

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS**

**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**



TESIS

“Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Churcampa - Huancavelica, 2021”

PRESENTADO POR:

Bach.OLIMPIA ROSALINA, PEREZ VIVANCO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

ASESOR:

MG. URIBE TAPAHUASCO, JUAN JOSE

ORCID: 0000-0003-2452-1524

DNI: 28237618

LIMA - PERÚ

2023

INFORME DE SIMILITUD



UPCI

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA

INFORME DE SIMILITUD

N°050-2023-UPCI-FCEYN-REHO-T

A : **MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR**
Decano (e) de la Facultad de Ciencias Empresariales

DE : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**
Docente Operador del Programa Turnitin

ASUNTO : Informe de evaluación de Similitud de Tesis;
BACHILLER PEREZ VIVANCO, OLIMPIA ROSALINA

FECHA : Lima, 10 de agosto de 2023.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático **Turnitin** (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado la Tesis titulada: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHURCAMPÁ - HUACAVELICA, 2021**", presentado por la bachiller **PEREZ VIVANCO, OLIMPIA ROSALINA**
2. Los resultados de la evaluación concluyen que la Tesis en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 9 %** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, la bachiller en mención **PUEDA CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.
Atentamente,


.....
MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR
Universidad Peruana de Ciencias e Informática
Docente Operador del Programa Turnitin

Adjunto:

- *Recibo digital turnitin
- *Resultado de similitud

DEDICATORIA

Esta tesis dedico a mis hijos y mi familia, quienes son el motor y motivo para mi superación personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

A esta casa de estudios superior, institución donde me formé profesionalmente y que me sirvió de guía en mi camino como cimiento fundamental en el crecimiento y madurez personal y la que pudo enfrentar diversos obstáculos.

A mis compañeros de estudio y demás docentes por su contribución intelectual, su inversión de tiempo y entusiasmo permitieron conducir el proyecto, agradecer desde ya a cada uno de ellos el apoyo infinito brindado.

A la entidad, por darme las facilidades de realizar el desarrollo de la investigación, a los colegas de trabajo que contribuyeron y colaboraron con su tiempo para que se realice diversos trayectos de la tesis.

INDICE

INFORME DE SIMILITUD.....	2
DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO	4
INDICE.....	5
INDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	8
ABSTRAC	9
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1 Realidad problemática.....	10
1.2 Planteamiento del problema	13
1.2.1 Problema principal	13
1.2.2 Problemas Específicos	13
1.3 Hipótesis de la investigación	13
1.3.1 Hipótesis General	13
1.3.2 Hipótesis Específicas.....	14
1.4 Objetivos de la investigación.....	14
1.4.1 Objetivo General	14
1.4.2 Objetivos Específicos:.....	14
1.5 Variables, dimensiones e indicadores.	14
1.5.1 Variable dependiente.....	14
1.5.2 Variable independiente	15
1.6 Justificación del estudio	16
1.6.1 Justificación Teórica	16
1.6.2. Justificación Metodológica.	17
1.6.3 Justificación Práctica.....	17
1.7 Trabajos predios	17
1.8 Teorías relacionadas al tema.....	19

1.8.1 Clima Organizacional:	19
1.8.2 Desempeño Laboral:	24
1.9 Definición de términos básicos	29
II. MÉTODO	32
2.1 Tipo y diseño de investigación	32
2.2 Población, muestra y muestreo	34
2.2.1 Población y muestra:	34
2.2.2 Muestreo:	35
2.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	35
2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos	36
2.5 Método de análisis de datos	37
2.6 Aspectos éticos	37
III. RESULTADOS	38
3.1 Resultados descriptivos	38
3.2 Contrastación de las hipótesis	48
IV. DISCUSIÓN	53
V. CONCLUSIONES	54
VI. RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS	56
ANEXOS	64
Anexo 1. Matriz de consistencia	65
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	67
Anexo 3. Base de datos	69
Anexo 4. Evidencia de similitud digital	75
Anexo 5: Autorización de publicación en repositorio	76

INDICE DE TABLAS

Tabla1. Dimensiones e indicadores.....	14
Tabla2. Dimensiones e indicadores.....	15
Tabla3. Cantidad de personal que labora	34
Tabla4. Muestra de estudio	35
Tabla5. Validez según juicio de expertos	36
Tabla6. Variables y dimensiones	38
Tabla7. Resultados obtenidos.....	39
Tabla8. Resultados obtenidos.....	40
Tabla9. Resultados obtenidos.....	41
Tabla10. Resultados obtenidos.....	42
Tabla11. Resultados obtenidos.....	43
Tabla12. Resultados obtenidos.....	44
Tabla13. Resultados obtenidos.....	45
Tabla14. Resultados obtenidos.....	46
Tabla15. Normalidad de las categorías	47
Tabla16. Prueba de Spearman.....	49
Tabla17. Según la Prueba de Spearman.....	50
Tabla18. La Prueba de Spearman según la encuesta realizado.....	51
Tabla19. Prueba de Spearman según personal encuestado.	52

RESUMEN

La tesis planteó determinar cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2021. Para cumplir este propósito, se realizó un estudio descriptivo - correlacional; integrada de 100 trabajadores jerárquicos y funcionarios de la institución, la técnica de análisis se desarrolló con el estadígrafo SPSS 21. Su principal conclusión según el coeficiente ($r = 0.34$), del cual se sintetiza que a mejores climas le corresponde mejores rendimientos.

Palabras claves: clima organizacional y desempeño laboral.

ABSTRAC

The thesis aimed to determine how the organizational climate is related to work performance in administrative workers of the Provincial Municipality of Churcampa, 2021. To fulfill this purpose, a descriptive - correlational study was carried out; composed of 100 hierarchical workers and officials of the institution, the analysis technique was developed with the SPSS 21 statistician. Its main conclusion according to the coefficient ($r = 0.34$), which summarizes that better climates correspond to better performances.

Keywords: organizational climate and job performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

El escenario global, turbulento y de constantes cambios, el clima organizacional ha adquirido una sustancial relevancia, al ser más dinámico y de fuerte competencia, por lo que los aspectos y logros de un ambiente laboral adecuado se transforman en aspectos diferenciales que conducen a una entidad a mantener una diferenciación frente a sus pares en la industria. Estos parámetros pueden ser constatados en el entorno organizacional, es así que, en los últimos años en las entidades públicas y privadas se vienen aplicando un conjunto integral de tácticas para lograr ambientes positivos que haga posible a los colaboradores a impulsar su crecimiento de sus capacidades y habilidades, la conlleva a cumplir los fines planteados por las entidades.

Recientemente la gerencia y/o jefes de línea vienen manifestando que el ambiente laboral ha adquirido relevancia de modo que contribuye y orienta el cumplimiento de fines institucionales. Si bien antes era visto como poco importante y muchas veces puesta en segundo plano, hoy ello se ha revertido. Con frecuencia se ha observado que la gestión de personal se limitó al manejo de planillas y las negociaciones colectivas de trabajo. Aunque aún se observa a entidades conducirse bajo estos enfoques, lo cierto es que en los últimos años se ha revertido esa perspectiva, la que provocó el destino de las empresas.

Las diferentes entidades resultan improductivas al no generar ambientes de trabajo adecuados, lo que es peor no impulsan el involucramiento de personal de forma equitativa, aun cuando gente nueva ingresa con perspectivas y propuestas nuevas, termina desvaneciéndose al percibir climas de trabajo negativos y truncando el desarrollo personal.

Un clima organizacional en las empresas y las organizaciones es un aspecto determinante para la productividad, porque incide en el adecuado funcionamiento de las operaciones y el bienestar de los miembros de la entidad.

En nuestro entorno, las instituciones públicas muestran poco interés por como llevan a cabo sus tareas y actividades, provocando deficiencias, sumado a ello muy pocas veces se valoran las expresiones de sus colaboradores generando así climas inadecuados, la que posteriormente traen bajos niveles de desempeño, y si contrario a ello se actuara se vería una mayor productividad.

Los municipios son organismos públicos que poseen una finalidad, en la cual todos los miembros llevan a cabo actividades articuladas para colaborar al logro de la misión. Se observa que estos organismos no destinan recursos y mucho menos son capaces de valorar

las percepciones que tienen y al continuar con prácticas desactualizadas en la gestión privada y pública, bloquean los sentimientos y emociones de los trabajadores fomentando desconfianza, el que refleja climas tensos y al no mostrar mejorías se deslumbran una variedad de falencias, como, escasas en la comunicación interpersonal, un inadecuado liderazgo y producto de ello se visualiza el débil cumplimiento de fines propuestos por la entidad. Así se puede observar que el ambiente de trabajo se transforma en un impedimento para tener rendimientos positivos.

De acuerdo el diario “El Peruano” en una publicación del año 2018, más del 80% especula que el entorno laboral es trascendental para buen rendimiento. Además, el capital intelectual constituye el recurso más relevante en todo tipo de empresa, por lo que es necesario emplear climas laborales positivos, de lo contrario afectará hasta en una quinta parte de la productividad.

Referente al clima organizacional en Churcampa encontramos que el clima de trabajo no es el ideal y suficiente. Esto significa que existen algunos factores que pueden proporcionar un clima positivo, pero estos factores tienen restricciones y no promueven un buen desarrollo de los empleados. Algunas de las pruebas encontradas incluyeron: el entorno laboral y la estructura institucional no eran ideales; las oficinas no estaban suficientemente divididas y tuvieron que dividirse y distribuirse entre los locales, los bienes logísticos no se entregaron a tiempo sin el presupuesto financiero necesario; la programación de decisiones dentro del ámbito de trabajo es restringida, ya que la toma de decisiones está centralizada y la independencia de decisiones está influenciada por los superiores y/o gerentes directos; la comunicación del personal es insuficiente y no se tienen en cuenta los sentimientos del personal; una alta tasa de rotación hará que las personas se

sientan incómodas porque carecen de relaciones, administran mal sus funciones y no logran sus objetivos.

La eficiencia, utilidad y productividad de los empleados de la ciudad no son uniformes debido a la falta de capacitación y recursos, así como a la ausencia de materiales y equipos técnicos adecuados, las perspectivas esperadas no se pueden realizar al 100% debido a limitaciones. Estos factores en los empleados de las instituciones públicas no son óptimos, debido a que los diversos factores mencionados y las acciones identificadas reflejan su desempeño y gestión organizacional, los cuales no reflejan su desempeño y gestión organizacional adecuado.

1.2 Planteamiento del problema

1.2.1 Problema principal

¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2021?

1.2.2 Problemas Específicos

- a. ¿Cómo se relaciona la comunicación con el desempeño laboral?
- b. ¿Cómo se relaciona las condiciones laborales con el desempeño laboral?
- c. ¿Cómo se relaciona las actitudes y valores en el desempeño?

1.3 Hipótesis de la investigación

1.3.1 Hipótesis General

El clima organizacional se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2021.

1.3.2 Hipótesis Específicas

- a. La comunicación se relaciona positivamente con el desempeño laboral.
- b. Las condiciones laborales se relacionan positivamente con el desempeño laboral.
- c. Las actitudes y valores se relacionan positivamente en el desempeño laboral.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo General

Determinar cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2021.

1.4.2 Objetivos Específicos:

- a. Conocer cómo se relaciona la comunicación con el desempeño laboral.
- b. Conocer cómo se relaciona las condiciones laborales con el desempeño laboral.
- c. Conocer cómo se relaciona las actitudes y valores en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Churcampa – Huancavelica, 2021.

1.5 Variables, dimensiones e indicadores.

1.5.1 Variable dependiente

Tabla 1.
Dimensiones e indicadores

Variable I	Dimensiones	Indicadores
Clima Organizacional	Comunicación	Relación Inter social Enlace comunicacional Comprensión de información. Los saberes y habilidades del colaborador

Condición Laboral	Tecnología Infraestructura y herramientas laborales Zona de trabajo Retribución, salarial equitativa -Jefes inmediatos y trabajadores en la misma línea
Actitudes y valores	Promueve y tiene iniciativa Se vincula a las labores cotidianas Identificación institucional Muestra fraternidad y cordialidad Practica un trato cortés y sociable con sus compañeros. Muestra una relación de contribución con sus colegas

1.5.2 Variable independiente

Desempeño laboral

Tabla2.

Dimensiones e indicadores

Variable II	Dimensiones	Indicadores
Desempeño Laboral	Productividad laboral	Capacidad del personal. Aptitud del personal. Rentabilidad y productividad del personal Cumplir con las metas y objetivos del personal.
	Eficacia	Apreciación de los estándares de calidad Propósitos alcanzados Realización de las actividades designadas Discernimiento del ambiente de trabajo
	Eficiencia	Compromiso del trabajador. Grado de aprendizaje alcanzados. Habilidad y contribución en el trabajo. Valor de adecuación en la empresa.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICA
V.I CLIMA ORGANIZACIONAL	El entorno físico en el que trabajan los empleados de una organización. Esto influye en su rendimiento, teniendo un impacto profundo en la motivación, las actitudes y la satisfacción de los trabajadores a nivel individual.	El clima organizacional va a ser medido con las dimensiones de comunicación interpersonal, condición laboral y actitudes y valores.	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Relación Inter social - Enlace comunicación - Comprensión de información. - Los saberes y habilidades del colaborador - Tecnología 	Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario
			Condición Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Infraestructura y herramientas laborales - Zona de trabajo - Retribución, salarial equitativa - Jefes inmediatos y trabajadores en la misma línea - Promueve y tiene iniciativa - Se vincula a las labores cotidianas 	
V.2 DESEMPEÑO LABORAL	Trata de cómo es el rendimiento y de cómo incide en el trabajo de una entidad, tanto de manera positiva como negativa, coordinando con el modo de comportamiento del trabajador en su puesto.	El desempeño laboral va a ser medido mediante una evaluación de desempeño con las dimensiones de productividad laboral, eficacia y eficiencia.	Actitudes y Valores	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación institucional - Muestra fraternidad y cordialidad - Practica un trato cortés y sociable con sus compañeros. - Muestra una relación de contribución con sus compañeros - Capacidad del personal. 	Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario
			Productividad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Aptitud del personal. - Rentabilidad y productividad del personal - Cumplir con los fines definidos. - Apreciación de los grados de calidad 	
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Propósitos alcanzados - Realización de las actividades designadas - Discernimiento del ambiente de trabajo - Compromiso del trabajador. 	
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de aprendizaje alcanzados. - Habilidad y contribución en el trabajo. - Valor de adecuación en la empresa. 	

1.6 Justificación del estudio

El propósito es identificar problemas derivados de un clima inadecuado, producidas por deficiencias en la comunicación, las condiciones de trabajo, los valores y actitudes, ya que ello incide en la productividad y desarrollo. Si la sociedad quiere mejoras del ambiente, necesita contar con las personas adecuadas, con la imagen adecuada, competentes para los puestos y roles. Asimismo, los buenos esfuerzos tienen contribución en los fines institucionales y realizar las actividades especificadas.

Se justifica para precisar los problemas que provoca un clima deficiente generado por la comunicación, condición laboral y los valores y actitudes, ya que al trabajador en su puesto de trabajo con climas favorables aumenta sustancialmente su rendimiento.

La investigación realizada tiene un desarrollo teórico, porque favorece a las empresas optimizar su desempeño para que la organización alcance sus objetivos. Por otro lado, un trabajo eficaz significa que la actividad gerencial no sólo se refleja en el gasto de los presupuestos, sino además en el trabajo que se realiza bajo su jurisdicción, lo que beneficia la calidad de vida.

1.6.1 Justificación Teórica

Se determina a través de la búsqueda de teorías su evidencia relación en el tema, por el cual, su adecuada sistematización contribuirá en proponer acciones integrales para coadyuvar en la resolución de problemas posteriores.

1.6.2. Justificación Metodológica.

Nos permitirá comprender la asociación entre las categorías, lo que requiere la implementación de una metodología sustentada en el uso de dos herramientas como referentes.

1.6.3 Justificación Práctica.

Ofrecerá soluciones mediante las cuales las organizaciones puedan proporcionar información objetiva y veraz a instituciones, profesionales y, lo trascendente, a personas involucradas en la gestión, que deberán ser cuidadosamente analizadas y monitoreadas y verdaderamente sometidas a una evaluación consistente de la información proporcionada. Resultados obtenidos.

1.7 Trabajos predios

A nivel Internacional:

(Castellón, 2017) en su trabajo académico, requirieron emplear el enfoque mixto de tipo descriptivo - explicativo. Se consideró 59 trabajadores y funcionarios, valiéndose de técnicas e instrumentos. La evidencia principal establece una asociación directa entre las categorías.

(Cruz, 2018) en su trabajo académico, requirieron emplear el tipo empírico, cuantitativo y transversal. Se consideró para el universo el censo, integrada por 100 empleados, valiéndose de dos instrumentos de medición. El proceso inferencial fue mediante r de Pearson. La evidencia principal establece ($r = .569$, $p = .000$).

A nivel Nacional:

(ESPINOZA, 2021) en su trabajo académico, requirieron emplear el tipo descriptiva correlacional, diseño de corte transversal de enfoque cuantitativo. Se consideró para el universo a 130 trabajadores. El proceso inferencial fue mediante el Rho de Spearman. La evidencia principal establece que existe una correlación positiva de 0,426.

(Rojas, 2019) en su trabajo académico, requirieron emplear el tipo correlacional. Se consideró para el universo a 83 colaboradores y el instrumento fue tomada y adaptada de trabajos previos. El proceso inferencial fue mediante el Rho de Spearman. La evidencia principal establece un $r = 0,515$.

(QUISPE, 2018) en su trabajo académico, requirieron emplear el diseño descriptivo correlacional. Se consideró para el universo a 46 servidores y la técnica fue la encuesta. El proceso inferencial fue a través de correlación de Pearson ($r = 0,502$).

(Pineda, 2019) en su trabajo académico, requirieron emplear una investigación cuantitativa, descriptivo correlacional. Se consideró para el universo a 25 y la técnica fue la encuesta. El proceso inferencial fue a través de Rho de Spearman $\rho=0,616$ con $p=0,001$.

A nivel Regional:

(OLARTE, 2018) en su trabajo académico, requirieron emplear el método científico, analítico y sintético. Se consideró para el universo a 101 trabajadores administrativos y se aplicó el cuestionario. La evidencia principal fue que existe relación.

1.8 Teorías relacionadas al tema

1.8.1 Clima Organizacional:

Según (Chiavenato., 2009) “Puede describirse como una cualidad o característica del lugar de trabajo que sienten o perciben los integrantes de una entidad y que provoca un efecto directo en la actitud del capital humano, así como en el sistema de valores, actitudes y normas sociales”.

Según (Aguirre, 2012) “El entorno en el que trabaja un individuo resulta vital para las entidades que buscan mejorías continuas en el entorno de una institución o empresa para lograr un incremento de la productividad, sin descuidar al recurso humano”.

(Martinez, 2012) “confirma que el buen desempeño y rentabilidad de una organización es porque los empleados motivados sentirán una conexión con la filosofía de trabajo, logrando las metas. La percepción que tiene un trabajador de los espacios físicos, así como el tamaño, la arquitectura, el estilo de gestión y los vínculos con departamentos de superior o mismo nivel, contribuyen al clima del lugar de trabajo”.

(Gaspar, 2011) “sugiere que implica la fusión de varios elementos, entre ellos liderazgo, comunicación, creencias, etc. Además, se refiere a un conjunto de estándares, creencias y diversidades de actuar que abarcan las actitudes y conductas que definen las interacciones diarias de los empleados con la organización. La correcta comunicación irá de la mano del clima organizacional, lo que permitirá vínculos sostenidos en la entidad, fortaleciendo el objetivo de incrementar la satisfacción de los empleados en sus que haceres y el nivel de esas relaciones”.

(Alles, 2007) concluye que “los vínculos contraídos entre los empleados y la entidad, por lo que la presencia de una cultura organizacional es crucial en diversas esferas para el cumplimiento de fines institucionales. En una cultura organizacional existe un adecuado compartir de mensajes y valoración por parte de los empleadores para sus empleados, quienes son reconocidos por sus logros individuales y provistos de un lugar de trabajo cómodo y herramientas adecuadas.”.

De acuerdo con (Blanco, 2007) “está relacionado con el desarrollo del individuo en su campo profesional donde sea capaz de crecer personalmente, dependiendo de las características del entorno de trabajo , donde cada personal al interior se sienta cómodo consigo mismo y con sus pares y en entornos y climas respetables”.

1. Importancia del Clima Organizacional:

Para (Vasquez, 2001) por tres razones, un administrador debe poder evaluar y valorar el clima de su organización:

- Considerar cómo los conflictos actuales, como el estrés y la insatisfacción, afectan el surgimiento de actitudes negativas hacia el negocio u organización.
- Demostrar al jefe los elementos clave de la gestión del proceso de inicio y mantenimiento de un cambio.
- Anticipar a una situación anómala que pueda surgir, y continuar con el desarrollo de su organización.

2. Características del Clima Organizacional:

Según (Soriano Quispe, 2014), como características fundamentales del clima organizacional, describe los siguientes:

- Está alrededor, pero es diferente a las valoraciones del profesional.
- Está situado dentro de una instalación.
- Se logra utilizando una variedad de métodos.

En tanto (Rodríguez, 2001) manifiesta:

- Las empresas mantienen determinados niveles de equilibrio en el lugar de trabajo a pesar de variaciones escalonadas que son permanentes y estables.
- El ambiente en el lugar de trabajo está asociada a la conducta de quienes laboran.
- El ambiente del lugar de trabajo incide en el compromiso y el sentido de pertenencia de los empleados.
- Las practicas conductuales y actitudinales personales están influenciados por el ambiente laboral organizacional, que varía entre los trabajadores.
- Las distintas variables estructurales se ven impactadas por el ambiente, que a su vez puede tener un impacto en dichas variables.
- En el lugar de trabajo, cuestiones como la rotación, el ausentismo y los problemas pueden indicar que existe un mal ambiente de trabajo, lo que significa que los empleados de la empresa pueden sentirse incómodos e infelices.

3. Dimensiones del Clima Organizacional:

Estas cualidades pueden medirse en una compañía y tener un impacto en el aspecto conductual de los empleados. Según (Alcalá, 2011), es crucial comprender los factores clave a evaluar para poder realizar este estudio del clima organizacional: Condiciones laborales, Conflicto y cooperación, etc.

La comunicación. (Barroso P. , 2004) “El acto de comunicación se crea mediante la transmisión de mensajes de una persona (el remitente) a otra (el receptor)”.

Davis, citado por (Chiavenato., 2012) "determina que es el intercambio de información y entendimiento entre dos personas".

(Pintado, 2017) afirma que “para una buena comunicación exitosa posee un nivel alto de asertividad y la confianza es el propósito de la comunicación”, por lo que inevitablemente será necesario que el emisor coordine el envío de la comunicación. Con condiciones laborales adecuadas, el trabajador le permite sentirse cómodo y a gusto en su lugar de trabajo, demostrando un buen desempeño”, cita la universidad (2011).

El clima de la empresa afecta a las distintas variables estructurales, que a su vez pueden afectar a dichas variables. Los problemas en el lugar de trabajo, como el ausentismo, la rotación y los problemas, pueden indicar un ambiente de trabajo desfavorable, lo que podría generar malestar e insatisfacción en el personal de la empresa.(Chiavenato., 2015) Asegura: "Las condiciones ambientales son la ubicación del trabajo y su entorno, que pueden hacerlo agradable, molesto o riesgoso, exigiendo un fuerte grado de adaptación por parte del titular del puesto para mantener el desempeño y la productividad en el ejercicio de su accionar”.

Actitudes y valores.

Es asistencia mutua en la resolución de problemas; esto expresa la conmoción de todo un conglomerado de socios laborales en estricta correspondencia a la determinación de la existencia de funcionamiento y asistencia entre todos los integrantes de la compañía.

4. Funciones del Clima Organizacional:

Según (Morales, 2013) expresa:

- Vinculación
- Adecuación de la planeación
- Alejamiento
- Apoyo
- Conflicto e inconsecuencia

5. Factores que influyen en el clima organizacional:

Según (Mejías, 2019), de acuerdo al estudio, se detalla:

- Ambiente físico
- Ambiente social
- Personales

6. Instrumentos para medir Clima Organizacional:

a. Instrumentos de Likert:

En su criterio y cuyos argumentos descritos evalúan la sensación del ambiente y lo ejemplifica a través de categorías.

Instrumentos de Litwin y Stringer:

Según (Concavales, 2012), estos evalúan la sensación de los empleados de acuerdo a las 09 dimensiones.

7. Tipos de clima organizacional:

Según (Chiavenato, 2014) indica que la tipología se basa en Likert; y se clasifican en

1.8.2 Desempeño Laboral:

(Carrera, 2014) indica que “es productividad porque el colaborador utiliza sus recursos y habilidades para realizar sus tareas de manera efectiva”. En tanto (Carrillo, 2015) “determina si una empresa puede lograr sus objetivos para sus operaciones y empleados. A nivel organizacional, medir el desempeño laboral permite evaluar qué tan bien cada individuo está cumpliendo con sus objetivos estratégicos”.

(Chiavenato., 2012) “establece claramente que el desempeño de los empleados, tal como se ve en sus acciones o comportamientos, resulta trascendental y funciona como mecanismo para cumplir con ciertos fines. Al ser importante, la mejor fortaleza de una organización es su capacidad para producir un trabajo de calidad”.

Según (Sherman, 2014) “Menciona que son estrategias que tiene el trabajador, como técnicas, conocimientos y habilidades, logrando así niveles superiores de rendimiento individual y colectivo, la que resulta además en rendimientos para la entidad”.

Importancia del desempeño laboral:

En expresiones de (Peña, 2018) “saber qué tan bien se desempeña un equipo en el trabajo y qué tan bien trabaja un colaborador es crucial porque permite a las empresas implementar estrategias y mejorar la efectividad”.

(García, 2007) “el accionar, las condiciones de trabajo o la ubicación, la capacidad de determinar si es necesario reciclarse, la capacidad de detectar errores en el puesto y la

capacidad de determinar si existen conflictos laborales que puedan perjudicar a un colaborador en el desempeño del trabajo dependen todos de esta variable”.

Para (Pedraza, 2010) “manifiesta que para avalar la consecución de fines, el rendimiento laboral es crucial para cualquier organización. Beneficia a la organización y contribuye a la satisfacción de los empleados”.

1) Objetivos del desempeño laboral:

Según (Chiavenato., 2014) “el objetivo de evaluar es aumentar la eficacia. También hace un esfuerzo por lograr una serie de objetivos intermedios y que detalla”.

- Adaptación al cargo al trabajador.
- Desarrollo personal.
- Incentivos económicos
- Perfeccionamiento de las relaciones laborales.
- Progreso del trabajador
- Potencial de desarrollo de los empleados
- Compensación a quien tiene logros superiores

2) Característica del desempeño laboral:

Según (Chiavenato., 2010) “muestra que existen diferencias individuales en la organización que posee cada persona, que están conectadas con el trabajo a producir. Estas diferencias también generan otras características, así como los resultados que logra en el trabajo y las metas que se propone”.

3) Factores que influyen en el desempeño laboral:

(Barroso., 2012) “Las instituciones deben trabajar continuamente para hacer el trabajo una actividad valorable para mantener su competitividad y buen desempeño laboral, lo que incluye los siguientes factores”:

- a. La motivación
- b. Adecuación
- c. Determinación de fines
- d. Reconocimientos laborales
- e. El involucramiento
- f. La I y D del personal

En tanto (Concavales., 2014) establece que los factores influyentes son ambientales y psicológicos.

Dimensiones del desempeño laboral:

a. Productividad laboral.

En palabras de (Alessio, 2012) “se relaciona con el consumo efectivo de los recursos orientado a la generación de mercancías de valor”.

(Heizer & Render, 2015) agrega “La productividad resulta de la construcción de productos, así como de los elementos productivos del trabajo, los recursos y el capital”.

(Paz, 2013) define: "El consumo de recursos y la transformación de insumos en productos son estándares de productividad.

b. Eficacia.

Se conceptúa como la optimización de cualquier recurso dispuesto en la entidad (R, 2008).

“Esta efectividad siempre mantendrá vinculación tanto con el cumplimiento de las metas y resultados” (Da, 2008).

Eficiencia.

(Silva, 2010) define: “La eficiencia es el arte de hacer un mejor uso de los recursos disponibles”.

Se refiere a cuántos recursos se utilizan, cuántos se estiman o planifican y cómo se utilizan, convirtiéndose en productos, para realizar las actividades especificadas.

(Castañeda, 2012) señala que, al disponer y consumir insumos de forma racional para cumplir fines, se produce eficiencia. De lo contrario, se utilizan menos recursos, o los mismos, y se logran más objetivos”.

4) Desempeño laboral en instituciones públicas:

Según (Chiang, 2010), refiere que, “El análisis del desempeño en las organizaciones públicas debe tomar en cuenta una visión amplia, conectada con la conducta, el apego a estándares y el cumplimiento de metas personales y organizacionales. El desempeño exitoso en las instituciones públicas debe estar vinculado a facetas gubernamentales, sociales y políticas estatales en lugar de basarse únicamente en factores económicos”.

Según, (Gamarra Pinto, 2014), “afirma que pareciera que las entidades estatales no solo debe limitarse a cumplir factores relacionados con la productividad; más bien, se debe tener en cuenta un promedio de desempeño que tenga en cuenta aspectos regulatorios, sociales y profesionales”.

5) Beneficios de la evaluación de desempeño laboral:

Las ventajas se pueden ver si el trabajador es consciente del potencial que tiene la organización para valorarlo. Esta acción motivará al trabajador a desarrollar bien su trabajo dentro de la organización, permitiendo tomar acciones para incrementar el potencial de sus empleados e identificar lo que necesita perfeccionarse en su área de trabajo.

6) Método de la evaluación de desempeño laboral:

Los métodos de calificación del desempeño tendrán que mantenerse conectados con el puesto y mostrar practicidad y confianza, también debe ser exacta y confiable, solo así se cumplirá con los fines.

(Pernia, 2014) indica que, “si el proceso evaluativo no es relevante para el área, genera vicios de certeza y veracidad, y debe ser práctica cuando sea conducida por los evaluadores y empleados. Por lo tanto, deben tener niveles de medición o estándares”.

(Torres Pacheco, 2015), manifiesta que, “Para realizar la evaluación se debe utilizar el método formal y predeterminado”.

7) Teoría del clima organizacional y su relación con el desempeño

(Azevedo, 2015), expresa que, “Dado que los empleados y directivos no pueden realizar su trabajo en el vacío y son quienes llevan a cabo las propuestas, el clima organizacional es su adaptación y sentido de pertenencia a la organización. Dado que en el trabajo entran en juego muchos factores, como la estructura organizativa, y que el actuar de un empleado está influenciado básicamente por el análisis y la impresión del clima”.

Según estudio realizado por (Jimenez, 2011) “Trata de cómo los integrantes de una entidad captan el entorno de trabajo, el cual puede ser favorable o desfavorable y siendo susceptible de afectarse elementos internos o externos”.

(Alvarado, 2015), manifiesta que, “los empleados que trabajan en un ambiente positivo logran altos grados de rendimiento, lo que ayuda a aumentar su efectividad al utilizar herramientas y recursos para lograr metas predeterminadas”.

1.9 Definición de términos básicos

✓ Clima organizacional:

(Chiavenato., 2010) "es una característica del ambiente en el que interactúa con los trabajadores y establece una asociación con su actuación.

✓ Desempeño laboral.

“Cuando un trabajador desarrolla las tareas necesarias para su puesto dentro de la institución u organización en la que trabaja, demuestra logro profesional” (EcuRed, 2017).

✓ Municipalidad:

Es una institución integrada por un grupo de personas a quienes les corresponde ejercer una gestión y gobernanza para la comunidad.

✓ **Actitud:**

Es un mecanismo procesal que orienta el actuar de alguien particular

Comunicación:

“Mecanismo donde se comparte información que promueve la mejora del desempeño, la inclusión laboral y el crecimiento de relaciones pacíficas” (Thompson, 2010).

✓ **Condiciones laborales:**

Es el abanico de criterios que se asocian a un entorno de trabajo donde se desempeñan funciones.

✓ **Desempeño:**

Según (Riccer, 2014) “desempeño es la tarea que se realiza con eficiencia y responsabilidad una actividad”.

✓ **Competencia:**

Según (Lizarraga, 2016) “Comprende el manejo de herramientas y técnicas orientadas a la realización de acciones concretas”.

✓ **Organización:**

Entidad social en el que participan un abanico de recursos, las cuales se manejan de forma racional para garantizar el cumplimiento de fines. Su composición está dada por su esqueleto organizacional.

✓ **Compromiso Organizacional:**

Representa el acuerdo y/o pacto adoptado entre diferentes partes para cumplir objetivos diversos.

✓ **Motivación laboral:**

(Palma Carrillo, 2010) “El propósito de la motivación en una organización es persuadir a alguien a fin de que pueda llevar a cabo una acción y tenga una plena satisfacción y avance las propias metas del motivador”.

✓ **Eficiencia:**

Capacidad de emplear recursos sin desperdicio. Su optimización conduce a mejoraras en los procesos.

✓ **Eficacia:**

Precisa que es "hacer las cosas correctas", es decir; que las organizaciones alcanzan sus objetivos de acuerdo actividades de trabajo. (Robbins S. , 2010). Se refiere a la obtención de los objetivos determinados.

✓ **Productividad laboral:**

Según (Judge, 2013), “Sucede cuando en el desarrollo funcional se optimiza insumos y cumple con fines previstos. Es fundamental recordar que la productividad requiere de ambos elementos”.

✓ **Cultura Organizacional:**

Según (Schein, 2004) “Es un abanico de formas de actuar de actores dentro de una entidad social, comprende las costumbres, creencias, entre otros”.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

a) Tipo de investigación:

Según (Fernandez, 2014) Tal estudio no da lugar a establecer la causalidad. Por ello, el trabajo académico se enmarca en este tipo.

Según (Ramirez, 2013), manifiesta que, “son trabajos científicos en que parten de la descripción de hechos y se cuantifican para su análisis posterior”.

b. Enfoque:

Por la particularidad del problema es cuantitativa, al respecto (Hernandez Sampieri, 2010) manifiesta que en tal tipo se emplea el proceso inferencial para evaluar las hipótesis planteadas.

La investigación que venimos realizando es cuantitativa la cual nos permitirá estudiar los datos obtenidos y analizaremos detalladamente el resultado de esta investigación.

c. Tipo:

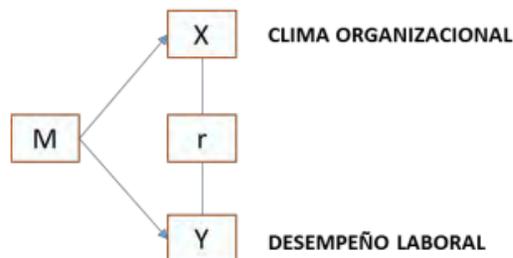
De acuerdo a (Caballero Romero, 2000) “corresponde a la investigación aplicada debido a que da soluciones a problemas prácticos”.

d. Nivel: Descriptivo correlacional:

Según cita (Caballero Romero, 2000) “esta investigación realizada es de tipo descriptivo correlacional, su naturaleza consiste en caracterizar hechos de la realidad y posteriormente pretende evaluar su asociación”. Por ello el trabajo académico se ubica dentro de ella.

e. Diseño de la investigación

Está orientada al carácter transeccional, citando a (Fernandez, 2014) sostiene “que corresponde a estudios en el que se observa, describe y analiza un suceso únicamente y que más bien parten de la descripción de los datos que con antelación fueron recopilados”. Según la expresión:



2.2 Población, muestra y muestreo

2.2.1 Población y muestra:

Población:

Según el autor (Arias, 2006) define población como “Abanico de componentes que muestran particularidades similares a partir del cual se efectúa las inferencias. Estas fueron delimitadas tanto por el problema como los objetivos”.

El estudio y observación se realizará con los trabajadores con un total de 100 elementos. Su composición fue la siguiente:

Tabla3.
Cantidad de personal que labora

Población	Cantidad de trabajadores
Contratados Administrativos de servicios (CAS)	35
Contratados – Locación de servicio	55
Empleados Nombrados	10
Total	100

Muestra:

Según el autor (Moguel, 2005) “Es una sección con representación idéntica al universo de quien se seleccionara para cumplir fines”.

Para desarrollar el estudio se dispuso el instrumento probabilístico, calculadas resultaron 58, cuya composición fue por áreas.

2.2.2 Muestreo:

Según (Lopez, 2004) Esta técnica se utiliza para elegir elementos aleatorios de un conjunto. La determinación fue mediante:

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

$$n = \frac{100 (0.5)^2 (0.95)^2}{(100-1)(0.04)^2 + (0.5)^2 (0.95)^2}$$

$$n = 58.75268537204$$

$$n = 58.753$$

$$n = 58$$

Tabla4.
Muestra de estudio

Población	Cantidad de trabajadores	%
Contratados Administrativos de servicios (CAS)	35	35.00%
Contratados – Locación de servicio	55	55.00%
Empleados Nombrados	10	10.00%
Total	100	100.00%

2.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Técnica:

Según cita (Carrasco, 2013) “Estas técnicas permitirán la extracción y compilación de datos de documentos que sean pertinentes para la indagación y los objetivos de la investigación”.

Instrumentos:

(Carrasco, 2013), indica que: “Para que los investigadores obtengan y registren datos sobre las variables investigadas, deben tener acceso a instrumentos suficientes, precisos, objetivos, con validez y confiabilidad. Los instrumentos son componentes físicos u objetos que pueden recopilar datos sobre el comportamiento y los fenómenos humanos.”

2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos**a. Validez:**

Validez es el grado de confianza que puede adoptarse respecto a la veracidad o falsedad de una determinada investigación.

Tabla5.

Validez según juicio de expertos

Mg. Omar Bullón Solís	Magíster	8 años	Gestión de Organizaciones	UNSCH
-----------------------	----------	--------	---------------------------	-------

Los jurados evaluarán la coherencia, consistencia del instrumento.

b. Confiabilidad

“Mediante el Alpha de Cronbach se establecerá la confiabilidad de los elementos del cuestionario” (Quispe, 2015).

Se utilizará el programa estadístico SPSS 21 para determinar los coeficientes a fin de obtener respuestas de confiabilidad instrumental. En términos conceptuales es una

estadística que demuestra la precisión o consistencia de un hallazgo y resalta su importancia. Del estudio resultó 0,939 y 0.854 de fiabilidad.

2.5 Método de análisis de datos

A nivel descriptivo se utilizó Excel 2013 obteniendo las frecuencias; mientras para el inferencial, se utilizó la prueba de Spearman mediante el programa estadístico SPSS26.

La fiabilidad se tomó en cuenta *Kuder Richardson*.

2.6 Aspectos éticos

El trabajo académico cumple los principios de la casa de estudio y las prácticas universales del campo investigativo.

II. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

La sección describe los hallazgos encontrados producto del procesamiento y análisis de los datos.

Tabla 6.
Variables y dimensiones

VARIABLES	DIMENSIONES
CLIMA ORGANIZACIONAL	Comunicación
	Condición laboral
	Actitud y valores
DESEMPEÑO LABORAL	Productividad laboral
	Eficacia
	Eficiencia

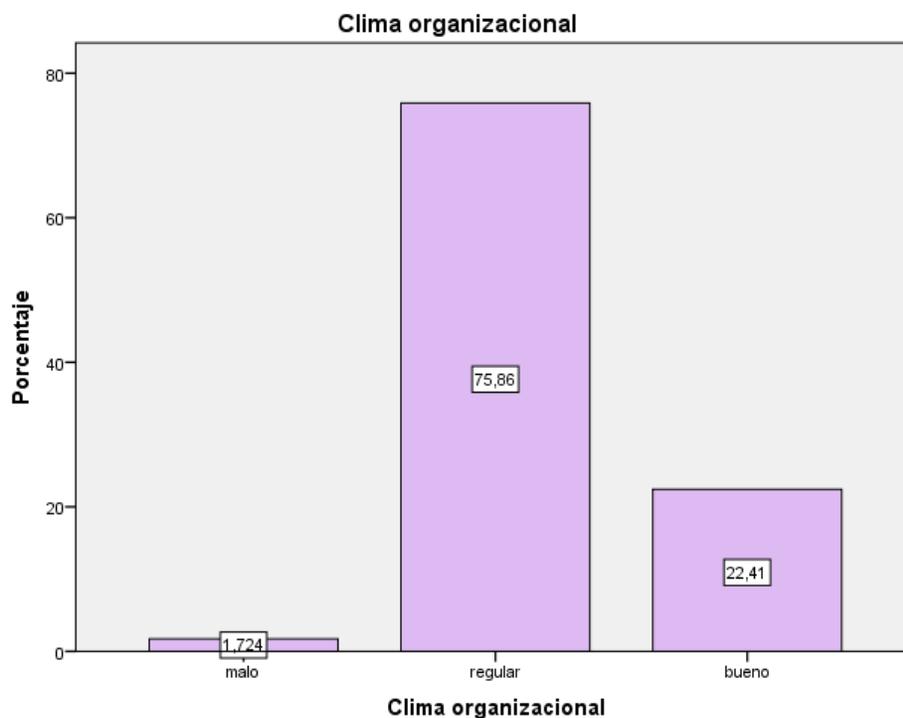
En la tabla N° 6 se establece la estructura lógica de las variables y categorías empleadas.

Tabla 7.
Resultados obtenidos

Clima Organizacional	Frecuencia	Porcentaje
malo	1	1,7
regular	44	75,9
bueno	13	22,4
Total	58	100,0

Figura 1

Resultados %.

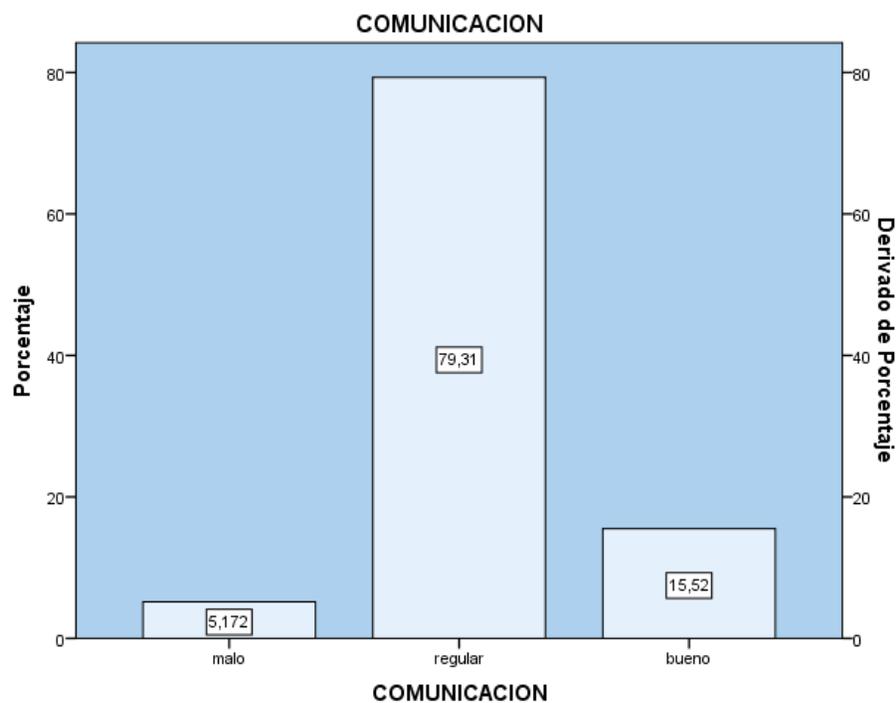


La Tabla N° 7 y figura 1, corresponde a la apreciación de los sujetos del estudio, con la cual se puede mostrar que los datos estadísticos del clima organizacional, encontrándose que el 75.86% de ellos consideran como regular, mientras el 22.41% de los trabajadores lo consideran como bueno, mientras que el 1.7% de los trabajadores mencionan que es malo.

Tabla 8.
Resultados obtenidos

Comunicación	Frecuencia	Porcentaje
malo	3	5,2
regular	46	79,3
bueno	9	15,5
Total	58	100,0

Figura 2
Resultados %.

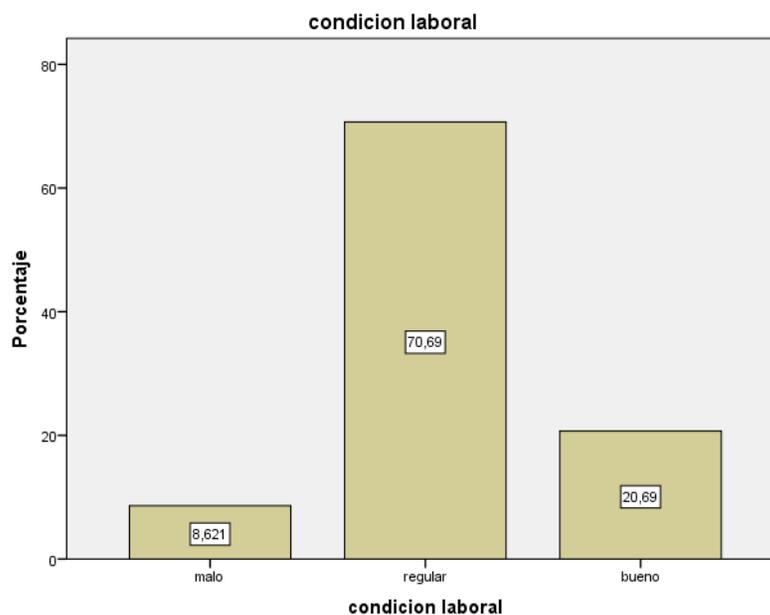


En la Tabla N° 8 y figura 2, corresponde a la apreciación de los sujetos del estudio, con respecto a la comunicación, encontrándose que el 79.31% de ellos consideran como regular, mientras que el 15.52% manifiesta que la comunicación es buena, en cambio solo un 5.2% opinan que es malo la comunicación en la institución.

Tabla9.
Resultados obtenidos.

Condición laboral	Frecuencia	Porcentaje
malo	5	8,6
regular	41	70,7
bueno	12	20,7
Total	58	100,0

Figura 3
Resultados %.

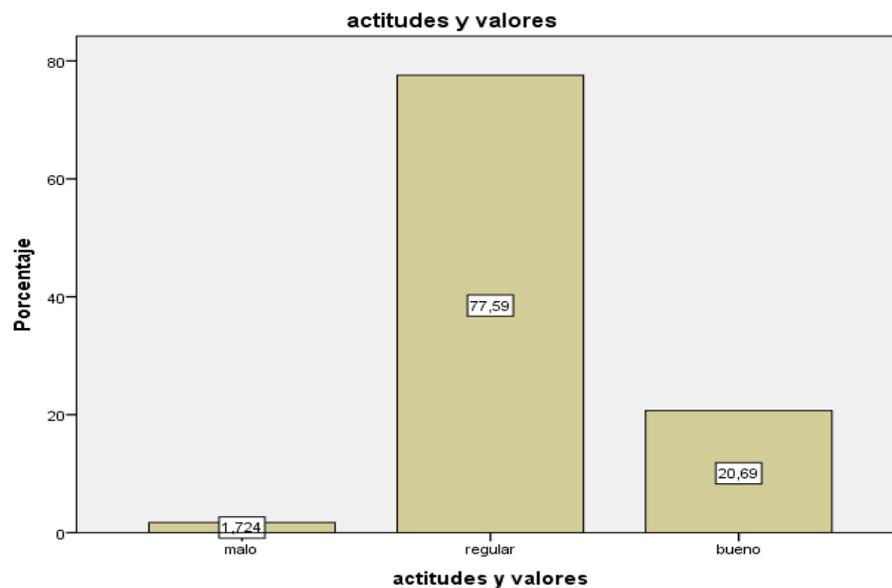


La Tabla N° 9 y figura 3, corresponde a la apreciación de los sujetos del estudio con respecto a la condición laboral, encontrándose que el 70.69% de ellos consideran como regular las condiciones laborales, mientras que el 20.69% manifiesta que la condición laboral es buena, en cambio solo un 8.6% opinan que es malo la condición laboral en la institución.

Tabla10.
Resultados obtenidos.

Actitudes y valores	Frecuencia	Porcentaje
malo	1	1,7
regular	45	77,6
bueno	12	20,7
Total	58	100,0

Figura 4
Resultados %.



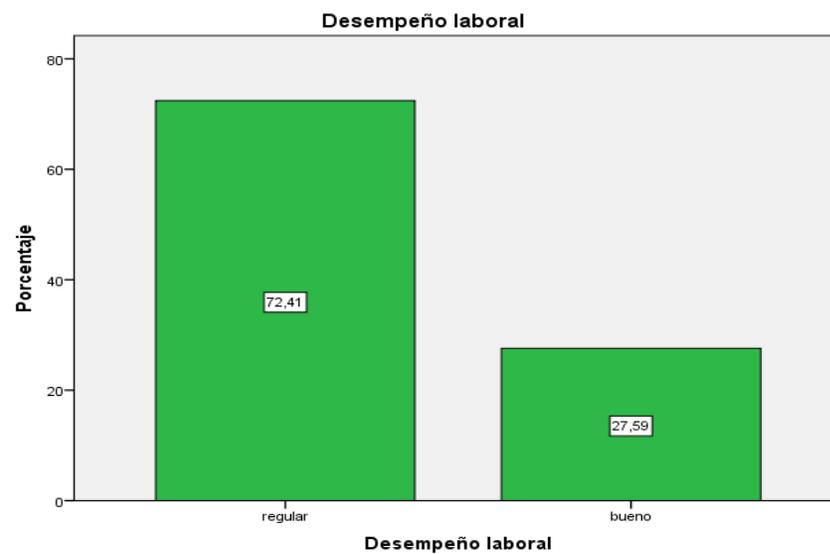
La Tabla N° 10 y figura 4, corresponde a la apreciación de los sujetos del estudio con respecto a las actitudes y valores encontrándose que el 77.59% de ellos consideran como regular, mientras que el 20.69% manifiesta que los actitudes y valores es bueno, en

cambio solo un 1.7% opinan que es malo las actitudes y valores que muestran en la institución.

Tabla 11.
Resultados obtenidos.

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
regular	42	72,4
Válidos bueno	16	27,6
Total	58	100,0

Figura 5
Resultados %.



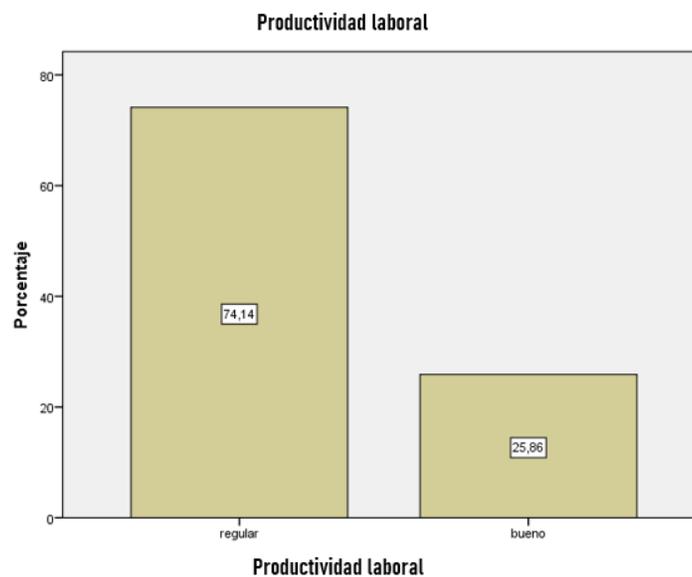
La Tabla N° 11 y figura 5, corresponde a la apreciación de los sujetos del estudio, donde el 72.42% de ellos lo consideran en un nivel regular, 27.59% señalaron que consideran como bueno.

Tabla12.
Resultados obtenidos.

Productividad laboral	Frecuencia	Porcentaje
regular	43	74,1
Válidos bueno	15	25,9
Total	58	100,0

Figura 6

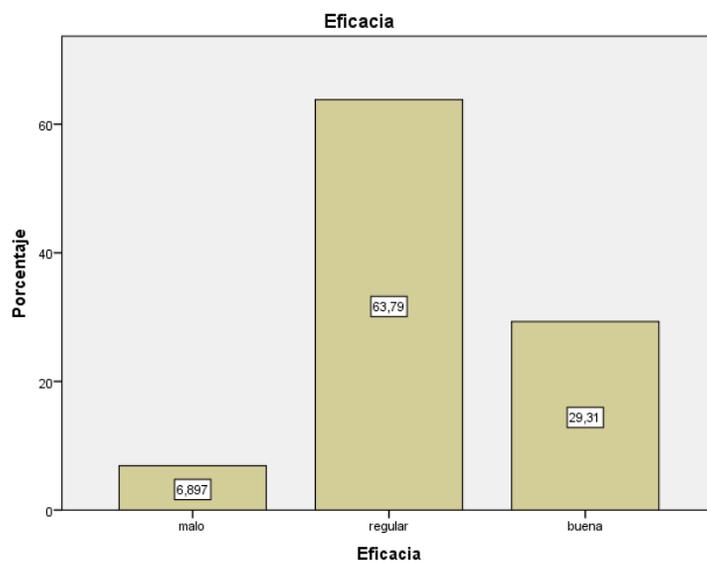
Resultados %.



La Tabla N° 12 y figura 6, corresponde a la apreciación de los sujetos del estudio, donde que el 74.14% de ellos lo consideran en un nivel regular, 25.86% señalaron que consideran como bueno.

Tabla13*.Resultados obtenidos.*

Eficacia	Frecuencia	Porcentaje
malo	4	6,9
regular	37	63,8
buena	17	29,3
Total	58	100,0

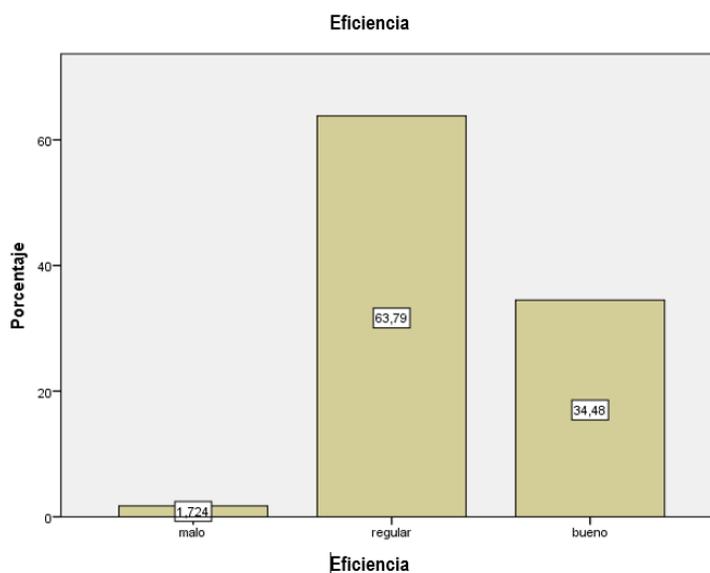
Figura 7*Resultados %.*

La Tabla N° 13 y figura 7, corresponde a la apreciación de los sujetos del estudio en relación con la eficacia, donde el 63.79% de ellos lo consideran en un nivel regular, 29.31% señalaron que consideran como bueno, en cambio el 6.9% de los trabajadores lo consideran malo en la eficacia que existe en la institución.

Tabla 14.
Resultados obtenidos

Eficiencia		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	malo	1	1,7
	regular	37	63,8
	bueno	20	34,5
	Total	58	100,0

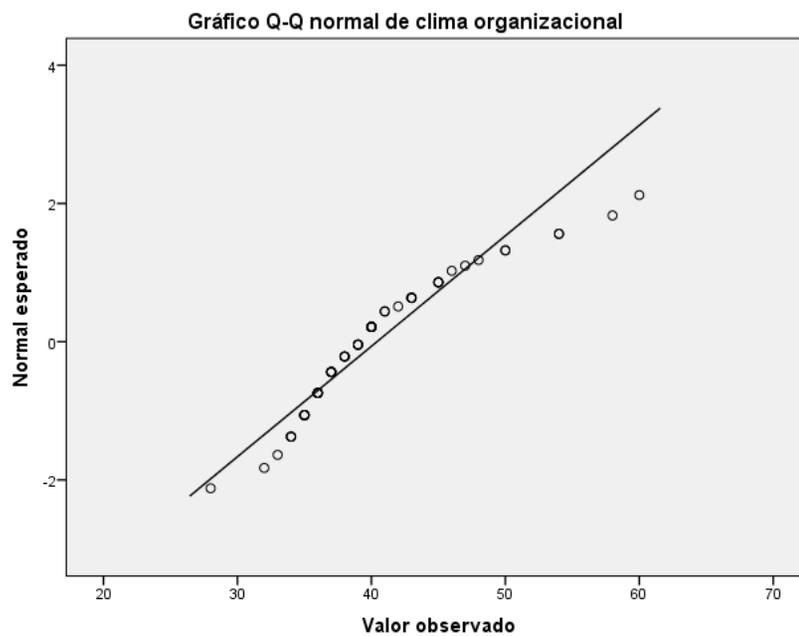
Figura 8
Resultados %.



La Tabla N° 14 y figura 8, corresponde a la apreciación de los sujetos del estudio en relación con la eficiencia, donde el 63.79% de ellos lo consideran en un nivel regular, 34.48% señalaron que consideran como bueno el desempeño laboral, en cambio el 1.7% de los trabajadores lo consideran malo en la efectividad en los trabajos que realizan dentro de la institución.

Tabla15.
Normalidad de las categorías

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
clima organizacional	,182	58	,000
Desempeño laboral	,166	58	,000



En la siguiente tabla 15 se aprecia un estadístico K-S = 0.182, $p = .000 < .05$ y K-S = 0.166, $p = .000 < .05$.

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a 0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez y Campos (2015, p. 185).

3.2 Contrastación de las hipótesis

Hipótesis General

H_A : Existe relación positivamente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad provincial de Churcampa, 2021.

$$\rho \neq 0$$

H_0 : No existe relación positivamente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad provincial de Churcampa, 2021.

$$\rho = 0$$

Siendo: ρ : Correlación poblacional

Tabla16
Prueba de Spearman.

Correlaciones		clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,348**
	clima organizacional Sig. (bilateral)	.	,007
	N	58	58
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,348**	1,000
	Desempeño laboral Sig. (bilateral)	,007	.
	N	58	58

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

Interpretación:

Se analiza en función a la ejecución del instrumento que el Rho de Spearman = .348**, es decir, existe una relación significativa.

Hipótesis específica 1

H0: No existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2021.

H1: Existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2021.

Tabla17
Según la Prueba de Spearman.

Correlaciones			Desempeño laboral	comunicación
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,173
		Sig. (bilateral)	.	,195
		N	58	58
	comunicación	Coeficiente de correlación	,173	1,000
		Sig. (bilateral)	,195	.
		N	58	58

Interpretación:

Se analiza en función a la ejecución del instrumento que el Rho de Spearman = .173, que no existe una relación significativa.

Hipótesis específica 2

H0: Significa que no existe una relación significativa entre la variable condición laboral y el desempeño laboral al personal que labora en la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2021.

H1: Significa que existe una relación significativa entre la dimensión de condición laboral y el desempeño laboral al personal que labora en la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2021.

Tabla18.

La Prueba de Spearman según la encuesta realizado.

Correlaciones			
		Desempeño laboral	condición laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,348**
	Desempeño laboral Sig. (bilateral)	.	,007
	N	58	58
	Coeficiente de correlación	,348**	1,000
	condición laboral Sig. (bilateral)	,007	.
	N	58	58

Interpretación:

Se analiza en función a la ejecución del instrumento que el Rho de Spearman = .348**, es decir, existe una relación significativa.

Hipótesis específica 3

H0: Significa que no existe una relación significativa entre la dimensión de actitudes y valores y el desempeño laboral del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2021.

H1: significa que existe una relación significativa entre la dimensión de actitudes y valores y el desempeño laboral del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2021.

Tabla19.
Prueba de Spearman según personal encuestado.

Correlaciones			Desempeño laboral	actitudes y valores
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación		1,000	,436**
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	.	,001
		N	58	58
	Coeficiente de correlación		,436**	1,000
	actitudes y valores	Sig. (bilateral)	,001	.
		N	58	58

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Se analiza en función a la ejecución del instrumento que el Rho de Spearman = .436**, es decir, existe una relación significativa.

IV. DISCUSIÓN

- a. El presente proyecto de investigación obtuvo una correlación de Pearson de 0.348. Estos hallazgos están presentes en trabajos: (Rojas, 2019) Para lo cual, consideró para el universo a 83 colaboradores y el instrumento fue tomada y adaptada de trabajos previos. El proceso inferencial fue mediante el Rho de Spearman $r = 0,515$.
- b. Para objetivo 1: muestra baja correlación 0.173. Debido a que no se logró contrastar las hipótesis se recomienda profundizar el estudio empleando técnicas estadísticas y mejorar el muestreo, evaluar mejor los instrumentos. Estas conclusiones concuerdan con los resultados de (Molina, 2013).
- c. En relación al segundo objetivo ($r = 0.348$) estos resultados tienen similitud con (Diaz Zarate, 2017): quien utilizándose prueba Rho de Spearman, determinó la correlación.

En relación al tercer objetivo, la correlación fue 0.436, los resultados se ajustan con la teoría Alonso Martin, (2008), además posee similitud con (QUISPE, 2018) donde el proceso inferencial de Pearson ($r = 0,502$) y (Pineda, 2019) fue Rho de Spearman $\rho=0,616$ con $p=0,001$.

V. CONCLUSIONES

1. Respecto al planteamiento de la hipótesis general, se pudo establecer a través de la prueba de Pearson establece ($r=0.34$).
2. Respecto al planteamiento de la hipótesis específica 1, se pudo establecer a través de Pearson, significativa ($r = 173$ y $p_valor = 0.195$), la cual es mayor al valor de $p = 0.05$, por lo que debido que no se logró contrastar las hipótesis se recomienda profundizar el estudio, empleando técnicas estadísticas y mejorar el muestreo, mejorar mejor los instrumentos.
3. De acuerdo al segundo objetivo, se pudo establecer a través de Pearson $r = 0.348$.
4. De acuerdo al tercer objetivo, se pudo establecer a través de Pearson fue 0.436 , es decir, que a medida las actitudes y valores se manifieste excelente se obtendrá un mejor desempeño.

VI. RECOMENDACIONES

1. El Gerente Municipal debe sensibilizar respecto a propiciar un ambiente de trabajo adecuado con el fin de fortalecer el ambiente de trabajo y mejorar el desempeño.
2. La gerencia media, para mejorar la comunicación de la agencia, debe crear planes estratégicos para un sistema de trabajo que involucre a más empleados y preste atención a sus aportes, preguntas, sugerencias y opiniones.
3. Asesorar a los líderes municipales sobre mejoras al ambiente físico (iluminación, ventilación, calefacción, equipos ergonómicos, distribución de ambientes, etc.) para garantizar la seguridad y velar por su ambiente laboral para mejorar el trabajo y el desempeño.
4. Los Gerentes y Sub Gerentes se deben potenciar las competencias y capacidades, donde resulta necesario la alta gerencia desarrolle programas de mejora y perfeccionamiento.

REFERENCIAS

- (s.f.).
- Aguirre, S. (2012). Obtenido de Clima organizacional, rendimiento y rentabilidad de una Alcala. (2011). Obtenido de Dimensiones del Clima Organizacional según Alcalá: https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1521/DNA-spa-2018-Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral
- Alessio, D. (2012). Obtenido de Administracion de las Operaciones Productivas. Mexico: Pearson.
- ALLCAHUAMÁN, M. I. (2015). *Google*. Obtenido de [http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/225/15-2015-EPAE-Inca%20Allcahuaman-Calidad%20de%20servicio%20y%20satisfaccion%20de%20los%](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/225/15-2015-EPAE-Inca%20Allcahuaman-Calidad%20de%20servicio%20y%20satisfaccion%20de%20los%20)
- Alles, M. (2007). Obtenido de Dirección estratégica de recursos humanos 2da ed. Editorial Granica.
- Alvarado, P. (2015). Obtenido de El clima organizacional dentro de una empresa, Revista contribuciones a la economía. Recuperado en setiembre de <http://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>.
- ANDRÉS, R. N., & MARÍA P. RETAMAL, JOSÉ N. LIZANA, FELIPE A. CORNEJ. (2010). Clima organizacional y Satisfacción Laboral como predictores del Desempeño: “Evaluación en una Empresa Pública Chilena”- Universidad de Talca: Trabajo de Investigación – Chile.
- Arias. (2006). https://www.google.com/search?q=que+significa+poblacion&rlz=1C1GCEA_enPE947PE947&sxsrf=AO.
- Arias F, G. (2012). Obtenido de El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica, 6ta edición, editorial Episteme. Recuperado de: https://issuu.com/paundpro/docs/el_proyecto_de_investigacion_fidias
- Azevedo, A. (2015). Obtenido de Clima Organizacional nas bibliotecas universitarias: um estudo das Bibliotecas setoriais da Universidade Federal de Pernambuco. Universidad Federal de Pernambuco.
- Baptista, H. (2014). Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lcp/texson_a_gg/capitulo4.pdf.
- Barroso, P. (2004). *Dimensiones del Clima Organizacional: Instituto Nacional de Canalizaciones. Departamento de RR.HH. Venezuela. Caracas*. Obtenido de <http://www.urbe.edu/publicaciones/> Inteligencia Emocional y desempeño laboral.
- Barroso, P. (2012). Obtenido de Dimensiones del Clima Organizacional: Instituto Nacional de Canalizaciones. Departamento de RR.HH. Venezuela. Caracas. Obtenido de <http://www.urbe.edu/publicaciones/> Inteligencia Emocional y desempeño laboral.
- Barroso, P. (2012). Obtenido de Dimensiones del Clima Organizacional: Instituto Nacional de Canalizaciones. Departamento de RR.HH. Venezuela. Caracas. Obtenido de <http://www.urbe.edu/publicaciones/> Inteligencia Emocional y desempeño laboral.
- Barroso., P. (2012). Obtenido de Dimensiones del Clima Organizacional: Instituto Nacional de Canalizaciones. Departamento de RR.HH. Venezuela. Caracas. Obtenido de <http://www.urbe.edu/publicaciones/> Inteligencia Emocional y desempeño laboral.

- Bedoya S. (2003). *La nueva gestión de personas y el desempeño laboral por competencias, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/clima-organizacional>.
- Berlo. (2014). Obtenido de *Clima Organizacional - Teorías de la Comunicación* - [tps://www.google.com/search?q=G:%5CADMIX-UPCI%5CTESIS+I%5CSESI%C3%92N+IV-TESES+Y%5Cdesempe%C3%B1o%5CBonilla+De+La+Cruz-Huamani+Pari.pdf&spell=1&sa=X&ved](https://www.google.com/search?q=G:%5CADMIX-UPCI%5CTESIS+I%5CSESI%C3%92N+IV-TESES+Y%5Cdesempe%C3%B1o%5CBonilla+De+La+Cruz-Huamani+Pari.pdf&spell=1&sa=X&ved)
- Blanco, A. (2007). Obtenido de *Trabajadores Competentes*. Editorial ESIC. España.
- Boyett. (1999). Obtenido de *La Aserción - comunicación* - http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12017/paredes_be.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Boyett. (1999). Obtenido de *La Comunicación y Conducta* - <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1033/TP->
- Caballero Romero, A. (2000). Obtenido de *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Udegraf.
- CALDERÓN, D. E. (2017). *TRABAJO DE GRADUACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA DE EMPRESAS*. Obtenido de *EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE ANDELAS CÍA. LTDA. DE LA CIUDAD DE MBATO* : www.google.com/search?q=clima+organizacional+y+desempe%C3%B1o+laboral
- Carrasco, S. (2013). Obtenido de *Metodología de la investigación científica*, lima Perú, San Marcos
- Carrera, M. (2014). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf> - *Clima organizacional, rendimiento y rentabilidad de una organización*
- Carrillo, A. (2015). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Castañeda, R. (2012). Obtenido de *Las organizaciones de alto desempeño*. Mexico
- Castellón, A. J. (febrero de 2017). *Tesis de grado para optar al título de: Máster en Gerencia Empresarial*. Obtenido de *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.*: <http://www.tecnicasdeorganizacion.com/2012/02/urgente-importante/>.
- Castillo, J. (2015). Obtenido de *Ergonomía, concepto y métodos*. Madrid: Complutense. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1860/1/TFG-L%2064.pdf>.
- Castro, M. (2018). *clima organizacional y desempeño laboral en el personal administrativo de la UNA – PUNO. Tesis de doctorado*. Obtenido de http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/definicion_clima_org_organizacional.html.
- Chiang, M. M. (2010). Obtenido de *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid, España: R.B.- Servicios Editoriales. S.L
- Chiavenato. (2002). Obtenido de *CHIAVENATO, I. (2002). Gestión del Talento Humano*. Primera Edición. México: Editorial Mc Graw – Hill.: <http://www.urbe.edu/publicaciones/Inteligencia+Emocional+y+desempe%C3%B1o+laboral>.

- Chiavenato. (2009). Obtenido de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1521/DNA-spa-2018-Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral
- Chiavenato. (noviembre de 2010). Obtenido de Eficiencia admon-tiempo. Mexico.
- Chiavenato. (2014). Obtenido de https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/383
- Chiavenato., I. (2009). Obtenido de Gestión del Talento Humano 3ra ed. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Chiavenato., I. (2010). Obtenido de Gestión del Talento Humano. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill. Obtenido de [http://www.urbe.edu/publicaciones/Inteligencia Emocional y desempeño laboral](http://www.urbe.edu/publicaciones/InteligenciaEmocional_y_desempeño_laboral).
- Chiavenato., I. (2010). Obtenido de Administración. Edición. 10decima. Editorial: Pearson educación.
- Chiavenato., I. (2011). Obtenido de Administración de Recursos humanos. Rio de Janeiro, Brasil: Elsevier.
- Chiavenato., I. (2012). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf> - Correlación entre las competencias y el desempeño laboral:
- Chiavenato., I. (2012). Obtenido de [http://www.urbe.edu/publicaciones/Inteligencia Emocional y desempeño laboral](http://www.urbe.edu/publicaciones/InteligenciaEmocional_y_desempeño_laboral). Gestión del Talento Humano. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill.
- Chiavenato., I. (2014). Obtenido de Gestión del Talento Humano. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill. Obtenido de [http://www.urbe.edu/publicaciones/Inteligencia Emocional y desempeño laboral](http://www.urbe.edu/publicaciones/InteligenciaEmocional_y_desempeño_laboral).
- Chiavenato., I. (2015). Obtenido de http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/definicion_clima_org_organizacional.html.
- Churcampa, M. P. (2015). *Google*. Obtenido de <https://munichurcampa.gob.pe/organigrama/>
- CLEMENTE, O., & PELAES, L. (2010). *Clima Organizacional y la Satisfacción del Cliente en una Empresa de Servicios Telefónicos - Universidad Nacional Mayor de san Marcos - Facultad de Ciencias Administrativas - Unidad de Postgrado: Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias A*. Obtenido de [http://www.urbe.edu/publicaciones/Inteligencia Emocional y desempeño laboral](http://www.urbe.edu/publicaciones/InteligenciaEmocional_y_desempeño_laboral).
- Concavales, a. (2002). Obtenido de www.calidad.org.2002 - Dimensiones del clima organizacional.
- Concavales, a. (2002). Obtenido de www.calidad.org.2002 - Dimensiones del clima organizacional.
- Concavales, a. (2012). Obtenido de Dimensiones del clima organizacional.: www.calidad.org.2002
- Concavales., A. (2014). Obtenido de Obtenido de Dimensiones del clima organizacional.: www.calidad.org.2014
- Cotrina, C. (2011). Obtenido de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1521/DNA-spa-2018-Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral
- Cruz, E. M. (Abril de 2018). *"TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD LINDA VISTA, EN CHIAPAS "*. Obtenido de <https://www.google.com/search?sxsrf=AOaemvJguTU8lFg3N6pijMMcii->

daT8ROA:1631409118990&q=Clima+organizacional+seg%C3%BAn+autores+2019
&sa=X&ved=2ahUKEwj0ZTIoPjyAhWnEbkGHUfVAaUQ1QJ6BAgjEAE&biw=13
66&bih=568

- Da, S. (2008). Obtenido de eficacia. Mexico
- Diaz Zarate, F. E. (2017). *Tesis titulada " El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Puente Piedra en el año 2016"*. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [http://www.urbe.edu/publicaciones/Inteligencia Emocional y desempeño laboral](http://www.urbe.edu/publicaciones/InteligenciaEmocionalydesempeñolaboral).
- EcuRed. (2017). Obtenido de Desempeño laboral. [Mensaje de blog]. Recuperado de https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral.
- ESPINOZA, R. A. (2021). *TESIS "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SERENAZGO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA 2019"*. Obtenido de PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL.
- Feldman. (1998). Obtenido de A"El Clima Organizacional y su Relación con El Desempeño Laboral en los Trabajadores de Burger King- Guatemala"- <https://psicologiamente.com/organizaciones/teoria-de-relaciones-humanas>
- Fernandez, C. (2014). Obtenido de Metodología de la investigación. Edición. 6ta. Editorial: McGraw Hill. México.
- Frazier, G. (2012). Obtenido de administracion de produccion y operaciones. Mexico.
- Galindo. (2011). *realizó la investigación: Propuesta para determinar la reacción entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la Universidad Nacional Autónoma de México*. Obtenido de http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf
- Gallego, I. Á. (2006). *Google*. Obtenido de <https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no82/Pacioli-82.pdf>
- Gamarra Pinto, A. (2014). Obtenido de Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del centro de investigación y producción de servicios Chuquibambilla de la UN- Puno (tesis de pre grado) Universidad Nacional del Altiplano Puno, A
- Garcia. (2003). Obtenido de El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación. Eunsa pamplona, recuperado de: http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf
- García, A. (2007). Obtenido de http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf
- GAS PARA. (2009). Obtenido de [http://www.urbe.edu/publicaciones/Inteligencia Emocional y desempeño laboral](http://www.urbe.edu/publicaciones/InteligenciaEmocionalydesempeñolaboral).
- Gaspar, G. (2011). Obtenido de "Manual de Recursos Humanos" (1ªEd). España Publicado por Editorial UOC. Recuperado de: digital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1521/DNA-spa-2018-Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_del_trabajador_en_la_empresa_Mineria_Texas_Colombia;jsessi
- Gaspar., A. (2012). Obtenido de Obtenido de [http://www.urbe.edu/publicaciones/Inteligencia Emocional y desempeño laboral](http://www.urbe.edu/publicaciones/InteligenciaEmocionalydesempeñolaboral).
- Goncalves. (2000). Obtenido de Clima organizacional y su importancia. Elementos del clima organizacional. México.

- Guzman, M. (2010). Obtenido de La Relación entre Clima Organizacional y desempeño laboral del personal operativo en una dependencia gubernamental, en la Universidad Salesiana de México. Obtenido de
- Guzman, M. (2010). *La Relación entre Clima Organizacional y desempeño laboral del personal operativo en una dependencia gubernamental, en la Universidad Salesiana de México*. Obtenido de http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf
- Heizer & Render, B. (2015). Obtenido de Dirección de la Producción y de Operaciones. Decisiones estratégicas. Madrid.
- Hernandez Sampieri, R. (2010). Obtenido de Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Hodgestts, & Altman. (1991). Obtenido de Características del clima organizacional. La motivación como factor determinante en el desempeño laboral.: http://www.eumed.net/tesisdoctorales/2012/eal/paradigma_metodologia_investigacion.html
- Huancavelica, T. (2020). Obtenido de Google: <http://www.huancavelica.com/provincias/churcampa/>
- Ivancevich, & Konopaske. (2005). Obtenido de La Comunicación - <https://www.google.com/search?q=G:%5CADMIX-UPCI%5CTESIS+I%5CSESI%C3%92N+IV-TESES+Y%5Cdesempe%C3%B1o%5CBonilla+De+La+Cruz-Huamani+Pari.pdf&spell=1&sa=X&ved>
- Jimenez, W. (2011).
- Judge, y. R. (2013). https://www.google.com/search?q=que+es+productividad+laboral+segun+autores&rlz=1C1GCEA_enPE947PE947&sxsrf.
- Living., D. d. (2017). Obtenido de Definición de Municipalidad. Recuperado de <https://es.oxforddictionaries.com/definicion/municipalidad>.
- Lizarraga, M. (2016). Obtenido de Competencias cognitivas en educación superior. Vol.25: Narcea Ediciones.
- Lopez, P. L. (2004). cielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012.
- Lucas, C. F. (2019). Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa>
- Martinez, L. (2012). Obtenido de Clima Organizacional html. Colombia.
- Mejías, D. J. (2019). Obtenido de https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/383
- Mendez Alvarez. (2006). *6MINSA. Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. 2ª edición, Lima: J.W.G. Servicios Gráficos E.I.R.L. agosto 2009*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/clima-organizacional>.
- Mendez Gaspar, O. (2014). Obtenido de Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias de la Comunicación Universidad Nacional del Centro del Perú Huancayo. Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Comunicación
- MENDEZ GASPAR, O., & RAMON LLULLUY, M. (2009). *Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias de la Comunicación Universidad Nacional del Centro del Perú Huancayo. Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Comunicación – UNCP .Nº Año III – Octubre 2009 – PP.13 – 18.*

- Obtenido de <http://www.urbe.edu/publicaciones/> Inteligencia Emocional y desempeño laboral.
- Minsa, I. (2018). *Google*. Obtenido de http://www.minsa.gob.pe/reunis/data/poblacion_estimada.asp
- Moguel. (2005). https://www.google.com/search?q=qsegun+autor+que+signaifica+muestra&rlz=1C1GCEA_enPE94.
- Molina, K. (2013). Clima Organizacional y Desempeño laboral del personal “empleados de gestión.
- Montoya, D. (2016). Montoya, D. (2016) “Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: Caso PTS Perú 2015”, (tesis de maestría), Pontificia universidad católica del Perú, Lima-Perú.
- Morales. (2013). Obtenido de Dimensiones del Clima Organizacional
- OLARTE, L. A. (2018). *TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL*. Obtenido de “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA, 2017: <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/3403/PMGP%2000021%20P45.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palma Carrillo, S. (2010). Obtenido de Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de investigación en psicología*
- Parra, M. E. (setiembre de 2013). *Google*. Obtenido de <https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no82/Pacioli-82.pdf>
- Paz, C. &. (2013). Obtenido de Productividad y competitividad. Mexico.
- Pedraza, E. (2010). Obtenido de Recuperado de lo <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>
- Peña, H. &. (2018). Obtenido de Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Perez Rosales, M. (2010). Obtenido de Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias.
- Perez, C. A. (02 de noviembre de 2007). *Google*. Obtenido de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR1459.pdf>
- Pernia, K. y. (2014). Obtenido de Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramatico. (1° Ed). Mexico: EAE
- Pineda, A. T. (2019). *TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN*. Obtenido de <http://www.urbe.edu/publicaciones/> clima organizacional y desempeño laboral.
- Pintado. (2017). Obtenido de Teorias de la Comunicacion - <https://www.google.com/search?q=G:%5CADMIX->

- UPCI%5CTESIS+I%5CSESI%C3%92N+IV-
 TESIS+Y%5Cdesempe%C3%B1o%5CBonilla+De+La+Cruz-Huamani+Pari.pdf
- QUINTERO, N., & NELLY AFRICANO, ELSIS FARÍAS . (2008). Clima Organizacional y Desempeño laboral del personal “Empres Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago” - Revista de Ciencias Gerenciales / Año 03 N° 9 / Abril 2008 - España.
- Quispe, E. (2015). Obtenido de Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas, Escuela Profesional de Administración de Empresas, Andahuaylas.
- QUISPE, E. C. (2018). *PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN: ADMINISTRACION*. Obtenido de “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COYLLURQUI, PROVINCIA DE COTABAMBAS, APURÍMAC 2017”: http://www.renati.TESIS/tesis%20modelos/T_0432.pdf
- R, C. (2008). Obtenido de Promo negocios eficacia. Mexico.
- Ramirez, A. (2013). Obtenido de El Clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. Revista Nacional de Administración
- REMESEIRO, C. (1996). Artículo: “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en una PYME”- Universidad de Oviedo – Artículo - España - 1996.
- Riccer, M. (2014). Obtenido de Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la gerencia de contrataciones del gobierno regional la libertad. Trujillo. Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/6289/carruyeiro%20Becerra%2C%20Jorge%20%20%20>
- Rio, D. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en el Hospital Regional de Ica. Tesis de pregrado*. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sextaedicion.compressed.pdf>
- Rivera, N. G. (2017). Obtenido de Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Barranquita, 2017.
- Robbins, P. (1999). Obtenido de Clima Organizacional - <https://www.google.com/search?q=G:%5CADMIX-UPCI%5CTESIS+I%5CSESI%C3%92N+IV-TESES+Y%5Cdesempe%C3%B1o%5CBonilla+De+La+Cruz-Huamani+Pari.pdf&spel>
- Robbins, P. (s.f.). *Clima Organizacional*. Obtenido de Google: <https://www.google.com/search?q=G:%5CADMIX-UPCI%5CTESIS+I%5CSESI%C3%92N+IV-TESES+Y%5Cdesempe%C3%B1o%5CBonilla+De+La+Cruz-Huamani+Pari>.
- Robbins, S. (2010). Obtenido de Administración (Décima ed.). México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2014). Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf> - Comportamiento organizacional: Pearson. México
- Robbins., S. (2009). Obtenido de Comportamiento Organizacional (Decimotercera ed.). México: Pearson Educación.
- Rodriguez, D. (2001). Obtenido de Diagnóstico Organizacional. Editorial Universidad Católica de Chile.: https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1521/DNA-spa-2018-Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral

- Rodriguez., A. (2014). Obtenido de Características del clima organizacional. La motivación como factor determinante en el desempeño laboral.: http://www.eumed.net/tesisdoctorales/2012/eal/paradigma_metodologia_investigacion.html .
- Rojas, E. T. (julio de 2019). *tesis: para optar el título profesional de licenciado administracion de negocios internacionales*". Obtenido de http://www.renati./tesis%20modelos/Elvis_Tesis_Licenciatura_2019.pdf
- Salazar. (2018). Obtenido de Análisis del Clima organizacional para establecer estrategias que mejore la efectividad en Super Centro Comercial el Mirador. Et. Al.
- Schein, E. (2004). https://www.google.com/search?q=que+es+cultura+organizacional+segun+autores&rlz=1C1GCEA_enPE947PE947&sxsrf=AOaem.
- Segredo. (2017). Obtenido de Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. Revista de información.
- Sherman y Chudren. (2005). Obtenido de <http://www.urbe.edu/publicaciones/> Inteligencia Emocional y desempeño laboral.
- Sherman, A. (2014). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Silva, D. (2010). Obtenido de Eficiencia-Tiempo. Mexico.
- Soriano Quispe, Y. (2014). Obtenido de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1521/DNA-spa-2018-Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral
- Thompson, I. (2010). Obtenido de Que es comunicación. Pro negocios. net. Recuperado de <https://www.promonegocios.net/comunicacion/que-es-comunicacion.html>.
- Torres Pacheco, E. (2015). Obtenido de Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. Redalyc.org.
- Uceda, S. A. (2011). Obtenido de Google: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4821/TESIS%20DOCTORAL%20-%20ONESIMO%20MEGO%20NU%C3%91EZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Universidad, T. d. (2011). Obtenido de Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias de la Comunicación Universidad Nacional del Centro del Perú Huancayo. Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Comun
- Valeriano. (2011). *Terorias de la Comunicacion*. Obtenido de http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/definicion_clima_org_organizacional.html.
- Vasquez, R. (2001). Obtenido de El clima organizacional una institución tecnológica de educación superior. Recuperado de [www.https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1521/DNA-spa-2018-Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1521/DNA-spa-2018-Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral)
- Werther, W. (2012). Obtenido de Administración de recursos Humanos. México: Mc Graw Hill

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

“Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Churcampa - Huancavelica, 2021”

Problemas	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Metodología
General	General	General	Clima Organizacional	Comunicación	1. Tipo de investigación El presente estudio responde al tipo de investigación correlacional. 2. Diseño de investigación. No experimental.
¿Cómo se relaciona el Clima Organizacional con el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2021?	El Clima Organizacional se relaciona lineal y positivamente con el Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica, 2021.	Determinar cómo se relaciona el Clima Organizacional con el Desempeño laboral en los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Churcampa – Huancavelica, 2021.		Condición Laboral	
Específicos	Específicos	Específicos		Actitud y Valores	
a. ¿Cómo se relaciona la comunicación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Churcampa – Huancavelica, 2021?	a. La comunicación se relaciona positivamente con el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Churcampa – Huancavelica, 2021.	a. Conocer y describir cómo se relaciona la comunicación con el Desempeño laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Churcampa – Huancavelica, 2021.	Desempeño Laboral	Productividad laboral	3. Tipo de Muestra Se empleará el tipo de muestreo el probabilístico, debido a la naturaleza de la investigación.
b. ¿Cómo se relaciona las condiciones laborales con el Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica, 2021?	b. Las condiciones laborales se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Churcampa – Huancavelica, 2021.	b. Conocer y describir cómo se relaciona las condiciones laborales con el Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Churcampa – Huancavelica, 2021.		Eficiencia	
				Eficacia	4. Técnicas e Instrumentos Encuesta y

<p>c. ¿Cómo se relaciona las Actitudes y Valores en el Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Churcampa - Huancavelica, 2021?</p>	<p>c. Las Actitudes y Valores se relacionan positivamente en el Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Churcampa – Huancavelica, 2021.</p>	<p>c. Conocer y describir cómo se relaciona las Actitudes y Valores en el Desempeño laboral en los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Churcampa – Huancavelica, 2021.</p>		<p>Cuestionario</p>
--	---	---	--	---------------------

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Esta encuesta tiene como propósito conocer la relación entre clima organizacional y desempeño laboral. Dicha información servirá como apoyo para la realización de esta investigación, la cual tendrá únicamente finalidades académicas y se mantendrá de manera anónima y confidencial, por lo que se solicita su amable colaboración al contestar honestamente.

Datos generales:

Edad:

Género: Masculino

Femenino

N°	PREGUNTAS	Marcar las respuestas				
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Comunicación						
1	¿Las autoridades, funcionarios y el personal mantienen una comunicación asertiva?					
2	¿Al interior de la Institución existe una comunicación empática y saludable?					
3	¿En la institución se afrontan y superan los obstáculos?					
4	¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?					
Condición laboral						
5	¿Se siente satisfecho en la institución donde labora?					
6	¿Se dispone de tecnología que facilite el trabajo?					
7	¿Tiene la oportunidad de tomar decisiones en tarea de su responsabilidad?					
8	¿En la institución existe buena administración de los recursos?					
Actitudes y valores						
9	¿Es posible una promoción laboral en base a resultados?					
10	¿Considera usted, que su trabajo está bien remunerado?					
11	¿Considera adecuado el trato y nivel de exigencia por parte de su jefe?					
12	¿El personal de la Institución demuestra una actitud de iniciativa e integración?					

CUESTIONARIO VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Esta encuesta tiene como propósito conocer la relación entre clima organizacional y desempeño laboral. Dicha información servirá como apoyo para la realización de esta investigación, la cual tendrá únicamente finalidades académicas y se mantendrá de manera anónima y confidencial, por lo que se solicita su amable colaboración al contestar honestamente.

Datos generales:

Edad:

Género: Masculino

Femenino

Productividad laboral		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Usted cumple eficientemente sus funciones dentro de los plazos establecidos por los directivos de la municipalidad?					
2	¿Usted coopera al logro de las metas establecidas por la institución municipal?					
3	¿El empleador exige el rendimiento laboral a los servidores municipales bajo condiciones adecuadas?					
4	¿El ambiente físico de su centro de trabajo es cómodo y le permite desarrollar sus funciones con más entusiasmo?					
Eficacia		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
5	¿El empleador brinda facilidades para alcanzar las metas de la institución a corto, mediano y largo plazo?					
6	¿Usted dispuso de recursos económicos propios para especializarse en su puesto y ser competitivo en el logro de las metas institucionales?					
7	¿El nivel de conocimiento técnico adquirido le permite lograr las tareas en su puesto de trabajo?					
8	¿Considera usted a la experiencia como factor clave para el logro de las metas institucionales de la municipalidad?					
Eficiencia		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
9	¿La responsabilidad del servidor municipal es factor primordial para cumplir las tareas oportunamente de la institución?					
10	¿Usted en su centro de trabajo optimiza los recursos escasos de la institución para lograr las metas?					
11	¿Usted considera a la conducta de liderazgo como factor clave para lograr las metas de la institución?					

12	¿Usted se adapta fácilmente a las políticas administrativas de la municipalidad?					
----	--	--	--	--	--	--

Anexo 3. Base de datos

Clima Organizacional:

Dimensiones	Comunicación				Condición Laboral				Actitudes y valores				TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
Encuesta 1	3	3	3	3	5	2	1	1	4	4	2	3	34
Encuesta 2	4	4	5	4	5	5	3	3	4	4	5	4	50
Encuesta 3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	1	4	3	36
Encuesta 4	3	2	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	34
Encuesta 5	4	4	1	2	3	5	5	4	5	5	5	4	47
Encuesta 6	3	3	4	4	4	2	3	2	4	2	2	3	36
Encuesta 7	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	45
Encuesta 8	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	36
Encuesta 9	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
Encuesta 10	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	48
Encuesta 11	5	5	4	5	4	3	3	1	2	3	5	5	45
Encuesta 12	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	45
Encuesta 13	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	39
Encuesta 14	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	54
Encuesta 15	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	40
Encuesta 16	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	40
Encuesta 17	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	50
Encuesta 18	4	4	2	2	5	3	4	5	1	2	4	1	37
Encuesta 19	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	28
Encuesta 20	4	4	3	5	4	5	3	2	4	4	1	4	43
Encuesta 21	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	54
Encuesta 22	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	41
Encuesta 23	4	5	3	4	5	2	2	2	5	2	5	4	43
Encuesta 24	3	3	1	2	2	5	5	5	5	5	4	5	45
Encuesta 25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Encuesta 26	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
Encuesta 27	4	2	2	3	5	2	1	1	4	4	2	3	33

Encuesta 28	5	4	3	4	5	2	2	2	5	2	5	4	43
Encuesta 29	4	3	3	2	3	2	3	1	4	4	3	2	34
Encuesta 30	3	2	4	4	4	3	5	2	3	4	4	2	40
Encuesta 31	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	36
Encuesta 32	2	2	2	3	4	3	5	3	3	2	5	3	37
Encuesta 33	2	3	3	4	3	3	3	1	2	4	3	4	35
Encuesta 34	3	4	4	3	4	2	4	2	2	2	5	3	38
Encuesta 35	4	2	3	3	3	2	4	2	3	3	5	2	36
Encuesta 36	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	38
Encuesta 37	2	2	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	35
Encuesta 38	3	3	3	4	3	3	4	3	1	4	4	3	38
Encuesta 39	4	4	4	3	2	4	5	2	3	4	4	3	42
Encuesta 40	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	35
Encuesta 41	2	4	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3	38
Encuesta 42	3	3	2	3	3	3	4	2	2	4	3	3	35
Encuesta 43	2	4	3	4	2	4	3	4	4	4	5	2	41
Encuesta 44	3	3	2	3	3	3	5	3	3	2	3	4	37
Encuesta 45	4	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	32
Encuesta 46	2	2	2	4	4	3	4	3	2	4	4	3	37
Encuesta 47	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	36
Encuesta 48	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	2	40
Encuesta 49	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	37
Encuesta 50	3	2	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3	40
Encuesta 51	2	3	3	3	4	2	5	3	1	4	5	4	39
Encuesta 52	4	4	3	3	4	3	5	2	3	4	5	3	43
Encuesta 53	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	40
Encuesta 54	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	40
Encuesta 55	3	3	4	4	3	4	4	1	4	4	3	2	39
Encuesta 56	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	4	3	37
Encuesta 57	2	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	2	39
Encuesta 58	2	3	4	3	4	3	5	2	3	3	5	3	40

Desempeño Laboral:

Dimensiones	Productividad laboral				Eficacia				Eficiencia				TOTAL
	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	
Encuesta 1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	5	2	39

Encuesta 2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	43
Encuesta 3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
Encuesta 4	3	3	4	2	2	2	4	2	3	3	3	3	34
Encuesta 5	4	3	3	1	3	4	2	4	2	2	4	5	37
Encuesta 6	3	3	4	4	2	2	2	1	3	4	3	3	34
Encuesta 7	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	55
Encuesta 8	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	2	41
Encuesta 9	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	45
Encuesta 10	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	49
Encuesta 11	3	3	4	2	1	4	4	3	4	5	5	2	40
Encuesta 12	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	46
Encuesta 13	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	49
Encuesta 14	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	47
Encuesta 15	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	43
Encuesta 16	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	40
Encuesta 17	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	44
Encuesta 18	4	3	4	4	2	3	3	1	5	3	5	5	42
Encuesta 19	3	4	3	2	2	3	2	1	1	3	3	2	29
Encuesta 20	4	4	4	3	2	3	4	2	3	2	4	3	38
Encuesta 21	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	52
Encuesta 22	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	5	4	43
Encuesta 23	3	4	2	3	4	4	5	3	5	5	4	4	46
Encuesta 24	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	56
Encuesta 25	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	54
Encuesta 26	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	53
Encuesta 27	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	5	4	42
Encuesta 28	4	3	4	3	2	3	4	2	3	2	4	3	37
Encuesta 29	4	3	5	4	2	3	3	1	5	3	5	5	43
Encuesta 30	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	39
Encuesta 31	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	44
Encuesta 32	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	48
Encuesta 33	5	3	4	2	1	4	5	3	4	5	5	2	43
Encuesta 34	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	44
Encuesta 35	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	54
Encuesta 36	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	50
Encuesta 37	3	4	3	5	4	5	3	3	3	3	2	4	42
Encuesta 38	3	3	5	4	4	4	2	3	3	4	3	4	42
Encuesta 39	2	3	4	5	3	4	4	3	2	4	3	5	42

Encuesta 40	3	2	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	39
Encuesta 41	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	2	4	44
Encuesta 42	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	5	44
Encuesta 43	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	42
Encuesta 44	3	4	5	5	4	3	4	4	2	4	3	4	45
Encuesta 45	3	2	4	4	3	4	2	3	3	3	2	5	38
Encuesta 46	4	2	4	5	4	3	4	4	2	4	3	5	44
Encuesta 47	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	4	38
Encuesta 48	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	41
Encuesta 49	3	3	4	4	3	5	3	4	2	3	2	4	40
Encuesta 50	3	3	4	5	4	4	3	3	2	2	3	5	41
Encuesta 51	4	3	5	5	3	4	3	4	3	3	3	4	44
Encuesta 52	3	2	5	4	3	3	4	3	3	3	3	5	41
Encuesta 53	3	3	4	5	4	4	3	3	2	3	2	4	40
Encuesta 54	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	40
Encuesta 55	2	3	4	5	5	4	4	3	3	3	3	5	44
Encuesta 56	3	3	3	4	3	3	2	4	2	4	3	4	38
Encuesta 57	3	4	4	4	4	5	4	3	2	4	2	5	44
Encuesta 58	3	3	5	5	4	3	3	4	3	2	3	4	42

Resultados realizados en el programa de SPSS23

*Sin título11.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

13 : V2P1 3 Visible: 40 de 40 variables

	V1P1	V1P2	V1P3	V1P4	V1P5	V1P6	V1P7	V1P8	V1P9	V1P10	V1P11	V1P12	V2P1	V2P2	V2P3	V2P4	V2P5	V2P6	V2P7	V2P8	V2P9	V2P10	V2P11	V2P
1	3	3	3	3	5	2	1	1	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	5	2	
2	4	4	5	4	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	
3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	1	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	
4	3	2	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	4	2	3	3	3	
5	4	4	1	2	3	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	1	3	4	2	4	2	2	4	5
6	3	3	4	4	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	4	4	2	2	2	1	3	4	3	3
7	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
8	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	2
9	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
10	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
11	5	5	4	5	4	3	3	1	2	3	5	5	3	3	4	2	1	4	4	3	4	5	5	2
12	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
13	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
14	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4
15	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
16	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4
17	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	2	2	5	3	4	5	1	2	4	1	4	3	4	4	2	3	3	1	5	3	5	5
19	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	1	1	3	3	2
20	4	4	3	5	4	5	3	2	4	4	1	4	4	4	4	3	2	3	4	2	3	2	4	3
21	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3
22	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	5	4
23	4	5	3	4	5	2	2	2	5	2	5	4	3	4	2	3	4	4	5	3	5	5	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

07:33 p.m. 03/12/2020

Variable 1: Clima Organizacional

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
V1P1	32,57	5,899	,160	,156
V1P3	32,31	6,955	-,088	,267
V1P4	32,36	6,165	,220	,149
V1P5	32,05	6,506	,027	,224
V1P6	32,43	6,285	,224	,155
V1P2	32,40	6,910	-,098	,283
V1P7	31,55	6,076	,087	,195
V1P8	32,84	5,747	,226	,122
V1P9	32,88	6,880	-,093	,281
V1P10	31,90	6,621	-,030	,254
V1P11	31,48	5,412	,251	,094
V1P12	32,31	6,498	,022	,227

Variable 2: Desempeño Laboral

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
V2P1	40,07	29,399	,347	,759
V2P2	40,03	27,613	,509	,742
V2P3	39,71	29,720	,305	,763
V2P4	39,79	30,974	,081	,790
V2P5	40,14	27,244	,418	,752
V2P6	39,88	28,003	,523	,742
V2P7	39,95	26,155	,646	,726
V2P8	40,28	26,554	,508	,740
V2P9	40,33	27,312	,471	,745
V2P10	40,12	27,196	,524	,740
V2P11	39,95	27,839	,377	,757
V2P12	39,59	29,685	,236	,771

Anexo 4. Evidencia de similitud digital

Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Churcampa - Huancavelica, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.upci.edu.pe

Fuente de Internet

4%

2

repositorio.uncp.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

4

repositorio.unan.edu.ni

Fuente de Internet

<1%

5

psikipedia.com

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 5: Autorización de publicación en repositorio


**UNIVERSIDAD
PERUANA DE
CIENCIAS E
INFORMÁTICA**
La Universidad del futuro, hoy.

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE
TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI**

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: Perez Vivanco Olimpia Rosalina

DNI: 43935506 Correo electrónico: perezvivancorosalina@gmail.com

Domicilio: Via Entramiento S/N - Churcampa - Huancavelica

Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 942037834

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escuela: Facultad de Administración de Negocios Internacionales

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:
"Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores
administrativos de la Municipalidad Provincial de Churcampa - 2021"

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) Mg () Dr () PhD ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) Tesis indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):
 Sí, autorizo el depósito total.
 Sí, autorizo el depósito y solo las partes: _____
 No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento
 en la ciudad de Lima, a los 25 días del mes de agosto
 de 2023.

Huella digital


 Firma



Vistas fotográficas encuestadas a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Churcampa.

Personal encuestado



Personal encuestado



Ficha de validación de instrumento por juicio de experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO



I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: Mg. Omar Bullón Solís

Institución donde labora: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO

Tesis: "Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Churcampa - Huancavelica, 2021"

Autor del Instrumento: Bachiller, Olimpia Rosalina Pérez Vivanco

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
METODOLOGIA	Considera que los Items miden lo que el investigador pretende medir			X		
COHERENCIA	Considera que los Items utilizados son propios del campo que se está investigando			X		
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices			X		
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico			X		
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado				X	
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores				X	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis			X		
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad			X		

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

El instrumento se encuentra apto para ser aplicado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Realizada la revisión del informe final de la tesis en mención, esta obtiene 55%.

Lima, 26 de octubre de 2021


 Firma del Experto Informante
 DNI: 43674409 . Tel./Cel.: 945179325

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: Diosdado Vilca Soto

Institución donde labora: Corporación APEC S.A.C.

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO

Tesis: "Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Churcampa - Huancavelica, 2021"

Autor del Instrumento: Bachiller Olimpia Rosalina Pérez Vivanco

II. ASPECTOS DE VALIDACION E INFORME

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que el investigador pretende medir				X	
COHERENCIA	Considera que los ítems utilizados son propios del campo que se está investigando				X	
CONSISTENCIA	Existe consistencia entre los indicadores y los índices				X	
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico				X	
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado				X	
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores				X	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis				X	
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad			X		

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

El instrumento se encuentra apto para ser aplicado.

IV. PROMEDIO DE VALORACION DEL INSTRUMENTO:

Realizada la revisión del informe final de la tesis en mención, esta obtiene 67 %.

Lima, 26 de octubre de 2021.



CPC Diosdado Vilca Soto
 MAT. 08 - 2260

.....
 Firma del Experto Informante
 DNI. 41536482 Telf./Cel. 937361339