

Revista Académica CUNZAC



Recibido: 23/04/2023
Aceptado: 05/07/2023
Publicado: 20/01/2024

Artículo científico

Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral del Registro de Información Catastral Zacapa

Incidence of the organizational climate in the work performance of the Registry of Cadastral Information Zacapa

Andrea Marinee Tobar Cordón

Maestría en Administración de Recursos Humanos

Universidad San Carlos de Guatemala

amtc94@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-8224-5942>

Referencia

Tobar Cordón , A. M. (2024). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral del Registro de Información Catastral Zacapa. *Revista Académica CUNZAC*, 7(1), 228–246.

<https://doi.org/10.46780/cunzac.v7i1.128>

Resumen

PROBLEMA: un ambiente organizacional negativo repercute en el desempeño laboral de los colaboradores **OBJETIVO:** determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño de los colaboradores del Registro de Información Catastral Zacapa **MÉTODO:** estudio correlacional no experimental sobre la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral en el Registro de Información Catastral. **RESULTADOS:** en el perfil laboral se estableció que el rango etario con mayor frecuencia de 25 a 35 años con 89.66 %, siendo el género masculino el predominante con 67.24 % y femenino con 32.76 %, en donde la mayoría menciona tener una antigüedad laboral de 11 a 15 años en 58.62 %, en cuanto al área en la que labora la que más sobresalió fue el área de

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

levantamiento catastral con 18.98 %. En el clima organizacional el 60.34% indico que existe una muy buena comunicación, un 58.62% indica que se les alienta a hacer sugerencias. Un 60.34% puede percibir que su desempeño es muy bueno **CONCLUSIÓN:** la incidencia de la comunicación en el clima laboral con un valor de p menor a $<.05$. de .005836. indica que existe relación en el desempeño laboral y la comunicación en el clima laboral siendo estadísticamente significativo.

Palabras clave: desempeño, clima, organizacional, motivación, laboral.

Abstract

PROBLEM: a negative organizational environment affects the work performance of employees
OBJECTIVE: determine the incidence of organizational climate on the performance of employees of the Zacapa Cadastral Information Registry **METHOD:** non-experimental correlational study on the incidence of organizational climate on work performance in the cadastral information registry.
RESULTS: in the work profile it was established that the age range with the highest frequency of 25 to 35 years with 89.66%, with the male gender being the predominant one with 67.24% and female with 32.76%, where the majority mentioned having a job seniority of 11 at 15 years in 58.62%, in terms of the area in which he works, the one that stood out the most was the cadastral survey area with 18.98%. In the organizational climate, 60.34% indicate that there is very good communication, 58.62% indicate that they are encouraged to make suggestions. 60.34% can perceive that their performance is very good **CONCLUSION:** the incidence of communication in the work environment with a p value less than $<.05$. of .005836. indicates that there is a relationship between work performance and communication in the work environment, being statistically significant.

Keywords: performance, climate, organizational, motivation, labor.

Introducción

El clima laboral u organizacional tiene como característica el ser multifactorial, que quiere decir que puede deberse a una variedad de factores como por ejemplo el tipo de relaciones interpersonales

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

dentro de la institución, condiciones físicas agradables, estabilidad laboral, remuneración, sentido de pertenencia e identidad organizacional con los valores que se manejan en esta. El clima organizacional es distinto en cada institución e influye en el comportamiento de los colaboradores llegando a concretar una cultura organizacional. (Suarez, 2019)

Un adecuado clima organizacional se caracteriza por un buen trabajo en equipo, optimismo, dinamismo y entusiasmo en la realización de sus labores diarias, en donde cada colaborador tiene un conocimiento apropiado de sí mismo lo cual se manifiesta con una asertiva expresión y exteriorización de ideas que conlleva un ambiente más propicio para un mejor desempeño laboral individual y también en conjunto con compañeros de trabajo. (Cortés y Pacheco, 2019)

El clima organizacional de una institución es el reflejo de las relaciones interpersonales y laborales de sus colaboradores por lo que es una primera aproximación a su identidad y se le considera un elemento que se debe enriquecer para conseguir un mejor desempeño laboral y así optimizar el alcanzar metas en común. El propiciar y mantener un clima laboral agradable incrementara la motivación, mejora la comunicación y el trabajo en equipo. (González, 2020)

Al contar con un ambiente adecuado se brinda al personal la motivación para dedicarse a cumplir con sus funciones con excelencia y sentirse satisfecho con su labor, generando integración con sus compañeros de trabajo y lograr un trabajo colaborativo, sentirse motivados, formar parte de la toma de decisiones, proponer cambios e innovar, siendo un predictor del desempeño de la organización. (Palomino, 2020)

Las organizaciones en la actualidad se han dado cuenta de la gran importancia que tiene la atención al recurso humano, preocupándose por bienestar psicológico tanto como emocional que se refleja diariamente y que incide de gran manera en las instituciones, por lo que la satisfacción de las necesidades y la motivación de los colaboradores en el ambiente laboral son primordiales para el desarrollo de un entorno laboral sano y más aún en estos tiempos difíciles para la población en general.

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

Las estrategias de las instituciones deben orientarse hacia la motivación laboral y así propiciar un compromiso laboral del colaborador con la empresa y así encaminar hacia una percepción positiva y poder evitar repercusiones negativas como las malas prácticas en sus funciones, servicios prestados, mal uso de las herramientas o el equipo, desperdicio de materiales que conllevaran resultados negativos a la organización. (López y Mendoza, 2021)

El recurso humano de las organizaciones en donde no solo se consideraban los resultados financieros, la eficiencia y eficacia de la empresa, se considera que el clima laboral, es decir las condiciones bajo las que se presta un servicio a una institución tiene importantes consecuencias y repercute de manera positiva o negativa en el desempeño, ya que un colaborador satisfecho es más productivo, es más positivo al tomar sus opiniones en cuenta en las decisiones y al tener una mejor remuneración, una participación más activa y también autonomía lleva a mejores niveles de satisfacción. (Mérida, 2021)

Un clima laboral apropiado en la organización propicia el ambiente para una sana competencia entre colaboradores, fomentando así una actitud de responsabilidad ante el ente en el cual laboral y facultándolo para prestar un mejor servicio a los usuarios ya que influye directamente en el desempeño laboral, llevándolo a apreciar su trabajo, creando un sentido de identidad ya que es donde día a día se desenvuelve y esto influye en su productividad. (Quinto, et al, 2022)

Una de las actividades principales del ser humano que permite satisfacer las necesidades básicas de la vida diaria es la actividad laboral, por lo que un elemento vital en el desenvolvimiento del ámbito de trabajo son las condiciones físicas, psicológicas y sociales de la organización en donde se desempeña el trabajador la mayor parte de su día. A lo que se le llama entorno o clima organizacional se compone de diferentes factores que influyen en la actividad laboral dentro de una oficina, empresa o fábrica. (Cruz, et al., 2022)

El clima organizacional es de vital importancia ya que incide en factores significativos dentro de cualquier institución, en donde la percepción que se hagan los trabajadores de su lugar de trabajo, repercutirá de una forma positiva o negativa influyendo en la productividad, eficacia y eficiencia de la institución y tienen que ver con la confianza, el trabajo colaborativo, estabilidad laboral y la buena

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

relación que se tenga de sus compañeros de trabajo para obtener mejores resultados. (Lucas y Ureta, 2019)

Las políticas de crecimiento empresarial y económico que han implementado en países en vías de desarrollo como Guatemala, se han centrado en la continua capacitación de sus colaboradores y el mejoramiento del clima organizacional ya que este es una de las preocupaciones más grandes de las empresas ya que se da mucho la rotación de personal lo que se traduce en que el clima que se esté desarrollando en la empresa no posibilita la retención del personal. (Aguirre, 2020)

Es importante enfocarse en comprender las variables que generan este ambiente laboral, las cuales pueden ser de tipo físico como el espacio con el que se cuenta, la temperatura, los niveles de sonidos, estar expuestos a contaminación, contar con equipo apropiado, las variables estructurales como el tamaño de la organización y estructuras adecuadas, variables sociales como la comunicación, compañerismo y conflictos, las variables personales como motivación, aptitudes, conductas y actitudes, tensión, estrés y satisfacción personal y profesional. (Ortiz, et al., 2019)

Dando la importancia debida y considerando a las personas como el recurso más importante dentro de una organización, un ambiente favorable y de calidad con las mejores condiciones es lo mínimo que se merecen para poder desempeñar sus habilidades, incrementando la productividad de una forma efectiva y eficaz impulsando un estándar alto de calidad y logrando la obtención de los objetivos de la institución a la que pertenecen y de la cual se siente parte importante para lograr esas metas trabajando en conjunto con su equipo de trabajo. (Valle, 2019)

Materiales y métodos

Estudio correlacional no experimental sobre la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral del recurso humano en Registro de Información Catastral Zacapa con un total de 58 colaboradores y se establecieron las variables de: edad, género, antigüedad laboral, área en la que labora, clima laboral, percepción de desempeño. La ejecución se llevó a cabo a través de la aplicación de manera individual en donde se identificó el perfil laboral, clima organizacional, percepción de

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

desempeño y Correlación del área predominante en el clima laboral, con el factor de la percepción de desempeño más alto.

Resultados

Tabla 1

Perfil laboral.

Características	Cantidad (expresada en números)	Cantidad (expresada en porcentaje)
Edad	58	100 %
25 – 35 años	52	89.66 %
18 – 24 años	4	6.90 %
36 – 61 años	2	3.44 %
Género	58	100 %
Masculino	39	67.24 %
Femenino	19	32.76 %
Antigüedad laboral	58	100 %
11 – 15 años	34	58.62 %
6 – 10 años	18	31.04 %
1 – 5 años	6	10.34 %
Área en la que labora	58	100 %
Levantamiento catastral	11	18.98 %
Externalización	10	17.24 %
Administrativa	9	15.52 %

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

Análisis catastral	6	10.34 %
Productos y servicios catastrales	6	10.34 %
Uso multifinalitario de la información catastral	6	10.34 %
Comunicación social	4	6.90 %
Sistemas de información geográfica	3	5.18 %
Mosaico de fincas	2	3.44 %
Tecnología de la información	1	1.72 %

Nota: en esta tabla se presenta el perfil laboral de los colaboradores de acuerdo a la edad, género, antigüedad laboral y área en la que labora.

La población estudio que representa a n=58 que laboran en direcciones municipales de la institución en materia catastral, se estableció el perfil laboral que se obtuvo a través de la boleta de recolección de datos encontrándose el rango etario con mayor frecuencia de 25 a 35 años con un 89.66 %, siendo también el género masculino el predominante con un 67.24 % y femenino con un 32.76 %, en donde la mayoría menciona tener una antigüedad laboral de 11 a 15 años con un 58.62 %, en cuanto al área en la que labora la que más sobresalió fue el área de levantamiento catastral con un 18.98 % seguido del área de externalización con un 17.24 %.

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

Tabla 2
Clima organizacional.

Características	Cantidad (expresada en números)	Cantidad (expresada en porcentaje)
Comunicación	58	100 %
Se alienta a hacer sugerencias para mejorar el trabajo en general	De acuerdo 34 En desacuerdo 26	58.62 % 41.38 %
Cuando tengo una queja o insatisfacción me siento en libertad de hablar con mi jefe inmediato.	De acuerdo 33 En desacuerdo 25	56.89 % 43.11 %
Existe buena comunicación en la Institución.	De acuerdo 35 En desacuerdo 23	60.34 % 39.66 %
Desarrollo personal y profesional	58	100 %
El RIC promueve el	En desacuerdo 42	72.40 % 27.60 %

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

crecimiento y desarrollo personal y profesional.	De acuerdo	16	
Mi trabajo está en relación con mi experiencia y nivel académico.	De acuerdo	31	53.44 %
	En desacuerdo	27	46.56 %
Condiciones ambientales	58		100 %
Mi puesto de trabajo me resulta cómodo y agradable.	De acuerdo	58	100 %
Se cuenta con normativa de bioseguridad dentro de la Institución.	En desacuerdo	58	100 %
La limpieza, higiene en mi lugar de trabajo son adecuadas.	De acuerdo	47	81 %
	En desacuerdo	11	19 %
Las condiciones de trabajo son seguras (no representan	De acuerdo	30	51.70 %
	En desacuerdo	28	48.3 %

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

riesgos para la salud).		
Liderazgo	58	100 %
La comprensión y el respeto son características propias de los niveles de jefatura del RIC.	De acuerdo 53 En desacuerdo 5	91.30 % 8.7 %
Mi jefe(a) me trata con respeto y con amabilidad	De acuerdo 52 En desacuerdo 6	89.65 % 10.35 %
Relaciones interpersonales	58	100 %
Considero que entre mis compañeros trabajo se desarrollan buenas relaciones interpersonales.	De acuerdo 48 En desacuerdo 10	82.75 % 17.25 %
Considero que entre mis compañeros trabajo se desarrollan buenas	De acuerdo 55 En desacuerdo 3	94.82 % 5.18 %

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

relaciones interpersonales.		
Identificación con la institución	58	100 %
Conozco la visión y misión de la Institución.	De acuerdo 47 En desacuerdo 11	81 % 19 %
Me siento orgullosa(a) e identificada de trabajar para el RIC.	De acuerdo 58	100 %
Estabilidad laboral	58	100 %
El RIC me brinda la seguridad de contar con un trabajo.	De acuerdo 58	100 %
Salario	58	100 %
Creo que mi sueldo está en consonancia con la labor que realizo.	De acuerdo 46 En desacuerdo 12	79.30 % 20.7 %
Mi sueldo está en conformidad	De acuerdo 58	100 %

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

con los sueldos
que hay en mi
entorno social,
fuera de la
Institución.

Orientación a la calidad	58	100 %
En la Institución promueve para que hagamos con calidad nuestro trabajo	De acuerdo 47	81 % 19 %
	En desacuerdo 11	
El personal de la RIC cada día trata de hacer mejor las cosas.	De acuerdo 58	100 %

Nota: en esta tabla se presenta el clima organizacional pudiéndose observar la comunicación, el desarrollo personal y profesional, condiciones ambientales, liderazgo, relaciones interpersonales, identificación con la institución, estabilidad laboral, salario, orientación a la calidad.

A través de la tabulación de los datos obtenidos mediante la boleta de recolección se identificó el clima laboral del recurso humano en direcciones municipales de la institución en materia catastral en donde el 100 % manifestó contar con un ambiente cómodo y agradable, también indicaron no contar con normativa de bioseguridad en un 100%, el 60.34% que existe una muy buena comunicación, un 58.62% indica que se les alienta a hacer sugerencias y un 56.89% sienten la libertad de hablar con su jefe inmediato cuando existe una insatisfacción.

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

Tabla 3

Percepción de desempeño.

Características	Cantidad (expresada en números)	Cantidad (expresada en porcentaje)
		100%
Su desempeño laboral es adecuado como lo desea usted mismo y su jefe	Muy bueno 35 Deficiente 23	60.34 % 39.66 %
Implementación de capacitaciones o inducciones	Muy bueno 58	100 %
Informes periódicos de su trabajo	Muy bueno 58	100 %
Su vida laboral le ha permitido desarrollar o alcanzar sus objetivos personales académicos	Muy bueno 28 Bueno 19 Regular 11	48.28 % 32.76 % 18.96 %

Nota: esta tabla se presenta la percepción de desempeño de los colaboradores según si es adecuado para el mismo y para su jefe, implementación de capacitaciones, informes periódicos, desarrollo para alcanzar objetivos personales académicos.

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

Se interpretó la percepción de desempeño, en su totalidad es decir un 100% mencionaron que la implementación de capacitaciones e inducciones es muy buena, de igual forma un 100% refieren que es muy bueno el informe acerca de su desempeño, podemos observar que en cuanto a un desempeño adecuado un 60.34% puede percibir que su desempeño es muy bueno, siguiéndole con 48.28% que manifiestan que su vida laboral les ha permitido desarrollarse personalmente como profesionalmente.

Tabla 4

Correlación del área predominante en el clima laboral, con el factor de la percepción de desempeño más alto.

		Buena comunicación	Sin buena comunicación	Total, de filas marginales
Desempeño adecuado	laboral	25	8	33
Desempeño adecuado	laboral no	10	15	25
Totales de marginales	columnas	35	23	58

Nota. Esta tabla muestra la correlación del área predominante en el clima laboral, con el factor de la percepción de desempeño más alto.

En esta tabla se indica la relación que existe entre la comunicación en el clima laboral y la percepción de desempeño laboral que es estadísticamente significativo, chi-cuadrado es 7.6002. el valor de P es .005836. Significativo $p < .05$. El estadístico de chi-cuadrado con corrección de Yates es 6.1793. El valor p es .012925. por lo cual es significativo $p < .05$.

Discusión

Por medio de la boleta de recolección de datos se identificó el clima el clima laboral del recurso humano en direcciones municipales de la institución en materia catastral en donde el 100 % manifestó

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

contar con un ambiente cómodo y agradable, también indicaron no contar con normativa de bioseguridad en un 100%, el 60.34% que existe una muy buena comunicación, un 58.62% indica que se les alienta a hacer sugerencias y un 56.89% sienten la libertad de hablar con su jefe inmediato cuando existe una insatisfacción.

Para que los colaboradores mejoren su rendimiento y que repercuta en el desarrollo de situaciones sencillas en donde se pueda incluir la comunicación, la interacción con usuarios y compañeros de trabajo el clima laboral debe ser óptimo, ya que también influye en la calidad de vida de los que colaboran para la institución, en donde se le da importancia a la motivación, relaciones entre compañeros fortaleciendo lazos de amistad y esto contribuirá facilitando el logro de objetivos organizacionales y también objetivos de desarrollo personal. (Olivera, et al., 2021)

En la percepción de desempeño laboral se interpretó que un 100% mencionaron que la implementación de capacitaciones e inducciones es muy buena, de igual forma un 100% refieren que es muy bueno el informe acerca de su desempeño, podemos observar que en cuanto a un desempeño adecuado un 60.34% puede percibir que su desempeño es muy bueno, siguiéndole con 48.28% que manifiestan que su vida laboral les ha permitido desarrollarse personalmente como profesionalmente.

A través de este desempeño se puede observar que tan productiva es la institución, evaluando tanto al individuo como al proceso que se debe seguir para el alcance de las metas organizacionales, cumpliendo con los objetivos personales y estratégicos. Se observan algunos tipos de conductas que tienen como resultado del desempeño laboral: el cumplimiento de sus funciones que benefician la producción y el prestar un servicio de calidad, el civismo que proporciona un ambiente en donde se presta la ayuda necesaria a los demás y la falta de productividad que puede darse por comportamiento agresivos y ausentismo. (Rivera y Soto, 2019)

La comunicación en el clima laboral se relaciona con el desempeño laboral con un valor de p menor a $<.05$. de $.005836$. Indicando la relación que existe en el desempeño laboral y la comunicación en el clima laboral siendo estadísticamente significativa.

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

Por lo que se dice que el desempeño laboral está relacionado con la función de su puesto diariamente, no solo de lo que se encuentra capacitado para desempeñar sino también de lo que la institución necesita de él basándose en los objetivos trazados con eficiencia considerando los esfuerzos que realice para cumplirlos y los comportamientos personales como la forma en que influye el entorno laboral con sus compañeros. (Sangama, 2019).

Referencias

Aguirre, G. D. (2020). Satisfacción laboral vs clima organizacional: percepciones de los empleados de una organización comercial de Guatemala (Doctoral dissertation, Universidad EAFIT).
https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17463/GersonDavid_Aguirre_2020.pdf?sequence=2

Cortés-Rodríguez, D. A., y Pacheco, S. L. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. Encuentros, 17(01), 145-161.
<https://www.redalyc.org/journal/4766/476661525012/476661525012.pdf>

Cruz-Zuñiga, N., Alonso Castillo, M. M., Armendáriz-García, N. A., y Lima Rodríguez, J. S. (2022). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. Revista española de salud pública, 95, e202104057.
<https://www.scielosp.org/pdf/resp/2021.v95/e202104057/es>

González Garcés, D. I. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Administración Pública.).
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31523/1/06%20ADP.pdf>

López, M. E. C., & Mendoza, L. P. V. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional, 6(4), pp. 88-107.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

Lucas, C. F. P., & Ureta, F. M. A. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos latinoamericanos de administración, 15(28).

<https://masd.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2686/2177>

Mérida Pacheco, D. H. (2021). Análisis de clima organizacional en laboratorio farmacéutico en Guatemala (Doctoral dissertation).

<http://biblioteca.galileo.edu/tesario/bitstream/123456789/1112/1/TESIS%20DAVID%20HUMBERTO%20M%c3%89RIDA%20PACHECO.pdf>

Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., y Napán-Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. Revista Científica de la UCSA, 8(2), 3-12. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v8n2/2409-8752-ucsa-8-02-3.pdf>

Ortiz-Campillo, L., Ortiz-Ospino, L. E., Coronell-Cuadrado, R. D., Hamburger-Madrid, K., y Orozco-Acosta, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/3289/IncidenciaClimaOrganizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Palomino-Esteban, H. E. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco-2017. Gaceta Científica, 6(1), pp. 07-16. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/718/579>

Quinto, M. A. D. R. A., Torres, M. W. Y. A., Ramírez, M. N. A. C., y Campaña, M. C. M. F. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(1), 1382-1393.

<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1588/2213>

Rivera, C. M. S., y Soto, A. K. I. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. 3c Empresa: investigación y pensamiento crítico, 8(4), pp. 95-117. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7172934>

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

- Sangama Guerra, M. (2019). Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38327/Sangama_GM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Suarez Maccha, S. V. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido–Yanacancha-Pasco 2018.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3177/TM%20CE-Ge%204464%20S1%20-%20Suarez%20Maccha%20Selene%20Victoria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valle, N. P. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil–INDECI. Gestión en el tercer milenio, 22(44), pp. 85-93.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17314/14571>

Sobre la autora

Andrea Marinee Tobar Cordón

Tiene una Licenciatura en Mercadotecnia de la Universidad Rafael Landívar, cuenta con cierre de pensum de la Maestría en Administración de Recursos Humanos del Centro Universitario de Zacapa, CUNZAC de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Declaración de intereses

La autora declara no tener ningún conflicto de intereses, que puedan haber influido en los resultados obtenidos o las interpretaciones propuestas.

Declaración de consentimiento informado

El estudio se realizó respetando el Código de ética y buenas prácticas editoriales de publicación.

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.

Derechos de uso

Copyright© 2024 Andrea Marinee Tobar Cordón. Este texto está protegido por la [Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional](#).



Usted es libre para compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato y adaptar el documento, remezclar, transformar y crear a partir del material para cualquier propósito, incluso comercialmente, siempre que cumpla la condición de atribución: usted debe reconocer el crédito de una obra de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace.

Las opiniones expresadas en el artículo son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan la posición oficial de la USAC y sus miembros.