



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública

Autora

Deisy Juliana Rojas Cadenas

Asesora

Dr. Flor de María Lioo Jordan

Huacho - Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

ESCUELA POSGRADO

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Deisy Juliana Rojas Cadenas	46633468	28/11/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Flor De Maria Lioo Jordan	15612743	0000-0003-0425-0990
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS Y	DNI	CÓDIGO ORCID
Santiago Ernesto Ramos Y Yovera	15697556	0000-0003-3674-0302
Felix Gil Caro Soto	32124959	0000-0002-0946-5395
Gleny Amelia Ching Campos	43560408	0000-0001-7152-9110

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CALETA DE CARQUÍN, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion

Trabajo del estudiante

5%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

5%

3

repositorio.usanpedro.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

1%

5

repositorio.ulasamericas.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

7

Submitted to Universidad Privada del Norte

Trabajo del estudiante

1%

8

repositorio.autonomadeica.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

**Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la
Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022**

Deisy Juliana Rojas Cadenas

TESIS DE POSGRADO

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO**

Huacho - Perú

2024

DEDICATORIA

La presente Tesis está dedicada a Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy.

A mis padres quienes creyeron en mí siempre dando ánimos y apoyo incondicional de seguir realizando mis sueños, metas y logros como profesional.

Deisy Juliana Rojas Cadenas.

AGRADECIMIENTO

A través de estas líneas quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas, autoridades, de la Municipalidad Distrital de Carquin, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo de mi tesis.

Agradezco a mi asesora Dra. Flor de María Lioo Jordán por su guía y todos sus consejos para el desarrollo de mi tesis.

Por su orientación y atención a mis consultas sobre metodología, mi agradecimiento al Dr. Daniel Alberto Valenzuela Narvaez, por la revisión cuidadosa que ha realizado de este texto y sus valiosas aportaciones y sugerencias en momentos de duda para el desarrollo de la tesis.

Gracias a mi familia por su apoyo. De manera especial a mi novio Wilian quien ha estado a mi lado compartiendo mis alegrías y angustias para superarme día a día, el apoyo incondicional y la ayuda de siempre.

Deysi Juliana Rojas Cadenas.

ÍNDICE

<u>DEDICATORIA</u>	3
<u>AGRADECIMIENTO</u>	4
<u>RESUMEN</u>	7
<u>ABSTRACT</u>	8
<u>CAPÍTULO I</u>	10
<u>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</u>	10
<u>1.1 Descripción de la realidad problemática</u>	10
<u>1.2 Formulación del problema</u>	12
<u>1.2.1 Problema general</u>	12
<u>1.2.2 Problemas específicos</u>	13
<u>1.3 Objetivos de la investigación</u>	13
<u>1.3.1 Objetivo general</u>	13
<u>1.3.2 Objetivos específicos</u>	13
<u>1.4 Justificación de la investigación</u>	13
<u>1.5 Delimitaciones del estudio</u>	14
<u>1.6 Viabilidad del estudio</u>	14
<u>CAPÍTULO II</u>	15
<u>MARCO TEÓRICO</u>	15
<u>2.1 Antecedentes de la investigación</u>	15
<u>2.1.1 Investigaciones internacionales</u>	15
<u>2.1.2 Investigaciones nacionales</u>	17
<u>2.2 Bases teóricas</u>	19
<u>2.3 Bases filosóficas</u>	38
<u>2.4 Definición de términos básicos</u>	40
<u>2.5 Hipótesis de investigación</u>	41
<u>2.5.1 Hipótesis general</u>	41
<u>2.5.2 Hipótesis específicas</u>	41
<u>2.6 Operacionalización de las variables</u>	42
<u>CAPÍTULO III</u>	43
<u>METODOLOGÍA</u>	43

<u>3.1</u>	<u>Diseño metodológico</u>	43
<u>3.2</u>	<u>Población y muestra</u>	43
<u>3.2.1</u>	<u>Población</u>	43
<u>3.2.2</u>	<u>Muestra</u>	43
<u>3.3</u>	<u>Técnicas de recolección de datos</u>	43
<u>3.4</u>	<u>Técnicas para el procesamiento de la información</u>	43
	<u>CAPÍTULO IV</u>	44
	<u>RESULTADOS</u>	44
<u>4.1</u>	<u>Análisis de resultados</u>	44
<u>4.2</u>	<u>Contrastación de hipótesis</u>	50
	<u>CAPÍTULO V</u>	54
	<u>DISCUSIÓN</u>	54
<u>5.1</u>	<u>Discusión de resultados</u>	54
	<u>CAPÍTULO VI</u>	58
	<u>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</u>	58
<u>6.1</u>	<u>Conclusiones</u>	58
<u>6.2</u>	<u>Recomendaciones</u>	59
	<u>REFERENCIAS</u>	60
<u>7.1</u>	<u>Fuentes bibliográficas</u>	60
<u>7.2</u>	<u>Fuentes electrónicas</u>	60
	<u>ANEXOS</u>	67

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general establecer de qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022. La metodología fue de tipo básico, nivel explicativo, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población fue 68 trabajadores. Se utilizó la encuesta. Respecto a los resultados, en cuanto a si la municipalidad le brinda capacitaciones al personal 45.6% determinó que casi nunca y nunca; en cuanto a si se siente comprometido con la institución 48.5% determinó que casi nunca y nunca; en cuanto a si la municipalidad gestiona de manera correcta el control a sus trabajadores 41.2% determinó que casi nunca y nunca; en cuanto a si mantiene un buen rendimiento en las funciones que realiza 45.6% determinó que casi nunca y nunca; en cuanto a si analiza cada situación, que se da en su ambiente laboral, antes de actuar 33.8% determinó que casi nunca y nunca. La investigación concluyó que el valor no paramétrico Rho de Spearman mostrado en la Tabla 8 es de 0.941 correspondiendo un grado positivo muy alto y con una significancia bilateral obtenido es 0.000 valor inferior a la región crítica 0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual se verifica que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022.

Palabras clave: clima organizacional , desempeño laboral y municipalidad.

ABSTRACT

The general objective of the research was to establish how the organizational climate influences the work performance of the personnel of the District Municipality of Caleta de Carquin, 2022. The methodology was of a basic type, explanatory level, non-experimental design, quantitative approach. The population was 68 workers. The survey was used. Regarding the results, as to whether the municipality provides training to the staff, 45.6% determined that almost never and never; Regarding whether they feel committed to the institution, 48.5% determined that they almost never and never; Regarding whether the municipality correctly manages the control of its workers, 41.2% determined that almost never and never; As for whether he maintains a good performance in the functions he performs, 45.6% determined that almost never and never; Regarding whether they analyze each situation that occurs in their work environment, before acting, 33.8% determined that almost never and never. The investigation concluded that the non-parametric Spearman's Rho value shown in Table 8 is 0.941, corresponding to a very high positive degree and with a bilateral significance obtained is 0.000, a value lower than the critical region 0.05; Consequently, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, which verifies that the organizational climate significantly influences the work performance of the personnel of the District Municipality of Caleta de Carquin, 2022.

Keywords: organizational climate and job performance.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, el clima organizacional es un asunto importante para las empresas, debido a que el clima laboral, estructura organizacional, la comunicación interpersonal, la motivación, el estilo de liderazgo, entre otros, tienen un papel significativo, puesto que cuando las personas los perciben, crean un clima específico que afecta la conducta, el logro de metas, y por lo tanto su desempeño laboral (Cardenas, 2020).

Es por este motivo que la investigación tuvo como objetivo el establecer de qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022.

La investigación está desarrollada en siete capítulos más anexos. Dentro del primer capítulo, planteamiento del problema, se consideró la descripción de la realidad problemática como también los problemas y objetivos, general y específicos para ambos casos, para luego especificar la justificación, delimitación y viabilidad del estudio. Dentro del segundo capítulo, marco teórico, se consideraron los antecedentes internacionales como nacionales, además de las bases teóricas y definiciones de términos básicos. Se plantearon la hipótesis general y específicas, para, por último, presentar la operacionalización de las variables. El tercer capítulo, metodología, presenta el diseño metodológico en que se basa la investigación además de presentar la población y muestra con la que se trabajó, y los instrumentos de recolección de datos y técnicas para el procesamiento de la información que ayudaron en la investigación. El cuarto capítulo, resultados, desarrolla el análisis de resultados y la contrastación de hipótesis. El quinto capítulo presenta la discusión de resultados. El sexto capítulo desarrolla las conclusiones y recomendaciones. Para que en el séptimo capítulo se presenten las referencias tanto bibliográficas como electrónicas

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Internacionalmente, diversos estudios muestran problemáticas que vienen afectando el clima organizacional y el desempeño laboral. Respecto al clima organizacional el estudio realizado por Juárez (2018) evidencia que los empleados se sienten motivados y comprometidos a optimar su lugar de trabajo, pero sin una apropiada comunicación entre ellos, afirma que no existe reconocimiento a los trabajadores ni filosofía de labor en grupo. Por otro lado, respecto al desempeño laboral el estudio realizado por Marín y Delgado (2020) muestra que el potencial se pierde por el descuido cognitivo de los procesos de desarrollo de habilidades previos al cambio, de la misma forma que la socialización, la transferencia de conocimientos y la medición perpetua del impacto del feedback de la capacitación en resultados del desempeño laboral.

En el ámbito nacional, respecto al clima organizacional el estudio realizado por Pinedo y Delgado (2020) muestra que debe haber una mayor atención en la motivación de los colaboradores, del mismo modo mejorar las condiciones para desarrollar sus funciones, ya que son aquellos que tienen contacto directo con el cliente. Por otro lado, respecto al desempeño laboral el estudio realizado por Llenque (2022) evidencia que el mayor porcentaje de trabajadores aun no sienten seguridad completa en su puesto laboral e incluso muchos no están conforme con el sueldo que reciben, por lo que se sientan inseguros del temor a ser despedidos en cualquier momento, lo que conlleva a un inadecuado desempeño laboral.

Actualmente, estamos en un contexto en el cual se han generado cambios mundialmente y desde varios ángulos, como el político, social, cultural, económico, laboral y comercial. Estos cambios provocan de manera directa o indirectamente dificultades dentro de la organización, las cuales tienen consecuencias en el clima percibido por los trabajadores y en su desempeño, por motivo de la intensa competencia que enfrentan los trabajadores día a día, todo es por los cambios del

mercado, consiguiendo de esa manera que la organización experimente cambios negativos, y estos cambios perjudican a trabajadores de manera que empiezan a percibir un clima organizacional negativo, todo por las necesidades presentes requeridas (Lipa, 2020). Actualmente, el clima organizacional es un asunto importante para las empresas, debido a que el clima laboral, estructura organizacional, la comunicación interpersonal, la motivación, el estilo de liderazgo, entre otros, tienen un papel significativo, puesto que cuando las personas los perciben, crean un clima específico que afecta la conducta, el logro de metas, y por lo tanto su desempeño laboral (Cardenas, 2020). El clima organizacional es el asunto del momento para la mayoría de las empresas que quieren mejorar continuamente su entorno organizacional, y se vuelve importante incluso en un mundo cada vez más globalizado y competitivo, por motivo que se encuentra relacionado con los contextos laborales, significa que; el entorno en el que un individuo hace su labor del día a día, el trato que el superior tenga con sus empleados, la fluida comunicación entre el trabajador y el superior, así como la relación con abastecedores y consumidores, todos aquellos elementos mencionados integran el clima organizacional y pueden al mismo tiempo convertirse en elementos diferenciadores que permitan un buen desempeño laboral (Mendoza, 2017). Considerando lo primero, el actual estudio busca establecer de qué manera el clima organizacional tiene influencia en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin.

En la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, se han podido evidenciar problemáticas que vienen afectando el desempeño laboral de la misma, el cumplimiento de metas es una problemática que se observa dentro de la institución ya que el nivel de conocimiento que tienen los trabajadores no les permite un desenvolvimiento adecuado, por lo que no cumplen con eficacia sus labores para el logro establecido; asimismo observamos al comportamiento laboral como un problema dentro de la institución, esto debido a que los trabajadores no cumplen con sus funciones con responsabilidad ni aceptan las consecuencias de sus actos por lo que no existe una cooperación entre las diversas áreas para la solución de problemas administrativos; otro problema percibido son los rasgos de la personalidad, ya que en muchas ocasiones la actitud de los trabajadores no es la adecuada al momento de

realizar sus funciones y tampoco cuentan con un criterio racional en muchos casos para comprender lo apropiado y lo incierto ante una determinación; del mismo modo las habilidades y capacidades se evidencian como una problemática observada dentro de la institución, ya que se percibe que los trabajadores no cuentan con la preparación necesaria para realizar sus funciones, esto debido a que no se les capacita de manera constante para actualizar sus conocimientos, por lo que no cumplen con los propósitos manifestando falta de decisión al realizar las labores.

Asimismo en la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, también se han podido evidenciar problemáticas que vienen afectando el clima organizacional de la institución, uno de los problemas percibidos es la falta de tolerancia al conflicto, ya que los trabajadores en muchas ocasiones no asemejan de modo apropiado ciertas dificultades críticas de la institución ni actúan de forma correcta ante divergencias, lo que genera que el clima organizacional percibido no sea el apropiado; otro problema que se observa dentro de la institución es la falta de motivación, ya que los colaboradores consideran que las condiciones laborales no son las apropiadas para el buen desarrollo de sus actividades, por lo que no existe una correcta motivación ni clima laboral para que tengan un buen desempeño en sus labores cotidianas; del mismo la remuneración es un problema dentro de la institución, esto debido a que los trabajadores consideran que el salario que perciben no va acorde a sus funciones y responsabilidades, y tampoco se les ofrece incentivos por el cumplimiento de sus metas y trabajo bien realizado; asimismo observamos a la estructura y organización como un problema dentro de la institución, ya que la estructura organizacional en muchas ocasiones no permite a los trabajadores elegir determinaciones internamente en su puesto laboral, por lo que consideran que las reglas planteadas organización no son cumplidas ni respetadas en su totalidad.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿De qué manera la autorrealización influye en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022?
- b. ¿De qué manera el involucramiento laboral influye en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022?
- c. ¿De qué manera la supervisión influye en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022?
- d. ¿De qué manera las condiciones laborales influyen en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer de qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquín, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Establecer de qué manera la autorrealización influye en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022.
- b. Establecer de qué manera el involucramiento laboral influye en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022.
- c. Establecer de qué manera la supervisión influye en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022.
- d. Establecer de qué manera las condiciones laborales influyen en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación metodológica

Este trabajo de investigación utilizará métodos, técnicas, procesos y herramientas que permitirán obtener resultados de investigación fiables y dignos de confianza. Desde

el punto de vista metodológico, el proceso de investigación dará como resultado la redacción de artículos que puedan ser utilizados como antecedente para otros trabajos de investigación sobre el tema abordado, así como para sustentar la información de diferentes temas, ya que también contiene una colección de documentos certificados.

Justificación por su relevancia social

Pues al mejorar las condiciones con que se les brinda un mejor servicio a los usuarios maximizando el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, estaremos favoreciendo con una comunidad más indemnizada en relación a sus requerimientos.

1.5 Delimitaciones del estudio

- La presente investigación se realizará en la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin.
- La delimitación temporal para el desarrollo de la investigación se desarrollará en un horizonte de tiempo de abril a diciembre del 2022.
- La delimitación social comprende a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin.
- La delimitación geográfica comprende al distrito de Caleta de Carquin, provincia de Huaura, departamento de Lima.
- La delimitación semántica comprende: Clima organizacional y Desempeño laboral.

1.6 Viabilidad del estudio

El proceso está garantizado porque hay fondos, personas y recursos disponibles para llevar a cabo esta investigación. También, hay tiempo y acceso a la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Villegas y Matute (2022) realizó la tesis de titulación titulada “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del área de contabilidad de la empresa Fish Ecuador”, la Universidad de Guayaquil fue quien la aprobó. Guayaquil. Ecuador. La investigación tuvo como objetivo general: establecer cómo el clima organizacional incide en el desempeño laboral en trabajadores de la Empresa Fish Ecuador pertenecientes al área de Contabilidad. La investigación tiene un diseño: no experimental, de tipo transversal y correlacional, de enfoque mixto. La población fue: 130 empleados, y su muestra de 18. La técnica para recolectar información fue: la encuesta, y el cuestionario su instrumento. Referente a los resultados sostienen que el clima organizacional consiguió una puntuación de 93.9, parejo al 84.82 % de la calificación más alta; en el desempeño laboral, la encuesta realizada al encargado de área consiguió una puntuación de 246, que equivale al 82%; los trabajadores consiguieron un promedio de 225.2, que equivale al 90.1%. Las conclusiones señalan que el clima organizacional incide en el desempeño laboral.

Jiménez (2021) efectuó la tesis magistral con título “El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato”, la cual fue aceptada por la Universidad Técnica de Ambato. Ambato. Ecuador. La investigación tuvo como objetivo general: establecer como el clima organizacional influye en el desempeño laboral laboral del Gad Municipalidad de Ambato. La investigación tiene un diseño: no experimental, de tipo transversal y correlacional, con enfoque cuantitativo. La población fue: 54 trabajadores. La técnica para recolectar información fue: la encuesta, y el cuestionario su instrumento. Referente a los resultados muestran que: los valores hallador rho Spearman fueron en Autonomía con 0,494 – Reconocimiento (1), 0,704 de Cohesión – Equidad (1), 0,838 entre Confianza – Innovación (1), 0,729 de Confianza – Innovación, por último, se señala que al hallar

las cantidades entre “0” o igual “1” la hipótesis nula es rechazada y la alternativa es aceptada, la cual indica que hay incidencia entre clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Gad Municipalidad de Ambato. Las conclusiones señalan que el procedimiento de correlación de Spearman fue empleado con el fin de calcular el nivel de asociación existente entre las variables estudiadas las cuales son clima organizacional y desempeño laboral, se aseveró que tienen una asociación fuerte.

Ramos et al. (2019) realizaron el estudio titulado “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018”, la cual fue aprobada por la revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. Ecuador. La investigación tuvo como objetivo general: entender la incidencia que hay entre clima organizacional y desempeño laboral en empleados del GADM del Cantón Quinsaloma. La investigación tiene un diseño: no experimental, de tipo transversal y correlacional, con enfoque cuantitativo. La técnica para recolectar información fue: la encuesta y observación, y el cuestionario su instrumento. Los resultados muestran que: el valor hallado del Chi cuadrado fue 12,0960858, mismo valor que es superior al valor de la distribución que es 7.8147. Las conclusiones señalan que: el clima organizacional interfiere en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma.

Cortez (2018) hizo la tesis de titulación con título “Clima organizacional y desempeño laboral en el Gobierno Autónomo descentralizado municipal del Cantón Pelileo, provincia de Tungurahua”, la Universidad Técnica de Ambato fue quien la aprobó. Ambato. Ecuador. Su objetivo fue: estudiar la correlación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados del Gobierno Autónomo descentralizado Municipal del Cantón Pelileo, Provincia de Tungurahua. La investigación tiene un diseño: no experimental, de tipo transversal y correlacional, y de enfoque mixto. La población fue: 63 personas. La técnica para recolectar información fue: la encuesta, y el cuestionario su instrumento. Los resultados revelan que: el valor de Chi cuadrado encontrado fue de 17,2187 el cual es mayor al tabular que fue 12.5916, por ende, queda rechazada la Hipótesis Nula; y la Hipótesis

Alternativa se acepta, la cual indica que el clima organizacional si guarda vínculo con el desempeño laboral. Las conclusiones señalan que: hay un clima laboral que se relaciona de manera directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados del Gobierno Autónomo descentralizado municipal de Pelileo provincia de Tungurahua.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Sosa (2022) efectuó la tesis de maestría titulada “Clima organizacional y el desempeño laboral del personal, en la Municipalidad de Hualmay - Huaura, 2020”, la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión fue quien la aprobó. Huacho. Perú. La investigación tuvo como objetivo general: establecer la asociación entre el clima Organizacional y el desempeño laboral en trabajadores que laboran en la Municipalidad de Hualmay-Huaura. La investigación tiene un diseño: no experimental, de tipo transversal y correlacional, con enfoque cuantitativo. La población fue: 100 personas, y su muestra 50 trabajadores. La técnica para recolectar información fue: la encuesta, y el cuestionario su instrumento. Los resultados revelan que: el 46% no se encuentran conformes ni disconformes, lo que quiere decir que los colaboradores casi en su totalidad son indiferentes al clima organizacional que se muestra en su centro de trabajo; el 72% no se encuentran conformes ni disconformes, lo que quiere decir que los colaboradores casi en su totalidad son indiferentes a su desempeño laboral, lo que significa que daña a la empresa. Las conclusiones señalan que: la prueba de Chi cuadrado fue con un Sig. asintótico de 0,000; y $\alpha = 0.05$ ($0.00 < 0.05$), evidenciando que el clima organizacional se vincula con el desempeño laboral de los trabajadores que laboran en la Municipalidad de Hualmay-Huaura.

Heredia (2021) realizó la tesis de maestría con título “Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, Lambayeque”, la Universidad César Vallejo fue quien la aprobó. Chiclayo. Perú. La investigación tuvo como objetivo general: determinar la asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque. La investigación tiene un diseño: no experimental, de

tipo transversal y correlacional, con enfoque cuantitativo. Se trabajó con una población de 60 colaboradores; y una muestra de 35 colaboradores. La técnica para recolectar información fue: la encuesta, análisis documental y entrevista, y el cuestionario su instrumento. Los resultados sostienen que: hay una correlación fuerte, con un $p < 0.01$, al 0.934 entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Las conclusiones señalan que: el clima organizacional y el desempeño laboral se relacionan, y si desean perfeccionar el desempeño de la organización, primero tienen que vigorizar el clima organizacional, puesto que se encuentran en un grado medio sin alcanzar ser excelente, por ende, puede plantearse presentaciones para los progresos.

Santamaría (2021) hizo la investigación de maestría titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí”, la Universidad César Vallejo fue quien la aprobó. Chiclayo. Perú. La investigación tuvo como objetivo general: establecer el vínculo existente entre el clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad distrital de Mochumí. La investigación tiene un diseño: no experimental, de tipo transversal y correlacional, con enfoque cuantitativo. La población fue: 73 colaboradores. La técnica para recolectar información fue: la encuesta, y el cuestionario su instrumento. Los resultados revelan que: el coeficiente de correlación es 0,767, el cual es un coeficiente de correlación elevadamente positivo. Asimismo, el nivel de significancia fue 0.000, el cual es menor que 0.01, y se determina que si hay un vínculo significativo entre el clima organizacional de los trabajadores del gobierno local de Mochumí y el grado de desempeño laboral. Las conclusiones señalan que: el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Mochumí, las dos impactan regularmente en los factores externos, pero tienen que reforzar el grado productivo y compromiso con el fin que se efectúe con las metas que tiene el colaborador y finalizar los problemas que se presentan en la empresa.

Soto (2018) efectuó la tesis de maestría titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018”, la Universidad César Vallejo fue quien la aprobó. Lima. Perú. La investigación

tuvo como objetivo general: determinar de qué modo se vincula el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018. La investigación tiene un diseño: no experimental, de tipo transversal y correlacional, con enfoque cuantitativo. La población fue: 42 colaboradores. La técnica para recolectar información fue: la encuesta, y el cuestionario su instrumento. Los resultados revelan que: 19 de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Aucallama los cuales representan el 45.2%, observaron que el clima organizacional es encantador, también 12 lo percibieron como regular que fueron el 28.6%, y 11 lo percibieron pésimo que representan el 26.2%; 17 de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Aucallama los cuales representan el 40.5%, observaron que el desempeño laboral es pésimo, 16 lo percibieron como excelente que fueron el 38.1%, y 9 lo percibieron regular los cuales fueron el 21.4%. Las conclusiones señalan que la variable clima organizacional guarda vínculo positivo medio ($Rho = ,510$) y significativa (p valor = 0.001 menor que 0.005) con la variable desempeño laboral.

2.2 Bases teóricas

Variable independiente: Clima organizacional

A. Definiciones

Daza, Beltrán y Silva (2021) señalan que se entiende por clima organizacional al conocimiento que tienen los trabajadores del contexto laboral de la empresa en donde trabajan, la cual se fija por elementos organizacionales y particulares.

González et al. (2021) aluden que el clima organizacional involucra alternar un grupo de elementos y definitivos en grupo que favorecen o perjudican el contexto de trabajo, puesto que el clima brinda un enfoque global, realizable y multidimensional de la empresa.

Macías y Vanga (2021) indican que el clima organizacional es el grupo de conocimientos que tiene el equipo acerca del contexto físico y humano en el que ejercen sus labores; muestran lo que pasa internamente, sus procesos, el tipo de

sujetos que hay, su interrelación, infraestructura y de qué manera se ejerce el mando; aspectos exteriores del colaborador.

Ramos et al. (2019) mencionan que el clima organizacional (CO) es el más destacable, ya que brinda un acercamiento leal y determinado a los conocimientos que tienen los individuos acerca de su empresa a la cual se encuentran conectados y sobre los diversos contextos de la labor.

B. Dimensiones

Según lo desarrollado por Celis y Sánchez (2021), las dimensiones para evaluar el clima organizacional son:

a. Autorrealización

Es cumplir las metas o deseos que tenemos en mente. Cuando esto se hace, hay una gran satisfacción por todo lo que se ha logrado durante este periodo. Los individuos que son capaces de sentirse autorrealizados son un ejemplo perfecto de proporción entre sus deseos y las cosas que han logrado. Se sienten plenos, libres, motivados y saben reconocer el empeño y lo que hacen, para conseguirlo. Saben apreciar el proceso y su final (Peiró, 2020).

b. Involucramiento laboral

Es un concepto que calcula cuánta atención presta una persona a su trabajo y depende del nivel de trabajo que se considera útil. Un empleado altamente comprometido es alguien que está comprometido con el trabajo que hace, lo disfruta y se preocupa por él. El agente de gestión asociado al concepto de involucramiento es un modelo que otorga poder de decisión, que incluye la autonomía percibida del trabajador en el desempeño de su labor, esta creencia brinda confianza e importancia, puesto que el trabajador es apto en el nivel en que interviene en su clima laboral (Riquelme, 2022).

c. Supervisión

Es observar, detectar, controlar y registrar periódicamente, sin excepción, las actividades que se realizan en un determinado lugar de trabajo. Comprende el método de recolección de información acerca de cada uno de los proyectos encaminados al logro de las metas, para asegurar el avance de todas las acciones ejecutadas por los miembros del grupo de trabajo, utilizar métodos que conlleven al registro y buena comunicación de información apropiada hacia todos los implicados del proyecto (Hernández A. , 2020).

d. Condiciones laborales

El término condiciones de trabajo está estrechamente relacionado con el ámbito laboral, así como con todas las circunstancias que en él se desarrollen y que afecten de directa o indirectamente a los colaboradores, bien sea en su beneficio o perjuicio. En este sentido, es claro que abarca gran cantidad de temas, algunos referidos a la higiene y seguridad en el trabajo, al bienestar de los trabajadores, a la calidad del ambiente, a la infraestructura y el ambiente en donde se realizan las actividades laborales, la ergonomía, el horario de trabajo, el salario y una infinidad de factores similares (Añez, 2019).

C. Importancia del clima organizacional

Según Ramos et al. (2019) la importancia del clima organizacional se sitúa en la supremacía o la añadidura de peculiaridades ambientales descubiertas o experimentadas por miembros de la empresa, e interviene fuertemente en su conducta. La noción de clima organizacional contiene una gama extensa de componentes ambientales que intervienen en la motivación. Se refiere a las propiedades motivacionales del clima organizacional, significa, a los aspectos que generan diferentes clases de motivación en sus integrantes de la organización. De ese modo, el clima organizacional es propicio en el momento que indemniza los requerimientos individuales de los individuos y perfecciona su estado de ánimo. Y es perjudicial en el momento que genera estrés puesto que no indemniza esos

requerimientos. El clima organizacional y la motivación de las personas tienen intervención y retroalimentación de manera recíproca.

Martínez, G. argumenta que el clima organizacional establece la manera en que un sujeto observa su trabajo, su rendimiento, su producción, su satisfacción, y posee las peculiaridades mencionadas posteriormente:

- Cuenta con un significado continuo no tan firme como la cultura, y puede cambiar luego de una mediación personal.
- Está fijado por las peculiaridades, comportamientos, capacidades y perspectivas de individuos así como por las situaciones sociológicas y culturales que tiene la empresa.
- Es un anómalo externo a la persona, que puede ser apreciado como un representatnte el cual favorece a su naturaleza.
- Es un anómalo diferente a la labor y distintos climas pueden ser vistos en los sujetos que ejercen el mismo trabajo.
- Se fundamenta en las peculiaridades del contexto exterior así como las que nota el espectador o el actor.
- Tiene un efecto en la conducta.

D. Elementos del clima organizacional

Parra, Rocha y Durán (2021) indican que son los siguientes:

- El ambiente consiente la libre expresión de opiniones. Dessler y Valera (2011) y Brunet (2011) mencionan que los trabajadores y gerentes están dispuestos a dar su opinión con el fin de apoyar para solucionar conflictos organizacionales y percibir riesgos. Este elemento del clima organizacional, de acuerdo con lo informado por Dessler y Valera (2011), abarca amistad y grupos de trabajo informales, trato atento a los empleados de la organización y manejo de fallos como patrón de ayuda y aprendizaje y, en última instancia, recompensas justas para los trabajadores. por su labor efectuada.

- Programas que aumenten la eficiencia. Dessler y Valera (2011) y Martínez (2016), asumiendo que facilita el acomodo al sitio laboral, ayuda a que se analicen las peculiaridades de la ocupación desempeñada, del mismo modo que su ambiente, con el fin de revisar las metas previstas para cada puesto laboral y los hallazgos de forma individual y colectivamente
- Trabajo bajo presión. De acuerdo con Herriegel y Slocum (2009), se crean procesos con mayores necesidades individuales que les permiten participar en una amplia gama de actividades formales e informales en las organizaciones en las que laboran, además de un alto nivel de requerimiento en el desarrollo de las labores con el fin de conseguir objetivos establecidos.
- Recompensas por logros. Para Brunet (2011), son los conocimientos de los miembros sobre las recompensas por una labor destacada. Es la medida en que la empresa utiliza recompensas en vez de sanciones. Esta dimensión puede que genere un ambiente adecuado en la empresa, pero mientras no sean sancionados, incentivan a los trabajadores a que realicen excelentemente su labor, y si no lo hacen, lo recuerdan.

E. Categorías dentro del clima organizacional

Santamaría (2022) mostró que Koys y Decottis identificaron ocho categorías que se encuentran en el clima organizacional, mencionadas a continuación:

- La autonomía se entiende como la valoración de un empleado relacionado a la libertad y el compromiso requeridos para tomar decisiones sobre el flujo de trabajo, las prioridades y los objetivos.
- Presiones, relacionadas con la autorrepresentación de los modelos de desempeño, la realización de tareas y la actividad.
- Cohesión, se refiere a la impresión de interacción entre colaboradores en la empresa, la correspondencia de apoyos materiales en el desarrollo de labores y la existencia de un clima propicio.

- El reconocimiento incluye representar a los asociados en términos de la retribución admitida cuando se incorporaron a la organización.
- El apoyo se refiere a la valoración de los empleados por el soporte y el comportamiento en la organización, incluida la enseñanza cometiendo fallos, sin miedo a la sanción de los colegas o superiores en el lugar de trabajo.
- Innovación, que corresponde a los integrantes de la empresa que demuestran su motivación para innovar, asumir peligros y nuevas áreas de trabajo, con poca o ninguna práctica en el campo.
- La equidad incluye las percepciones de los trabajadores sobre la presencia de normas, reglamentos y políticas transparentes y justas dentro de la empresa.
- La confianza incluye una concepción del derecho a la libre determinación con el fin de comunicarse desenvueltamente con los directores y tratar asuntos íntimos o sensibles con suficiente confianza en la confidencialidad de la información y la seguridad de que no será empleada en su contra.

F. Características del clima organizacional

Ramos et al. (2019) señalan que el clima organizacional cuenta con las peculiaridades posteriores de acuerdo con Martínez:

- Se refiere al estado en que se lleva a cabo la labor de la empresa. Las variables que determinan el clima son elementos relacionados con el ambiente de trabajo.
- Tiene cierta persistencia, aunque está sujeto a cambios por condiciones temporales. Aquello quiere decir que puede tenerse una permanencia en el clima de la empresa, con variaciones respectivamente graduales, pero aquella permanencia puede estar sujeta a perturbaciones significativas que derivan de determinaciones que afectan significativamente el futuro de la organización.
- Tiene una fuerte influencia en la conducta de los integrantes de la organización. Por otro lado, el mal clima dificultará la gestión de la organización y la coordinación del trabajo y las ocupaciones.

Por otra parte, Sumba, Moreno y Villafuerte (2022) muestran que las peculiaridades del clima organizacional tienen un efecto en la motivación y la conducta de los miembros de la organización, ya que el comportamiento tiene efectos para la empresa, entre estas están los resultados de productividad, la complacencia, la rotación, el acomodo, el clima organizacional es caracterizado por:

- Ser estable.
- En el clima organizacional afectan las variables.
- Los colaboradores varían el clima en el trabajo, su conducta y actitud.
- Las dificultades en la empresa son señal que los trabajadores están insatisfechos.
- El clima de una empresa modifica la conducta de los colaboradores.
- El clima de la organización realiza intervención en el compromiso laboral.

El clima organizacional puede caracterizarse por el contenido de aspectos esenciales de un excelente estudio y reconstrucción según sea conveniente. Estas peculiaridades pueden ser clasificadas de manera posterior:

- a. Espacio físico. El espacio en el que se ubica la infraestructura de la empresa.
- b. Estructura. Es un organigrama en el que se organizan todos los empleados de la empresa según sus deberes y horario de trabajo.
- c. Comunicación. Es sumamente significativo conservar una comunicación propicia y un pleno intercambio de información para que todas las actividades que se realicen en la organización se desarrollen sin contratiempos, de lo contrario pueden surgir problemas que afecten negativamente el trabajo del colaborador. La comunicación que promueve el excelente diálogo, la confianza, las sugerencias útiles y el intercambio de puntos de vista ayuda a promover relaciones amistosas y diplomáticas entre los actores internos y externos de la organización.
- d. Capacitación. Es la manera óptima de estimular la participación empresarial y fomentar el crecimiento personal y empresarial.

- e. Liderazgo. Los responsables de liderar el departamento deben demostrar responsabilidad, compromiso y capacidad de motivar a su equipo para que estén motivados a hacer mejor su trabajo.
- f. Motivación. La motivación y la felicidad forman parte de la cultura de la organización, y tiene la obligación de demostrarla en su equipo laboral a través de varias estrategias, brindando un espacio de trabajo confortable, premiando en particular la productividad, estimulando la competitividad y el respeto a la jornada laboral, y el descanso, etc.

G. La medición del clima organizacional

Según Arias (2021) medir el clima organizacional solicita estudiar los aspectos internos de la empresa que influyen en la conducta de sus integrantes y que son vistos de manera diferente por cada persona. Esto quiere decir que el clima organizacional es un anómalo complicado que depende del significado que los trabajadores de la empresa le den a su experiencia con las habilidades, experiencias y ordenamientos de la empresa, y la conducta que -en su opinión- es recompensada y apoyada, así como se esperada.

La confusión del anómalo reside en que el conocimiento de los trabajadores está relacionado con muchas variables tales como: “distribución organizacional, gestión, soporte, premios, peligros, intervención en la elección de determinaciones, comunicación, problema, sentido de pertenencia, aprobación, labor en grupo y organizativa”. Otras variables que pueden presentarse son los sentimientos de pertenencia y socialización, la instrucción organizacional y estilos gerenciales, diferentes maneras de innovar, la sindicalización, la confianza y el intercambio de conocimientos, o la satisfacción en el trabajo, el agobio, la resignación o el agotamiento. De hecho, la literatura apunta a un gran número de posibles variables y dimensiones.

Con tantas variables que hay, no existe una única herramienta de medición. Para que se logre medir el clima, Jones y James plantearon un interrogatorio que tiene seis dimensiones: liderazgo, colaboración en equipo, problema y ambigüedad,

espíritu organizacional y profesional, categoría y diversidad del clima, trabajo y confianza recíproca. En un esfuerzo por desplegar una herramienta óptima de medición, Koys y DeCotiis analizaron 80 investigaciones principales, las redujeron a 45 y extrajeron ocho dimensiones de este ejercicio para reflejar el clima. Cada dimensión es medida con cinco variables.

H. Determinantes del clima organizacional

Según Samaniego (2022) los mencionados posteriormente son considerados elementos y determinantes del clima laboral:

- Ambiente físico: contiene el sitio físico, aprovisionamiento, y demás aspectos provechosos.
- Peculiaridades estructurales: dimensión de la empresa, distribución formal, modo de dirección.
- Clima Social: abarca todo lo que hace referencias a las relaciones humanas como los problemas de individuos o departamentos, maneras de comunicarse, entre otros.
- Características individuales: aquellas que se asocian con lo psicológico cognoscitivo y comportamental del sujeto: capacidades y modos.
- Comportamiento organizacional: toma en cuenta aspectos como el rendimiento, satisfacción en el trabajo, nivel de rotación, ausentismo.

Otros autores reconocen que los estilos de innovación, la gestión, el liderazgo, la dinámica organizacional, el reconocimiento del desempeño, la estructura en la organización, la colaboración, los vínculos interpersonales, la elección de determinaciones, los procesos de control y la justicia influyen en el clima. También se consideró: cultura en la organización y superioridad de vida en el trabajo. El ambiente es manifestado entre los individuos y cómo su percepción afecta su buen desempeño. El problema es identificar los factores que tienen mayor influencia dentro de cada empresa, de acuerdo con las características únicas que tienen y que las distinguen de otras organizaciones.

I. Clima organizacional no apropiado

Chiang, Sanhueza y Rivera (2021) muestran que los elementos que influyentes en el clima organizacional inadecuado conducen al ausentismo, al aumento de la rotación de empleados y a la disminución del rendimiento en los trabajadores. Por ese motivo, la excelente gestión del clima organizacional se ha convertido en una importante herramienta de gestión a la hora de la elección de determinaciones, que permite el aumento esperado de la productividad, mejora la gestión del cambio en la organización y permite la mejora continua.

Según Ramos, los fundamentos teóricos básicos son que el comportamiento de la persona en el lugar de trabajo está relacionado con la manera en que observa el clima laboral y sus características. De acuerdo con Tagiuri el clima laboral es un componente del ambiente interno que se crea internamente en la empresa, que sus integrantes experimentan e interviene en su comportamiento. Con respecto a eso, el clima organizacional es un grupo de peculiaridades del clima laboral, las cuales son evaluadas de manera directa o indirecta por los trabajadores.

J. Clima y estrés laboral

Según Bailón y Cedeño (2022), Pilligua y Arteaga argumentan que el clima organizacional es una referencia de suma categoría en las empresas, que siempre buscan competir y cuidar a los empleados que trabajan en ellas. Aquellas organizaciones se esfuerzan por mejorar constantemente el entorno de sus organizaciones, se esfuerzan por aumentar los niveles de rendimiento y miran más de cerca a los recursos humanos; donde la felicidad y motivación de las personas sean pilares fundamentales del trabajo productivo.

De hecho, el clima organizacional consiente que las empresas obtengan indicadores de satisfacción en el trabajo, lo que consiente tomar labores con el fin de promover condiciones apropiadas que conduzcan a un desempeño óptimo y motivación organizacional, es el secreto del éxito de la organización y de sus

empleados. El proceso de elección de determinaciones abarca imaginar la entidad como un todo formado por subsistemas que interrelacionan entre sí de manera mutua, cumpliendo sus propios objetivos, y para lograr un súper propósito, la misión, habiendo planteado un horizonte en el porvenir, siendo el enfoque, con intervención restringida en la asignación de bienes, conforme con las anterioridades identificadas en la estrategia general de la empresa y en los términos de la alta dirección.

Finalmente, términos como exceso cerebral y agobio en el trabajo han adherido términos nuevos que pueden resultar confusos en algunos contextos. La carga mental inicialmente crea estrés; Por lo tanto, el estrés es una respuesta a la comparación de labores que involucran un nivel elevado de procesamiento cognitivo, evaluado por medidas objetivas como medir el desempeño en una tarea o actividad.

Variable dependiente: Desempeño laboral

A. Definiciones

Sumba, Moreno y Villafuerte (2022) expresan que el desempeño laboral se determina en diversos incidentes donde factores como la tranquilidad, la seguridad y la productividad afectan el lugar de trabajo, pero que es importante realizar una evaluación dentro y fuera de la empresa con el propósito de observar el desempeño y comportamiento de los trabajadores.

Espinoza et al. (2021) indican que desempeño laboral hace referencia al proceso de alcanzar las metas de los trabajadores, capacitándolos así para alcanzar las metas del grupo.

Torres et al. (2021) aluden que el desempeño laboral se refiere al reflejo de los empeños de un empleado para realizar un trabajo en particular correctamente a tiempo.

B. Dimensiones

Según lo escrito por Mozo y Paquirachi (2021), en su investigación, consideran como dimensiones del desempeño laboral a:

a. Desempeño por competencias en sus funciones

Desempeño por competencias en sus funciones que, según Gómez (2015) citado por Mozo y Paquirachi (2021), considera que el desempeño por competencias en sus funciones es todo el grupo de secuencias y actitudes combinados, coordinados y compuestos, de tal manera que la persona ha de “saber hacer” y “saber estar” para la ejecución de alguna determinada función. El manejo de estos saberes logra efectuar un desempeño con excelencia en situaciones de su entorno laboral.

b. Desempeño por las características de la persona

Desempeño por las características de la persona según Chiavenato (2020) citado por Mozo y Paquirachi (2021). Considera que la evaluación del desempeño por las características de las personas, esta evocada sólo las conductas individuales del evaluado y el comportamiento que demuestra dentro y fuera de su función.

C. Características de un buen desempeño laboral

Sumba, Moreno y Villafuerte (2022) señalan que la evaluación del desempeño no tiene que verse como un propósito en sí mismo, sino como una herramienta, un sistema o un proceso. Junto con esto, se logran otros objetivos que se enfocan en mejorar la calidad del desempeño de la organización, los cuales son universalmente entendidos. De hecho, la evaluación de los trabajadores es parte de un sistema sumamente extenso en el que su desempeño es monitoreado y motivado de manera formal y permanente.

- Cuando se habla de características del desempeño, se debe considerar que la evaluación del desempeño no es algo temporal u oportuno, sino un proceso continuo.

- El feedback de la evaluación es el requerimiento de desarrollar la evaluación continua tal como lo define uno de sus propósitos principales: las evaluaciones de desempeño brindan feedback a los trabajadores y la gerencia sobre lo que se ha logrado actualmente, cómo se ha hecho y cómo se puede mejorar.

El desempeño es un factor esencial para la puesta en marcha de cualquier empresa, por lo que se tiene que tener cuidado particular al proceso de administración de del talento humano. Esta evaluación del desempeño debería beneficiar a la empresa y a los sujetos al contribuir a la satisfacción de los empleados para garantizar que se alcancen los objetivos corporativos.

Los conocimientos corresponden a las características de desempeño laboral, así como las habilidades y destrezas que una persona debe aplicar y demostrar mientras realiza su trabajo. La adaptación hace referencia a mantenerse eficaz en diferentes entornos y con diferentes tareas, compromisos e individuos. La comunicación hace referencia a la aptitud para expresar los propios pensamientos de modo eficaz internamente en el equipo y de manera personal. La aptitud de hacer coincidir la expresión o la terminología con los requerimientos del destinatario y hacer un buen uso de la lingüística, la organización y la distribución en la comunicación. Esta decisión tiene como objetivo intervenir positivamente en los eventos con el fin de conseguir los objetivos. La capacidad de provocar contextos en vez de admitirlas pasivamente.

En el contexto del desempeño laboral, se realiza una importante evaluación al personal directivo contratado para el desempeño de tareas y responsabilidades. La estabilidad está relacionada con el desempeño de los empleados, un factor importante que da certeza a los trabajadores sobre su longevidad en la empresa y esto ciertamente tiene un efecto importante en el desempeño y, por ende, se refleja en la producción y el éxito de la organización.

D. Evaluación del desempeño laboral

Según Cieza, Silva y Silva (2021) de manera similar, las empresas tienen la tarea de evaluar el desempeño laboral a través del estudio de los factores o variables que afectan la productividad de los trabajadores individuales. Por tanto, la evaluación del desempeño se enfoca en tres mecanismos esenciales:

- Temperamento, caracteres y conducta del individuo.
- Nivel de aportación del trabajador a los objetivos planteados.
- Labor que se requiere, así como el potencial que tiene que ser desarrollado.

Para eso, se deberán evaluar los aspectos posteriores personales de cada miembro de la organización pública:

- Discernimiento de la labor que desempeña.
- Nivel de superioridad de la labor que efectúa.
- De qué manera se vincula con las demás personas que forman la empresa.
- Estabilidad mental y emocional.
- Aptitudes metódicas y de síntesis.

Particularmente, el desempeño laboral de una persona depende en gran medida de las características cognitivas que tenga. De acuerdo con Bartolo Ramos los aspectos más significativos de los empleados son:

- Capacidades (la eficacia, superioridad y rendimiento con las que despliega ciertas labores en el trabajo en un período fijo),
- el comportamiento disciplinario, (el beneficio de la jornada en el trabajo,
- el acatamiento de las reglas de defensa y bienestar en el centro de trabajo, las determinadas de los puestos de trabajo)
- y los caracteres particulares que se necesitan en el desempeño de labores específicas u oficios y, por consiguiente, la capacidad que se muestra.

E. La evaluación del desempeño desde una visión sistemática

Según Cejas et al. (2017) mencionan que, partiendo del enfoque de sistemas, la evaluación del desempeño es un subsistema de cálculo del desempeño de los talentos en el puesto que ocupan en la empresa. Simboliza las mejores prácticas de gestión con el fin de establecer la aceptación e inclusión de los empleados en la empresa y conduce al reconocimiento de las peculiaridades positivas de las personas y la identificación de oportunidades de perfeccionamiento. No basta con definir valores o principios, la dirección tiene que orientarlos y alentarlos a practicar en su trabajo.

Partiendo del trabajo de campo aplicado a empresas estatales y privadas de la zona industrial del estado Carabobo, Venezuela (2010), se muestra una evaluación del desempeño de una organización estructurada en entradas, procesos y salidas coordinadas en un ambiente organizacional influenciado por aspectos sociales, políticas y económicas bajo una mirada sistemática. La evaluación del desempeño como parte del sistema de recursos humanos posee una asociación a largo plazo con el entorno de la organización y sigue un enfoque estratégico que demuestra la fortaleza de la gestión para conseguir sus objetivos.

Para desarrollar el sistema es necesario definir claramente la misión, visión y objetivos de la organización desde un inicio, así como los valores o principios que guían el comportamiento de sus integrantes. Además de una esclarecida identificación de las funciones de los cargos que integran la estructura organizacional, con este insumo se inicia el desarrollo de las cuatro etapas que integran el subsistema.

- a. Etapa I. Diagnóstico. Se trata de definir los elementos, dimensiones o habilidades que una organización debe evaluar en sus empleados, distribuidos en dos áreas: organizacional y ocupacional.
- b. Etapa II. Plan. Incluye definir lo que se medirá: factores o dimensiones, o capacidades. Los indicadores o evidencias de desempeño del dominio deben relacionarse con las funciones del puesto y los principios o valores de la organización.

- c. Etapa III. Conceptualizar. Comprende la selección del método de aplicación y el diseño del instrumento de medida, conforme con los resultados obtenidos en la primera y segunda fase, así como la definición de compromisos y criterios a seguir.
- d. Etapa IV. Implantar – Retroalimentar. La aplicación incluye una herramienta de evaluación del desempeño con interacción entre el empleado y el evaluador. Los métodos aplicados pueden ser: encuesta, entrevista, junta de grupo, autoevaluación.

F. Factores de motivación y su relación con el desempeño laboral

Ríos (2017) explica que sobresalen los mencionados posteriormente:

- a) Vincular la retribución al desempeño, determinarla, hacerla justa y valiosa, implica analizar el sistema retributivo y las políticas de promoción vigentes en la empresa. El sistema tiene que ser visto por los trabajadores como justo a su gusto, no debe ser ambiguo y debe estar en línea con sus expectativas.
- b) También se debe mencionar el dinero (sueldo), es una dinámica compleja, una de las razones significativas por las que casi todas las personas trabajan, y tiene un significado diferente para los individuos. Para los económicamente desfavorecidos significa proporcionar comida, cobijo, entre otros, para los ricos significa poder y prestigio. Por esta razón, no se puede suponer que más dinero conducirá a una mayor productividad y satisfacción laboral.
- c) La capacitación de los empleados, la mejora de la superioridad de los bienes y prestaciones, además del aumento de la productividad para mantener la competitividad de la empresa se encuentran entre las metas que las empresas deben alcanzar como factor motivador. Tiene que fundamentarse en el análisis de los requerimientos sobre la base de la comparación del comportamiento y el desempeño actuales con el desempeño y el comportamiento deseado.
- d) También se cree que fomentar la participación, la cooperación y la interacción social (relaciones interpersonales) aumenta la motivación. No hay duda que

los beneficios motivacionales que derivan de la participación sincera de los trabajadores son muy altos. Tratar bien a los compañeros y respetar las opiniones de los subordinados.

- e) Los ahorros materiales, el medio ambiente, los materiales, las instalaciones y el entorno general de una empresa puede que afecten en gran medida las actitudes y la energía de los empleados. El sitio laboral tiene que ser un lugar agradable y grato en el que los individuos quieran pasar el tiempo en lugar de salir corriendo.

G. Niveles del desempeño laboral

Según Rodríguez y Lechuga (2019) explican que referente al asunto, el nivel de desempeño laboral está relacionado con la cualidad del empleado frente a las compromisos, labores y trabajo diario; asimismo con el grado de cumplimiento de las expectativas por la actividad realizada y la retribución considerada como consecuencia del efecto deseado. Chiavenato afirma que un excelente desempeño tiene que abarcar un nivel constante de determinantes del desempeño. Matas sugirió que el grado de actuación relacionado con el compromiso de la administración pública asociada al proceso de democratización está relacionado con el accionar del pueblo y se realiza a través de los funcionarios, determinando así el nivel de trabajo frente a los requerimientos del aparato de las gestiones públicas. Asimismo, afirmó que el desempeño laboral en las empresas es el efecto de la mezcla de dos dimensiones principales: primero, la distinción de la empresa, que muestra la superioridad de las acciones de las personas. Y, en segundo lugar, se refleja en el conocimiento y formación de este proceso de parte de las respectivas entidades.

Por ende, el nivel de desempeño laboral tiene que iniciarse con el encargado, la persona que encabeza la organización y su programa, rige, ordena, administra y determina un clima organizacional apropiado, para lograr este objetivo y lograr la satisfacción en el trabajo con las metas previstas. El coordinador de área y el gerente son facilitadores, además tienen que ser aptos de lograr tareas nuevas con el fin de motivar a los trabajadores a adoptar nuevas estrategias de capacitación que impulsen

el cambio, para que puedan asumir sus roles. En este sentido, Blanco y Di Vora han creado cuatro niveles de desempeño laboral:

- a. Manifiesto.
- b. Proporcionado.
- c. Primordial.
- d. Insatisfactorio.

H. Importancia del desempeño laboral

Según Cueva y Díaz (2017) explican que la importancia del desempeño radica en que el desempeño laboral va acompañado de actitudes y habilidades de cada empleado de la empresa, ya que estas se basan en los objetivos a lograr, seguidos de las políticas, normas, visión y misión. Conservar revisiones de desempeño con el propósito de medir, analizar y desarrollar las habilidades, sapiencias y conductas requeridas por la estrategia de la empresa. El rol de los recursos humanos ha cobrado mucha relevancia para las empresas, ya que uno de los retos primordiales de los dirigentes es conocer el importe añadido que cada empleado añade a la empresa, así como velar por que se logre.

Por estos motivos, toda organización necesita un método formal de revisión del desempeño en el que cada encargado y gerente revise el avance, los logros y los problemas que enfrenta cada empleado en su campo de trabajo. El valor que contribuyen nuestros recursos humanos es muy significativo para el logro de los propósitos organizacionales, entre ellos el progreso organizacional y profesional, y con ello incrementar el desempeño laboral. A medida que este valor agregado mejora las capacidades tanto a nivel profesional como institucional, aumenta la responsabilidad y la aplicación de nuevas habilidades, sapiencias y destrezas.

I. Propósitos de la evaluación del desempeño

Según Bohlander, Snell y Morris (2018) se ha dicho que "lo que se mide se hace." Un buen sistema de gestión del desempeño tiene la capacidad de intervenir en la conducta de los trabajadores y optimar el desempeño de la organización. Un estudio encontró que las organizaciones con sólidos métodos de gestión del desempeño tenían entre un 40 y un 50 % más de posibilidades de superar a su competencia en términos de incremento de ingresos, productividad, rendimiento y valor de mercado. También de perfeccionar el desempeño y la renta general de una empresa.

- a) Propósitos de gestión. Los programas sobre evaluación brindan información que puede ser empleada en todas las áreas de actividades relacionadas con los recursos humanos, como impulsos, transferencias, destituciones y determinaciones retributivas. La práctica de "retribución por desempeño", sobre la base del pago por los resultados de los empleados, se practica en todo tipo de empresas. Varios estudios han verificado que los empleados que ganan en función del desempeño se encuentran más orgullosos. La información de desempeño también puede ser usada para la ocupación de planificación de recursos humanos, con el fin de establecer el importe relativo de los puestos internos, como punto de referencia con el fin de contratar ciertos tipos de trabajadores y para aprobar las pruebas de selección. Otro propósito de realizar revisiones de desempeño es que se documente las acciones de recursos humanos que pueden conducir a acciones legales contra la organización. Debido a la igualdad de oportunidades laborales del gobierno y las claras regulaciones laborales, los trabajadores tienen que conservar registros exactos y objetivos del desempeño de sus trabajadores con el fin de protegerse contra reclamos y hacer cumplir la posible discriminación con respecto a la promoción y la destitución. Finalmente, es significativo darse cuenta que el éxito de todo el programa de recursos humanos depende de conocer cómo se coteja el desempeño de un empleado con los objetivos determinados para lograrlo.

b) Propósitos de progreso. Un sistema de administración del desempeño proporciona a los administradores un marco definido que pueden usar con el fin de recopilar datos del desempeño de un trabajador, proporcionar comentarios y también discutir sus propósitos, de la misma manera ordenarlos con los objetivos organizacionales. El objetivo es aprovechar las fortificaciones individuales, excluir las extenuaciones viables y promover el crecimiento competitivo al mismo tiempo que el desempeño de la empresa se mejora. Al acoger un enfoque evolutivo del proceso de gestión del desempeño, los administradores apoyan para que los trabajadores comprendan que la retroalimentación que recogen está diseñada con el fin de perfeccionar sus habilidades futuras y desarrollarse en su carrera, no solo para juzgarlos. Organizaciones como Best Buy y EDS, una unidad comercial de Hewlett-Packard, han rediseñado sus métodos de evaluación del desempeño con el fin de centrarse más en el crecimiento y el aprendizaje de los trabajadores. Por ejemplo, EDS ha integrado un sistema de evaluación del desempeño con objetivos de gestión y aprendizaje profesional. El sistema contiene descripciones detalladas de puestos, información de revisión de desempeño y un gráfico de carrera con el fin de realizar un seguimiento de los objetivos a largo alcance, así como acceso a la biblioteca de puestos automatizada de la organización. Este sistema está relacionado en última instancia con las políticas heredadas corporativas. Al crear este sistema integral, EDS espera que se cambie el papel del gerente de "juez" a "entrenador".

2.3 Bases filosóficas

De acuerdo con Iglesias, Torres y Mora (2019) para estudiar la base teórica de las investigaciones sobre el clima organizacional se requiere tomar en cuenta varias teorías gerenciales, aunque definidas en el siglo XX, que siguen vigentes para el análisis del anómalo organizacional. Entre ellos: Teoría Científica de la Administración, Administración Clásica, Relaciones Humanas, Clima Organizacional de Rensis Likert, Factores de Herzberg y Desarrollo Organizacional.

Posteriormente, se traza un breve esquema de cada uno de ellos en el orden encadenado en que se identifican.

Teoría de la administración científica, fue iniciada en 1911 por el ingeniero estadounidense Frederick Winslow Taylor, con el objetivo de acrecentar el rendimiento de las organizaciones estadounidenses. El autor, citado por Montano y Charnov, basa su teoría en cuatro nociones: segmentación de la labor, elección de empleados, instrucción o especialización, y contribución estrecha y amistosa entre personas - trabajadores y guías. Fue Taylor quien introdujo la teoría clásica de la gestión en Francia en 1916, en la que concebía la organización como una estructura y el análisis de actividades con el fin de optimizar la eficiencia y la productividad.

Teoría de los vínculos con las personas, fue propuesta por el psicólogo Hugo Munsterberg y el sociólogo Elton Mayo en los Estados Unidos entre los años 1924 y 1927. En ella, el foco estaba en las relaciones entre los individuos. Sus objetivos principales se proporcionan a través de la organización informal, la motivación, la comunicación y el liderazgo, así como la dinámica de equipo. Las teorías que han surgido hasta ahora se han centrado en la estructura organizativa y las relaciones interpersonales. Si bien estos intervienen en el clima, solo a través de la teoría del clima organizacional, del psicólogo estadounidense Rensis Likert, se puede decir que el tema se aborda a partir del conocimiento de los empleados y gerentes.

Teoría del desarrollo organizacional (DO), brotó en EE. UU en el año 1962, propuesta por Richard Bebkhard con Rensis Likert y Kurt Lewin un psicólogo consultor de Alemania, y con el trabajo de un grupo de académicos que enfatizaban el desarrollo planeado de las empresas. Propuso un grupo confuso de ideas acerca de la relación del “hombre con la organización y el medio ambiente”.

Con el progreso de las teorías gerenciales, el clima organizacional empezó a tomar un espacio como parte de los factores que establecen el excelente funcionamiento de empresas de trabajo, privilegiando las relaciones humanas con foco en las personas y sus conocimientos.

2.4 Definición de términos básicos

Clima organizacional

Daza, Beltrán y Silva (2021) señalan que se entiende por clima organizacional al conocimiento que tienen los trabajadores del contexto laboral de la empresa en donde trabajan, la cual se fija por elementos organizacionales y particulares.

Desempeño laboral

Espinoza et al. (2021) señalan que desempeño laboral es el proceso de alcanzar las metas de los trabajadores, capacitándolos así para alcanzar las metas del grupo.

Autorrealización

Es cumplir las metas o deseos que tenemos en mente. Cuando esto se hace, hay una gran satisfacción por todo lo que se ha logrado durante este periodo (Peiró, 2020).

Involucramiento laboral

Es un concepto que calcula cuánta atención presta una persona a su trabajo y depende del nivel de trabajo que se considera útil (Riquelme, 2022).

Supervisión

Es observar, detectar, controlar y registrar periódicamente, sin excepción, las actividades que se realizan en un determinado lugar de trabajo (Hernández A. , 2020).

Condiciones laborales

El término condiciones de trabajo está estrechamente relacionado con el ámbito laboral, así como con todas las circunstancias que en él se desarrollen y que afecten de directa o indirectamente a los colaboradores, bien sea en su beneficio o perjuicio(Añez, 2019).

Desempeño por competencias en sus funciones

Desempeño por competencias en sus funciones que, según Gómez (2015) citado por Mozo y Paquirachi (2021), considera que el desempeño por competencias en sus funciones es todo el grupo de secuencias y actitudes combinados, coordinados y

compuestos, de tal manera que la persona ha de “saber hacer” y “saber estar” para la ejecución de alguna determinada función. El manejo de estos saberes logra efectuar un desempeño con excelencia en situaciones de su entorno laboral.

Desempeño por las características de la persona

Desempeño por las características de la persona según Chiavenato (2020) citado por Mozo y Paquirachi (2021). Considera que la evaluación del desempeño por las características de las personas, esta evocada sólo las conductas individuales del evaluado y el comportamiento que demuestra dentro y fuera de su función.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022.

2.5.2 Hipótesis específicas

- a. La autorrealización influye significativamente en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022.
- b. El involucramiento laboral influye significativamente en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022.
- c. La supervisión influye significativamente en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022.
- d. Las condiciones laborales influyen significativamente en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022.

2.6 Operacionalización de las variables

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores
CLIMA ORGANIZACIONAL	<i>Autorrealización</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación. - Promoción del puesto. - Desarrollo personal.
	<i>Involucramiento laboral</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso laboral. - Toma de decisiones. - Evaluación del trabajo.
	<i>Supervisión</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Control. - Orientación.
	<i>Condiciones laborales</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Beneficios. - Incentivos. - Motivaciones.

Fuente: Celis y Sánchez (2021).

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores
DESEMPEÑO LABORAL	<i>Desempeño por competencias en sus funciones</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Rendimiento. - Excelencia. - Conocimiento del trabajo.
	<i>Desempeño por las características de la persona</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis. - Capacidad de realización. - Actitud.

Fuente: Mozo y Paquirachi (2021).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Tipo básico, ya que con el fin de conocer una realidad se generaron conocimientos partiendo de teorías científicas previas (Díaz et al., 2013).

Explicativo, porque se busca conocer ciertos hechos que suceden de forma determinada (INEGI, 2005, p. 23).

Diseño no experimental, ya que las variables no fueron manipuladas (Hernández et al., 2014).

Enfoque cuantitativo, ya que las conclusiones cuentan con aspectos numéricos que ayudan a entender la realidad y valorarlos (Muñoz, 2011).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población está representada por 68 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin.

3.2.2 Muestra

No fue necesario el cálculo de la muestra.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La población es de tamaño razonable para que la investigación lo tome en su totalidad, por ende, no fue necesario el cálculo de la muestra.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. Con respecto al estadístico de prueba se empleó el Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo del clima organizacional

Tabla 1

Frecuencias absolutas y relativas de la autorrealización según indicadores

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. La municipalidad le brinda capacitaciones al personal.	20	29.4%	11	16.2%	12	17.6%	11	16.2%	14	20.6%
2. La municipalidad brinda posibilidades de ascensos o aumento de sueldos.	15	22.1%	12	17.6%	14	20.6%	17	25.0%	10	14.7%
3. La municipalidad se preocupa por el desarrollo personal de su personal.	16	23.5%	13	19.1%	13	19.1%	18	26.5%	8	11.8%

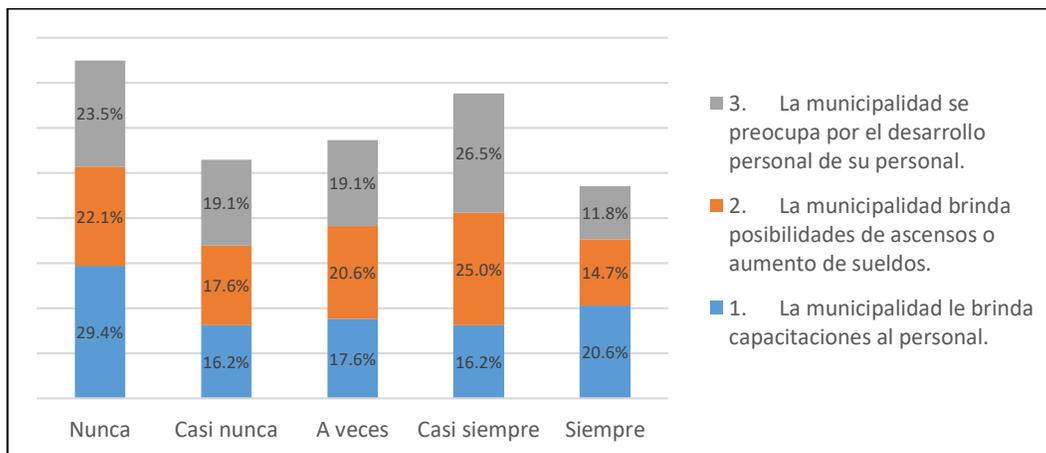


Figura 1. Autorrealización.

Según la Tabla 1 se observa que, en función a sus indicadores de la autorrealización, en cuanto a si la municipalidad le brinda capacitaciones al personal 45.6% determinó que casi nunca y nunca, el 17.6% mencionó que a veces y el 36.8% asumió que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en referencia a si la municipalidad brinda posibilidades de ascensos o aumento de sueldos el 39.7% evidenció que casi nunca y nunca, el 20.6% indicó que a veces y el 39.7% mencionó que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en mención a

si la municipalidad se preocupa por el desarrollo personal de su personal 42.6% determinó que casi nunca y nunca, el 19.1% contestó que a veces y el 38.2% respondió que siempre y casi siempre.

Tabla 2

Frecuencias absolutas y relativas del involucramiento laboral según indicadores

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4. Se siente comprometido con la institución.	21	30.9%	12	17.6%	13	19.1%	9	13.2%	13	19.1%
5. Toma decisiones importantes para la institución.	17	25.0%	14	20.6%	13	19.1%	13	19.1%	11	16.2%
6. Las evaluaciones que realiza la municipalidad al trabajo tienen un correcto proceso.	17	25.0%	13	19.1%	12	17.6%	19	27.9%	7	10.3%

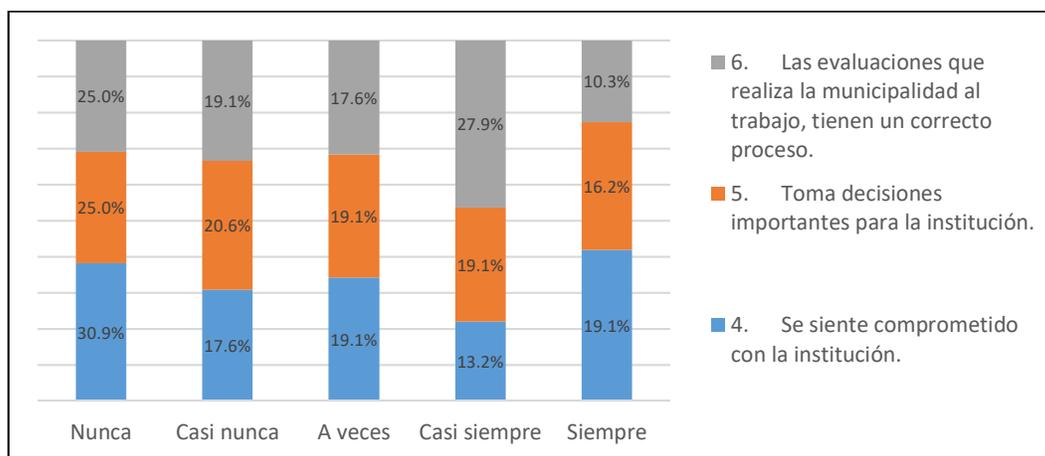


Figura 2. Involucramiento laboral.

Según la Tabla 2 se observa que, en función a sus indicadores del involucramiento laboral, en cuanto a si se siente comprometido con la institución 48.5% determinó que casi nunca y nunca, el 19.1% mencionó que a veces y el 32.4% asumió que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en referencia a si toma decisiones importantes para la institución el 45.6% evidenció que casi nunca y nunca, el 19.1% indicó que a veces y el 35.3% mencionó que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en mención a si las evaluaciones que realiza la

municipalidad al trabajo tienen un correcto proceso el 42.6% determinó que casi nunca y nunca, el 17.6% contestó que a veces y el 38.2% respondió que siempre y casi siempre.

Tabla 3

Frecuencias absolutas y relativas de la supervisión según indicadores

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7. La municipalidad gestiona de manera correcta el control a sus trabajadores.	16	23.5%	12	17.6%	13	19.1%	17	25.0%	10	14.7%
8. La municipalidad gestiona de manera correcta la orientación a sus trabajadores.	6	8.8%	23	33.8%	15	22.1%	14	20.6%	10	14.7%

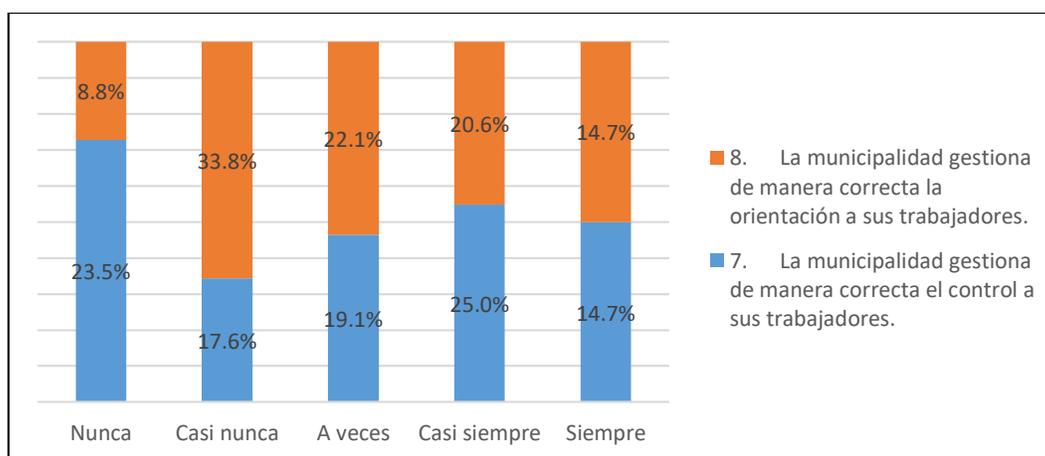


Figura 3. Supervisión.

Según la Tabla 3 se observa que, en función a sus indicadores de la supervisión, en cuanto a si la municipalidad gestiona de manera correcta el control a sus trabajadores 41.2% determinó que casi nunca y nunca, el 19.1% mencionó que a veces y el 39.7% asumió que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en referencia a si la municipalidad gestiona de manera correcta la orientación a sus trabajadores el 42.6% evidenció que casi nunca y nunca, el 22.1% indicó que a veces y el 35.3% mencionó que siempre y casi siempre.

Tabla 4

Frecuencias absolutas y relativas de las condiciones laborales según indicadores

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
9. Siente que tiene beneficios (de cualquier tipo) por trabajar en la municipalidad.	13	19.1%	27	39.7%	4	5.9%	21	30.9%	3	4.4%
10. La municipalidad ofrece incentivos a sus trabajadores.	13	19.1%	26	38.2%	14	20.6%	3	4.4%	12	17.6%
11. La municipalidad motiva a sus trabajadores.	10	14.7%	11	16.2%	17	25.0%	7	10.3%	23	33.8%

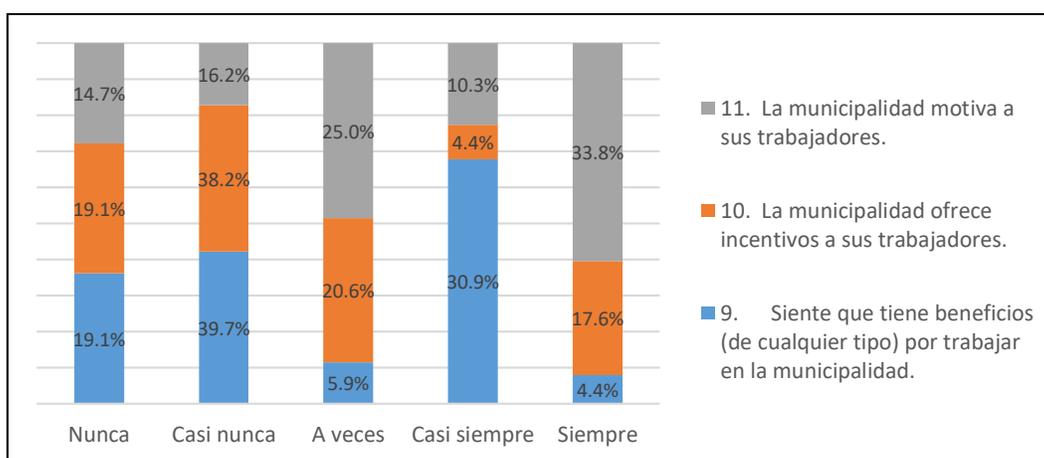


Figura 4. Condiciones laborales.

Según la Tabla 4 se observa que, en función a sus indicadores de las condiciones laborales, en cuanto a si siente que tiene beneficios (de cualquier tipo) por trabajar en la municipalidad 58.8% determinó que casi nunca y nunca, el 5.9% mencionó que a veces y el 35.3% asumió que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en referencia a si la municipalidad ofrece incentivos a sus trabajadores el 57.4% evidenció que casi nunca y nunca, el 20.6% indicó que a veces y el 22.1% mencionó que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en mención a si la municipalidad motiva a sus trabajadores el 30.5% determinó que casi nunca y nunca, el 25% contestó que a veces y el 44.1% respondió que siempre y casi siempre.

B. Análisis descriptivo del desempeño laboral

Tabla 5

Frecuencias absolutas y relativas del desempeño por competencias en sus funciones según indicadores

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
12. Mantiene un buen rendimiento en las funciones que realiza.	20	29.4%	11	16.2%	13	19.1%	10	14.7%	14	20.6%
13. Desempeña sus funciones buscando la excelencia.	16	23.5%	12	17.6%	13	19.1%	15	22.1%	12	17.6%
14. Conoce a detalle cada proceso a realizar en el cargo que desempeña.	15	22.1%	14	20.6%	14	20.6%	17	25.0%	8	11.8%

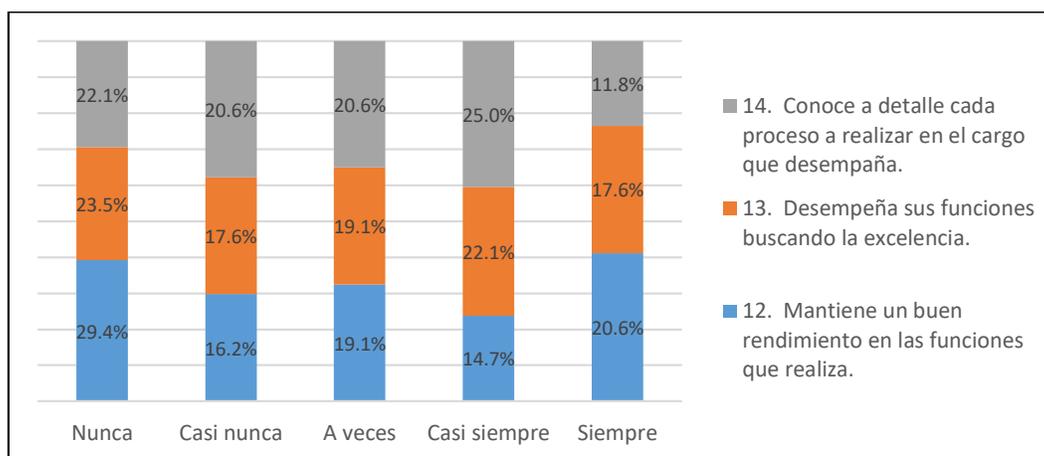


Figura 5. Desempeño por competencias en sus funciones.

Según la Tabla 5 se observa que, en función a sus indicadores del desempeño por competencias en sus funciones, en cuanto a si mantiene un buen rendimiento en las funciones que realiza 45.6% determinó que casi nunca y nunca, el 19.1% mencionó que a veces y el 35.3% asumió que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en referencia a si desempeña sus funciones buscando la excelencia el 41.2% evidenció que casi nunca y nunca, el 19.1% indicó que a veces y el 39.7% mencionó que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en mención a si conoce a detalle cada proceso a realizar en el cargo que desempeña el 42.6% determinó que casi nunca y nunca, el 20.6% contestó que a veces y el 36.8% respondió que siempre y casi siempre.

Tabla 6

Frecuencias absolutas y relativas del desempeño por las características de la persona según indicadores

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
15. Analiza cada situación, que se da en su ambiente laboral, antes de actuar.	16	23.5%	7	10.3%	15	22.1%	14	20.6%	16	23.5%
16. Trabaja demostrando su capacidad de realización (está referida al impulso por vencer desafíos, avanzar y crecer, al esfuerzo por alcanzar el triunfo, metas y ser útiles a otros).	20	29.4%	12	17.6%	10	14.7%	13	19.1%	13	19.1%
17. Mantiene una actitud proactiva a favor de la municipalidad.	14	20.6%	12	17.6%	12	17.6%	17	25.0%	13	19.1%

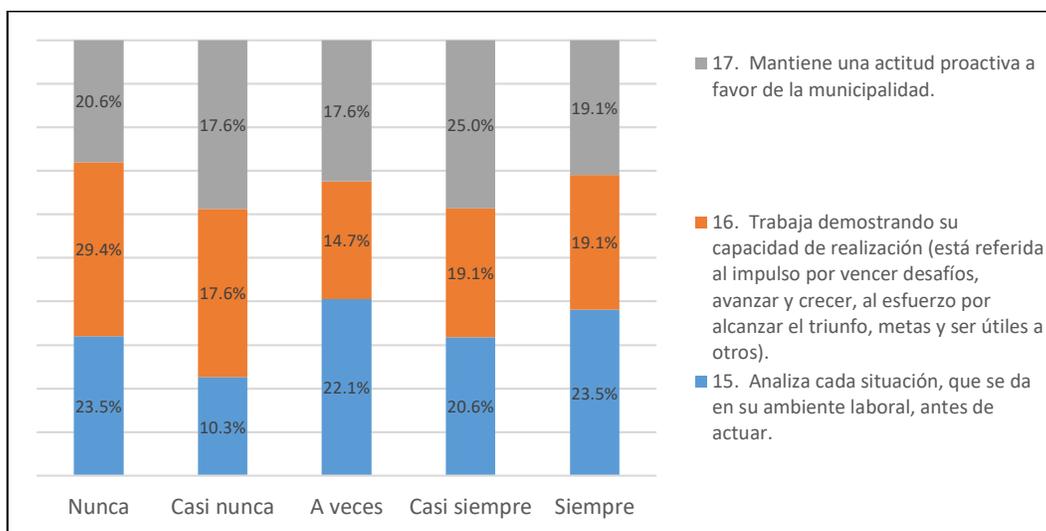


Figura 6. Desempeño por las competencias.

Según la Tabla 6 se observa que, en función a sus indicadores del desempeño por las características de la persona, en cuanto a si analiza cada situación, que se da en su ambiente laboral, antes de actuar 33.8% determinó que casi nunca y nunca, el 22.1% mencionó que a veces y el 44.1% asumió que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en referencia a si trabaja demostrando su capacidad de realización (está referida al impulso por vencer desafíos, avanzar y crecer, al esfuerzo por alcanzar el triunfo, metas y ser útiles a otros) el 47.1% evidenció que casi nunca y nunca, el 14.7% indicó que a veces y el 38.2% mencionó que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en mención a si mantiene una actitud proactiva a favor de la municipalidad el 38.2% determinó que casi nunca y nunca, el 17.6% contestó que a veces y el 44.1% respondió que siempre y casi siempre.

C. Prueba de normalidad

Tabla 7
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.117	68	0.021
Autorrealización	0.125	68	0.010
Involucramiento laboral	0.123	68	0.013
Supervisión	0.139	68	0.002
Condiciones laborales	0.157	68	0.000
Desempeño laboral	0.134	68	0.004

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo con la muestra al tratarse de 69 casos corresponde aplicar la Prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar su comportamiento de normalidad, lo cual como se observa en la Tabla 7, los valores del nivel de significancia son menores al 0.05. Por lo tanto, las variables no presentan una distribución normal, concluyendo que en la comprobación de las hipótesis se utilizara la estadística no paramétrica.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 8
Prueba de Rho de Spearman entre el clima organizacional y desempeño laboral

		Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,941**
		N	68
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,941**
	Sig. (bilateral)	0.000	1.000
	N	68	68

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

El valor no paramétrico Rho de Spearman mostrado en la Tabla 8 es de 0.941 correspondiendo un grado positivo muy alto y con una significancia bilateral obtenido es 0.000 valor inferior a la región crítica 0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual se verifica que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022.

Hipótesis específica 1

Tabla 9

Prueba de Rho de Spearman entre la autorrealización y desempeño laboral

			Autorrealización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Autorrealización	Coefficiente de correlación	1.000	,883**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	68	68
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,883**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	68	68

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

El valor no paramétrico Rho de Spearman mostrado en la Tabla 9 es de 0.883 correspondiendo un grado positivo alto y con una significancia bilateral obtenido es 0.000 valor inferior a la región crítica 0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual se verifica que la autorrealización influye significativamente en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022.

Hipótesis específica 2

Tabla 10

Prueba de Rho de Spearman entre el involucramiento y desempeño laborales

			Involucramiento laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,876**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	68	68
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,876**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	68	68

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

El valor no paramétrico Rho de Spearman mostrado en la Tabla 10 es de 0.876 correspondiendo un grado positivo alto y con una significancia bilateral obtenido es 0.000 valor inferior a la región crítica 0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual se verifica que el involucramiento laboral influye significativamente en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquín, 2022.

Hipótesis específica 3

Tabla 11

Prueba de Rho de Spearman entre la supervisión laboral y desempeño laboral

			Supervisión	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Supervisión	Coefficiente de correlación	1.000	,741**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	68	68
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,741**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	68	68

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

El valor no paramétrico Rho de Spearman mostrado en la Tabla 11 es de 0.741 correspondiendo un grado positivo alto y con una significancia bilateral obtenido es 0.000

valor inferior a la región crítica 0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual se verifica que la supervisión influye significativamente en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022.

Hipótesis específica 4

Tabla 12

Prueba de Rho de Spearman entre las condiciones laborales y desempeño laboral

			Condiciones laborales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	1.000	,907**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	68	68
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,907**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	68	68

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

El valor no paramétrico Rho de Spearman mostrado en la Tabla 12 es de 0.907 correspondiendo un grado positivo muy alto y con una significancia bilateral obtenido es 0.000 valor inferior a la región crítica 0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual se verifica que las condiciones laborales influyen significativamente en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquín, 2022.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Según el objetivo general determinar de qué modo el clima organizacional interviene en el desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022; se demostró con base en los resultados obtenidas por la Prueba de Rho de Spearman con un valor de 0.941 perteneciendo a un nivel positivo muy alto, con un nivel de significación $p = 0,00$ el cual es menor al establecido $p < 0,05$. Dicha información dada anteriormente se puede inferir que el clima organizacional es un tema importante para las empresas, debido a que el clima laboral, estructura organizacional, la comunicación interpersonal, la motivación, el estilo de liderazgo, entre otros, tienen un papel significativo, puesto que cuando las personas los perciben, crean un clima personal que afecta la conducta, el logro de las metas, y por lo tanto su desempeño laboral. A nivel internacional, diversos estudios muestran problemáticas que vienen afectando el clima organizacional y el desempeño laboral. Respecto al clima organizacional el estudio realizado por Juárez (2018) evidencia que los empleados se sienten motivados y comprometidos a optimar su lugar de trabajo, pero sin una apropiada comunicación entre ellos, afirma que no existe reconocimiento a los trabajadores ni filosofía de labor en grupo. Por otro lado, respecto al desempeño laboral el estudio realizado por Marín y Delgado (2020) muestra que el potencial se pierde por el descuido cognitivo de los procesos de desarrollo de habilidades previos al cambio, de la misma forma que la socialización, la transferencia de conocimientos y la medición perpetua del impacto del feedback de la capacitación en resultados del desempeño laboral. Consecuentemente, en el ámbito nacional, respecto al clima organizacional el estudio realizado por Pinedo y Delgado (2020) muestra que debe haber una mayor atención en la motivación de los colaboradores, del mismo modo mejorar las condiciones para desarrollar sus funciones, ya que son aquellos que tienen contacto directo con el cliente. Por otro lado, respecto al desempeño laboral el estudio realizado por Llenque (2022) evidencia que el mayor porcentaje de trabajadores aun

no sienten seguridad completa en su puesto laboral e incluso muchos no están conforme con el sueldo que reciben, por lo que se sientan inseguros del temor a ser despedidos en cualquier momento, lo que conlleva a un inadecuado desempeño laboral.

De acuerdo al segundo objetivo específico referido a determinar de qué modo la autorrealización interviene en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022; se demostró con base en los resultados obtenidas por la Prueba de Rho de Spearman con un valor de 0.883 perteneciendo a un nivel positivo alto, con un nivel de significación $p = 0,00$ el cual es menor al establecido $p < 0,05$. El resultado es similar el trabajo desarrollado por el autor Sosa (2022), la cual sus resultados sostienen que el 46% no se encuentran conformes ni disconformes, lo que quiere decir que los colaboradores casi en su totalidad son indiferentes al clima organizacional que se muestra en su centro de trabajo; el 72% no se encuentran conformes ni disconformes, lo que quiere decir que los colaboradores casi en su totalidad son indiferentes a su desempeño laboral, lo que significa que daña a la empresa. Las conclusiones señalan que la prueba de Chi cuadrado fue con un Sig. asintótico de 0,000; y $\alpha = 0.05$ ($0.00 < 0.05$), evidenciando que el clima organizacional se vincula con el desempeño laboral en trabajadores.

Según el segundo objetivo específico referido determinar de qué modo el involucramiento laboral interviene en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022; se demostró con base en los resultados obtenidas por la Prueba de Rho de Spearman con un valor de 0.876 perteneciendo a un nivel positivo alto, con un nivel de significación $p = 0,00$ el cual es menor al establecido $p < 0,05$. El resultado es similar el trabajo desarrollado por el autor Santamaría (2021), la cual sus resultados sostienen que el coeficiente de correlación es 0,767, el cual es un coeficiente de correlación elevadamente positivo. Asimismo, el nivel de significancia fue 0.000, el cual es menor que 0.01, y se determina que si hay un vínculo significativo entre el clima organizacional de los trabajadores del gobierno local de Mochumí y el grado de desempeño laboral. Las conclusiones señalan que: el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño laboral, las dos impactan regularmente en los factores externos, pero tienen que

reforzar el grado productivo y compromiso con el fin que se efectúe con las metas que tiene el colaborador y finalizar los problemas que se presentan en la empresa.

Según el tercer objetivo específico establecer de qué manera la supervisión interviene en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022; se demostró con base en los resultados obtenidas por la Prueba de Rho de Spearman con un valor de 0.741 perteneciendo a un nivel positivo elevado, con un nivel de significación $p = 0,00$ el cual es menor al establecido $p < 0,05$. El resultado es similar el trabajo desarrollado por el autor Soto (2018), sus resultados sostienen que 19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama los cuales representan el 45.2%, observaron que el clima organizacional es encantador, también 12 lo percibieron como regular que fueron el 28.6%, y 11 lo percibieron pésimo que representan el 26.2%; 17 de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Aucallama los cuales representan el 40.5%, observaron que el desempeño laboral es pésimo, 16 lo observaron como excelente que fueron el 38.1%, y 9 lo percibieron regular los cuales fueron el 21.4%. Las conclusiones señalan que la variable clima organizacional guarda vínculo positivo medio ($Rho = ,510$) y significativa (p valor = 0.001 menor que 0.005) con la variable desempeño laboral.

Según el cuarto objetivo específico determinar de qué modo las condiciones laborales influyen en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022; se demostró con base en los resultados obtenidas por la Prueba de Rho de Spearman con un valor de 0.907 perteneciendo a un nivel positivo muy alto, con un nivel de significación $p = 0,00$ el cual es menor al establecido $p < 0,05$. El resultado es similar el trabajo desarrollado por el autor Jiménez (2021), la cual sus resultados sostienen que los valores hallados rho Spearman fueron en Autonomía con 0,494 – Reconocimiento (1), 0,704 de Cohesión – Equidad (1), 0,838 entre Confianza – Innovación (1), 0,729 de Confianza – Innovación, por último, se señala que al hallar las cantidades entre “0” o igual “1” la hipótesis nula es rechazada y la alternativa es aceptada, la cual indica que hay incidencia entre clima organizacional y el desempeño laboral. Las conclusiones señalan que el procedimiento de correlación de Spearman fue empleado con el fin de calcular el

nivel de asociación existente entre las variables estudiadas las cuales son clima organizacional y desempeño laboral, se aseveró que tienen una asociación fuerte.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

La autorrealización tiene influencia significativa en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022; se demostró con base en los resultados obtenidas por la Prueba de Rho de Spearman con un valor de 0.883 perteneciendo a un nivel positivo alto, con un nivel de significación $p = 0,00$ el cual es menor al establecido $p < 0,05$. Esto implica que a medida que las capacitaciones dadas en las diferentes áreas de la Municipalidad no solo sean enfocadas para ampliar sus conocimientos, sino también en sus habilidades blandas y ello pueda evidenciarse en su productividad laboral.

El involucramiento laboral tiene influencia significativa en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022; se demostró con base en los resultados obtenidas por la Prueba de Rho de Spearman con un valor de 0.876 perteneciendo a un nivel positivo alto, con un nivel de significación $p = 0,00$ el cual es menor al establecido $p < 0,05$. Aquello significa que conforme se efectúe en la entidad reuniones y eventos de integración entre todo el personal con la finalidad de optimar las relaciones interpersonales, y a su vez hallar políticas de trabajo en equipo.

La supervisión tiene influencia significativa en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022; se demostró con base en los resultados obtenidas por la Prueba de Rho de Spearman con un valor de 0.741 perteneciendo a un nivel positivo alto, con un nivel de significación $p = 0,00$ el cual es menor al establecido $p < 0,05$. Aquello significa que a medida que la entidad fortalezca el seguimiento continuo del control a sus trabajadores con el fin de identificar las posibles deficiencias y de esta manera lograr plantear alternativas de solución.

Las condiciones laborales influyen significativamente en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022; se demostró con

base en los resultados obtenidas por la Prueba de Rho de Spearman con un valor de 0.907 perteneciendo a un nivel positivo muy alto, con un nivel de significación $p = 0,00$ el cual menor al establecido $p < 0,05$. Esto implica que, si la Municipalidad diseña en las distintas áreas un plan de incentivos y reconocimiento basados en el cumplimiento de las metas trazadas, de tal manera que se promueva la motivación del personal y realice sus actividades motivadas a cooperar con la institución.

El clima organizacional tiene influencia significativa en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2022; se demostró con base en los resultados obtenidas por la Prueba de Rho de Spearman con un valor de 0.941 perteneciendo a un nivel positivo muy alto, con un nivel de significación $p = 0,00$ el cual menor al establecido $p < 0,05$.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin que las capacitaciones programadas o dirigidas hacia las diferentes áreas de la entidad, no solo sean enfocadas para ampliar sus conocimientos, sino también en sus habilidades blandas y ello pueda evidenciarse en su productividad laboral.

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, implementar en la entidad reuniones y eventos de integración entre todo el personal con la finalidad de optimar las relaciones interpersonales, y a su vez hallar políticas de trabajo en equipo.

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, fortalecer el seguimiento continuo del control a sus trabajadores con el fin de identificar las posibles deficiencias y de esta manera lograr plantear alternativas de solución.

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, diseñar en las distintas áreas un plan de incentivos y reconocimiento basados en el cumplimiento de las metas trazadas, de tal manera que se promueva la motivación del personal y que realice sus actividades en cooperación con la institución.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2018). *Administración de Recursos Humanos* (17 ed.). México DF., México: Cengage Learning.

Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A., & Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.

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

INEGI. (2005). *Metodología de la investigación*. México: INEGI.

Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson.

7.2 Fuentes electrónicas

Añez, J. (2019). *Economía360*. Obtenido de Condiciones de Trabajo: <https://www.economia360.org/condiciones-de-trabajo/>

Arias, J. (18 de Agosto de 2021). Analizar para mejorar: el clima organizacional en dos unidades de la Universidad Pedagógica Nacional. *CPU-e, Revista de Investigación Educativa*(34), 230-255. Recuperado el 04 de Junio de 2022, de <https://cpue.uv.mx/index.php/cpue/article/view/2795/4612>

Bailón, C., & Cedeño, R. (15 de Abril de 2022). Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores del distrito de educación, Manta, Montecristi, Jaramijó. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, 6(10), 23-39. Recuperado el 04 de Junio de 2022, de <http://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/207/345>

Cardenas, N. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral y en la municipalidad provincial de Churcampa,2019*. Tesis, Universidad Peruana de Ciencias e Informatica, Lima, Peru . Obtenido de

<http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/334/CARDENAS%20CASTILLO%20NADIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cejas, M., Vasquez, G., Chirinos, N., Hernandez, G., Sandoval, L., Lozada, B., & Anzola, A. (2017). *Administración de recursos humanos. La arquitectura estratégica de las organizaciones*. Venezuela: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

Celis, A., & Sánchez, V. (2021). *Clima organizacional y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Polirroll S.A., Lima, 2021*. Tesis, Universidad Tecnológica del Perú, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/5344>

Chiang, M., Sanhueza, C., & Rivera, M. (20 de Diciembre de 2021). Clima organizacional, ¿afecta al estrés laboral?: comparación entre funcionarios de la salud y seguridad pública. *Revista Academia & Negocios* , 8(1), 43-54. Recuperado el 04 de Junio de 2022, de <https://revistas.udec.cl/index.php/ran/article/view/5962/6425>

Cieza, J., Silva, J., & Silva, M. (Febrero de 2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del Conocimiento*, 6(2), 270-287. Recuperado el 04 de Junio de 2022, de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2253/4536>

Cortez, O. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el Gobierno Autónomo descentralizado municipal del Cantón Pelileo, provincia de Tungurahua*. Tesis de titulación, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Recuperado el 03 de Junio de 2022, de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29578/1/1804788519%20Olguer%20Arturo%20Cortez%20Villarroel.pdf>

Cueva, K., & Díaz, M. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco, 2017*. Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, Tarapoto. Recuperado el 04 de Junio de 2022, de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/941/Kely_tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y

- Daza, A., Beltrán, L., & Silva, W. (30 de Marzo de 2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 29(1), 65-76. Recuperado el 03 de Junio de 2022, de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v29n1/0121-6805-rfce-29-01-65.pdf>
- Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M., & Asca, P. (Enero de 2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61-83. Recuperado el 04 de Junio de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878912>
- González, J., Ramirez, R., Terán, N., & Palomino, G. (Enero de 2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157. Recuperado el 03 de Junio de 2022, de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318/414>
- Heredia, J. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, Lambayeque*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo. Recuperado el 03 de Junio de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73038/Heredia_SJDM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Hernández, A. (2020). *Gestiopolis*. Obtenido de Principios de supervisión y el supervisor: <https://www.gestiopolis.com/principios-de-supervision-y-el-supervisor/>
- Iglesias, A., Torres, J., & Mora, Y. (26 de Junio de 2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*, 17(4), 562-569. Recuperado el 04 de Junio de 2022, de <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267/2924>
- Jiménez, N. (23 de Septiembre de 2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato*. Tesis magistral, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Recuperado el 03 de Junio de 2022, de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31974/1/100%20GTH.pdf>

- Juarez, S. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General La Villa: hospital del Segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Revista Cubana Salud Pública*, 44(4), 97-111. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsalpub/csp-2018/csp184i.pdf>
- Lipa, J. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la mype Voltrailer, Huachipa*. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47633/Lipa_CJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Llenque, F. (2022). *Satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia de Transporte Chiclayo*. Tesis, Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78537/Llenque_FLL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Macías, E., & Vanga, M. (20 de Febrero de 2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. Recuperado el 03 de Junio de 2022, de <file:///C:/Users/birne/Downloads/35757-Texto%20del%20art%C3%ADculo-61936-2-10-20210429.pdf>
- Marín, J., & Delgado, J. (2020). Desempeño laboral en la gestión municipal. *Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139,1159. Obtenido de <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/173>
- Mendoza, S. (2017). *Clima organizacional y Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco, Cusco*. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22336/MENDOZA_LS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mozo, E., & Paquirachi, E. (2021). *Comunicación interna y desempeño laboral en la Federación de Cooperativas, Lima, 2021*. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66854>

- Parra, M., Rocha, G., & Durán, S. (23 de Febrero de 2021). Liderazgo como prospectiva del clima. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 217-227. Recuperado el 03 de Junio de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927660>
- Peiró, R. (2020). *Economipedia*. Obtenido de Autorrealización: <https://economipedia.com/definiciones/autorrealizacion.html>
- Pinedo, C., & Delgado, J. (2020). Clima organizacional en el desempeño organizacional de las instituciones publicas. *Revista Científica Horizonte Empresarial*, 7(2), 1-14. Obtenido de <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1486/2070>
- Ramos, J., Acosta, R., Ramos, K., & Martínez, Á. (20 de Octubre de 2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*(54), 1-32. Recuperado el 03 de Junio de 2022, de <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1246/220>
- Ríos, R. (2017). *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad distrital "Alto de la Alianza", en el año 2015*. Tesis de titulación, Universidad Privada de Tacna, Tacna. Recuperado el 04 de Junio de 2022, de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/317/R%c3%ados-Rivera-Ronald-Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Riquelme, M. (2022). *Web y empresas*. Obtenido de ¿Qué es el Involucramiento en el Trabajo?: <https://www.webyempresas.com/involucramiento-en-el-trabajo/>
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (Diciembre de 2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*(87), 79-101. Recuperado el 04 de Junio de 2022, de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n87/0120-8160-ean-87-79.pdf>
- Samaniego, W. (23 de Abril de 2022). *Propuesta de mejora del clima organizacional en la empresa Municipal de agua potable y alcantarillado - Riobamba*. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato. Recuperado el 04 de Junio de 2022, de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3488/1/77585.pdf>

- Santamaría, C. (Enero de 2022). Clima organizacional y flexibilidad psicológica en dos organismos públicos que atienden niños/as y adolescentes en Chile. *Informes Psicológicos*, 22(1), 97-114. Recuperado el 04 de Junio de 2022, de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/7631/6826>
- Santamaría, G. (11 de Febrero de 2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo. Recuperado el 03 de Junio de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83446/Santamaria_SG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sosa, A. (05 de Julio de 2022). *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal, en la Municipalidad de Hualmay - Huaura, 2020*. Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Recuperado el 03 de Junio de 2022, de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5853/ADDISON%20PIER%20SOSA%20CASANOVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Soto, M. (23 de Mayo de 2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 03 de Junio de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19590/Soto_AML.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (10 de Febrero de 2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234-261. Recuperado el 04 de Junio de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
- Torres, W., Torres, C., Seijas, J., Rengifo, R., & Martell, K. (Enero de 2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 593. Recuperado el 04 de Junio de 2022, de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/260/342>
- Villegas, M., & Matute, J. (Enero-marzo de 2022). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del área de contabilidad de la empresa Fish*

Ecuador. Tesis de titulación, Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 03 de Junio de 2022, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/60429/1/INCIDENCIA%20DEL%20C LIMA%20ORGANIZACIONAL.pdf>

ANEXOS
ANEXO N°01 – CUESTIONARIO

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

I. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

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

ITEM	5	4	3	2	1
CLIMA ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN: AUTORREALIZACIÓN					
1. La municipalidad le brinda capacitaciones al personal.					
2. La municipalidad brinda posibilidades de ascensos o aumento de sueldos.					

3. La municipalidad se preocupa por el desarrollo personal de su personal.					
DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO LABORAL					
4. Se siente comprometido con la institución.					
5. Toma decisiones importantes para la institución.					
6. Las evaluaciones que realiza la municipalidad al trabajo, tienen un correcto proceso.					
DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN					
7. La municipalidad gestiona de manera correcta el control a sus trabajadores.					
8. La municipalidad gestiona de manera correcta la orientación a sus trabajadores.					
DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES					
9. Siente que tiene beneficios (de cualquier tipo) por trabajar en la municipalidad.					
10. La municipalidad ofrece incentivos a sus trabajadores.					
11. La municipalidad motiva a sus trabajadores.					
DESEMPEÑO LABORAL					
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS EN SUS FUNCIONES					
12. Mantiene un buen rendimiento en las funciones que realiza.					
13. Desempeña sus funciones buscando la excelencia.					
14. Conoce a detalle cada proceso a realizar en el cargo que desempeña.					
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO POR LAS CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA					
15. Analiza cada situación, que se da en su ambiente laboral, antes de actuar.					
16. Trabaja demostrando su capacidad de realización (está referida al impulso por vencer desafíos, avanzar y crecer, al esfuerzo por alcanzar el triunfo, metas y ser útiles a otros).					
17. Mantiene una actitud proactiva a favor de la municipalidad.					

ANEXO N°02 – DATOS GENERALES

Tabla

Característica de la muestra

		f	%
Género	Masculino	48	70.6%
	Femenino	20	29.4%
Edad	Entre 18 años a 24 años	19	28.8%
	Entre 25 años a 31 años.	15	22.7%
	Entre 32 años a 45 años	16	24.2%
	Más de 45 años	16	24.2%

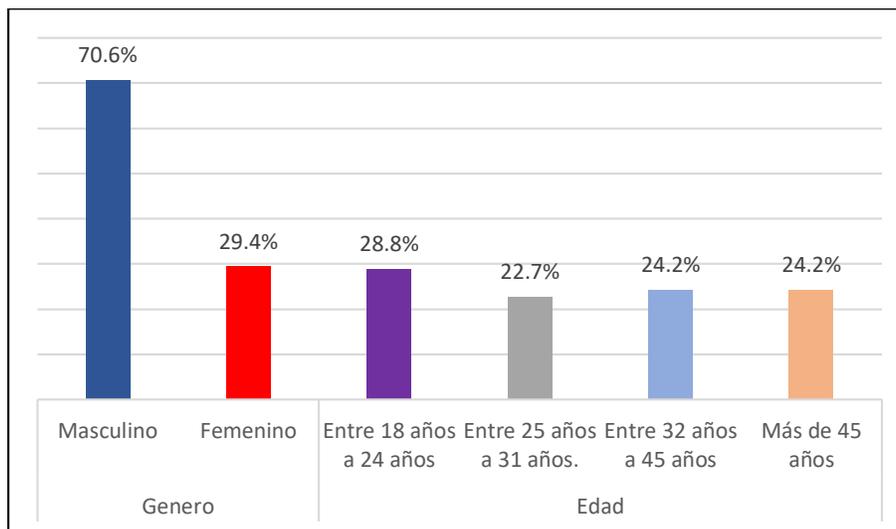


Figura. Características de la muestra.

Se muestra en la Tabla que el 70.6% es del género masculino y el 29.4% es del género femenino. En el caso de la edad el 28.8% está entre 18 a 24 años, el 22.7% indicó tener entre 25 a 31 años, el 24.2% acotaron en tener entre 32 a 45 años y el otro 24.2% indicaron tener más de 45 años.

ANEXO N°03 - ALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.710
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	413.582
	gl	55
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
p1	1.000	0.914
p2	1.000	0.845
p3	1.000	0.900
p4	1.000	0.953
p5	1.000	0.834
p6	1.000	0.899
p7	1.000	0.666
p8	1.000	0.627
p9	1.000	0.810
p10	1.000	0.754
p11	1.000	0.913
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

VALIDEZ DEL DESEMPEÑO LABORAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.703
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	137.367
	gl	15
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
p12	1.000	0.776
p13	1.000	0.606
p14	1.000	0.814
p15	1.000	0.798
p16	1.000	0.548
p17	1.000	0.866
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

CONFIABILIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.885	11

CONFIABILIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.817	6

ANEXO N° 04 – DATA DE LA VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	2	1	2	2	1	2	2	5	1	1	1	2	1	2
4	3	1	4	1	3	4	1	4	1	5	4	3	1	4
1	5	2	1	5	5	4	1	3	1	3	1	1	2	1
1	2	5	4	3	5	3	5	3	3	3	1	2	5	4
2	1	2	3	1	2	2	2	5	1	4	2	1	2	3
4	1	1	2	5	4	2	2	5	4	3	4	1	1	2
2	4	1	2	1	5	2	3	5	5	4	2	4	1	2
2	1	2	3	1	2	1	4	3	1	2	2	1	2	3
3	1	5	1	3	3	2	3	1	2	1	3	1	1	1
3	3	3	4	3	2	2	2	5	4	4	3	3	3	4
5	2	3	1	3	3	4	2	2	2	1	5	2	3	1
3	1	1	3	4	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3
3	2	5	3	5	2	2	3	5	2	5	3	2	1	3
4	1	4	4	1	3	2	2	5	4	4	4	1	1	4
1	1	3	1	4	2	1	3	1	2	3	1	1	3	1
1	1	2	1	4	2	1	2	1	1	2	1	1	2	5
3	5	3	3	4	2	5	3	3	5	3	3	5	3	3
1	5	2	1	1	2	4	2	2	1	2	1	5	2	1
1	1	2	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1
3	1	5	3	1	1	2	2	5	1	1	3	1	5	3
2	2	3	2	5	4	2	3	2	2	3	2	2	3	5
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5
1	3	3	1	5	5	3	3	1	3	3	1	3	3	1
2	3	5	2	4	3	2	2	5	3	5	2	3	5	2
2	5	5	2	4	3	4	5	3	5	5	2	5	5	2
4	3	5	4	5	4	4	5	3	3	5	4	3	5	4
3	3	5	3	4	4	3	5	3	3	5	3	3	5	3
4	5	2	4	3	3	5	2	4	5	2	4	5	2	4
4	5	3	4	5	2	4	5	3	5	3	4	5	3	4
4	3	5	4	5	4	4	5	3	3	5	4	3	5	4
5	1	2	5	4	3	4	2	2	1	2	5	1	2	5
5	1	3	5	4	4	2	2	5	1	3	5	1	3	5
4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4
1	5	3	1	2	2	2	2	5	5	3	1	5	3	1
2	2	4	2	3	3	4	2	2	2	4	2	2	4	2
5	4	3	5	3	5	4	5	3	4	3	5	1	5	5
3	3	4	3	4	3	2	3	5	3	4	3	3	4	3
1	4	2	1	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1
1	5	3	1	2	2	2	2	5	5	3	1	5	3	1

ANEXO N° 07 – BASE DE DATOS CUANTITATIVOS

Género	Edad	CLIMA ORGANIZACIONAL	AUTORREALIZACIÓN	p1	p2	p3	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	p4	p5	p6	SUPERVISIÓN	p7	p8	CONDICIONES LABORALES	p9	p10	p11
1	3	26	8	1	4	3	5	2	1	2	4	2	2	9	2	2	5
1	4	35	10	1	5	4	8	3	1	4	8	5	3	9	4	1	4
2	4	35	9	5	3	1	8	5	2	1	10	5	5	8	4	1	3
2	3	35	7	3	3	1	11	2	5	4	6	1	5	11	3	5	3
2	4	27	7	1	4	2	6	1	2	3	5	3	2	9	2	2	5
2	4	30	11	4	3	4	4	1	1	2	6	2	4	9	2	2	5
2	3	35	11	5	4	2	7	4	1	2	7	2	5	10	2	3	5
2	4	26	8	4	2	2	6	1	2	3	4	2	2	8	1	4	3
2	4	23	6	2	1	3	7	1	5	1	4	1	3	6	2	3	1
2	4	35	11	4	4	3	10	3	3	4	5	3	2	9	2	2	5
2	4	28	8	2	1	5	6	2	3	1	6	3	3	8	4	2	2
2	4	21	5	1	1	3	5	1	1	3	6	4	2	5	1	1	3
2	4	36	10	2	5	3	10	2	5	3	6	4	2	10	2	3	5
2	4	31	9	1	4	4	9	1	4	4	4	1	3	9	2	2	5
2	1	21	5	1	3	1	5	1	3	1	6	4	2	5	1	3	1
2	1	18	4	1	2	1	4	1	2	1	6	4	2	4	1	2	1
2	1	39	11	5	3	3	11	5	3	3	6	4	2	11	5	3	3
2		27	8	5	2	1	8	5	2	1	3	1	2	8	4	2	2
2	4	17	4	1	2	1	4	1	2	1	5	3	2	4	1	2	1
2	4	29	9	1	5	3	9	1	5	3	2	1	1	9	2	2	5
2	4	30	7	2	3	2	7	2	3	2	9	5	4	7	2	3	2
1	4	42	12	4	4	4	12	4	4	4	6	3	3	12	4	4	4
1	4	31	7	3	3	1	7	3	3	1	10	5	5	7	3	3	1
1	3	36	10	3	5	2	10	3	5	2	7	4	3	9	2	2	5
1	3	43	12	5	5	2	12	5	5	2	7	4	3	12	4	5	3
1	3	45	12	3	5	4	12	3	5	4	9	5	4	12	4	5	3
1	3	41	11	3	5	3	11	3	5	3	8	4	4	11	3	5	3
2	3	39	11	5	2	4	11	5	2	4	6	3	3	11	5	2	4
1	3	43	12	5	3	4	12	5	3	4	7	5	2	12	4	5	3
1	3	45	12	3	5	4	12	3	5	4	9	5	4	12	4	5	3
1	3	31	8	1	2	5	8	1	2	5	7	4	3	8	4	2	2
1	3	35	9	1	3	5	9	1	3	5	8	4	4	9	2	2	5
1		32	9	4	1	4	9	4	1	4	5	1	4	9	4	1	4
1	2	31	9	5	3	1	9	5	3	1	4	2	2	9	2	2	5
1	3	30	8	2	4	2	8	2	4	2	6	3	3	8	4	2	2
1	3	44	12	4	3	5	12	4	3	5	8	3	5	12	4	5	3
1	2	37	10	3	4	3	10	3	4	3	7	4	3	10	2	3	5
1	3	24	7	4	2	1	7	4	2	1	3	2	1	7	4	2	1
1	1	31	9	5	3	1	9	5	3	1	4	2	2	9	2	2	5
1	3	11	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1
1	1	30	8	2	2	4	8	2	2	4	6	2	4	8	4	2	2
1	1	15	4	1	1	2	4	1	1	2	3	1	2	4	1	1	2
1	1	33	9	3	4	2	9	3	4	2	6	4	2	9	2	2	5
1	1	29	8	3	4	1	8	3	4	1	5	3	2	8	4	2	2
1	1	34	9	2	4	3	9	2	4	3	7	4	3	9	2	2	5
1	1	22	6	2	2	2	6	2	2	2	4	2	2	6	2	2	2
1	1	42	11	3	5	3	11	3	5	3	8	5	3	12	4	5	3
1	1	11	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1
1	1	19	5	1	1	3	5	1	1	3	4	1	3	5	1	1	3

1	1	44	12	4	4	4	12	4	4	4	8	4	4	12	4	5	3
1	1	43	11	1	5	5	11	1	5	5	10	5	5	11	1	5	5
1	1	36	10	4	2	4	10	4	2	4	6	2	4	10	2	3	5
1	1	39	11	5	4	2	11	5	4	2	6	4	2	11	5	4	2
1	1	35	10	4	1	5	10	4	1	5	6	1	5	9	2	2	5
1	1	35	10	5	4	1	10	5	4	1	5	3	2	10	2	3	5
1	2	43	12	5	2	5	12	5	2	5	7	2	5	12	4	5	3
1	2	29	8	3	1	4	8	3	1	4	5	1	4	8	3	1	4
1	2	23	6	1	3	2	6	1	3	2	5	3	2	6	1	3	2
1	2	14	4	2	1	1	4	2	1	1	2	1	1	4	2	1	1
1	2	23	6	1	1	4	6	1	1	4	5	3	2	6	1	1	4
1	2	20	6	4	1	1	6	4	1	1	2	1	1	6	4	1	1
1	2	37	9	1	4	4	9	1	4	4	10	5	5	9	2	2	5
1	2	38	10	2	4	4	10	2	4	4	8	4	4	10	2	3	5
1	2	35	10	5	3	2	10	5	3	2	5	3	2	10	2	3	5
1	2	23	6	1	2	3	6	1	2	3	5	2	3	6	1	2	3
1	2	35	10	5	1	4	10	5	1	4	5	1	4	10	2	3	5
1	2	45	12	3	4	5	12	3	4	5	9	4	5	12	4	5	3
1	2	26	7	2	1	4	7	2	1	4	5	1	4	7	2	1	4

DESEMPEÑO LABORAL	DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS EN SUS FUNCIONES	p12	p13	p14	DESEMPEÑO POR LAS CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA	p15	p16	p17
14	9	3	4	2	5	1	3	1
20	9	4	1	4	11	3	5	3
22	8	4	1	3	14	4	5	5
22	11	3	5	3	11	5	1	5
18	9	1	5	3	9	4	1	4
20	9	5	2	2	11	5	2	4
18	10	5	3	2	8	1	2	5
15	8	1	4	3	7	3	2	2
13	6	2	3	1	7	3	1	3
17	8	2	1	5	9	4	2	3
15	8	1	5	2	7	1	3	3
16	5	1	1	3	11	5	1	5
21	10	2	5	3	11	5	3	3
14	9	1	4	4	5	1	1	3
15	5	1	3	1	10	4	5	1
15	4	1	2	1	11	5	1	5
21	11	5	3	3	10	4	5	1
15	8	5	2	1	7	4	1	2
13	4	1	2	1	9	4	4	1
16	9	1	5	3	7	5	1	1
17	7	2	3	2	10	1	5	4
21	12	4	4	4	9	3	4	2
20	7	3	3	1	13	3	5	5
20	10	3	5	2	10	3	5	2
24	12	5	5	2	12	5	5	2
24	12	3	5	4	12	3	5	4
22	11	3	5	3	11	3	5	3
22	11	5	2	4	11	5	2	4
24	12	5	3	4	12	5	3	4
24	12	3	5	4	12	3	5	4
16	8	1	2	5	8	1	2	5
18	9	1	3	5	9	1	3	5
18	9	4	1	4	9	4	1	4
18	9	5	3	1	9	5	3	1

16	8	2	4	2	8	2	4	2
24	12	4	3	5	12	4	3	5
20	10	3	4	3	10	3	4	3
14	7	4	2	1	7	4	2	1
18	9	5	3	1	9	5	3	1
6	3	1	1	1	3	1	1	1
16	8	2	2	4	8	2	2	4
8	4	1	1	2	4	1	1	2
18	9	3	4	2	9	3	4	2
16	8	3	4	1	8	3	4	1
18	9	2	4	3	9	2	4	3
12	6	2	2	2	6	2	2	2
22	11	3	5	3	11	3	5	3
6	3	1	1	1	3	1	1	1
10	5	1	1	3	5	1	1	3
24	12	4	4	4	12	4	4	4
22	11	1	5	5	11	1	5	5
20	10	4	2	4	10	4	2	4
22	11	5	4	2	11	5	4	2
20	10	4	1	5	10	4	1	5
20	10	5	4	1	10	5	4	1
24	12	5	2	5	12	5	2	5
16	8	3	1	4	8	3	1	4
12	6	1	3	2	6	1	3	2
8	4	2	1	1	4	2	1	1
12	6	1	1	4	6	1	1	4
12	6	4	1	1	6	4	1	1
18	9	1	4	4	9	1	4	4
20	10	2	4	4	10	2	4	4
20	10	5	3	2	10	5	3	2
12	6	1	2	3	6	1	2	3
20	10	5	1	4	10	5	1	4
24	12	3	4	5	12	3	4	5
14	7	2	1	4	7	2	1	4

Dra. FLOR DE MARIA LIOO JORDAN
ASESOR

Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA
PRESIDENTE

Dr. FELIX GIL CARO SOTO
SECRETARIO

M(a). GLENY AMELIA CHING CAMPOS
VOCAL