

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**  
**BENEDICTO XVI**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCAS AYACUCHO 2024**

**Tesis para obtener el grado académico de:  
MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA**

**AUTOR**

**Br. Amiquero Ñahui, Godofredo**

**<https://orcid.org/0000-0001-7709-4453>**

**ASESOR**

**Mg. Rodríguez García, Alexander Máximo**

**<https://orcid.org/0000-0003-0579-6485>**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gestión estratégica y pública**

**TRUJILLO - PERÚ**

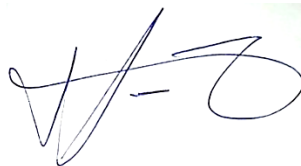
**2025**

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Mg. Alexander Máximo Rodríguez García con DNI N° 18069488, como asesor del trabajo de investigación titulado: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCAS AYACUCHO 2024”, desarrollada por el egresado Godofredo Amiquero Ñahui con DNI N° 45047952, del Programa de Maestría en: GERENCIA PÚBLICA.

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



---

Mg. Alexander Máximo Rodríguez García

## **AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ**

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

**DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO**

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

**DRA. ROMY ANGELICA DIAZ FERNANDEZ**

Vicerrectora Académica

**DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA**

Vicerrectora de Investigación

**DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO**

Director de la Escuela de Posgrado

**DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN**

Secretaria General

## **DEDICATORIA**

*A mis padres, Marcelino y Roberta, quienes han sido el principal soporte en mi vida cotidiana y un pilar fundamental para alcanzar mis objetivos.*

*A mis hermanos, James, Marcial, Wagner, Lucía y Abel, quienes siempre confiaron en mi vida académico y me llenaron de energía positiva.*

## **AGRADECIMIENTO**

*Primero que todo, agradezco a Dios por sus bendiciones, por darme la fuerza, sabiduría e inteligencia necesarias para llevar a cabo mi investigación.*

*Agradezco al señor Mauro López Cáceres, alcalde de la Municipalidad distrital de Chilcas, por brindarme la autorización para aplicar mi instrumento de investigación, la encuesta.*

*Al Mg. Rodríguez García Alexander Máximo, asesor de mi proyecto e informe de tesis. Expreso mi sincero agradecimiento por su valiosa orientación, apoyo constante y motivación para finalizar mi investigación.*

*A todos los docentes de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Gerencia Pública, les agradezco sinceramente por compartir su sabiduría y contribuir al fortalecimiento de mi vida profesional como maestro.*

*Expresar mi agradecimiento a la UCT Benedicto XVI por brindarme su apoyo a lo largo de mi trayectoria académica, permitiéndome alcanzar mis objetivos.*

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Godofredo Amiquero Ñahui con DNI N° 45047952, egresado del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en GERENCIA PÚBLICA de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y sustentación de la tesis titulado: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCAS AYACUCHO 2024”, en el cuál consta de un total de 83 páginas, en las que incluye 16 tablas y 06 figuras, más un total de páginas en anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

El autor



---

Godofredo Amiquero Ñahui

DNI 45047952

## ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad.....	ii
Autoridades universitarias.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. METODOLOGÍA.....	21
2.1 Enfoque, tipo.....	21
2.2 Diseño de investigación.....	21
2.3 Población, muestra y muestreo.....	21
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	22
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	22
2.6 Aspectos éticos en investigación.....	23
III. RESULTADOS.....	24
IV. DISCUSIÓN.....	36
V. CONCLUSIONES.....	39
VI. RECOMENDACIONES.....	40
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	41
ANEXOS.....	45
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información.....	45
ANEXO 2: Ficha técnica.....	49
ANEXO 3: Operacionalización de variables.....	50
ANEXO 4: Carta de presentación.....	51
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos.....	52
ANEXO 6: Consentimiento informado (mayores de edad) o Asentimiento informado (menores de edad).....	53
ANEXO 7: Matriz de consistencia.....	63
ANEXO 8: Validación de instrumentos.....	64
ANEXO 9: Reporte Turnitin.....	83

## RESUMEN

El propósito principal de esta investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilcas, Ayacucho 2024. Metodológicamente, el estudio fue de tipo básico por su finalidad, correlacional por su profundidad y cuantitativo por su enfoque. Asimismo, el diseño utilizado fue de carácter no experimental y de tipo transversal. La población estuvo conformada por 138 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra de 100. Se utilizó la técnica de la encuesta, aplicando un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los resultados indicaron que, de manera descriptiva, el 86 % de los encuestados percibió el clima organizacional como bueno, mientras que solo el 2 % lo calificó como malo. Respecto al desempeño laboral, el 85 % de los trabajadores alcanzó un nivel alto, y el 2 % presentó un nivel bajo. Asimismo, se halló una correlación positiva extremadamente alta y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral (Rho de Spearman = 0.954,  $p < 0.001$ ). En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Se concluyó que existe una relación directa y altamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, lo que significa que, a un mejor clima organizacional, corresponde un mejor desempeño laboral. Además, ambas variables se ubicaron en niveles favorables, lo que evidencia una gestión positiva en la Municipalidad Distrital de Chilcas.

**Palabras clave:** Estructura, proceso, actitudinales, operativos y organización.

## ABSTRACT

The main purpose of this research was to determine the relationship between the organisational climate and the work performance of the workers of the District Municipality of Chilcas, Ayacucho 2024. Methodologically, the study was basic in its purpose, correlational in its depth, and quantitative in its approach. In addition, its design was non-experimental and cross-sectional. The population consisted of 138 workers, from which a sample of 100 was selected. The survey technique was used, applying a questionnaire as a data collection instrument. The results indicated that, descriptively, 86% of the respondents perceived the organizational climate as good, while only 2% rated it as bad. Regarding job performance, 85% of the workers reached a high level, and 2% presented a low level. An extremely high and significant positive correlation was found between organisational climate and job performance (Spearman's  $Rho = 0.954$ ,  $p < 0.001$ ). Consequently, the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted. It was concluded that there is a direct and highly significant relationship between the organizational climate and job performance, which means that a better organizational climate corresponds to better job performance. In addition, both variables were at favorable levels, which shows positive management in the District Municipality of Chilcas.

**Keywords:** Structure, process, attitudinal, operational and organization.

## I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional se manifiesta en el propósito de la entidad de promover el desarrollo de su personal, ofreciéndoles ambientes y condiciones laborales favorables, así como brindándoles apoyo para alcanzar la satisfacción en su trabajo; todo esto fortalece el compromiso de los empleados con la organización (Suliman & Iles, 2000).

A nivel internacional, según Guaman & Jimenez (2021), en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Ambato, se ha observado un clima organizacional deficiente, con relaciones interpersonales poco efectivas y una comunicación de baja calidad. Además, es importante señalar que existe un conflicto entre el personal de nombramiento y el personal contratado y provisional, acompañado de nerviosismo y estrés ante cada cambio de autoridades, lo que son factores clave para alcanzar un rendimiento laboral óptimo.

A nivel nacional, de acuerdo Mellado (2022), Se ha observado que el personal administrativo carece de una comprensión clara de los objetivos institucionales y sus prioridades, además de mostrar una actitud negativa hacia sus labores, influenciada, entre otros factores, por la calidad de los recursos físicos y tecnológicos. Esto contribuye a un clima laboral desfavorable y, como consecuencia, a un bajo desempeño en el trabajo. Por otro lado, en el centro de salud de Limatambo, se percibe una escasa comunicación entre el gerente, las jefaturas, y los servidores del puesto de salud. Asimismo, en cuanto al clima organizacional, no se evidencia, a simple vista, una distribución equitativa de funciones, lo que descuida aspectos relacionados con la satisfacción del personal (Apaza, 2021).

En el ámbito local, este estudio se realizó en la municipalidad distrital de Chilcas, donde se observan dificultades en varios aspectos del ambiente laboral, tanto a nivel personal como interpersonal. Se evidencia una deficiente organización y productividad en el trabajo, además de carencias en la infraestructura de las áreas laborales y una limitada interacción y comunicación entre estas. Por lo tanto, este estudio busca identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, con el objetivo de proporcionar la información necesaria para que la gerencia tome decisiones acertadas que mejoren el nivel de rendimiento laboral.

En función de la situación problemática de la municipalidad se formuló como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilcas Ayacucho 2024?, de igual modo se formuló los problemas específicos: ¿Cuál la relación que existe entre la estructura organizacional con el desempeño laboral?, ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso organizacional con el desempeño laboral?, ¿Cuál es la relación que existe entre los factores actitudinales con el clima

organizacional? y ¿cuál es la relación que existe entre los factores operativos con el clima organizacional?

En cuanto a las justificaciones, se consideraron las siguientes relevancias, las cuales fueron clave para el desarrollo de la investigación: Dada su importancia social, la investigación benefició a la Municipalidad Distrital de Chilcas y la población en general al proporcionar nuevos conocimientos adquiridos de la presente investigación, con la finalidad que busque el bienestar y el desarrollo sostenible. Asimismo, ayudó a los servidores públicos a identificar los factores de riesgo que afectan el desempeño adecuado de sus actividades, permitiéndoles retomar el control y, en lo posible, erradicar los inconvenientes.

Siendo la relevancia práctica, se buscó dar solución a la desorganización de los trabajadores. Por tal razón, se facilitaron los resultados obtenidos del estudio a la gerencia, con la finalidad de que pudieran tomar decisiones acertadas en relación al trabajo.

De igual modo, la relevancia teórica radica en su capacidad para explicar y predecir el comportamiento organizacional, su conexión con diversas teorías sobre clima organizacional, psicología organizacional, comportamiento humano y liderazgo, con la finalidad de mejorar el bienestar y la productividad en el trabajo.

Además, desde el punto de vista metodológico, en la presente investigación se aplicaron nuevas técnicas e instrumentos, como las encuestas y los cuestionarios. Asimismo, estos fueron validados por profesionales expertos para calificar su contenido y se sometieron a un piloto para determinar sus niveles de confiabilidad. De igual manera, sirvieron como guía para futuras investigaciones científicas.

Finalmente, fue conveniente realizar la investigación porque contribuyó a mejorar la solvencia y la imagen académica y científica de la universidad, y permitió a los autores alcanzar su grado académico y fortalecer su posición en el cuerpo de investigadores.

Por otro lado, en cuanto a los objetivos, se definió como objetivo central fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilcas, Ayacucho 2024. Asimismo, se definieron los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la estructura organizacional con el desempeño laboral, determinar la relación que existe entre el proceso organizacional con el desempeño laboral, determinar la relación que existe entre los factores actitudinales con el clima organizacional y determinar la relación que existe entre los factores operativos con el clima organizacional.

Además, para corroborar los aspectos clave de la investigación, se planteó la siguiente hipótesis generales y específicos, con el fin de verificar la relación entre las variables si es alternativa o nula:

H1: El clima organizacional se relaciona positiva y muy intensamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilcas Ayacucho 2024.

H0: El clima organizacional no se relaciona positiva y muy intensamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de chilcas Ayacucho 2024.

Existe relación significativa entre la estructura organizacional con el desempeño laboral, existe relación significativa entre el proceso organizacional con el desempeño laboral, existe relación significativa entre los factores actitudinales con el clima organizacional y existe relación significativa entre los factores operativos con el clima organizacional.

Por otro parte, se consideraron los antecedentes del estudio a nivel internacional, nacional y local, con el fin de comparar los resultados con los de la presente investigación, lo cual sirvió para la discusión de los hallazgos y se compone:

Siendo de manera internacional, de acuerdo Aldas et al., (2022), En su artículo científico, el propósito fue identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una unidad educativa del cantón Salitre, durante el año 2020. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de tipo correlacional, dentro de un estudio básico. Se utilizó un muestreo censal con 40 participantes, y los datos se obtuvieron mediante una encuesta que consistió en un cuestionario dirigido a las variables en estudio. Las preguntas del instrumento fueron evaluadas por expertos en el área, y posteriormente se aplicó la prueba de fiabilidad del Alfa de Cronbach, con un coeficiente de 0,853 para la variable clima organizacional y de 0,827 para la variable desempeño laboral. En consecuencia, los instrumentos utilizados resultaron ser altamente confiables. Como resultados finales se determinó que existe un nivel de significancia inferior de 0.05, demostrando que el clima organizacional lo que se percibe en la unidad educativa tuvo influencia en el desempeño laboral de los trabajadores, evidenciando así una clara correlación entre ambas variables

Paredes & Quiroz (2021) en su artículo científico, el objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. La investigación fue de tipo aplicada, cuantitativa, no experimental, con un diseño transversal y correlacional. Se tomó una muestra de 379 empleados de las tres principales cadenas comerciales. Se utilizó un cuestionario de 55 preguntas con escala de Likert, y el análisis estadístico se realizó con el software SPSS.24. La fiabilidad del instrumento se respaldó con un valor de 0,977 en el coeficiente alfa de Cronbach,

y la correlación entre las variables se obtuvo con el coeficiente de Spearman ( $\rho = 0.294$ ). Estas relaciones también fueron confirmadas mediante la medida de adecuación KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett. Aunque la relación entre los factores no es decisiva, los resultados muestran que las principales cadenas ecuatorianas de supermercados son conscientes de la importancia de crear ambientes adecuados que proporcionen las condiciones necesarias para generar un clima organizacional favorable, mejorar el desempeño y lograr el crecimiento máximo tanto del colaborador como de la organización.

López (2021), en su tesis de maestría tuvo como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad politécnica Salesiana sede Guayaquil. Se elaboró una encuesta paramétrica compuesta por 30 preguntas dirigida al personal administrativo, que consistió en un total de 51 colaboradores. La investigación fue de tipo correlacional y empleó datos cuantitativos, ya que se utilizó la escala de Likert y se analizó con el programa estadístico SPSS, aplicando tablas de contingencia de IBM. Como resultado tuvo la significancia exacta (bilateral) en el cual es de  $0.000 < 0.05$  podemos inferir que las variables tienen una asociación estadísticamente significativa, la prueba de Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.581, podemos inferir que existe una correlación moderada entre las variables clima organizacional y desempeño laboral ya que esta entre (0.300 a 0.699). Se concluyó, que existe una relación entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral y dicha relación es positiva lo que significa. Si hay un aumento de la variable independiente también hay aumento de la variable dependiente.

Morales & Gonzales (2020), en su tesis de maestría tuvo como objetivo demostrar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del servicio de rentas internas. El tratamiento metodológico es de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, diseño no experimental. Para medir la fiabilidad del instrumento, se tomó como muestra a 10 empleados públicos que trabajan en el SRI de la ciudad de Ambato y el instrumento manejó respuestas basadas en escala tipo Likert con cinco opciones. el resultado reveló que la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los agentes públicos es directa, y significativa (0,959; p-valor  $< 0,05$ ). La investigación llegó a la conclusión de que existe una relación directa, fuerte y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los operadores públicos que trabajan en el SRI de la ciudad de Ambato.

Palacios (2019), en su tesis doctoral tuvo como objetivo determinar la relación que tiene el “Clima organizacional con el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos

de Salud Pública de la Provincia de Manabí en Ecuador”. La investigación se centró en un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional, en el que se aplicaron 312 encuestas utilizando dos instrumentos de medición: el primero, relacionado con el clima organizacional, compuesto por 50 ítems, y el segundo, sobre el desempeño laboral, con 48 ítems. La prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach, que valida la consistencia del instrumento, obtuvo un valor de 0,970 con 98 ítems, lo que indica un alto nivel de confianza en los datos obtenidos. Para evaluar la correlación entre ambas variables, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman, que mostró un valor de 0,870, lo que demuestra una correlación significativa. Además, se obtuvo un valor de significancia de 0,00, que es menor a 0,05 y también inferior a 0,01. Se concluyó, existe una significativa relación entre el “clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí”.

De manera nacional, según Huamán (2023) en su artículo científico, el objetivo fue establecer el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una Caja Municipal bajo la siguiente consideración metodológica, enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional y el diseño no experimental transversal correlacional. Respecto a la población y muestra se tuvo la participación de 30 colaboradores, elegidos a través del muestreo no probabilístico. Como resultado se llevó a cabo la prueba de fiabilidad bajo el Coeficiente alfa de Cronbach, donde se determinó que el clima organizacional 0.842 y desempeño laboral 0.891, además se encontró que p-valor es menor a 0.05, de igual modo la intensidad de asociación entre las variables es igual a 0.516 el cual significa una relación positiva media. Se concluyó que, en ese entender, un mejor clima organizacional propicia un mejor desempeño laboral en los trabajadores.

Ayala (2022), en su tesis de maestría, el objetivo fue examinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. La investigación tuvo un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y un nivel descriptivo correlacional. Se trabajó con una muestra censal de 55 empleados. Se aplicó la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario para medir tanto el clima organizacional como el desempeño laboral. Los resultados obtenidos indicaron que el coeficiente Rho de Spearman fue 0,358, lo que sugiere una correlación positiva de moderada intensidad, con una significancia de  $P = 0,007$ . Con base en estos resultados, se concluyó que existe una correlación positiva media entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yarowilca.

Romero (2022), en su tesis de maestría, el objetivo fue estudiar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en una entidad pública de Huarmaca en 2022. La investigación fue básica, sin manipular las variables, y se enfocó en analizar si

había una relación entre ambas. Se trabajó con una muestra de 38 empleados. Para obtener los datos, se aplicó una encuesta con un cuestionario. Los resultados mostraron que no hubo una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño de los empleados, ya que el valor obtenido (0,738) es mayor que 0,05, lo que indica que no hay una conexión importante entre estas dos variables. Por lo tanto, se concluyó que el ambiente laboral y el rendimiento de los empleados no están directamente relacionados.

Luna (2022), el objetivo principal de su investigación fue establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados administrativos en la Municipalidad de Andahuaylas en 202. Desde el punto de vista metodológico, se utilizó un enfoque cuantitativo de tipo aplicado, con un diseño no experimental y un nivel correlacional de corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por 146 trabajadores. Los resultados obtenidos indicaron que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula planteada. El coeficiente de correlación de Spearman fue de  $\rho = 0.315$ , y el valor de significancia bilateral fue de 0.000, inferior al umbral de 0.05. Como conclusión, se sugirió que las organizaciones fomenten un ambiente laboral positivo para mejorar el desempeño de sus empleados y, en consecuencia, alcanzar los objetivos institucionales.

Henostroza (2022), el objetivo principal de su investigación fue examinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de una municipalidad distrital en la región Ancash. En cuanto a la metodología, se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y correlacional de corte transversal. La muestra estuvo formada por 40 trabajadores, y los datos se recopilaron a través de la aplicación de dos cuestionarios, uno sobre el clima organizacional y otro sobre el desempeño laboral, los cuales demostraron ser válidos y confiables. Entre los principales resultados obtenidos, se encontró que el 45% de los trabajadores calificaron el clima organizacional como medio, el 40% como alto y solo el 15% como bajo. En cuanto al desempeño laboral, el 47.5% reportó un nivel alto, el 45% un nivel medio y solo el 7.5% un nivel bajo. La investigación concluyó que existe una relación directa, moderada y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de la región Ancash ( $r = 0.482$ ,  $p = 0.002$ ).

Rodríguez (2019), En su tesis de maestría, el objetivo fue establecer la conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los asistentes. Se llevó a cabo un estudio correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, con 110 trabajadores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario se utilizó la Prueba de Correlaciones de  $r$  de Pearson. En cuanto al resultado se obtuvo un coeficiente de correlación

de  $r$  Pearson de 0,93 y una  $p \leq 0,000$ , encontrando significancia estadística. Se concluyó que el clima organizacional se relaciona significativamente positiva con el desempeño laboral de los empleados de la administración.

Malpartida (2019), en su tesis de maestría, el objetivo fue identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Ambo en 2019. El diseño es no experimental, transversal correlacional. La investigación es de enfoque cuantitativo. La población de estudio fue de 32 colaboradores, para la recolección de datos de las variables se aplicó la técnica de la encuesta y de instrumento cuestionario y su confiabilidad de Alfa de Cronbach 0,923 para clima organizacional que indica una excelente confiabilidad y para desempeño laboral se obtuvo un Alfa de Cronbach 0.978 siendo una excelente confiabilidad. Como resultado se obtuvo que el Sig. es igual a 0.001 y esta relación es fuerte dado que el coeficiente  $V$  de Cramer es 0.661. se concluyó, existe relación significativa entre el clima organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores del Ministerio Público de Ambo 2019.

Teniendo de ámbito local, de acuerdo Gonzales (2022), En su tesis de maestría, el objetivo fue identificar la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, durante el COVID 19 en trabajadores del Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2022. Responde a un diseño correlacional, de corte transversal, y se utilizó un diseño de investigación que no implica experimentos, con un enfoque basado en números y datos. La población estudiada estuvo formada por 88 trabajadores, tuvo muestreo aleatorio simple (46). La técnica fue la encuesta y como instrumentos el cuestionario de clima organizacional tipo Likert y una ficha de observación. Los resultados arrojaron ( $R_o$  de Spearman: 0.434,  $p < 0.05$ ). el clima organizacional se relaciona de forma moderada con el desempeño laboral. Se concluyó, se rechaza la hipótesis nula ( $H_o$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

En su tesis, Quintana y Ruiz (2022) se propusieron como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Oficina Sub Regional Sucre - Ayacucho durante 2022. Para esto, se utilizó un diseño de investigación no experimental y transversal, con un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional. La muestra consistió en 25 empleados de la institución. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario de 40 ítems, distribuidos en 20 ítems para cada una de las variables. Dichos cuestionarios fueron validados mediante el juicio de expertos en la materia, y su confiabilidad fue evaluada utilizando el método de Cronbach, obteniendo índices de 0.922 y 0.911, lo que refleja una alta fiabilidad. A través de la prueba de correlación  $Rho$  de Spearman, se obtuvo un coeficiente de 0.674, indicando una correlación positiva significativa. Además, el valor de significancia fue

de 0.001, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, lo que confirma la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Oficina Sub Regional Sucre-Ayacucho, 2022.

Mendivil (2019), En su tesis de maestría, el objetivo fue entender cómo se relacionan el clima organizacional y el desempeño de los profesores. Esta investigación se encuentra circunscrita en vertiente cuantitativa de tipo no experimental con diseño correlacional. Para obtener la información se recurrió a la encuesta como técnica y su instrumento el cuestionario, la muestra constituida por 52 maestros y los datos una fue procesada con la prueba Tau b de Kendall. En cuanto resultado tuvo ( $T_c=0,107$ ;  $p=0,475>0,05$ ). Se llegó a la conclusión de que no hay una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa María Auxiliadora de Huanta- 2019.

Con respecto a los antecedentes locales, solo se consideraron tres, ya que no se encontraron en diversas fuentes como Alicia CONCYTEC, Google Académico y repositorios universitarios. Por esta razón, se incluyeron cinco internacionales y siete nacionales.

En relación con las bases teóricas de las variables, dimensiones, indicadores, características e importancia, en la presente investigación se han establecido las definiciones del marco conceptual, tanto filosófico como teórico, para facilitar la comprensión del enfoque del estudio. Estas se definen de la siguiente manera:

Clima organizacional, Es el ambiente dentro de la organización entre sus miembros, y está muy relacionado con el nivel de motivación de las personas que la componen. Este concepto se refiere específicamente a las características motivacionales del entorno organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que estimulan o generan diferentes tipos de motivaciones en sus miembros. Así, el clima organizacional es positivo cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral, mientras que es negativo cuando estas necesidades son frustradas. En efecto, el clima organizacional afecta el estado motivacional de las personas, y a su vez, este influye en el clima mismo (Chiavenato, 2011).

El clima organizacional, dentro de las organizaciones, se comprende como la experiencia laboral de los miembros en relación con el entorno en el que se desenvuelven. No se restringe solo a la subjetividad de los empleados ni se concentra únicamente en los aspectos objetivos de la organización. En cambio, se trata de un fenómeno dinámico que emerge de la interacción entre los individuos y su entorno de trabajo, influenciado tanto por las características de dicho contexto como por las percepciones que los trabajadores tienen del mismo (García et al., 2020, p.13).

El clima organizacional refleja el estado de la cultura dentro de la organización. Uno de los problemas de gestión más frecuentes que enfrentan las organizaciones hoy en día es encontrar un entorno laboral creativo y flexible que fomente tanto la satisfacción en el trabajo como la innovación (Permarupan et al.,2023, p.89).

El clima organizacional se refiere al conjunto de impresiones o percepciones que los individuos y grupos dentro de una organización tienen sobre su lugar de trabajo. Esto puede llevar a que las personas se sientan satisfechas en un ambiente agradable y amistoso, de acuerdo con sus expectativas, o, en contraste, a que experimenten malestar durante su tiempo de trabajo debido a aspectos relacionados con la situación laboral (Gonzales & Gonzales 2010, p.2).

El clima organizacional es "el conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una organización sobre las políticas, prácticas y procedimientos presentes en el entorno laboral". Este clima impacta en la motivación, satisfacción y desempeño de los empleados, y refleja la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, así como la calidad del liderazgo y la comunicación dentro de la asociación (Brunet, 1987).

De acuerdo Brunet (1987), propone que el clima organizacional está compuesto por dos grandes dimensiones: la estructura organizacional y el proceso organizacional.

Estructura organizacional: Es un conjunto de elementos interconectados dentro de la organización que define una jerarquía de poder y autoridad, asigna roles y responsabilidades, y establece el flujo de información. Esta estructura facilita la coordinación eficiente de actividades y recursos para alcanzar los objetivos de la organización (Brunet, 1987).

Proceso organizacional: Se describe como "la secuencia de actividades y operaciones interconectadas que se realizan en una organización para convertir insumos en productos o servicios, con el propósito de alcanzar los objetivos de la organización". Este proceso requiere la coordinación de personas, recursos y procedimientos, y está enfocado en lograr eficiencia y efectividad en el cumplimiento de metas y objetivos (Brunet, 1987).

De acuerdo su característica el clima organizacional, es una configuración específica de variables situacionales en un periodo determinado. El clima y la cultura están estrechamente relacionados, pero el clima es situacional; es decir, surge en respuesta a una combinación particular de variables que lo determinan (Gonzales & Gonzales 2010, p.3).

El clima, está influenciado por las características personales del personal, así como por las realidades de gestión, el entorno físico y los aspectos sociales de la organización. Entre los factores que lo condicionan se encuentran: las políticas de dirección, los estilos de liderazgo, los métodos de comunicación interna, las condiciones físico-ambientales, la estructura y los procesos de trabajo, los aspectos directamente relacionados con la gestión de recursos

humanos, el grado de centralización y las oportunidades de participación, así como el tamaño de la organización (Gonzales & Gonzales 2010, p.4).

Como segunda variable el desempeño laboral, es el desempeño que muestra el trabajador al cumplir con las funciones y realizar las tareas específicas requeridas por su puesto en el entorno laboral, lo que permite evidenciar su competencia y habilidades (Dessler & Valera, 2011).

El desempeño laboral, hace referencia a las conductas y actividades sobresalientes de un empleado que impulsan el desarrollo de la empresa mediante el cumplimiento de los objetivos establecidos por la organización (Campbell et al, 1990).

Opinan que el desempeño laboral está formado por una serie de características personales, como cualidades, capacidades, habilidades y necesidades, que interactúan tanto en el ámbito laboral como en la organización. Estos comportamientos pueden impactar los resultados y la variabilidad única que se observa actualmente en las sociedades (Milkovich & Boudreau, 1994).

El desempeño laboral, es la respuesta frente al cumplimiento de las tareas asignadas, adecuadas a los requisitos de la organización. Ser eficiente, eficaz y efectivo en estas tareas contribuirá al cumplimiento de las responsabilidades asignadas y al logro de los objetivos propuestos, lo que a su vez favorecerá el éxito de la empresa (Palmar & Valero, 2014).

El desempeño laboral, es el nivel de cumplimiento con que un personal laboral lleva a cabo las actividades y responsabilidades de su puesto de trabajo. Se evalúa en función de la eficiencia, eficacia y calidad en la ejecución de las tareas asignadas, y está influenciado por factores como las habilidades del empleado, su motivación, el ambiente de trabajo y los recursos disponibles (Chiavenato, 2001).

De acuerdo Chiavenato (2001), el desempeño laboral está representado por las siguientes dimensiones: factores actitudinales y factores operativos.

Factores actitudinales: Son los elementos que impactan las actitudes de los individuos dentro de una organización. Estos factores abarcan creencias, sentimientos, valores y predisposiciones hacia ciertos objetos, personas o situaciones. Los factores actitudinales influyen en cómo los empleados perciben su entorno laboral, cómo interactúan con sus compañeros y superiores, y cómo cumplen con sus roles y responsabilidades dentro de la organización (Chiavenato, 2001).

Factores operativos: Son "los elementos relacionados con el funcionamiento y la eficiencia de las actividades dentro de una organización". Estos factores incluyen los procesos, procedimientos, tecnologías, recursos, y sistemas utilizados para llevar a cabo las tareas diarias.

Asimismo, asegura la productividad, la calidad del trabajo, y la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos de manera eficaz y eficiente (Chiavenato, 2001).

Siendo su importancia, la investigación analiza cómo las condiciones laborales afectan la productividad de los empleados municipales. Sus resultados permitirán mejorar el ambiente de trabajo, optimizar los servicios públicos y diseñar estrategias para aumentar el rendimiento y la satisfacción de empleados y ciudadanos. También contribuirá al conocimiento académico, ofreciendo datos sobre el contexto de una municipalidad rural para futuros estudios.

## II. METODOLOGÍA

### 2.1. Enfoque, tipo

La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, lo que significa que se recogieron datos numéricos para comprobar hipótesis mediante mediciones y análisis estadísticos, con el fin de encontrar patrones de comportamiento y confirmar teorías. Además, fue de carácter básico, ya que facilitó la generación de nuevas teorías y la modificación de las existentes, produciendo resultados prácticos. Por otro lado, debido a su profundidad, fue de tipo correlacional, lo que permitió examinar la relación o el grado de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables dentro de una muestra o contexto específico (Hernández et al., 2014).

### 2.2. Diseño de investigación

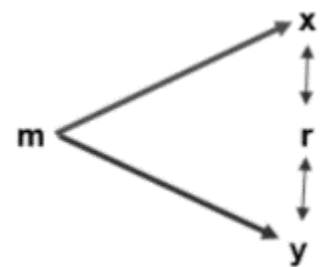
El diseño fue de tipo no experimental, ya que no se manipularon las variables, sino que se buscó observar cómo se comportaba una variable en relación con otra. Asimismo, fue transversal, ya que el estudio se centró en recopilar datos de un único momento (Hernández et al., 2014). Además, se tomó una estrategia de diseño correlacional ya que buscó la relación entre las dos variables el clima organizacional y con el desempeño laboral.

m: Trabajadores de la municipalidad

x: Clima organizacional

y: Desempeño laboral

r: Correlación



### 2.3. Población, muestra y muestreo

Una población es el conjunto de todos los casos, individuos u objetos que comparten características comunes y que cumplen con determinadas especificaciones o criterios definidos para un estudio o investigación (Hernández et al., 2014).

Por tanto, La población estudiada consistió en un total de 138 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilcas, incluyendo al personal de planeamiento y presupuesto, administración y finanzas, gerencia territorial, desarrollo humano, desarrollo económico, transporte, seguridad ciudadana, residuos sólidos y externos.

La muestra es un subgrupo de la población de interés del cual se recopilarán datos. Debe definirse y delimitarse con precisión de antemano, asegurando que sea representativa de la población (Hernández et al., 2014).

De acuerdo con el cálculo realizado, la muestra estuvo compuesta por 100 trabajadores, y este valor final se determinó utilizando la fórmula correspondiente.

Dónde:

N = Población (138)

n = Número de elementos de la muestra

z = Nivel de confianza (1.96)

p = Probabilidad de éxito (0.5)

q = Probabilidad de fracaso (0.5)

e = Margen de error (0.052)

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{e^2 * (N - 1) + (z^2 * p * q)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (138)(0.5)(0.5)}{0.052^2 (138 - 1) + (1.96^2 * 0.5 * 0.5)} = 99.6 = 100 \text{ trabajadores}$$

Se aplicó un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple.

#### **2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos**

La técnica es un método sistemático empleado para recopilar y analizar información con el objetivo de responder a una pregunta o resolver un problema específico. Por otro lado, el instrumento es una herramienta concreta utilizada para realizar la recolección y análisis de datos en el proceso de investigación (Medina et al., 2023).

Por tal razón, se llevó a cabo la recolección de datos mediante técnicas de encuestas dirigidas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilcas. Para ello, se utilizó un instrumento compuesto por cuestionarios diseñados específicamente para ajustarse a los indicadores previamente establecidos en el estudio. Estos cuestionarios fueron elaborados con el objetivo de obtener información detallada sobre las percepciones de los empleados en relación con el clima organizacional y su desempeño laboral. De esta manera, se buscó obtener una visión integral de los factores que podrían influir en la productividad y satisfacción de los trabajadores dentro de la institución, facilitando así un análisis profundo de las condiciones laborales. Asimismo, fue validado por tres jueces expertos conocedores de las variables y dimensiones de la investigación, con la finalidad de garantizar que los cuestionarios estuvieran bien estructurados. Además, presentó una confiabilidad significativa.

#### **2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información**

En esta etapa, una vez que se recolectaron los datos, se procedió al análisis de las percepciones de los trabajadores a partir de los cuestionarios formulados, utilizando los programas estadísticos SPSS 27 y Excel. El análisis incluyó la descripción de las variables mediante tablas de datos y representaciones gráficas que mostraron el porcentaje de respuestas en cada nivel o dominio. Además, se aplicó el alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna de la escala Likert. Finalmente, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables.

## **2.6. Aspectos éticos en investigación**

Antes de que los participantes formaran parte del estudio, se les solicitó que otorgaran su consentimiento informado. Se les brindó una explicación clara y comprensible sobre el propósito del estudio, así como sobre la naturaleza de su participación. El proceso de consentimiento fue diseñado para garantizar que los participantes comprendieran completamente los objetivos de la investigación y el uso de los datos recolectados. Se hizo hincapié en que su participación era completamente voluntaria, permitiéndoles decidir libremente si deseaban participar o no, y otorgándoles la opción de retirarse en cualquier momento sin que ello tuviera consecuencias negativas para ellos.

Asimismo, se garantizó el respeto a la dignidad humana de todos los participantes, asegurando que sus derechos y bienestar fueran prioridad en todo momento. La identidad y privacidad de los encuestados fueron protegidas, de manera que no se divulgó ninguna información personal sin su consentimiento explícito. Se cuidó especialmente que la situación laboral de los participantes no se viera afectada por su participación en el estudio.

En cuanto al manejo de los datos, se respetaron los derechos de autor y se garantizó que toda la información utilizada en el análisis fuera confiable y veraz. Las citas de fuentes se realizaron conforme a las normas establecidas por la APA, 7ª edición, para asegurar la correcta atribución de las ideas y trabajos de otros autores. Además, las tablas y gráficos generados reflejaron datos precisos y no distorsionaron la realidad ni los parámetros establecidos, cumpliendo siempre con las políticas éticas y académicas de la universidad.

### III. RESULTADOS

#### Resultados de confiabilidad de los instrumentos

**Tabla 1**

*Resumen de procesamiento de datos de la variable clima organizacional*

		N	%
Casos	Válido	25	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	25	100.0

*Nota.* Calculado en IBM SPSS Statistics 27.

**Tabla 2**

*Estadísticas de confiabilidad de la variable clima organizacional*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.965	25

*Nota.* Obtenido de IBM SPSS Statistics 27.

Conforme a las tablas 1 y 2 muestran que, en la prueba de piloto con 25 encuestados y ítems, se logró un alfa de Cronbach de 96.5%, lo cual refleja una excelente confiabilidad.

**Tabla 3**

*Resumen de procesamiento de datos de la variable desempeño laboral*

		N	%
Casos	Válido	25	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	25	100.0

*Nota.* Calculado en IBM SPSS Statistics 27.

**Tabla 4**

*Estadísticas de confiabilidad de la variable desempeño laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.946	25

*Nota.* Obtenido de IBM SPSS Statistics 27.

Según las tablas 3 y 4, se presenta que, con 25 encuestados y ítems, se alcanzó un alfa de Cronbach de 94.6%, lo que evidencia una excelente confiabilidad.

## Resultados descriptivos de las variables y dimensiones

**Tabla 5**

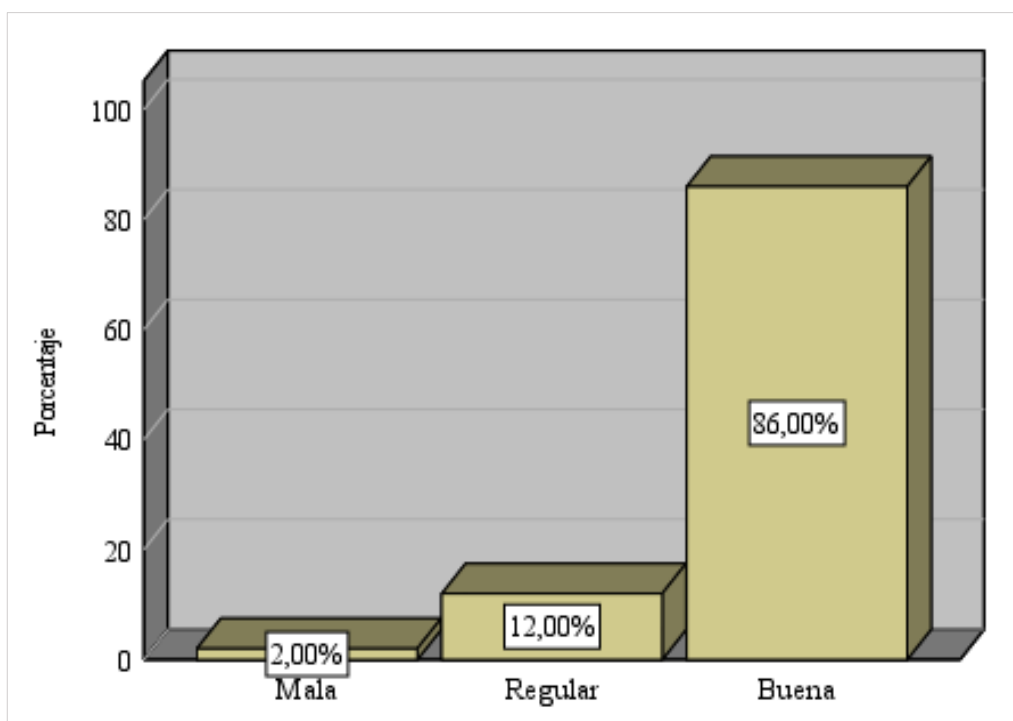
*Distribución porcentual de la variable clima organizacional*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	2	2.0	2.0	2.0
	Regular	12	12.0	12.0	14.0
	Buena	86	86.0	86.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

*Nota:* Encuesta aplicadas a los trabajadores.

**Figura 1**

*Distribución porcentual de la variable clima organizacional*



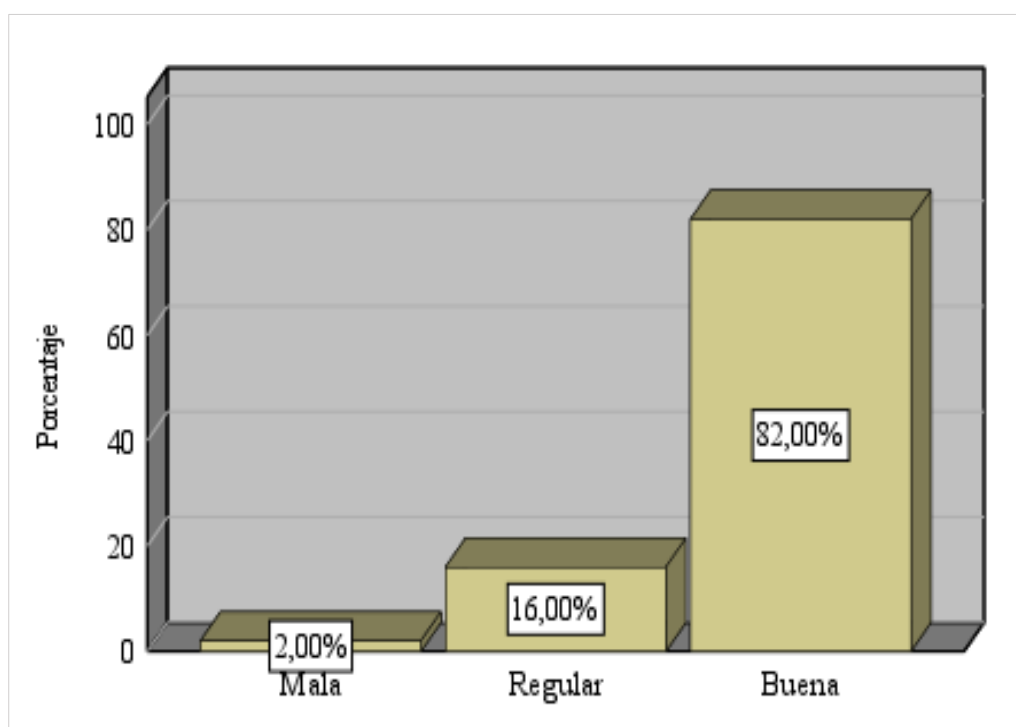
*Nota:* Encuesta aplicadas a los trabajadores.

De acuerdo con a tabla 5 y la figura 1 se puede ver que el 86.00% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilcas consideran que el clima organizacional es de un nivel buena, mientras que solo un 2% lo califica como mala. Esto refleja una percepción mayoritaria positiva entre los empleados, lo que sugiere que el ambiente laboral contribuye favorablemente al desempeño organizacional. Por lo tanto, el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Chilcas se constituye en un factor positivo.

**Tabla 6***Distribución porcentual de la dimensión estructura organizacional*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	2	2.0	2.0	2.0
	Regular	16	16.0	16.0	18.0
	Buena	82	82.0	82.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

*Nota:* Encuesta aplicadas a los colaboradores.

**Figura 2***Distribución porcentual de la dimensión estructura organizacional*

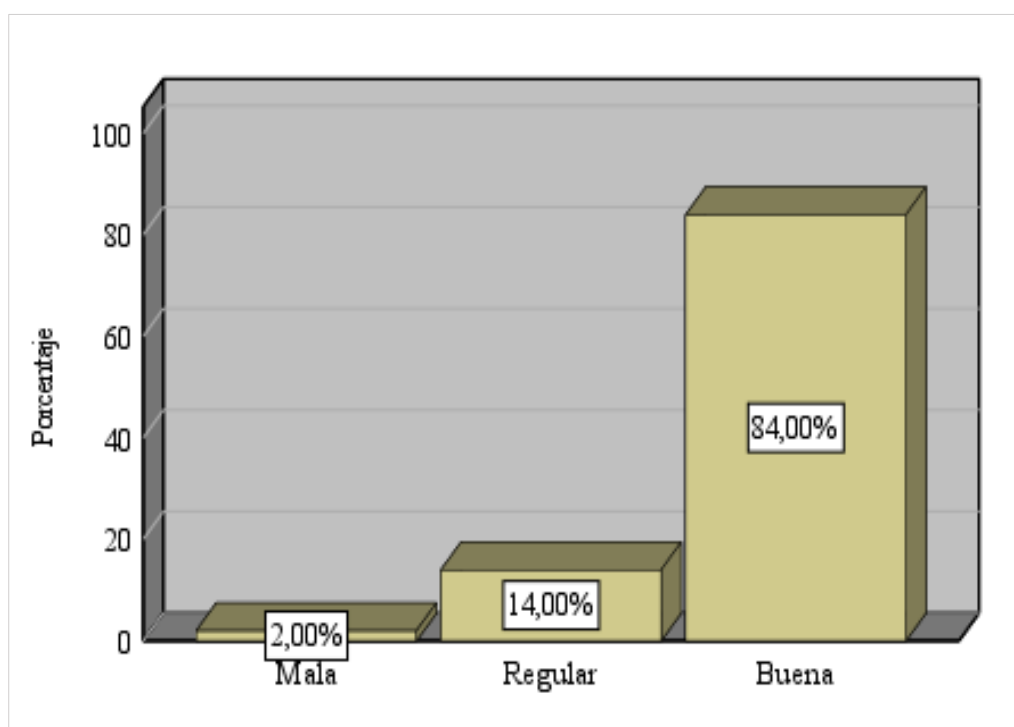
*Nota:* Encuesta aplicadas a los colaboradores.

Según lo indicado con la tabla 6 y la figura 2, se contempla tal que 82.00% de los miembros de equipo de la Municipalidad Distrital de Chilcas valoran que la estructura organizacional tiene un nivel bueno, mientras que solo el 2% la evalúa como mala. Este resultado demuestra una valoración mayoritaria positiva de la estructura organizacional, lo que sugiere que los empleados perciben que la organización está bien estructurada y favorece el desempeño dentro del ambiente laboral. Este alto porcentaje de satisfacción también indica que la estructura organizacional cumple con las expectativas de los trabajadores.

**Tabla 7***Distribución porcentual de la dimensión proceso organizacional*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	2	2.0	2.0	2.0
	Regular	14	14.0	14.0	16.0
	Buena	84	84.0	84.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

*Nota:* Encuesta aplicadas a los empleados.

**Figura 3***Distribución porcentual de la dimensión proceso organizacional*

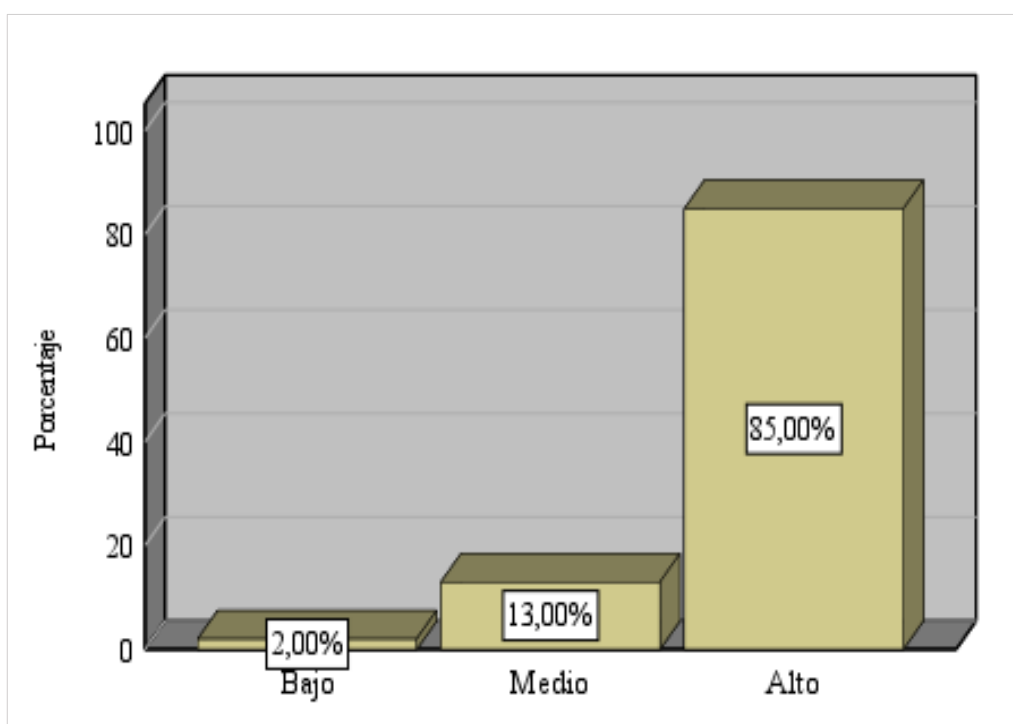
*Nota:* Encuesta aplicadas a los empleados.

En virtud de la tabla 7 y la figura 3, se percibe tal que 84.00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilcas creen que el proceso organizacional tiene un nivel bueno, mientras que solo el 2% lo clasifica como malo. Este resultado representa una percepción mayoritaria positiva respecto al proceso organizacional, lo que sugiere que los empleados valoran positivamente los procedimientos y la eficiencia dentro de la organización. Esta percepción favorable podría estar vinculada a la adecuada estructura y gestión de los procesos, lo que contribuye al buen funcionamiento general.

**Tabla 8***Distribución porcentual de la variable desempeño laboral*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	2.0	2.0	2.0
	Medio	13	13.0	13.0	15.0
	Alto	85	85.0	85.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

*Nota:* Encuesta aplicadas a los trabajadores.

**Figura 4***Distribución porcentual de la variable desempeño laboral*

*Nota:* Encuesta aplicadas a los trabajadores.

En base a la tabla 8 y la figura 4, se aprecia que el 85.00% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Chilcas resaltan que el desempeño laboral se encuentra en un nivel alto, mientras que solo el 2% lo califica como bajo. Este resultado muestra una percepción mayoritaria positiva sobre la calidad del desempeño de los empleados, lo que sugiere que los trabajadores se sienten comprometidos y desempeñan sus funciones de manera efectiva. Este alto porcentaje de satisfacción también puede estar relacionado con un ambiente laboral favorable y una adecuada gestión por parte de la Municipalidad.

**Tabla 9**

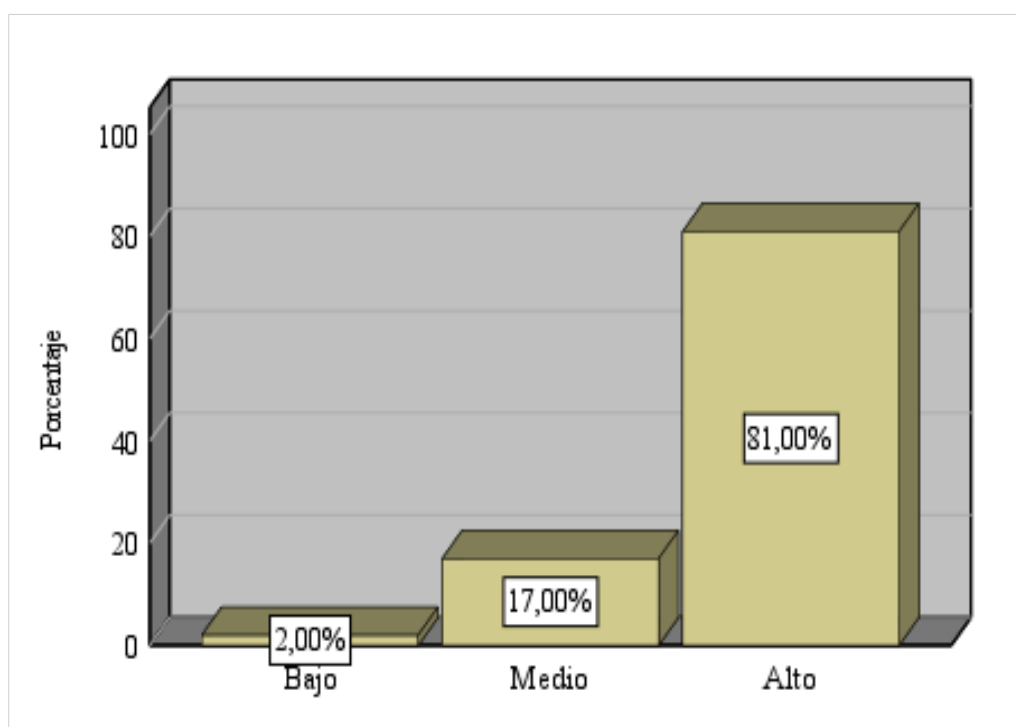
*Distribución porcentual de la dimensión factores actitudinales*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	2.0	2.0	2.0
	Medio	17	17.0	17.0	19.0
	Alto	81	81.0	81.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

*Nota.* Encuestas aplicadas a los colaboradores.

**Figura 5**

*Distribución porcentual de la dimensión factores actitudinales*



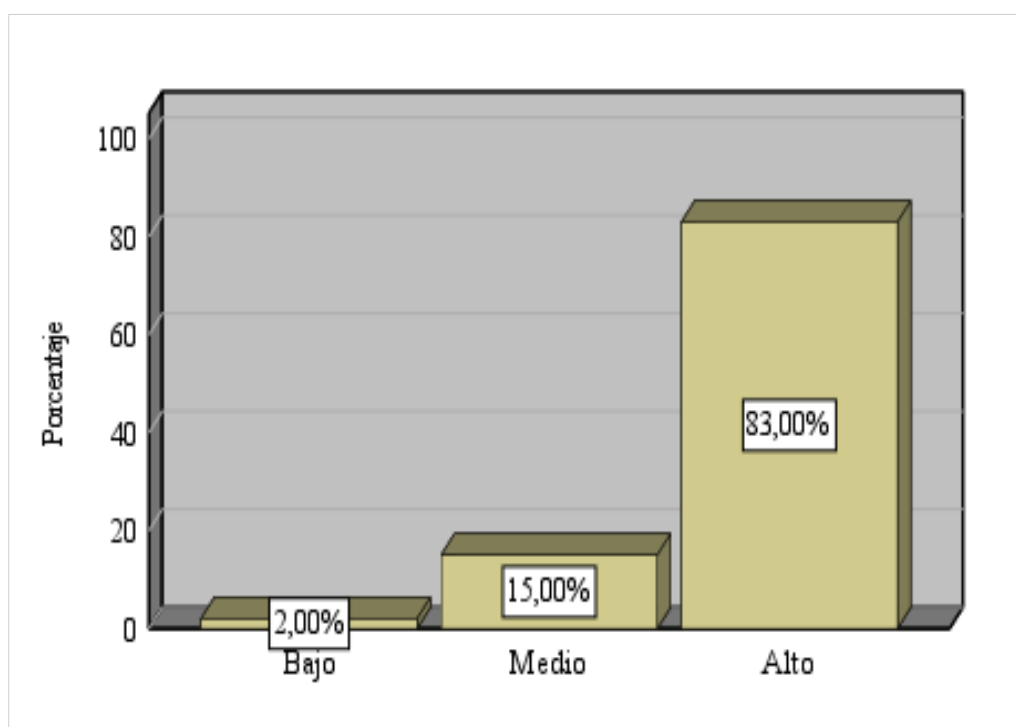
*Nota:* Encuesta aplicadas a los colaboradores.

En función de la tabla 9 y la figura 5, se nota que el 81.00% de los asistentes de la Municipalidad Distrital de Chilcas toman en cuenta que los factores actitudinales están en un nivel alto, mientras que solo el 2% caracteriza como bajos. Este resultado indica que la mayoría de los empleados percibe que los factores actitudinales, como el compromiso y la motivación, son aspectos positivos dentro del entorno laboral. Esta percepción favorable sugiere que los trabajadores se sienten involucrados y comprometidos con sus funciones, lo que podría contribuir a un ambiente de trabajo más productivo y armonioso.

**Tabla 10***Distribución porcentual de la dimensión factores operativos*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	2.0	2.0	2.0
	Medio	15	15.0	15.0	17.0
	Alto	83	83.0	83.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Nota. Encuestas aplicadas a los empleados.

**Figura 6***Distribución porcentual de la dimensión factores operativos*

Nota: Encuesta aplicadas a los empleados.

Siguiendo la tabla 10 y la figura 6, se detecta que el 83.00% de los miembros de equipo de la Municipalidad Distrital de Chilcas opinan que los factores operativos están en un nivel alto, mientras que solo el 2% los considera bajos. Este resultado refleja una valoración positiva de los procesos operativos dentro de la municipalidad, lo que sugiere que los empleados perciben una gestión eficiente y procedimientos bien definidos, contribuyendo a un ambiente laboral productivo y organizado. Estos resultados destacan la importancia de mejorar las prácticas de trabajo para aumentar el rendimiento y satisfacción.

## Resultados inferenciales o correlacionales

### Prueba de normalidad

**Tabla 11**

*Kolmogorov – Smirnov para comparar la normalidad de los datos*

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Clima organizacional	0.200	100	<.001
D1: Estructura organizacional	0.180	100	<.001
D2: Proceso organizacional	0.209	100	<.001
V2: Desempeño laboral	0.152	100	<.001
D1: Factores actitudinales	0.167	100	<.001
D2: Factores operativos	0.187	100	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota:* Logrado de IBM SPSS Statistics 27.

En la tabla 11, se muestra la prueba no paramétrica Kolmogórov-Smirnov, aplicada a una muestra superior a  $\geq 50$ . Los resultados indican que las variables y dimensiones tienen una significancia asintótica bilateral  $< 0.001$ , lo que indica que los datos no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se utilizará el Rho de Spearman para las correlaciones.

### Hipótesis general

H1: El clima organizacional se relaciona positiva y muy intensamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilcas, Ayacucho 2024.

H0: El clima organizacional no guarda una relación fuerte ni positiva con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de chilcas, Ayacucho 2024.

**Tabla 12**

*Correlación entre la clima organizacional y desempeño laboral*

		V1: Clima organizacional	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	V1: Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,954**
		N	<.001
	V2: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	100
		Sig. (bilateral)	,954**
		N	<.001
		100	100

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

*Nota:* Obtenido de IBM SPSS Statistics 27.

La tabla 12 presenta un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.954, con una significancia de  $< 0.001$ , lo que muestra una correlación positiva muy alta. Esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa, demostrando una relación directa muy

significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilcas 2024.

**Hipótesis específicas**

**Hipótesis específicas 01**

H1: Existe una relación directa y significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilcas 2024.

H0: No existe una relación directa y significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilcas 2024.

**Tabla 13**

*Correlación entre la estructura organizacional y desempeño laboral*

			D1: Estructura organizacional	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	D1: Estructura organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,808**
		Sig. (bilateral)		<.001
		N	100	100
	V2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,808**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	
		N	100	100

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

*Nota:* Adquirido de IBM SPSS Statistics 27.

La tabla 13 señala un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.808, con significancia <0.001, lo que demuestra una correlación positiva alta. Esto posibilita desechar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, confirmando una relación directa y muy significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilcas 2024.

### Hipótesis específicas 02

H1: Existe una relación directa y significativa entre el proceso organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilcas 2024.

H0: No existe una relación directa y significativa entre el proceso organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilcas 2024.

**Tabla 14**

*Correlación entre el proceso organizacional y desempeño laboral*

			D2: Proceso organizacional	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	D2: Proceso organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,907**
		Sig. (bilateral)		<.001
		N	100	100
	V2: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,907**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	
		N	100	100

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

*Nota:* Conseguido de IBM SPSS Statistics 27.

La tabla 14 indica un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.907, con significancia bilateral <0.001, indicando una correlación positiva muy alta. Esto da lugar a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, mostrando una relación directa y muy significativa entre el proceso organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilcas 2024.

### Hipótesis específicas 03

H1: Existe una relación directa y significativa entre los factores actitudinales con el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Chilcas 2024.

H0: No existe una relación directa y significativa entre los factores actitudinales con el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Chilcas 2024.

**Tabla 15**

*Correlación entre los factores actitudinales y clima organizacional*

		D1: Factores actitudinales	V1: Clima organizacional
Rho de Spearman	D1: Factores actitudinales	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,910**
		N	<.001
	V1: Clima organizacional	Coefficiente de correlación	100
		Sig. (bilateral)	,910**
		N	<.001

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

*Nota:* Desarrollado en IBM SPSS Statistics 27.

La tabla 15 refleja un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.910, con significancia bilateral <0.001, lo que expresa una correlación positiva muy alta. Esto hace posible rechazar la hipótesis nula y validar la hipótesis alternativa, señalando una relación directa y significativa entre los factores actitudinales y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Chilcas 2024.

#### Hipótesis específicas 04

H1: Existe una relación directa y significativa entre los factores operativos con el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Chilcas 2024.

H0: No existe una relación directa y significativa entre los factores operativos con el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Chilcas 2024.

**Tabla 16**

*Correlación entre los factores operativos y clima organizacional*

			D2: Factores operativos	V1: Clima organizacional
Rho de Spearman	D2: Factores operativos	Coeficiente de correlación	1.000	,781**
		Sig. (bilateral)		<.001
		N	100	100
	V1: Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,781**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	
		N	100	100

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

*Nota:* Ejecutado en IBM SPSS Statistics 27.

En la tabla 16 da conocer un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.781, con una significancia bilateral <0.001, lo que refleja una correlación positiva alta. Esto lleva a rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis alternativa, revelando una relación directa y muy significativa entre los factores operativos y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Chilcas 2024.

#### IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilcas, Ayacucho 2024. Se evidenció que existe una relación positiva muy alta y muy significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilcas 2024. Por lo que, se obtuvo un valor de correlación de Spearman de 0.954 y una significancia de  $<0.001$  menor a 0.01, de la misma forma en la tabla 5 y figura 1, se demostró que para la variable clima organizacional, el 86.0% de los trabajadores estuvieron en el nivel buena, el 12.0% en el nivel regular y el 2.0% tuvieron el nivel mala; Asimismo, en la tabla 8 y figura 4 se evidenció que para la variable desempeño laboral, el 85.0% se manifestaron en el nivel alto, el 33.0% en el nivel medio y el 2.0% indicaron el nivel bajo.

Los hallazgos mencionados en líneas arriba coinciden con los resultados obtenidos por López (2021), quien encontró que la significancia exacta (bilateral) fue de 0.000, lo cual es menor que 0.05. Esto permitió que las variables tienen una asociación estadísticamente significativa. En la prueba de Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.581, lo que indica una correlación moderada entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral. De manera similar, Morales y Gonzales (2020) Concluyeron que existe una relación directa, fuerte y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos (0.959; p-valor  $<0.05$ ). Por otro lado, Palacios (2019) encontró un coeficiente de correlación de Spearman de 0.870, con una significancia de 0.00, que es menor a 0.05 e incluso a 0.01, lo que confirma la existencia de una relación significativa entre ambas variables. Asimismo, Huamán (2023) encontró que el p-valor fue menor a 0.05 y que la intensidad de la asociación entre las variables fue de 0.516, indicó que existe una relación positiva moderada. Por su parte, Ayala (2022) obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.358, lo que reveló una correlación positiva baja, con una significación de  $p=0.007$ , y concluyó que hay una relación positiva débil entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Además, Rodríguez (2019) encontró un coeficiente de correlación de Pearson de 0.93 y una  $p\leq 0.000$ , lo que indica una fuerte significancia estadística. Esto demuestra que el clima organizacional está fuertemente relacionado de manera positiva con el desempeño laboral de los empleados en la administración. Además, Malpartida (2019) alcanzó un resultado en el que el valor de significancia fue de 0.001, indicando una relación fuerte, respaldada por un coeficiente V de Cramer de 0.661. Este hallazgo mostró que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Ambo en 2019. Finalmente, Gonzales (2022) demostró que el

coeficiente Rho de Spearman fue de 0.434 con un  $p < 0.05$ , lo que indica que el clima organizacional tiene una relación media con el desempeño laboral.

Por otro lado, los resultados de esta investigación difieren de los obtenidos por Romero (2022), quien concluyó que la variable clima organizacional no se relaciona significativamente con la variable desempeño laboral. En su estudio, el valor  $p$  calculado fue de 0.738, lo que es mayor que 0.05, y el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.058. Así, se llegó a la conclusión de que no hay correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en una entidad pública de Huarmaca en 2022. Asimismo, los resultados obtenidos por Mendivil (2019) también muestran una falta de relación significativa. En su investigación, se obtuvo un valor  $T_c$  de 0.107 y un  $p$ -valor de 0.475, que es mayor que 0.05. En consecuencia, se concluyó que no existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Institución Educativa María Auxiliadora de Huanta en 2019.

Con respecto a las discusiones sobre los objetivos específicos, es importante señalar que, según la teoría de Luc Brunet en el año 1987, manifestó que la variable "clima organizacional" se compone de dos dimensiones: estructura organizacional y proceso organizacional. Por su parte, Chiavenato (2001) definió la variable "desempeño laboral" como representada por dos dimensiones: factores actitudinales y factores operativos. Sin embargo, en los antecedentes citados no se presentan los objetivos específicos planteados, por lo que no ha sido posible discutir los resultados de los mismos. A pesar de esto, se observa que la mayoría de los estudios internacionales, nacionales y locales consideran los indicadores como dimensiones. Desde una perspectiva investigativa, este estudio será útil para futuros investigadores, ya que, hasta el momento, no existen investigaciones que consideren las dimensiones mencionadas.

En cuanto, a las bases teórica, según (Brunet, 1987), el clima organizacional es el conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una organización sobre las políticas, prácticas y procedimientos presentes en el entorno laboral. Este clima impacta en la motivación, satisfacción y desempeño de los empleados, y refleja la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, así como la calidad del liderazgo y la comunicación dentro de la organización. Además, caracteriza que el clima organizacional está compuesto por dos grandes dimensiones, la estructura organizacional y el proceso organizacional. Esta definición es crucial porque el clima organizacional impacta en la motivación, satisfacción y desempeño de los empleados, reflejando la cultura, las relaciones interpersonales y la calidad del liderazgo. Se divide en dos dimensiones clave: estructura organizacional y proceso organizacional, esenciales para mejorar el ambiente laboral y el rendimiento organizacional. Asimismo, según

Permarupan et al. (2023), el clima organizacional refleja el estado de la cultura dentro de la organización. Uno de los problemas de gestión más frecuentes que enfrentan las organizaciones hoy en día es encontrar un entorno laboral creativo y flexible que fomente tanto la satisfacción en el trabajo como la innovación. Por tal entonces, este enfoque subraya, que un clima organizacional adecuado promueve la motivación y el compromiso de los empleados, lo que a su vez impacta positivamente en el desempeño y en la capacidad de la organización para adaptarse y evolucionar en un entorno cambiante.

Siguiendo la línea de teoría, según Chiavenato (2001), el desempeño laboral, es el grado de cumplimiento con que un empleado lleva a cabo las actividades y responsabilidades de su puesto de trabajo. Se evalúa en función de la eficiencia, eficacia y calidad en la ejecución de las tareas asignadas, y está influenciado por factores como las habilidades del empleado, su motivación, el ambiente de trabajo y los recursos disponibles. Asimismo, está representado por las siguientes dimensiones los factores actitudinales y factores operativos. La importancia de esta definición radica en que evalúa el cumplimiento de las responsabilidades laborales, considerando eficiencia, eficacia y calidad. El desempeño depende de las habilidades del empleado, su motivación, el ambiente laboral y los recursos disponibles. Además, incluye factores actitudinales y operativos, ofreciendo una visión integral para mejorar el rendimiento organizacional. Del mismo modo, Dessler & Valera (2011), es el desempeño que muestra el trabajador al cumplir con las funciones y realizar las tareas específicas requeridas por su puesto en el entorno laboral, lo que permite evidenciar su competencia y habilidades. La importancia de esta definición radica refleja la capacidad del trabajador para cumplir con las funciones y tareas específicas de su puesto, lo que evidencia su competencia y habilidades. Evaluar este desempeño es crucial para medir la efectividad del empleado en el entorno laboral, identificar áreas de mejora y reconocer el valor que aporta a la organización, lo que contribuye al desarrollo y éxito de la misma.

## V. CONCLUSIONES

1. Se determinó una correlación positiva muy alta y muy significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral (Rho de Spearman = 0.954,  $p < 0.001$ ). Por lo tanto, esto indica una relación directa en la que, a un mejor clima organizacional, mejor será el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilcas.
2. Se encontró una correlación positiva alta y significativa (Rho de Spearman = 0.808,  $p < 0.001$ ) entre la estructura organizacional y el desempeño laboral. Entonces esto representa que la relación es directa, es decir, Una estructura organizacional adecuada tiene un impacto positivo en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilcas en 2024.
3. Se halló una correlación positiva muy alta entre el proceso organizacional y el desempeño laboral (Rho de Spearman 0.907,  $p < 0.001$ ). Por consiguiente, se establece una relación directa y altamente significativa, lo que significa que a medida que mejoran los procesos organizacionales, también tiende a mejorar el desempeño laboral en la municipalidad.
4. Se identificó una correlación positiva extremadamente alta y significativa (Rho de Spearman = 0.910,  $p < 0.001$ ) entre los factores actitudinales y el clima organizacional., lo que indica que a medida que mejoran las actitudes de los trabajadores, también tiende a mejorar el ambiente laboral, mostrando una relación fuerte y confiable entre ambos.
5. Se demostró que existe una correlación positiva alta entre los factores operativos y el clima organizacional (Rho de Spearman = 0.781,  $p < 0.001$ ). Esto muestra que, cuando los factores operativos mejoran, también tiende a mejorar el ambiente de trabajo, y que esta relación es estadísticamente confiable.

## VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda mantener los mismos trabajadores y reforzar las estrategias que favorecen el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilcas, dado que la mayoría de los trabajadores tienen una percepción positiva. Además, se sugiere identificar y abordar las áreas de mejora para garantizar la sostenibilidad de estos resultados y potenciar aún más el compromiso y eficiencia del personal. Asimismo, se recomienda llevar a cabo evaluaciones frecuentes del clima organizacional para detectar posibles áreas de mejora y garantizar una gestión eficiente que potencie el rendimiento de los trabajadores.
2. Se sugiere a conservar y fortalecer la estructura organizacional actual en la Municipalidad Distrital de Chilcas, ya que la mayoría de los trabajadores la valoran positivamente y consideran que favorece su desempeño. Además, es importante identificar posibles mejoras para optimizar aún más la eficiencia y satisfacción laboral. Una gestión efectiva y un ambiente organizacional adecuado contribuirán a sostener estos resultados positivos.
3. Se insta a preservar y mejorar los procesos organizacionales en la Municipalidad Distrital de Chilcas, ya que los trabajadores los valoran positivamente y los consideran eficientes. Además, es clave identificar oportunidades de mejora, enfocarse en la innovación y la capacitación continua, y promover una cultura de colaboración y retroalimentación para mantener altos niveles de desempeño y satisfacción laboral.
4. Se sugiere fortalecer las estrategias que fomentan el compromiso y la motivación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chilcas, ya que la mayoría percibe los factores actitudinales de manera positiva. Además, es importante mantener un clima organizacional favorable para seguir impulsando el desempeño y la armonía laboral. Asimismo, identificar mejoras y ofrecer incentivos consolidará los resultados positivos.
5. Se insta a sostener y optimizar los factores operativos, ya que la mayoría de los trabajadores los reconocen en un nivel alto en la Municipalidad Distrital de Chilcas. Mejorar continuamente los procesos garantizará una gestión eficiente y un ambiente laboral productivo. Además, fortalecer el clima organizacional contribuirá al desempeño y satisfacción del personal. Identificar oportunidades de mejora permitirá sostener estos resultados positivos a largo plazo.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldaz Quinto, A., Alvarado Torres, W., Castro Ramírez, N., & Fajardo Campaña, C. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia latina revista científica multidisciplinar*, 6(1), 1382 - 1393. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1588](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588)
- Apaza Guevara, B. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo, Anta, Cusco, Perú – 2021*. Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/79679>
- Ayala Delgado, D. (2022). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral, del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Yarowilca, periodo 2022*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Escuela de Posgrado. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.13080/8284>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. Editorial trillas, S.A. de C.V. [https://doi.org/https://etrillas.mx/libro/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones\\_3193](https://doi.org/https://etrillas.mx/libro/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones_3193)
- Campbell, J., McHenry, J., & Wise, L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313 - 575. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill, 2º edición - Mexico.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos : el capital humano de las organizaciones*. McGRAW-HILL/Interamericana editores - Mexico. <https://doi.org/http://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/handle/bhp/565>
- Dessler, G., & Valera, R. (2011). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano*. Pearson Educación - Quinta Edición . <https://doi.org/http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/3229>
- García Rubiano, M., Vesga Rodríguez, J. J., & Gomez Radas, C. A. (2020). *Clima Organizacional Teoría y Práctica*. Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/10983/26059>
- Gonzales Aedo, E. (2022). *Clima y desempeño laboral durante el COVID 19 en trabajadores del Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2022*. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/94605>
- González , H., & González, L. (2010). *Clima Organizacional “Debates y perspectivas sobre Argentina y América Latina en el marco del Bicentenario. Reflexiones desde las*

- Ciencias Sociales*”. VI Jornadas de Sociología de la UNLP - Universidad Nacional de La Plata. <https://doi.org/http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/107480>
- Guamán Guevara, M., & Jiménez Gamboa, N. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano. <https://doi.org/https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31974>
- Henostroza Jamanca, E. (2022). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de la Región Ancash, 2022*. Universidad César Vallejo. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/95723>
- Hernández Sampiere, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL sexta edición - Mexico.
- Huamán Cuya, A. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en una Caja Municipal. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 174-188. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8939096>
- López Neira, Ana Adela, A. (2021). *Clima Organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil*. Universidad Politécnica Salesiana Ecuador - Maestría en Administración de Empresas. <https://doi.org/http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>
- Luna Hurtado, M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una municipalidad de Andahuaylas, 2022*. Universidad César Vallejo. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/113003>
- Malpartida Quispe, J. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Ambo 2019*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Escuela de Posgrado. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.13080/5931>
- Medina Romero, M., Rojas León, R., Bustamante Hoces, W., Loaiza Carrasco, R., Martel Carranza, C., & Castillo Acobo, R. (2023). *Técnicas y instrumentos*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Mellado Baca, I. (2022). *Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior técnico público de Chaclacayo*. Maestra en Gestión Pública. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/79331>
- Mendivil Pantoja, R. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa María Auxiliadora de Huanta - 2019*. Escuela de posgrado - UNSCH. <https://doi.org/http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/5801>

- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de los recursos*. Addison Wesley Iberoamericana, Delaware. <https://doi.org/https://search.worldcat.org/es/title/69843523>
- Morales Urrutia, D., & González Garcés, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas*. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Administración Pública. <https://doi.org/https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31523>
- Palacios Molina, D. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí - Ecuador*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Ciencias Administrativas. Unidad de Posgrado. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12672/10989>
- Palmar G, R., & Jhoan M, V. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia1. *Espacios publicos - Mexico*, 17(39), 159 - 188. <https://doi.org/https://espaciospublicos.uaemex.mx/article/view/19442>
- Paredes Floril, P., & Quiroz Díaz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista: San gregorio*, 1(46), 1746. <https://doi.org/https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1746>
- Permarupan, P., Ahmad Saufi, R., Raja Kasim,, R., & Balakrishnan, B. (2013). The Impact of Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 107, 88 - 95. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.403>
- Quintana Rojas, B., & Ruiz Otiniano, M. (2022). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la oficina sub regional Sucre – Ayacucho, 2022*. Universidad César Vallejo. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/103765>
- Rodríguez López, H. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Escuela de Posgrado. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.13080/5646>

- Romero Huaman, M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022*. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/102150>
- Suliman, A., & Iles, P. (2000). The multi-dimensional nature of organisational commitment in a non-western contex. *Journal of Management Development*, 19(1), 71 - 83. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/02621710010308162>

## ANEXOS

### Anexo 1: Instrumento de recolección de la información

#### CUESTIONARIO 01: CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado encuestado, el objetivo de esta encuesta es determinar la percepción del clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrita de Tarma para el año 2024. Sus respuestas serán confidenciales y deben basarse en su experiencia personal. Para medir las variables, por favor, coloque una “X” en el cuadro correspondiente con la escala de valoración que se presenta a continuación.



ESCALA VALORATIVA				
NUNCA = 1	CASI NUNCA = 2	A VECES = 3	CASI SIEMPRE = 4	SIEMPRE = 5

N°	ITEMS	Escala de valoración				
	VARIABLE 01: CLIMA ORGANIZACIONAL	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
	<b>Dimensión 01: Estructura organizacional</b>					
1	Existe una distribución adecuada la cantidad de empleados en área de trabajo					
2	Consideras que la organización de la municipalidad es efectiva					
3	La institución asigna responsabilidades según el cargo de cada empleado					
4	La organización cuenta con diferentes tipos de empleados para cada área laboral					
5	La asignación de cargos en el área de trabajo está bien organizada					
6	La organización se encuentra estructurada de manera escalonada					
7	Te incluyen en las decisiones del trabajo cuando es necesario					
8	Le permiten tomar decisiones individuales respecto a las funciones que realiza					
9	Los empleados trabajan acorde a su especialidad de su profesión					
10	La institución tiene reglas y procedimientos que mejoran el ambiente de trabajo					
11	La institución cuenta con un Reglamento de Organización y Funciones (ROF)					
	<b>Dimensión 02: Proceso organizacional</b>					
12	El jefe muestra justicia y equidad hacia los trabajadores					

13	Su jefe inmediato le asigna tareas de manera equitativa y justa.					
14	Sus colegas se sienten cómodos para hablar con sus superiores sobre su labor.					
15	Existe una comunicación fluida con el personal jerárquico para el desarrollo de las actividades					
16	La institución evalúa el trabajo realizado por los empleados					
17	La institución realiza un seguimiento de los objetivos alcanzados por el personal.					
18	Cuando cometes un error, te sanciona de manera justa					
19	Cuando alguien comete un error, se asume la responsabilidad sin buscar culpables					
20	Siente que el equipo de trabajo realiza reuniones efectivas					
21	Recibes información clara y puntual para realizar tus tareas de manera eficiente					
22	Sientes que en la municipalidad se promueve el compañerismo entre los empleados					
23	La municipalidad paga puntualmente por los servicios brindados					
24	Para la selección de empleados, realizan entrevistas personales antes de contratarlos					
25	A los empleados contratan acorde a su rendimiento de trabajo a largo plazo					

Apellidos y nombres:

Firma:

Fecha:

## CUESTIONARIO 01: DESEMPEÑO LABORAL

Estimado encuestado, el objetivo de esta encuesta consiste en establecer el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad de Ayacucho 2024. Sus respuestas serán confidenciales y deben basarse en su experiencia. Para medir las variables, por favor, coloque una "X" en el cuadro correspondiente con la escala de valoración que se presenta a continuación.



ESCALA VALORATIVA				
NUNCA = 1	CASI NUNCA = 2	A VECES = 3	CASI SIEMPRE = 4	SIEMPRE = 5

N°	ITEMS	Escala de valoración				
	VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
	<b>Dimensión 01: Factores actitudinales</b>					
26	Cumplen con el horario de trabajo establecido					
27	Sueles llegar antes del horario para empezar a trabajar					
28	Existen conflictos frecuentes entre los compañeros de trabajo					
29	Los trabajadores cuidan su imagen personal					
30	Consideras que tus compañeros son responsables en su trabajo					
31	La institución promueve que los trabajadores solucionen los problemas de manera autónoma					
32	Planificas tus tareas o actividades laborales					
33	Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo					
34	Sus compañeros actúan de manera cordial con los jefes y con usted.					
35	Te sientes satisfecho trabajando en esta municipalidad					
36	Tus compañeros tienen voluntad de trabajar					
37	En la institución, se prioriza el bienestar del equipo de trabajo					
38	Aporta conocimientos técnicos a su área de trabajo					

39	Buscan más información para mejorar su trabajo					
40	Puede realizar sus actividades sin necesidad de indicaciones					
41	Solucionas de manera efectiva los problemas asociados a sus tareas					
	<b>Dimensión 02: Factores operativos</b>					
42	En tu área de trabajo, tus compañeros cumplen con funciones laborales					
43	Resuelves rápidamente los problemas de tu trabajo sin afectar el servicio que brindas					
44	Logras realizar tu trabajo con buena calidad					
45	Te esfuerzas más allá de lo requerido para obtener mejores resultados en tu trabajo					
46	Realizas las funciones de tu trabajo de manera fluida					
47	Se fomenta el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos de la municipalidad.					
48	Los equipos de trabajo muestran un ambiente de unidad y colaboración					
49	Su jefe practica el estilo de liderazgo democrático/participativo.					
50	Su jefe practica el estilo de liderazgo operativo					

Apellidos y nombres:

Firma:

Fecha:

**Anexo 2: Ficha técnica**

Nombre original del instrumento:	Encuestas aplicadas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilcas, departamento de Ayacucho.
Autor y año:	Original: Brunet 1987 y Chiavenato 2001
	Adaptación: Amiquero Ñahui, Godofredo
Objetivo del instrumento:	Obtener información sobre las variables clima organizacional y desempeño laboral, con el fin de que sean medidas en cuanto a su correlación.
Usuarios:	Personal de la Municipalidad Distrital de Chilcas (gerentes, administradores, planificadores, comunicadores y otros).
Forma de administración o modo de aplicación	A través de la aplicación presencial de la encuesta, realizada por el encuestador al encuestado.
Validez:	Prueba estadística V de Aiken fue: 100 % Validado por 3 jueces expertos: Msc. Ing. Quihui Chávez Obilio Mg. Ing. Pretel Islava Gonzalo Mg.Cpcc. Yotner Eyzaguirre Miguel
Confiabilidad:	Prueba estadística de alfa de Cronbach: Clima organizacional (V1): 96.5 % de confiabilidad excelente. Desempeño laboral (V2): 94.6 % de confiabilidad excelente. El número de encuestados en la prueba piloto fue de 25 por cada variable.

**Anexo 3:** Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
<b>V1:</b> Clima organizacional	Es el conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto a las políticas, prácticas y procedimientos que se viven en el ambiente laboral (Brunet, 1987).	Según Brunet (1987), propone que el clima organizacional está compuesto por dos grandes dimensiones: la estructura organizacional y el proceso organizacional. Estas serán evaluadas utilizando un cuestionario con 25 ítems en una escala de Likert de 5 alternativas.	Estructura organizacional	Cantidad de empleados Cantidad de niveles Jerárquicos Organigrama Toma de decisiones Especialización de funciones Normativas y procedimientos.	1 - 11	Cuestionario	ordinal
			Proceso organizacional	Liderazgo Comunicación Control Resolución de conflictos Coordinación Motivación Selección de empleados			
<b>V2:</b> Desempeño laboral	Es el grado de cumplimiento con que un empleado lleva a cabo las actividades y responsabilidades de su puesto de trabajo (Chiavenato, 2001).	Según Chiavenato (2001), el desempeño laboral está representado por las siguientes dimensiones: factores actitudinales y factores operativos. Estas serán evaluadas utilizando un cuestionario con 25 ítems en una escala de Likert de 5 alternativas.	Factores actitudinales	Disciplina Actitud cooperativa Responsabilidad Habilidad de seguridad Presentación personal Interés Creatividad Capacidad de realización	26 - 41	Cuestionario	ordinal
			Factores operativos	Conocimiento del trabajo Calidad Exactitud Trabajo en equipo Liderazgo			

## Anexo 4: Carta de presentación



*"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

Trujillo, 07 de enero de 2025.

**CARTA DE PRESENTACIÓN N° 0014-2025/UCT-EPG-D**

**Sr. Mauro López Cáceres**  
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCAS

De mi mayor consideración;

Es grato dirigirme a usted en nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" para presentarle a **Godofredo Amiquero Ñahui**, identificado con DNI N° **45047952**, estudiante del Programa de Maestría en Gerencia Pública de nuestra institución. Actualmente, el estudiante se encuentra desarrollando un proyecto de investigación titulado: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCAS, AYACUCHO 2024"**.

Le presento a **Godofredo Amiquero Ñahui** para que pueda llevar a cabo la aplicación de su instrumento de Investigación en la entidad que usted dirige.

Quedo a la espera de su pronta respuesta y aprovecho para agradecerle su atención al presente.

Atentamente,

*Jorge Luis Brenis Ekebio*  
Dr. Jorge Luis Brenis Ekebio  
Director de la Escuela de Posgrado  
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Cc:  
Interesados, archivo EPG

Anexo 5: Carta de autorización de recojo de datos



EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE CHILCAS, PROVINCIA DE LA MAR,  
DEPARTAMENTO DE AYACUCHO CON RUC: 20208090861;

**AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE INSTITUCIÓN**

Yo, **MAURO LÓPEZ CÁCERES**, identificado con DNI 42631827, en mi calidad de alcalde de la Municipalidad Distrital de Chilcas con R.U.C N°20208090861, ubicada en la ciudad de Chilcas plaza principal S/N, de la provincia de La Mar, Departamento Ayacucho.

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

Al Sr. **GODOFREDO AMIQUERO NAHUI**, Identificado con DNI N°45047952, del Programa de Maestría en GERENCIA PÚBLICA, para que utilice la siguiente información de "CLJMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE CHILCAS, AYACUCHO 2024".

Con la finalidad de que pueda desarrollar su (X) Informe estadístico, (X) Trabajo de Investigación, (X) Tesis para optar el grado académico de Maestro.

(X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución.

(X) Mencionar el nombre de la empresa.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE  
CHILCAS - LA MAR - AYACUCHO  
Mauro López Cáceres  
ALCALDE

Plaza Principal S/N Chilcas  
La Mar - Ayacucho  
munichilcas23@gmail.com  
Cel: 987824393  
<https://www.gob.pe/munichilcas>

**"Gestión Para Todos"**

*"Chilcas Cuna del Carnaval Autóctono y el Chipticha"*

## Anexo 6: Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, AMIQUERO ÑAHUI GODOFREDO; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCAS, AYACUCHO 2024".

Aferrándome a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

José Carlos Gómez Carrión.

FIRMA:

Fecha: 13 / 01 / 2025

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, AMIQUERO ÑAHUI GODOFREDO; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCAS, AYACUCHO 2024".

Aferrándome a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Emiliano Gutiérrez Humareda

FIRMA:



Fecha: 13 / 01 / 2025

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, AMIQUERO ÑAHUI GODOFREDO; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCAS, AYACUCHO 2024".

Aferrándome a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

MAURO LÓPEZ CÁCERES

FIRMA:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Mauro Lopez', is written over a horizontal line. To the right of the signature is a black ink fingerprint.

Fecha: 13 / 01 / 2025

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, AMIQUERO ÑAHUI GODOFREDO; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCAS, AYACUCHO 2024".

Aferrándome a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

María del Pilar Vasquez Caceres

FIRMA:

Fecha: 13 / 01 / 2025

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, AMIQUERO ÑAHUI GODOFREDO; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCAS, AYACUCHO 2024".

Aferrándome a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

    Hito René Gutiérrez Luján    

FIRMA:

Fecha: 14 / 01 / 2025

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, AMIQUERO ÑAHUI GODOFREDO; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCAS, AYACUCHO 2024".

Aferrándome a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Ayde Edita Vasquez Guillen

FIRMA:

Fecha: 14 / 01 / 2025

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, AMIQUERO ÑAHUI GODOFREDO; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCAS, AYACUCHO 2024".

Aferrándome a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Frida Mercedes Palomino Becerra

FIRMA:

The signature is written in blue ink and is partially obscured by a dark, circular fingerprint impression.

Fecha: 15 / 01 / 2025

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, AMIQUERO ÑAHUI GODOFREDO; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCAS, AYACUCHO 2024".

Aferrándome a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

ISAIS ROSAS ESPINO

FIRMA:

Fecha: 15 / 01 / 2025

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, AMIQUERO ÑAHUI GODOFREDO; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCAS, AYACUCHO 2024".

Aferrándome a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Yanet Chaico Bahana

FIRMA:

The signature is written in blue ink and is partially obscured by a dark, circular fingerprint impression.

Fecha: 15 / 01 / 2025

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, AMIQUERO ÑAHUI GODOFREDO; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCAS, AYACUCHO 2024".

Aferrándome a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Wilder Carpio Humareda

FIRMA:

Fecha: 15 / 01 / 2025

Anexo 7: Matriz de consistencia.

Título	Formulación de problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Metodología
Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilcas, Ayacucho 2024	<b>Problema General</b>	<b>Hipótesis General</b> <b>Hi:</b> El clima organizacional se relaciona positiva y muy intensamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilcas, Ayacucho 2024. <b>Ho:</b> El clima organizacional no se relaciona positiva y muy intensamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilcas, Ayacucho 2024.	<b>Objetivo General</b> Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilcas, Ayacucho 2024.	<b>V1:</b> Clima organizacional	Estructura organizacional 1	<b>Tipo:</b> Por su finalidad es básica y por su profundidad es correlacional. <b>Métodos:</b> Según su enfoque es cuantitativo. <b>Diseño:</b> No experimental, transversal. <b>Población:</b> 138 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilcas. <b>Muestra:</b> 100 Trabajadores <b>Muestreo:</b> Se aplicará un muestreo probabilístico tipo aleatorio simple <b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</b> Encuesta y cuestionario <b>Métodos de análisis de investigación:</b> Se utiliza la prueba Alfa de Cronbach con SPSS para evaluar la confiabilidad del instrumento y el coeficiente de Aiken para la validez.
	<b>Problemas específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Objetivos específicos</b>		Proceso organizacional 1	
	1) ¿Cuál la relación que existe entre la estructura organizacional con el desempeño laboral?	1) Existe relación significativa entre la estructura organizacional con el desempeño laboral	1) Determinar la relación que existe entre la estructura organizacional con el desempeño laboral.		Factores actitudinales	
	2) ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso organizacional con el desempeño laboral?	2) Existe relación significativa entre el proceso organizacional con el desempeño laboral.	2) Determinar la relación que existe entre el proceso organizacional con el desempeño laboral.			
	3) ¿Cuál es la relación que existe entre los factores actitudinales con el clima organizacional?	3) Existe relación significativa entre los factores actitudinales con el clima organizacional.	3) Determinar la relación que existe entre los factores actitudinales con el clima organizacional.	<b>V2:</b> Desempeño laboral		
	4) ¿cuál es la relación que existe entre los factores operativos con el clima organizacional?	4) Existe relación significativa entre los factores operativos con el clima organizacional.	4) Determinar la relación que existe entre los factores operativos con el clima organizacional.		Factores operativos	

## Anexo 8: Validación de instrumentos



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: PRETEL ISLAVA, GONZALO
- 1.2 Institución donde labora: GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral
- 1.4 Autor del instrumento: Godofredo Amiquero Ñahui
- 1.5 Título de la Investigación: Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilcas Ayacucho 2024.

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				100
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				100
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				100
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				100
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				100
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				100
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 Lugar y Fecha: 02/11/24



Mg. Gonzalo Pretel Islava  
INGENIERO CIVIL  
Reg. CIP. N° 104678

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 28268207

Teléfono: 966887254

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**



**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					
02	E					
03	E					
04	E					
05	E					
06	E					
07	E					
08	E					
09	E					
10	E					
11	E					
12	E					
13	E					
14	E					
15	E					
16	E					
17	E					
18	E					
19	E					
20	E					
21	E					
22	E					

  

**Mg. Gonzalo Pretel Islava**  
 INGENIERO CIVIL  
 Reg. CIP. N° 104678

23	E					
24	E					
25	E					
26	E					
27	E					
28	E					
29	E					
30	E					
31	E					
32	E					
33	E					
34	E					
35	E					
36	E					
37	E					
38	E					
39	E					
40	E					
41	E					
42	E					
43	E					
44	E					
45	E					
46	E					
47	E					
48	E					
49	E					
50	E					

  
 **Mg. Gonzalo Pretel Islava**  
**INGENIERO CIVIL**  
Reg. CIP. N° 104678

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				E
Amplitud de contenido				E
Redacción de los Ítems				E
Claridad y precisión				E
Pertinencia				E

**Evaluado por:**

 APELLIDOS Y NOMBRES: PRETEL ISLAVA, GONZALO

 COLEGIATURA: 104678

 DNI: 28268207
  

 Mg. Gonzalo Pretel Islava  
 INGENIERO CIVIL  
 Reg. CIP. N° 104678

Firma

 Fecha: 02.11.2024

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: QUIHUI CHÁVEZ OBILIO  
 1.2 Institución donde labora: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI  
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral  
 1.4 Autor del instrumento: Godofredo Amiquero Ñahui  
 1.5 Título de la Investigación: Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilcas Ayacucho 2024.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					100	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																						100
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																						100
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																						100
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																						100
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																						100
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																						100
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																						100
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																						100
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																						100

 III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

 IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 Lugar y Fecha: 02-11-24
  
**Msc. Obilio Quihui Chávez**  
**INGENIERO CIVIL**  
**CIP. 161812**  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI 43951089  
 Teléfono 988 302 233

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

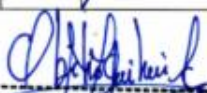
**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					
02	E					
03	E					
04	E					
05	E					
06	E					
07	E					
08	E					
09	E					
10	E					
11	E					
12	E					
13	E					
14	E					
15	E					
16	E					
17	E					
18	E					
19	E					
20	E					
21	E					
22	E					

  
Msc. Obilio Quihui Chávez  
INGENIERO CIVIL  
CIP. 161812



**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				E
Amplitud de contenido				E
Redacción de los Ítems				E
Claridad y precisión				E
Pertinencia				E

**Evaluado por:**

 APELLIDOS Y NOMBRES: QUIHUI CHÁVEZ OBILIO

 COLEGIATURA: 161812

 DNI: 43951089


Msc. Obilio Quihui Chávez  
 INGENIERO CIVIL  
 CIP. 161812  
 Firma

 Fecha: 02 / 11 / 24

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Eyzaguirre Miguel Yotner  
 1.2 Institución donde labora: Docente - CESDE  
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral  
 1.4 Autor del instrumento: Godofredo Amiquero Ñahui  
 1.5 Título de la Investigación: Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilcas Ayacucho 2024.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	27	33	39	45	51	57	63	69	75	81	87	93	99	105	111
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				100
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				100
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				100
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				100
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				100
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				100
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				100
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				100
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				100
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable  
 IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 Lugar y Fecha: 03/11/2024

  
**Yotner Eyzaguirre Miguel**  
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO  
 MATRICULA N° 017 - 1492  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI 44361900  
 Teléfono 966 932 319

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**


**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					/
02	E					
03	E					
04	E					
05	E					
06	E					
07	E					
08	E					
09	E					
10	E					
11	E					
12	E					
13	E					
14	E					
15	E					
16	E					
17	E					
18	E					
19	E					
20	E					
21	E					
22	E					

  
 Yohner Eyzaguirre Miguel  
 CATEDRÁTICO PÚBLICO COLEGADO  
 MATRICULA N° 017



**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				E
Amplitud de contenido				E
Redacción de los Ítems				E
Claridad y precisión				E
Pertinencia				E

**Evaluado por:**

 APELLIDOS Y NOMBRES: Eyzaguirre Miguel Yotner

 COLEGIATURA: N° 017-1492

 DNI: 44361900

 Yotner Eyzaguirre Miguel  
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO  
 CANTÓN DE TRUJILLO

Firma

 Fecha: 03/11/2024

Base de datos de los encuestados

Clima organizacional																										
Trabajadores	Estructura organizacional									Proceso organizacional																
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	
E1	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5		
E2	4	3	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	4	5	5	3	5	3	4	5	4	
E3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	
E4	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	
E5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	5	5	4	3	
E6	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	
E7	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
E8	3	4	5	4	3	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	
E9	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	
E10	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	
E11	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	
E12	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	
E13	3	4	4	2	3	3	2	2	4	2	4	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	
E14	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	
E15	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	
E16	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	
E17	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	
E18	4	3	2	4	3	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	
E19	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	
E20	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
E21	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	
E22	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
E23	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	
E24	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	
E25	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	
E26	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	
E27	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	
E28	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	
E29	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	
E30	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	
E31	5	4	3	4	5	5	3	4	4	4	5	2	3	2	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	
E32	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	3	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	
E33	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	3	2	3	3	3	3	2	2	3	
E34	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	
E35	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	5	2	3	2	3	2	3	3	2	3	
E36	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	
E37	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	3	5	3	4	3	4	3	5	3	5	2	3	5	5	
E38	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	
E39	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	
E40	2	4	2	3	2	3	4	2	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	
E41	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	
E42	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	3	5	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	
E43	5	3	5	5	3	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
E44	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
E45	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	
E46	2	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	
E47	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	
E48	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	
E49	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3

E50	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5		
E51	5	4	5	3	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4		
E52	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5		
E53	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5		
E54	4	4	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4		
E55	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5		
E56	5	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5		
E57	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5		
E58	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	
E59	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3		
E60	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3		
E61	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	5		
E62	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5		
E63	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5		
E64	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	
E65	3	4	5	3	4	4	3	4	5	3	5	5	4	5	4	5	3	3	4	5	5	3	5	4	3		
E66	5	4	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	5	2	4	4	4
E67	4	4	4	5	4	2	4	3	5	3	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	2	5	2	5	2		
E68	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4		
E69	5	3	3	3	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3		
E70	4	3	1	2	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	4	3	1	2	1	2	3	
E71	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	
E72	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
E73	4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	
E74	5	2	4	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	4	3	4	2	4	3	2	3	4	3	3	
E75	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	
E76	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	
E77	4	4	5	3	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
E78	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	5	3	4	3	4	3	5	5	5	
E79	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	
E80	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	
E81	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4	
E82	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4
E83	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	3	5	3	3	4	4	4	4	5	3	4	5	3	3	5	
E84	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
E85	5	2	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	
E86	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	3	5	5	
E87	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4
E88	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3
E89	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	
E90	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	
E91	3	2	3	3	4	3	5	3	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
E92	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	
E93	2	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	
E94	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	
E95	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	
E96	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	2	1	3	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	3	3	
E97	5	3	5	5	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	5	4	3	5	5	5	
E98	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	
E99	5	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	
E100	5	2	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	2	5	4	2	3	4	3	5	3	4	3	5	4	4	

Desempeño laboral																									
Trabajadores	Factores actitudinales															Factores operativos									
	P2 6	P2 7	P2 8	P2 9	P3 0	P3 1	P3 2	P3 3	P3 4	P3 5	P3 6	P3 7	P3 8	P3 9	P4 0	P4 1	P4 2	P4 3	P4 4	P4 5	P4 6	P4 7	P4 8	P4 9	P5 0
E1	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
E2	4	3	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	4	3	5	3	5	3	4	5	4
E3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
E4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
E5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3
E6	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4
E7	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
E8	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
E9	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5
E10	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4
E11	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
E12	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
E13	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	4	3	2	3	2	3	3	2	4
E14	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
E15	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4
E16	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
E17	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
E18	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3
E19	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4
E20	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
E21	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4
E22	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E23	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
E24	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5
E25	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
E26	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
E27	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
E28	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4
E29	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
E30	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
E31	3	4	3	4	5	5	3	4	4	4	5	2	3	2	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5
E32	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	3	5	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5
E33	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2
E34	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4
E35	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	5	3	5	3	4	3	3	5	4
E36	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E37	3	4	4	3	3	4	3	5	3	5	3	3	5	3	4	3	4	3	5	3	5	2	3	5	5
E38	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4
E39	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
E40	3	4	2	3	2	3	4	2	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5
E41	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5
E42	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	3	5	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5
E43	4	3	5	5	3	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
E44	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
E45	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
E46	3	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5
E47	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5
E48	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4
E49	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4
E50	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
E51	5	4	5	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3

E52	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5
E53	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5
E54	4	4	3	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4
E55	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
E56	3	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4
E57	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5
E58	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
E59	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
E60	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4
E61	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	5
E62	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
E63	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4
E64	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	5	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3
E65	3	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	5	3	5	4	2
E66	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	5	2	4	4	4
E67	3	4	4	5	4	2	4	3	5	3	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	2	5	2	5	2
E68	4	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
E69	4	3	3	3	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	3	3	4	5	3
E70	4	3	1	2	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	4	3	1	2	1	2	2
E71	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
E72	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
E73	4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5
E74	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4
E75	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4
E76	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4
E77	4	4	5	3	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4
E78	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5	3	3	4	3	3	5	3	4	3	4	3	5	5
E79	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	4
E80	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	5
E81	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5
E82	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4
E83	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	5	3	3	5	3	3	5
E84	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
E85	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	1	4	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	5	4	4
E86	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	3	4
E87	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4
E88	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3
E89	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
E90	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
E91	3	2	3	3	4	3	5	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	5
E92	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5
E93	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4
E94	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	5	3	5	3	4	5	3	4	4	5
E95	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5
E96	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	2
E97	4	3	5	5	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	5	4	3	5	4
E98	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3
E99	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4
E100	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	5	3	4	3	5	3

Fotografías de encuesta en la Municipalidad Distrital de Chilcas



*Imagen 01.* Se aprecia la vista frontal de la Municipalidad Distrital de Chilcas, lugar donde se realizó la encuesta a los trabajadores.



**Imagen 02.** Se aprecia la realización de la encuesta a los trabajadores en el parque central de la Municipalidad Distrital de Chilcas



**Imagen 03.** Se aprecia la realización de la encuesta a los colaboradores en el interior de la Municipalidad Distrital de Chilcas.

## Anexo 9: Reporte turnitin

### CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCAS AYACUCHO 2024

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Howard University Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	revistas.uabjb.edu.bo Fuente de Internet	1%
10	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo