva y modera. Por ello, también se afirma que ambas variables se encuentran relacionadas: $p\text{-valor} = 0,000 < \alpha=0,05$.

a.2. Contrastación de hipótesis específica N° 1

En la hipótesis específica N° 01 con un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación positiva moderada entre la relación personal y desempeño laboral, en los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tarma, ya que el coeficiente de correlación es de 0,620, siendo positiva y modera. Por ello, también se afirma que ambas variables se encuentran relacionadas: $p\text{-valor} = 0,000 < \alpha=0,05$.

a.3. Contrastación de hipótesis específica N° 2

En la hipótesis específica N° 02 con un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación positiva moderada entre el involucramiento laboral y desempeño laboral, en los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tarma, ya que el coeficiente de correlación es de 0,539 siendo positiva y modera. Por ello, también se afirma que ambas variables se encuentran relacionadas: $p\text{-valor} = 0,000 < \alpha=0,05$.

a.4. Contrastación de hipótesis específica N° 3

En la hipótesis específica N° 03 con un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación positiva moderada entre la supervisión y desempeño laboral, en los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tarma, ya que el coeficiente de correlación es de 0,540 siendo positiva y modera. Por ello, también se afirma que ambas variables se

encuentran relacionadas: $p\text{-valor} = 0,000 < \alpha=0,05$.

a.4. Contrastación de hipótesis específica N° 4

En la hipótesis específica N° 04 con un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación positiva moderada entre la comunicación y desempeño laboral, en los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tarma, ya que el coeficiente de correlación es de 0,560 siendo positiva y moderada. Por ello, también se afirma que ambas variables se encuentran relacionadas: $p\text{-valor} = 0,000 < \alpha=0,05$.

a.5. Contrastación de hipótesis específica N° 5

En la hipótesis específica N° 05 con un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación positiva moderada entre las condiciones laborales y desempeño laboral, en los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tarma, ya que el coeficiente de correlación es de 0,560 siendo positiva y moderada. Por ello, también se afirma que ambas variables se encuentran relacionadas: $p\text{-valor} = 0,000 < \alpha=0,05$.

6.2. **Contrastación de los resultados con otros estudios similares**

En la investigación existe correlación positiva moderada entre el clima organizacional y desempeño laboral por lo que nuestra investigación coincide con Tafur (2023) en su estudio determinación que se relaciona del clima organizacional entre el desempeño laboral se concluye existe correlación entre variable de estudio donde el nivel del clima organizacional aumenta también aumenta el nivel de desempeño laboral generado por los trabajadores de la entidad estatal. Curí (2023) en su investigación determinar la asociación del clima organizacional entre el desempeño laboral. Concluyendo que el nuevo escenario laboral, se pueden mencionar con el trabajo en forma remoto al llevar la interacción con los trabajadores de la institución, que son motivados en fortalecer las relaciones laborales entre los trabajadores. Castro y Núñez (2022), estudiaron en determinar la asociación entre la variable

clima organizacional y el desempeño laboral, cuya conclusión se determinó la existencia de la relación positiva entre las variables de investigación de la entidad Municipal (p. 98). Caycho (2022), determinando como se asocia el clima organizacional entre el desempeño laboral, se concluye que existe asociación muy alta y positiva entre las variables del estudio con los colaboradores de la Municipalidad de Mala (p.66). Cárdenas (2021) que investigo la asociación del clima organizacional entre el desempeño laboral. Concluyo con determina la asociación significativamente entre las variables estudiadas, concluyendo en la aceptación de la hipótesis alterna, que existe relación. Navarro (202) estudio la asociación del clima organizacional entre el desempeño laboral, se concluye que existe correlación muy significativa entre las variables de estudio aumenta una y la otra también aumenta, si disminuye en la misma proporción.

Del mismo modo nuestra investigación coincide con las investigaciones internacionales con los siguientes estudios de López (2021), que determinar qué medición del clima organizacional incide entre el desempeño laboral de los trabajadores, cuya conclusión se genera que la variable clima organizacional al influir en forma directa, de manera positiva con la variable desempeño laboral de los colaboradores administrativos (p.72), Romero y Albán (2020), que estudio determino la influencia de la variable clima organizacional entre la variable del desempeño laboral, cuya conclusión genera que la variable clima organizacional maneja la influencia en forma radical del desempeño laboral de los colaboradores, éxito la dependencia del nivel de satisfacción entre el compromiso con los colaborades de la entidad (p. 64). Santamaría (2020), con determinar cómo incide el clima organizacional entre el desempeño laboral de trabajadores, concluyendo que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral entre los trabajadores de la entidad. Chagray et. al.

(2020), estudio realizar el análisis de la variable clima organizacional en una entidad lecheras en el Perú” (p. 22), concluyendo que existe correlación entre las variables de estudio (p. 28).

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

Los autores de la presente investigación, tenemos y adquirimos toda la responsabilidad ética del presente estudio, por lo que cumplimos con haber realizado la investigación con el método científico y se ha cumplido con las reservas de la investigación. Según se determina en el reglamento de la universidad.

VII. CONCLUSIONES

1. Determinar la relación del clima organizacional entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023. En nuestra investigación se validó la hipótesis alterna que existe relación del clima organizacional entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023, por tener un valor $r = 0.664$ de correlación moderada y un p- valor de 0.0000

2. Determinar la relación de la realización personal entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023. En nuestra investigación se validó la hipótesis alterna existe relación de la realización personal entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023. por tener un valor $r = 0.620$ de correlación moderada y un p- valor de 0.0000

3. Determinar la relación del involucramiento laboral entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023. En nuestra investigación se validó la hipótesis alterna existe relación del involucramiento laboral entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023. por tener un valor $r = 0.539$ de correlación moderada y un p- valor de 0.0000

4. Determinar la relación de la supervisión entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2023. En nuestra investigación se validó la hipótesis alterna existe relación de la supervisión entre desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023. por tener un valor $r = 0.540$ de correlación moderada y un p- valor de 0.0000

5. Determinar la relación de la comunicación entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023. En nuestra investigación se validó la hipótesis alterna existe relación de la comunicación entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de

Tarma, 2023. por tener un valor $r = 0.560$ de correlación moderada y un p- valor de 0.0000

6. Determinar la relación de las condiciones laborales entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023. En nuestra investigación se validó la hipótesis alterna existe relación de las condiciones laborales entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023. por tener un valor $r = 0.614$ de correlación moderada y un p- valor de 0.0000

VIII. RECOMENDACIONES

A la institución, se le comunicará que el clima organizacional y el desempeño laboral se encuentran correlacionados, con ello se determina que la Municipalidad presenta un buen indicador, se sigue continuando con capacitaciones que mantenga el clima organizacional apto para una mejora en su funcionamiento.

A los trabajadores, mantener el clima organizacional de acuerdo con la situación laboral, a fin de mantener el trabajo y mejorar el desempeño laboral. Solicitar la aplicación de capacitaciones, cursos talleres a fin de seguir manteniendo el clima organizacional de acuerdo con el servicio hacia la colectividad.

A los estudiantes de economía, continuar desarrollando investigaciones relacionadas con el control de personal, la organización gubernamental.

A los futuros investigadores, utilizar los instrumentos de investigación que están validados para comenzar a diagnosticar cualquiera municipalidad en nuestro país y tener un primer avance en su organización

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andina. (2020). *El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño*. Agencia peruana de noticias. Obtenido de <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-climalaboral-laboral->
- Baguer, A. (2012). *Alerta!: descubre de forma sencilla y práctica los problemas graves de tu empresa, sus vías*. . 7ed. Ediciones Díaz de Santos.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas.
- Cárdenas Castillo , N. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Churcampa 2019*. Universidad Peruana de Ciencias e Informática. Obtenido de <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/334>
- Caruajulca, E., & Monzón, G. (2016). *Aplicación del Coaching organizacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia 59 de desarrollo económico de la municipalidad provincial Hualgayoc, en la ciudad de Bambamarca*.
- Castro Barrios, H. F., & Núñez Carrión, L. R. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en el área de RR. HH de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Chiclayo 2020*. Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9852>
- Caycho Sandoval, C. N. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Mala, 2018*. Universidad Autónoma del Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2107>
- Chagray Ameri, N. H., Ramos Y Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., & Hidalgo Vasquez, Y. N. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana*. Revista Nacional de Administración. Obtenido

de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-49322020000200003&script=sci_arttext

Chiavenato, I. (2003). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mc Graw-Hill.

Curi Lopez, J. M. (2023). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral mediante el trabajo remoto: Caso Intendencia Lima Metropolitana – SUNAFIL Perú, 2020-2021*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/25527>

Hellriegel, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. Editores C.V.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ª ed.)*. D.F., México:: Mc Graw Hill.

Kurt, Z. (2014). *Regálate liderazgo*. Bresca Editorial. S.L.

Lan Díaz, R. M., & Hernández Ramírez, P. (2008). *Los términos: eficiencia, eficacia y efectividad ¿son sinónimos en el área de la salud?* Revista Cubana de Hematología, Inmunología y Hemoterapia. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-02892008000200009

Likert, R. (1968). *El factor humano en la empresa*. Anticuaria.

Navarro Orejón, R. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Pachacámac - 2017*. Universidad Autónoma del Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1208>

Nolberto, M. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pichanaqui*. Facultad de ciencias empresariales de la Universidad de Huánuco. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDHR_c93f2f9bcd8a3ccec62b240163618c1/Details

- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC: Manual*. Lima. Obtenido de https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E., & Ojeda López, R. N. (2022). *Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica*. Trascender, contabilidad y gestión. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882022000200189
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Romero , M., & Albán, E. (2020). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del gobierno autónomo descentralizado De Baños De Agua Santa en el área de obras públicas*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31634>
- Santamaría Santisteban, G. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí*. Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83446/Santamaría_SG-SD.pdf?sequence=1
- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A*. Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/7204>
- Sorados Palacios, M. M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2388/Sorados_pm.pdf?sequence=1
- Supo, J. (2020). *Metodología de la investigación*. Spanish Edition.

Tafur Morán, M. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2021*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12893/11227>

Uzcategui, J. (2011). *Recursos humanos. Gestión del talento humano*. Mc Graw-Hill.

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de Investigación Científica*. Lima: San Marcos.

ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Clima Organizacional	Realización personal	Progreso	Tipo: Descriptivo Enfoque: Cuantitativo Diseño de investigación: No experimental Población y muestra a) Población: 331 trabajadores b) Muestra: 138 trabajadores Técnicas e instrumento a) Técnicas: Encuesta b) Instrumentos: Cuestionario Técnica de procesamiento de datos: Prueba estadística Chi cuadrado en el programa spss 24
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023?	Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.	Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.			Éxito	
					Logros	
					Desarrollo	
					Capacidad	
					Compromiso	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Involucramiento laboral	Mejoras en las tareas	
1 ¿Qué relación existe entre la realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023?	1 Determinar la relación entre la realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.	1 Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.			Tarea estimulante	
					Orgullo personal	
					Evaluación de tareas	
				Preparación		
2 ¿Qué relación existe entre involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023?	2. Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.	3 Existe relación entre involucramiento laboral entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.	Supervisión	Seguimiento y control		
				Normas y procedimientos		
				Trato justo		
				Acceso a la información		
3 ¿Qué relación existe entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023?	3. Determinar la relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2023.	3 Existe relación entre la supervisión entre desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.	Comunicación	Fluides de información		
				Relaciones		
				Comunicación		
				Avances		
				Equipo integrado		
			Condiciones laborales	Recursos		
				Infraestructura		
				Tecnología		
				Remuneración		
4 ¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023?	4 Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.	4 Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.	Desempeño Laboral	Productividad Laboral	Responsabilidad del trabajo	
					Confiabilidad y discreción del trabajo	
					Nivel de producción del personal	
					Metas	
					Nivel de calidad de trabajo	
					Metas logradas	
					Cumplimiento de tareas asignadas	
					Conocimiento o dentro del puesto de trabajo	
					Responsabilidad del personal	
					Nivel de conocimiento técnicos	
5 ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023?	5 Determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.	5 Existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma, 2023.	Eficiencia laboral	Liderazgo y cooperación en centro		
				Nivel de adaptabilidad del trabajo		

ANEXO 02 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	Dimensión	Ítems		Escala valorativa	Nivel por dimensión	Intervalos de variable
CLIMA ORGANIZACIONAL	<i>Realización personal</i>	Progreso	1	1. Muy desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Ni de desacuerdo o de acuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	Muy desfavorable 7 – 12 Desfavorable 13 – 18 Regular 19 – 24 Favorable 25 – 30 Muy favorable 30 - 35	Muy desfavorable 25 – 45 Desfavorable 46 – 66 Regular 67 – 87 Favorable 88 – 108 Muy favorable 109 - 129
		Éxito	2			
		Logros	3			
		Desarrollo	4			
		Capacidad	5			
		Compromiso	6			
		Logro de objetivos	7			
	<i>Involucramiento laboral</i>	Mejoras en las tareas	8			
		Tarea estimulante	9			
		Orgullo personal	10			
		Mejora de tareas	11			
		Preparación	12			
	<i>Supervisión</i>	Seguimiento y control	13			
		Normas y procedimientos	14			
		Trato justo	15			
		Acceso a la información	16			
	<i>Comunicación</i>	Fluidez de información	17			
		Relaciones	18			
		Comunicación	19			
		Avances	20			
		Equipo integrado	21			
	<i>Condiciones laborales</i>	Recursos	22			
		Infraestructura	23			
		Tecnología	24			
		Remuneración	25			

VARIABLE	Dimensión	Ítems		Escala valorativa	Nivel por dimensión	Intervalos de variable
DESEMPEÑO LABORAL	<i>Productividad laboral</i>	Responsabilidad del trabajo	26	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Muy malo 4 – 6 Malo 7 – 9 Regular 10 – 12 Bueno 13 – 15 Muy bueno 16 - 19	Muy Malo 20-27 Malo 28-35 Regular 36-43 Bueno 44-51 Muy bueno 52-61
		Confiabilidad y discreción del trabajo	27			
		Nivel de producción del personal	28			
		Metas	29			
	<i>Eficacia</i>	Nivel de calidad de trabajo	30			
		Metas logradas	31			
		Cumplimiento de tareas asignadas	32			
		Conocimiento o dentro del puesto de trabajo	33			
	<i>Eficiencia laboral</i>	Responsabilidad del personal	34			
		Nivel de conocimiento técnicos	35			
		Liderazgo y cooperación en centro	36			
		Nivel de adaptabilidad del trabajo	37			

ANEXO 03

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	Ítems	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Desacuerdo	Muy en desacuerdo
	Realización Personal					
1	Existen oportunidades de progresar en el área donde labora en la Municipalidad Provincial de Tarma					
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados en el área donde labora en la Municipalidad Provincial de Tarma					
3	Se reconocen los logros en el área donde labora de la Municipalidad Provincial de Tarma					
4	Las actividades realizadas en el área donde labora, le permiten desarrollarse y aprender en la Municipalidad Provincial de Tarma					
5	Se promueve la capacitación en el área donde labora para desarrollarse en la Municipalidad Provincial de Tarma					
6	Se encuentra comprometido con el éxito del área donde Ud. labora dentro de la Municipalidad Provincial de Tarma					
7	Se considera factor clave para el logro de objetivos del área donde labora de la Municipalidad Provincial de Tarma					
	Involucramiento Laboral					
8	Se hacen mejor las tareas cada día, dentro del área donde labora de la Municipalidad Provincial de Tarma					
9	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante en el área donde labora de la Municipalidad Provincial de Tarma					
10	Los servicios otorgados por el área donde labora de la Municipalidad Provincial de Tarma son motivo de orgullo del personal					
11	La evaluación ayuda a mejorar las tareas del área donde labora de la Municipalidad Provincial de Tarma					
12	Recibe preparación para realizar el trabajo en el área donde labora de la Municipalidad Provincial de Tarma					
	Supervisión					
13	Se cuenta con un proceso de seguimiento y control de las actividades en el área donde labora de la Municipalidad Provincial de Tarma					
14	Existen normas y procedimientos en el área donde labora de la Municipalidad Provincial de Tarma					
15	Al supervisado, existe un trato justo en el área donde labora de la Municipalidad Provincial de Tarma					
16	Se tiene acceso a la información para cumplir con el trabajo en el área donde labora de la Municipalidad Provincial de Tarma					
	Comunicación					
17	La información fluye adecuadamente en el área donde labora de la Municipalidad Provincial de Tarma					
18	Existe relación armoniosa en área donde labora de la Municipalidad Provincial de Tarma					
19	Se fomenta y se promueve la comunicación interna en el área donde labora de la Municipalidad Provincial de Tarma					
20	Se conocen los avances del área donde labora de la Municipalidad Provincial de Tarma					
21	Las personas con los que trabaja actúan como equipo integrado en el área donde labora de la Municipalidad Provincial de Tarma					
	Condiciones Laborales					
22	Existe buena administración de los recursos en el área donde labora de la Municipalidad Provincial de Tarma					
23	Se dispone de recursos e infraestructura en el área donde labora de la Municipalidad Provincial de Tarma					
24	Se dispone de tecnología la cual facilita el trabajo en el área donde labora de la Municipalidad Provincial de Tarma					
25	La remuneración es acorde, atractiva y de acuerdo al desempeño logrado en el área donde labora de la Municipalidad Provincial de Tarma					

ANEXO 04 CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
	Productividad laboral					
26	La Municipalidad Provincial de Tarma valora la responsabilidad de sus Trabajadores					
27	La Municipalidad Provincial de Tarma toma en cuenta la confiabilidad y discreción de sus trabajadores					
28	La Municipalidad Provincial de Tarma cuenta con un reporte de nivel de la producción de sus trabajadores					
29	La Municipalidad Provincial de Tarma considera el cumplimiento de metas de los trabajadores					
	Eficacia					
30	La Municipalidad Provincial de Tarma valora el nivel de calidad de trabajo de sus trabajadores					
31	La Municipalidad Provincial de Tarma valora las metas logradas por sus trabajadores					
32	La Municipalidad Provincial de Tarma valora el cumplimiento de las tareas asignadas a sus trabajadores					
33	La Municipalidad Provincial de Tarma valora el conocimiento de los trabajadores dentro su puesto de trabajo					
	Eficiencia laboral					
34	La Municipalidad Provincial de Tarma valora la responsabilidad de los trabajadores					
35	La Municipalidad Provincial de Tarma valora el nivel de conocimiento técnico de los trabajadores					
36	La Municipalidad Provincial de Tarma valora el Liderazgo y cooperación en centro del trabajo de sus trabajadores					
37	La Municipalidad Provincial de Tarma toma en cuenta el Nivel de adaptabilidad de los trabajadores dentro de su área					



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
UNIDAD DE PREGRADO

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del Instrumento
Mag. Econ. Jean Paul Moreno Palomino	Docente de la Facultad de Ciencias Económicas	Cuestionario	<ul style="list-style-type: none"> Juana María VIZCARRA PUCHOC Denys Joau MERCADO RAMIREZ Mario Steven HURTADO QUISPE
Título del Estudio: "Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma -2023"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque X el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%		REGULAR 21-40%			BUENA 41-60%			MUY BUENA 61-80%			EXCELENTE 81-100%			SUB TOTAL																											
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66		71	76	81	86	91	96	100																				
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																					98	98																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																						98	98																			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																						98	98																			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																						98	98																			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones en cantidad y calidad)																						98	98																			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																						98	98																			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																						98	98																			
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																						98	98																			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																						98	98																			
PROMEDIO																																											98

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:	Procede su Aplicación	<input checked="" type="checkbox"/>
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	<input type="checkbox"/>
	No procede su aplicación	<input type="checkbox"/>

Tarma, 22 de Junio del 2022	21133559		972836360
Lugar y Fecha	DNI Nº	Firma del experto	Teléfono

OBSERVACIONES

- _____
- _____

FECHA:

Firma de Experto



ANEXO 06 BASE DE DATOS

CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	REALIZACIÓN PERSONAL							INVOLUCRAMIENTO LABORAL					SUPERVISIN				COMUNICACIÓN					CONDICIONES LABORALES			
	RP1	RP2	RP3	RP4	RP5	RP6	RP7	IL1	IL2	IL3	IL4	IL5	S1	S2	S3	S4	C1	C2	C3	C4	C5	CL1	CL2	CL3	CL4
1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	
2	2	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4
4	2	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	
6	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	5	4	4	5	4	4	3	4
7	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
9	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
10	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2
11	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	4	3	4	4	2	5	4	4	5	5	5	2	4
12	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	4	4	4	3	3	3	4	2	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
14	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
15	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4
16	1	3	3	2	1	1	2	3	1	3	2	3	1	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5
17	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	2	1	1	2	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	2
20	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
21	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	3	3	2	2

22	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	
23	2	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4
24	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4
25	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	
26	2	3	1	5	3	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
27	3	4	4	5	3	3	4	5	2	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	3	5	4	4	4
28	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4
29	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4
37	3	3	3	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	2	2	4	4	2	4
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	3	5	5	3	5	3
39	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4
41	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4
42	1	3	1	1	2	1	2	2	1	2	1	3	2	1	1	2	1	3	5	1	3	4	5	1	1
43	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	1	5	5	3	3	3	5	1	2
44	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4
45	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5
46	3	3	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
48	3	2	3	3	1	1	2	1	2	1	3	3	2	4	2	3	2	4	3	4	4	5	4	2	3

49	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	4	2	3	4	1	2	1	3
50	2	4	1	1	1	1	2	3	2	3	2	1	1	1	1	3	1	5	5	5	4	4	3	1	2
51	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
52	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4
53	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
54	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	2	2
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5
57	3	4	3	4	4	2	4	2	2	3	2	2	3	1	4	3	2	2	4	4	2	3	2	2	3
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
62	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
63	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3
64	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
67	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3
69	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
70	2	3	3	3	2	1	1	3	1	2	1	2	3	2	1	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4
71	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3
72	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
73	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2
74	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
78	3	1	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	2	5	3	4	5	5	5	2	2
79	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
80	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
81	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	3	2	2	3	2	5	5	4	5	3	3	5	2
82	1	4	1	5	2	5	4	4	5	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
83	2	2	1	4	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	5	5	3	5	2	3	3	3
84	3	4	2	5	3	5	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4
85	2	2	1	3	2	2	2	3	4	3	3	2	4	2	2	4	1	5	4	2	4	4	4	1	2
86	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	4	4	5	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	5	4	5	5	4	4	4	4
88	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
89	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2
90	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
92	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2
93	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	2	5	2	5	5	5	5	5	4	3	4
94	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	2
95	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
96	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	2	1	1	1	1	4	4	2	1
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4
98	1	3	2	1	1	3	1	1	3	3	2	1	5	1	1	5	3	1	1	5	5	3	1	3	1
99	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	1
100	5	5	1	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	5	5	5	2	5
101	4	4	1	3	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	2	5
102	3	3	2	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	2	5

103	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2
104	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
105	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
106	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1
107	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
108	2	2	1	5	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3	2	5	5	4	4	2	4	1	4
109	3	4	3	4	3	4	2	3	1	4	3	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	5	4	4
110	3	1	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	3	1	1
111	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	2	2	3	2	4	3	4	4	4
112	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	4	4	4	2	4	2	1	1
113	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
115	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
116	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	2	2	4	4	5	5	5	5	5	3	5	1	5
117	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	4	5	4	4	4	3	4	4	1	4
118	1	3	5	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	5
119	1	3	5	1	1	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	3	2	4	4	2	4	2	4	2	3
120	1	1	4	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	2	4	2	3	2
121	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	2	4	2	4	2	3
122	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	5	4	3	3	5	5	3	5	5
123	3	3	1	5	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
124	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
125	4	3	2	3	3	4	4	1	3	3	2	2	2	4	4	2	2	4	3	4	4	2	2	2	2
126	2	2	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4
127	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3
128	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
129	4	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3

130	2	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
131	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	2	3	4	2	4	4	3	3	4	3	2	4	3	2
132	2	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5
133	3	2	3	3	5	3	4	3	2	4	3	5	2	4	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	2
134	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4
135	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	5	4	4	4	4
136	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4
137	2	2	2	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4
138	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3

DESEMPEÑO LABORAL

PRODUCTIVIDAD LABORAL

EFICACIA

EFICIENCIA LABORAL

N°	PL1	PL2	PL3	PL4	E1	E2	E3	E4	EL1	EL2	EL3	EL4
1	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1
2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1
3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1
5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2
7	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	1
10	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
11	4	3	4	4	5	5	4	5	4	2	2	1
12	4	5	4	2	1	1	3	1	4	3	1	1
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1
15	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
16	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	1
17	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
18	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2
19	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	2
20	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2
21	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3	2	1
22	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3
24	4	2	3	4	4	2	4	3	4	2	2	1
25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	2
26	4	4	3	4	3	4	3	1	4	1	1	1
27	5	2	4	5	5	4	4	5	4	4	4	1
28	4	4	3	3	1	3	4	3	4	4	2	3
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3

30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	4	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	2
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
41	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2
42	4	1	4	3	5	4	3	4	3	3	1	1	1
43	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	1	3	1
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
46	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	3	4	2	3	3	2	4	3	1	1	1	1
49	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3
50	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
51	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
52	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3
53	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	1	1	1
57	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
62	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2
64	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
66	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3

67	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3
68	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2
69	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
70	4	3	4	2	1	3	4	2	1	1	1	1
71	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2
74	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
76	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2
77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
78	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1
80	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3
81	5	3	3	5	3	3	4	3	1	1	4	1
82	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	1
83	5	3	3	2	4	5	4	5	3	1	2	1
84	5	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3
85	4	4	4	4	2	2	4	2	1	4	4	2
86	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3
87	4	2	2	2	1	1	4	1	4	2	4	4
88	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2
89	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	1
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2
92	4	4	4	4	3	2	4	2	2	2	4	1
93	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	1
94	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1
96	4	1	4	4	1	1	4	1	4	2	2	1
97	4	4	4	4	4	5	5	4	3	1	5	3
98	3	2	3	2	1	1	2	1	2	2	3	2
99	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1
100	5	5	4	5	5	5	5	5	3	2	2	2
101	5	5	4	5	5	5	3	5	2	2	2	3
102	5	5	4	5	5	5	3	2	2	2	2	3
103	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2

104	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1
105	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
106	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
107	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
108	4	1	3	5	5	5	5	5	2	1	3	1
109	4	3	4	3	4	2	3	4	5	2	2	2
110	4	2	4	2	2	2	2	4	1	4	2	1
111	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
112	4	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
116	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	1
117	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1
118	4	2	3	2	2	2	4	1	1	1	1	1
119	4	4	4	2	3	3	2	3	1	1	1	1
120	2	2	2	2	3	3	2	3	1	1	1	1
121	4	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2
122	5	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
124	4	4	4	2	2	2	2	3	4	3	3	1
125	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	1
126	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1
127	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	1
128	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	1
129	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
130	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3
131	2	2	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3
132	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4
133	3	5	4	3	5	4	3	3	4	3	4	3
134	5	3	5	4	4	3	4	2	4	4	3	3
135	3	3	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4
136	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
137	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
138	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2