



ESCUELA DE POSGRADO

Universidad César Vallejo

**Influencia del clima organizacional en el desempeño
laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de
Olmos, 2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Pacheco Peralta, Magaly Vanesa

ASESOR:

Dr. Horna Clavo, Edilberto

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

PERÚ-2019

Página del Jurado

.....
Dr.
Presidente

.....
Dr.
Secretario

.....
Dr. Horna Clavo, Edilberto
Vocal

Dedicatoria

A Dios, todo poderoso, padre supremo,
que desde el cielo me guía y me cuida.

A mis padres, con respeto y
admiración por sus invalorables
sacrificios y esfuerzos perennes que
fue posible la culminación de mi tesis.

Magaly Vanesa

Agradecimiento

A mi asesor de tesis al Dr. Edilberto Horna Clavo, por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad, experiencia y conocimiento científico.

A nuestros docentes de la Escuela de Posgrado de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, por la formación recibida.

A toda mi familia por su comprensión y apoyo incondicional durante la fase de la investigación.

Magaly Vanesa

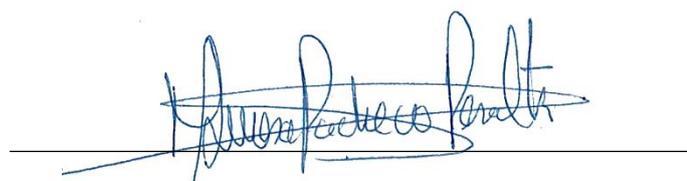
Declaratoria de autenticidad

Yo, Br. Pacheco Peralta, Magaly Vanesa estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo declaro que el trabajo académico titulado: Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018, presentada en ... folios para la obtención del Grado Académico de Maestra en Gestión Pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentando completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 13 de enero de 2019



Br. Pacheco Peralta, Magaly Vanesa

DNI N° 40480895

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, pongo a vuestra consideración la tesis titulada: Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018 la misma que ha sido ejecutada con la finalidad de establecer la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral, enmarcados dentro de la línea de investigación reforma y Modernización del Estado. Tema debatible en los últimos años en América latina y en el Perú, constituyen parte de la implementación de la política de modernización de la gestión pública emprendidas desde el 2002.

Esperamos, Señores miembros del jurado se reconozcan los aportes de la presente investigación y haber dado cumplimiento a los requisitos necesarios para que amerite su aprobación; sin embargo, como todo trabajo humano y por enmarcarse en la nueva gestión pública emprendida en nuestro país es sujeto de ser perfeccionado. Esperamos vuestras sugerencias para mejorarlo y así poder realizar la sustentación de la presente tesis.

Br. Pacheco Peralta, Magaly Vanesa

ÍNDICE

	Pág.
PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad problemática	12
1.2 Trabajos previos	15
1.2.1 A nivel internacional	15
1.2.2 A nivel nacional	16
1.2.3 A nivel regional	20
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.4 Formulación del problema	25
1.5 Justificación del estudio	25
1.6 Hipótesis	27
1.6.1 Hipótesis de investigación	27
1.6.2 Hipótesis nula	28
1.6.3 Hipótesis específicas	28
1.7 Objetivos	28
1.7.1 Objetivo general	28
1.7.2 Objetivos específicos	28

II. MÉTODOS	
2.1 Diseño de investigación	29
2.2 Variables y operacionalización	30
2.2.1 Variable independiente	30
2.2.2 Variable dependiente	30
2.3 Población y muestra	34
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35
2.5 Métodos de análisis de datos	36
2.6 Aspectos éticos	37
III. RESULTADOS	38
IV. DISCUSIÓN	47
V. CONCLUSIONES	51
VI. RECOMENDACIONES	52
VII. REFERENCIAS	54

ANEXOS

Anexo 1: Base de datos de Clima organizacional	
Anexo 2: Base de datos de Desempeño laboral	
Anexo 3: Prueba de Normalidad de Clima organizacional y Desempeño laboral	
Anexo 4: Matriz de validación de contenido del instrumento Clima organizacional	
Anexo 5: Matriz de Validación de contenido del instrumento Desempeño laboral	
Anexo 6: Validación de constructo del instrumento Clima organizacional por los expertos	
Anexo 7: Validación de constructo del instrumento Desempeño laboral por los expertos	
Anexo 8: Confiabilidad de los ítems y dimensiones de Clima organizacional	
Anexo 9: Confiabilidad de los ítems y dimensiones de Desempeño laboral	
Anexo 10: Tabla de validación de constructo de Clima organizacional (análisis factorial)	
Anexo 11: Tabla de validación de constructo del instrumento Desempeño laboral (análisis factorial)	
Anexo 12: Cuestionario de Clima organizacional	

Anexo 13: Cuestionario de Desempeño laboral

Anexo 14: Ficha técnica del instrumento de Clima organizacional

Anexo 15: Ficha técnica del instrumento de Desempeño laboral

Anexo 16: Panel fotográfico

Anexo 17: Constancia de investigación

Anexo 18: Matriz de consistencia interna del informe de Investigación

RESUMEN

Esta investigación se desarrolló con el objetivo general de analizar el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018. La finalidad es establecer la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018, enmarcados dentro de la reforma y modernización del Estado.

El tipo de estudio es el no experimental, el diseño es correlacional causal de corte transeccional o transversal. La población está conformada por 35 servidores públicos, de la cual se consideró como muestra al total de la población, por pequeña. Los métodos de investigación aplicados fueron el deductivo, inductivo y analítico. Se han empleado como instrumentos dos cuestionarios confiables y debidamente validados para la recolección de datos de las variables en estudio y se procesó la información a través del software de estadística para ciencias sociales (SPSS v. 23).

Los resultados obtenidos han permitido determinar como conclusión que existe evidencia suficiente para afirmar que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018 ($Rho = 0.690$; $p < 0.05$), que el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018 según la opinión de los servidores públicos es predominantemente Medio con un 69% determinado por 24 de los 35 encuestados. El nivel de desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018, es predominantemente Medio con un 66% determinado por 23 de los 35 encuestados. Los resultados son presentados en tablas y figuras estadísticas. Se recomienda realizar un análisis de la gestión en su sistema de monitoreo del desempeño, basado en los principios y técnicas de vanguardia para conseguir resultados de impacto en la sociedad

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, Municipalidad Distrital, Servidor público.

ABSTRACT

This research was developed with the general objective of analyzing the organizational climate and job performance of the servers of the District Municipality of Olmos, 2018. The purpose is to establish the influence of the organizational climate on the job performance of the servers of the District Municipality of Olmos, 2018, framed within the reform and modernization of the State.

The type of study is non-experimental, the design is causal correlational transectional or transversal. The population is made up of 35 public servants, of which the total of the population was considered as a sample, however small. The applied research methods were deductive, inductive and analytical. Two reliable and duly validated questionnaires were used as instruments for collecting data on the variables under study and the information was processed through statistical software for social sciences (SPSS v. 23).

The results obtained have allowed to conclude that there is sufficient evidence to affirm that the organizational climate significantly influences the work performance of the servers of the District Municipality of Olmos, 2018 ($Rho = 0.690$; $p < 0.05$), that the organizational climate in the District Municipality of Olmos, 2018 according to the opinion of public servants is predominantly Medium with 69% determined by 24 of the 35 respondents. The level of work performance of the servers of the District Municipality of Olmos, 2018, is predominantly Medium with 66% determined by 23 of the 35 respondents. The results are presented in tables and statistical figures. It is recommended to perform a management analysis in your performance monitoring system, based on cutting-edge principles and techniques to achieve impact results in society

Keywords: Organizational climate, work performance, District Municipality, Public server.

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad Problemática

Se ha elegido como tema de investigación el que tiene en cuenta dos variables que ya han sido objeto de estudio por muchos investigadores como son el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una organización, pero a pesar de lo que se manifiesta aun este tema se sigue investigando, porque está directamente vinculado a un ente supra estructural como podría ser una empresa o una entidad pública y al ser humano como trabajador en este ente; y en la medida que tanto las organizaciones y las personas cambian porque se tienen que adecuar tanto al avance científico- tecnológico como a las condiciones del entorno laboral siempre existe la necesidad de seguir investigando. En este sentido iniciamos la observación de la realidad donde se dan los fenómenos clima organizacional y el desempeño laboral en el contexto internacional, identificando que existe la necesidad de descentralizar la provisión de servicios públicos en repúblicas organizadas como parte de un sistema de gobierno unitario, para dar respuesta a las exigencias vitales de la ciudadanía de manera óptima, esto ha llevado a varios Estados a formar entidades subnacionales para dar satisfacción a las demandas exigidas e indudablemente los gobiernos locales tienen una importancia innegable en este sentido, ya que se han creado varias de estas entidades en el contexto latinoamericano, así es observable más de 3500 de estas empresas en el país (196 municipios provinciales, 1655 municipios de distrito y 2534 municipios de los centros de población menor). Por lo tanto, es importante proporcionar un entorno de trabajo apropiado para los empleados involucrado en el desarrollo de las labores así como de las actividades respecto a los servicios que se prestan a la población, ya que el principal activo disponible para las organizaciones públicas o privadas, es su recurso humano. Este fin necesita un cierto ambiente laboral que influya en la condición de los recursos humanos que brindan sus prestaciones, pues es obligación de los empleados alcanzar los objetivos y metas institucionales. Por esta razón, fue necesario estudiar

las variables relacionadas a los servidores públicos de un gobierno local como el de la Municipalidad Distrital de Olmos en cuanto a que su comportamiento desempeña un papel trascendental para alcanzar la notoriedad de la organización, esto solo es posible cuando hay personas que pueden comunicarse, quieren actuar juntas para lograr un fin colectivo, y se trata de un mecanismo diseñado para la investigación efectiva y alcanzar los fines de manera individual.

Dado que el ambiente laboral es tendencia, muchos investigadores de la conducta dentro de la organización lo llamaron de diferentes maneras: ambiente, atmósfera, ambiente de trabajo, entorno de organización interna, clima organizacional se ha convertido en una situación completamente indiferente a lo que respecta a la organización. Éstas cuentan con un clima y este se ve definido por una diversidad de causas, que a su vez serán valorados y determinados mediante las percepciones de los trabajadores; entonces, haciendo un análisis en cuanto al ambiente laboral, facilita el hacer una nueva evaluación sobre el desarrollo del comportamiento organizacional, logrando cambiar la postura y comportamientos planificados de los miembros, y el sistema de la organización. El reconocer el ambiente laboral proporciona algunos procedimientos específicos para diseñar o rediseñar, el “esqueleto”, planificar estrategias, transformaciones internas de la organización, gestión de programas de incentivos y rendimiento, la mejoría de lo que respecta a comunicarse al interior y exterior, etc. Esta realidad es la que queremos observar y describir en la Municipalidad Distrital de Olmos, porque no obstante ser una municipalidad distrital pequeña también le es exigible eficiencia y eficacia en la prestación de servicios a la población de su jurisdicción por lo tanto necesita de una buena estructura organizativa y de que estén bien establecidas las dependencias de un órgano con otro, y las funciones de cada uno de estos, con el fin de alcanzar las metas y los objetivos contenidos en planes y programas de desarrollo local; sin embargo se observa manuales de funciones desfasados, trabajadores desactualizados que no permiten el máximo desarrollo de la Municipalidad. El contar con una buena organización y

un buen entorno laboral determina mejores rendimientos más aún si se cuenta con un personal idóneo y capacitado permanentemente para mantener su calificación técnica y profesional y estar en condiciones de desempeñar sus labores óptimamente. Esta realidad ha motivado que sigamos investigando el tema, pero ubicándonos en la jurisdicción distrital de la Municipalidad de Olmos, para que se pueda explicar la realidad observada y podamos dar respuesta a las interrogantes de problemas que más adelante se han planteado.

En este contexto se ha tenido en cuenta que se han realizado toda una variedad de estudios relacionado al tema y llegan a una misma conclusión, definen que un empleado que tiene estabilidad emocional al interior de la entidad en la que trabaja, serán superiores al que se encuentre en un entorno de trabajo hostil y precario.

Ahora para precisar más lo observado respecto del desempeño laboral, en la municipalidad de Olmos se ha detectado algunas deficiencias, limitaciones e incumplimientos normativos que aumentaron nuestra preocupación y deseo de investigar el comportamiento y relación de nuestras variables en estudio a partir de las preguntas tales como ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos?; ¿Cuál es la influencia de la infraestructura en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos?; ¿Cuál es la influencia de las relaciones Interpersonales en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos? y ¿Cuál es la influencia de las relaciones laborales en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos?.

Para dar respuesta a estas interrogantes se ha tenido en cuenta un marco referencial y aunque algunos metodólogos no están muy de acuerdo sobre su importancia en esta parte del informe se ha insistido en citarlos, por tanto se menciona a (Ghiselli (1998) quien distingue 4 causas que ejercen influencia en la productividad: el motivarlos; capacidades individuales; precisión y admisión de roles y la ocasión para que sea llevado a cabo.

Chiavenato (2000) quien precisa que el desempeño son las actuaciones que se observan en los trabajadores y que son de relevancia para lograr los fines de la entidad. De hecho, dice que un buen desempeño profesional es la fuerza más importante de una organización.

Igualmente el desconocimiento de los trabajadores en la aplicación de los procedimientos administrativos impiden alcanzar un desempeño laboral óptimo. Al interior de una entidad, los trabajadores tienen un rol importante puesto que son los seres humanos los que realizan las siguientes acciones: planificar, organizar, dirigir y controlar que la empresa, funcione de manera efectiva. Como dijimos al principio, sin personas no hay organización y los logros y la continuidad de la institución están vinculadas a ello. Por lo tanto, es muy importante que la institución se dé cuenta de que el personal está lo suficientemente motivado para alcanzar las metas de cada persona y sobre todo los de la organización.

En consecuencia a lo antes expuesto, la investigación tuvo como objetivo establecer la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores en el municipio del distrito de Olmos, 2018 así como también los niveles de clima organizacional y el rendimiento de trabajo.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1 A nivel internacional

Barrientos, (2014), con su tesis *“Análisis del clima organizacional de una fundación ubicada en el Municipio de Río Hondo, Zacapa – Guatemala”*, para optar por el grado de maestría, fue de tipo descriptivo, trabajando con una muestra de 42 trabajadores (6 directivos y 36 trabajadores operarios), se empleó una encuesta para recolectar la información mediante un cuestionario. Arribó a la conclusión de que la remuneración, motivación, condiciones de trabajo y seguridad influyen en el clima organizacional.

Tóala Bozada, (2014) en su estudio *“Diseño de Clima Organizacional como Mecanismo de Atención y su incidencia en el Desempeño Profesional de los Servidores Públicos del Ilustre Municipio de Jipijapa*

– *Ecuador 2013*”, se planteó como fin principal el proponer un diseño de clima organizacional que coadyuve en el desempeño profesional y a su vez en el cumplimiento de las funciones de los servidores públicos del Ilustre Municipio de Jipijapa; concluyéndose que este municipio no cuenta con buenas relaciones interpersonales entre las autoridades y servidores públicos; asimismo no brinda en su totalidad el apoyo institucional y orientación administrativa para se fortalezca el estatus personal y el entorno laboral de los servidores públicos.

Luz G. Vásquez Restrero & Bibiana A. Zuluaga Giraldo (2008), en su estudio “Clima organizacional asociado al desempeño laboral de los funcionarios de la alcaldía municipal de Girardot del periodo II del 2007 al I del 2008”, tuvo como fin central lograr identificar los factores que influyen en el clima organizacional y en el desempeño laboral de los funcionarios de la alcaldía municipal de Girardot. Se trató de un estudio experimental , que ha logrado determinar que las dimensiones establecidas en el presente estudio (orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección, comunicación e integración, capacidad profesional, trabajo en grupo, medio ambiente físico) afectan directamente en el buen desempeño laboral de los funcionarios de la alcaldía municipal; el tipo de dirección, capacitación y comunicación son los puntos que se deben tratar con prioridad ya que de ellos depende el sentido de pertenencia y la motivación funcional

1.2.2 A nivel nacional

Rodríguez (2017) en su investigación “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad provincial de Yungay, 2017. Universidad Cesar Vallejo. Para optar por el título de Magister en Gestión Pública, tuvo por objetivo el determinar el grado de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, y para ello se contó con una población de 94 trabajadores

administrativos siendo 68 los que representaron la muestra. Se trató de un estudio no experimental correlacional, en el que concluyo que el clima organizacional es regular y el desempeño laboral es medio, llegando a las conclusiones que existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, confirmando lo señalado por las bases teóricas y estudios que se han tomado como referencia.

Ayuque (2016), en su investigación “Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica-2014”. Universidad Nacional de Huancavelica. Para optar por el título de licenciado en administración, tuvo como fin el determinar la relación del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica. Es un estudio de tipo aplicada y correlacional, el que llegó a la conclusión de que existe una relación directa débil, con un 34.10% entre Clima Organizacional y Desempeño laboral, así mismo, existe una relación directa débil, entre clima organizacional en sus dimensiones: Relaciones Interpersonales, Sentido de pertenencia, Disponibilidad de recursos, con el Desempeño Laboral con 26.7%; 37.10% y 11.60% respectivamente; así se pudo llegar a la conclusión que se corrobora las hipótesis planteados, el cual permitió determinar que el clima organizacional influye en el desempeño laboral, es decir que un trabajador tiene un mejor desempeño cuando percibe o experimenta un mejor clima organizacional.

Rivas (2015), en su estudio “Clima Organizacional y desempeño laboral de los servidores de las Municipalidades de la Red Sondor-Andahuaylas, 2015”. Universidad Nacional José María Arguedas. Para optar por el título de Licenciado en Administración de Empresas, cuyo fin era determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de las

Municipalidades Distritales de la Red Sondor. Este estudio contó con un enfoque cuantitativo y fue no experimental transeccional-correlacional. Los resultados a los que arribó logran evidenciar que el clima organizacional influye en el desempeño de los servidores de las diferentes municipalidades, es decir; que un servidor tiene un mejor desempeño cuando percibe o experimenta un mejor clima organizacional en su centro de trabajo.

Quispe (2015), en su investigación “Clima Organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015”. Universidad Nacional José María Arguedas. Para optar por el título de Licenciado en Administración de empresas, cuyo enfoque fue cuantitativo de tipo correlacional no experimental y tuvo como meta central el determinar la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral, así mismo permitió conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en base a tres dimensiones productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral. Llegó a la conclusión de que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha logran en ciertas ocasiones realizar un regular desempeño. Con respecto al objetivo general se afirma que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Arango Mezaraime & Barrera Travezaño (2013) en su estudio “Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paucará - Acobamba, periodo 2013”, para optar el grado de licenciado en Administración. El propósito de la investigación es determinar si el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos. La metodología empleada fue de tipo aplicada y el nivel de investigación es descriptivo correlacional y el diseño de investigación es no experimental transeccional, teniendo como muestra a 28 trabajadores administrativos de la Municipalidad de Paucará. La

contrastación de la hipótesis general señala que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los empleados ($r = 0.80$), existe una relación positiva considerable, es decir que a medida, que mejora el Clima Organizacional, mejora correlativamente el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paucaracobamba, periodo 2013.

Mucha (2014) en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo, 2013”. Universidad Nacional del Centro del Perú. Para optar por el título de Licenciada en Administración de Empresas. El objetivo general formulado ha sido: Describir como es la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo; el tipo de investigación utilizado ha sido: explicativo o causal, cualitativo – cuantitativo; los métodos de investigación utilizados han sido: el método científico, inductivo-deductivo y analítico sintético. La conclusión general a la que se arribo ha sido: Existe una relación directa entre clima organizacional y desempeño laboral. Cuando mejor es el clima organizacional mejor es el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo. Los estudios estadísticos realizados con un nivel de significancia de 5% ($\alpha=0.05$) y un grado de confianza de 95%, y utilizando la prueba de coeficiente de correlación de Pearson (r), se acepta la hipótesis de investigación, ya que se encontró una relación directa y además positiva entre estas dos variables teniendo como resultado que $r = 0.854$.

Pérez (2009), en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo”, para optar el grado de maestría; la misma que fue descriptiva correlacional, y en la que se trabajó con una muestra de 66 trabajadores, aplicándoseles un cuestionario de 47 preguntas. De esta forma se pudo obtener como resultado que el clima organizacional se relaciona

con el desempeño laboral, encontrando el clima organizacional como el desempeño laboral en un nivel moderado.

1.2.3 A nivel regional

Caballero (2015), con su tesis “El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia”, en Huaraz, la misma que fue una investigación de tipo descriptivo – correlacional, y se trabajó con una muestra de 50 trabajadores administrativos, a quienes se les aplicó una encuesta para lograr recolectar información. De esta forma se arribó a las siguientes conclusiones: existe relación directa y significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Independencia; además existe relación entre las dimensiones estructura organizacional y desarrollo de procesos con el desempeño laboral; en cambio no existe asociación entre comunicación y desempeño laboral.

Chuquitucto (2014) en su tesis “Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo”. Universidad Nacional de Trujillo. Para optar por el título de Licenciada en Administración. Se trató de una investigación de tipo explicativa. Se trabajó con una muestra de 81 trabajadores; y se logró demostrar que el clima organizacional si influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo. Asimismo se logró observar que la comunicación existente en la organización no es del todo efectiva.

Pérez Sulcaray, (2012) desarrollo la investigación “Clima organizacional y el Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Acoria – Huancavelica, periodo 2012”. Concluyó que la relación entre estas dos variables es de 0.54, la cual resulta ser positiva; es decir a

medida que mejoran el clima organizacional de la institución mejoran correlativamente el desempeño laboral. Por lo tanto queda comprobada la hipótesis general de investigación y se rechaza la hipótesis nula; además la relación encontrada entre las variables ambiente físico, Ambiente Social, Actitudes y Valores e Identidad con la Entidad y el variable desempeño laboral resultan ser positivos, en los mismos que se comprueban las hipótesis específicas de investigación y se rechazan las hipótesis Nulas.

Orbegoso, A. (2010), en su investigación *Meta-análisis de investigaciones sobre Clima Organizacional en el Perú- Universidad César Vallejo – Trujillo*, investigación básica y descriptiva, llegó a la siguientes conclusiones: En cuanto al clima organizacional, su diagnóstico es que en las entidades en minoría, es decir muy escasas los trabajadores que han sido encuestados calificaron su entidad como centro de trabajo inapropiado, cerrado, negativo o insoportable, sería una señal de que si bien es cierto el trabajo es desagradable, los ocupantes generalmente tratan de salvar el positivo de esto, podría significar "deseabilidad social", es decir, declarar lo que ellos creen que el investigador se esperaba, aunque esto no se corresponde con la verdad, por un lado, presionado por la inminente pérdida de prestigio resultante no se puede negar que el miedo despierta en algunas empresas por lo que un empleado pueda expresar abiertamente su crítica de ello; En cuanto a las muestras utilizadas indicaron que es necesario hacer en nuestro entorno, estudios sobre el clima, los estudios comparativos transversales entre dos o más empresas ya que son todavía poco frecuentes, este orden de ideas se va a operar extensivamente para detectar constante y diferencias entre sectores, niveles, tamaño de la compañía, etc. Finalmente, cabe destacar la ausencia de encuestas.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Debe señalarse que se ha suscitado polémica sobre que el ambiente laboral se debería analizar desde una óptica objetiva o si resulta conveniente hacerlo desde una subjetiva.

Teoría Neoclásica

Su denominación implica una renovación a la teoría clásica. Sus mentores anotaron que, si bien la distribución de tareas produce una interrelación eficaz entre las ocupaciones empresariales, también las automatiza de manera que el individuo halla escaso sentido en estas. En otras palabras, los sujetos despliegan un criterio de alienación en faenas muy monótonas, que al término les suscita una carencia de complacencia profesional. Fluye de lo expuesto que esta corriente sostiene un reparto de quehaceres menos rigurosa y un empleo basado en el valor intrínseco de las personas.

“Brunet (1987) (citado por el autor García e Ibarra, 2012) señala que el término clima laboral fue tratado por vez primera por Gellerman (1960) en el ámbito de la psicología organizacional, el mismo que se vio influenciado por la escuela de Gestalt (el actuar de un trabajador dependen de la percepción que él mismo tiene sobre su entorno laboral); y la escuela funcionalista (el actuar y el pensar de una persona va a depender del entorno que lo rodea; y que juegan un rol vital las trascendencias para que el individuo se adapte al medio).

Según Noriega, s.f.; “las definiciones iniciales en cuanto al clima laboral se pueden encontrar en muchos trabajos como el de , Dunette (1971), quienes plantean conceptos, enfoques, y metodologías para la investigación. Asimismo, refiere que al referirse a un clima laboral, se está hablando de la apreciación que tiene los que conforman una organización en cuanto a las características que definen a esa organización y del entorno al interior de la misma; y que tiene efectos en el actuar de las personas.

Otros consideran que el clima laboral es

El ambiente que se origina producto de las emociones de los integrantes de un grupo y que se relaciona con la motivación de los empleados; es decir implica el ámbito emocional así como el físico. (Wikipedia, 2016, 1).

Es el ambiente que se suscita en un determinado momento al interior de la empresa; o es la propiedad del entorno en forma general y que es percibido por los integrantes de una entidad externa o internamente, influyendo en su actuar” (ACCORH Consultores, 2011,1).

“El clima laboral está conformado por las relaciones que se suscitan entre los diversos sujetos de la entidad constituyendo el entorno donde los mismos van a llevar a cabo sus labores”. (Soto, s.f., 1).

“Es la percepción personal de los empleados y los jefes que conforman la entidad, y que tiene incidencia directa en la ejecución de la misma” (Peralta, 2002,2).

“Es el conjunto de impresiones que los empleados han captado en cuanto a la organización y el impacto de ello en su rendimiento laboral” (Taype, 2015,1).

“Es la agrupación de características del ambiente laboral que es captado por los empleados sea directa o indirecta, la que se convierte en una influencia en el actuar de los mismos” (Enciclopedia Financiera, s.f., 1).

“Referido al acervo de rasgos del entorno laboral que se pueden medir, y que son percibidas por quienes laboran ahí”. (de gerencia.com, s.f., 1).

En el Perú el Ministerio de Salud, 2008, 16; “define al Clima Organizacional como aquellos que perciben los integrantes de una entidad en cuanto a las labores, el entorno en el que desarrollan las mismas, de las interrelaciones suscitadas al interior de la entidad y las diferentes regulaciones que se dan sean de manera formal o informal y que tienen incidencia en dichas labores”.

Con respecto al desempeño laboral

Los expertos lo han definido de la siguiente manera:

- “Es la productividad y el actuar que expresa el empleador al llevar a cabo sus asignaciones y ocupaciones esenciales que demanda su puesto en el contexto de trabajo, lo que posibilita manifestar su capacidad”. (EcuRed, s.f., 1).
- “Es el modo en que los trabajadores llevan a cabo sus labores, las mismas que son evaluadas en las evaluaciones de su productividad, las que permiten a los directivos las habilidades, capacidades y desempeño de cada trabajador de manera personal”. (Hose, s.f., 1).

- Se refiere a los objetivos que debe lograr cada empleado al interior de la entidad en un preciso momento” (WorkMeter, 2012, 1).
- “Es el cumplir con la normativa establecida para el progreso de una labor puntual o el acervo de ellas” (Diccionario de Administración y Finanzas, 2004, citado por Parra, 2006, 2).
- “Son los hechos o labores que se observan en los trabajadores, los que son esenciales para los fines de la entidad; y que son medibles según las habilidades de las personas y su grado de aporte en la organización”. (Pedraza, Amaya y Conde, 2010, 2).
- “Según Bohórquez es el grado de realización que ha sido alcanzado por la persona para conseguir sus metas al interior de la empresa en un momento exacto (Araujo y Guerra, 2007, 67; citado por Hernández, 2015, 1).

“Es la estimación parcialmente objetiva relacionado a los patrones y señales sobre el grado de ajuste que se suscita entre el empleado, los objetivos logrados y la índole de su labor dentro de la organización, pero también a nivel industrial” (Goldman, 2014, 1).

La teoría que se tiene en cuenta es la Teoría de la Justicia Social, John Rawls (1971), para Rawls la sociedad solo existe, cuando el grupo de personas que la integran aceptan patrones y normas de conducta de cumplimiento obligatorio en sus todas sus relaciones, desenvolviéndose casi siempre acorde con ellas. Además, supone, que estas normas caracterizan y definen un sistema de cooperación que promueve el bien de todos sus integrantes. Por lo tanto cuando las personas libres e iguales acuerdan mediante una «posición original» se logra una sociedad justa. Este acuerdo beneficiaría en sus integrantes, su derecho de libre asociación y cooperación.

El marco conceptual fluye de la colección de definiciones precisadas en el acápite que antecede que debemos entender por Clima Organizacional al cúmulo de sensaciones producidos por las peculiaridades de una organización, con la eficacia suficiente para influir en el comportamiento de sus integrantes.

En su Dimensión Infraestructura estaría referida a las instalaciones que son los cimientos en los cuales se lleva a cabo la prestación de servicios

esenciales para desarrollar los fines productivos, personales, políticos y sociales (Definición ABC, s.f., 2).

En su Dimensión Relaciones Interpersonales se ve comprendido la interacción entre dos o más empleados.

En su Dimensión Relaciones Laborales aludiría a los vínculos entre trabajadores y empleadores.

A su vez podemos aseverar que el Desempeño Laboral es la culminación de los propósitos que conlleva el ejercicio del cargo por parte de cada servidor y que puede ser evaluado en función de su aportación a los fines y objetivos de la entidad.

1.4 Formulación del Problema

Teniendo en cuenta las funciones de los gobiernos locales, el soporte técnico y administrativo para el ejercicio de las atribuciones mencionadas en el acápite que antecede, lo constituye el personal de cada uno de sus órganos estructurados; por ende, de su desempeño laboral depende, en gran medida, el funcionamiento eficiente de la Municipalidad. En atención a lo expuesto, se desea abordar el problema siguiente:

¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos?

1.5 Justificación del Estudio

Se justifica para ver si existe una relación de causa y efecto entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos 2018, muchos de los expertos están convencidos de que un buen clima organizacional influye en el desempeño o rendimiento laboral de una organización o entidad, de ahí que la investigación se justifica por:

- a) **Valor teórico:** porque sus aportes permiten conocer las causas que afectan el clima organizacional en la mencionada entidad estatal. Es un aporte de antecedentes y conocimientos para próximas investigaciones; con este aporte se puede solucionar infinidad de obstáculos al gestionar de los empleados en las instituciones

públicas, ayudar a desarrollar adecuadamente la gestión y que esté relacionado con los objetivos e intereses de las instituciones, teniendo en cuenta la misión, visión valores.

- b) Implicaciones prácticas**, porque al acceder al conocimiento de la génesis que atañe negativamente al clima organizacional, la Alta Dirección puede tomar las mejores decisiones para solucionar los problemas que concierne al presente estudio.
- c) Relevancia social**, porque contribuye a mejorar la Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, dentro de la cual, conjuntamente con la cultura, el clima organizacional está considerado como un proceso (Literal c), numeral 3.7, Artículo 3 del D.S. N° 040-2014-PCM, 2014).
- d) Conveniencia**. Esta tesis se convierte en un instrumento para promover el uso de habilidades, experiencias, conocimiento, entusiasmo de la sociedad para encontrar soluciones a los problemas, que se suscitan al interior de una organización o entidad, en nuestro caso, la municipalidad. Por lo tanto, adquiere una importancia significativa porque permite saber si la respuesta institucional estuvo de acuerdo con la necesidad de un cambio organizacional y si refleja la aplicación del marco teórico existente sobre clima organizacional y desempeño laboral
- e) Legal**: Se enmarca en la Ley N° 27658 de Modernización de la Gestión del Estado,

Normativa de la escuela de posgrado de la UCV: La presente investigación se enmarca en la Ley 25350 Ley de Creación de la Universidad César Vallejo; y en la Resolución N° 1513 – 2001 - ANR que sustenta la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Normas o leyes que rigen para la investigación: Asimismo, tiene una relación directa con diferentes normas concernientes a la modernización de la gestión pública, en las que en forma directa o indirecta comprenden a la gestión del cambio, la necesidad de que las entidades públicas cambien en su forma tradicional de gestión.

Nueva Ley universitaria (artículo 45): Ley Universitaria N° 30220, para obtener el Grado de Maestro se requiere haber obtenido el grado de Bachiller, aprobar los estudios con una duración mínima de cuatro (4) semestres académicos, una tesis de naturaleza original, dominar un idioma extranjero. Recuperado del Congreso de la República del Perú. (03 de julio de 2014) Artículo 45, inciso 45.5 [Capítulo V]. Ley Universitaria. [Ley 30220 de 2014]. DO: El Peruano.

- f) Epistemológica.** La investigación se centra en la descripción de la parte de la realidad en estudio, el clima organizacional y el desempeño laboral el enfoque predictivo para el desarrollo de los fenómenos estudiados, la evaluación de las implicaciones ontológica del mismo y la justificación o no de su análisis de ciertas premisas filosóficas y epistemológicas que facilitan la comprensión de la tarea mientras se ejecuta con todos los riesgos, los posibles obstáculos, los antecedentes, logros, etc.
- g) Utilidad metodológica,** se da en la medida que la investigación se realiza teniendo en cuenta los procedimientos del sistema de matrices de investigación científica, el cuestionario como instrumento de recolección de información, que fue validado con fiabilidad que se determina adecuadamente. Esto continúa con otras encuestas, ya que se han desarrollado y validado varios instrumentos para la recogida de datos sobre las variables de estudio.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Hi: El Clima Organizacional influye positivamente en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018.

1.6.2 Hipótesis nula

Ho: El Clima Organizacional no influye positivamente en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018.

1.6.3 Hipótesis específicas

H₁: El Clima Organizacional influye significativamente en cuanto a la dimensión Infraestructura en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018.

H₂: El Clima Organizacional influye significativamente en cuanto a la dimensión Relaciones Interpersonales en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018.

H₃: El Clima Organizacional influye significativamente en cuanto a la dimensión Relaciones laborales en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la influencia del Clima Organizacional en el Desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018

1.7.2 Objetivos Específicos

O₁: Determinar la influencia del Clima Organizacional en cuanto a su dimensión Infraestructura en el Desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018

O₂: Determinar la influencia del Clima Organizacional en cuanto a su dimensión Relaciones interpersonales en el Desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018.

O₃: Determinar la influencia del Clima Organizacional en cuanto a su dimensión Relaciones laborales en el Desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018.

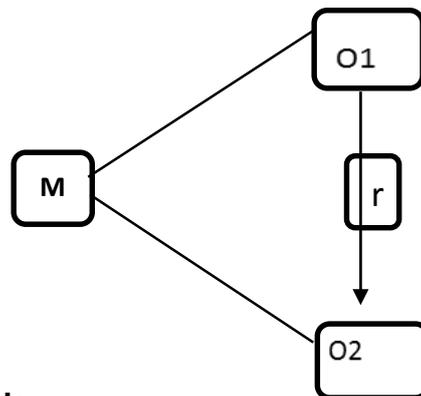
O₄: Identificar el nivel de Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018.

O₅: Identificar el nivel de Desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018

II. METODO

2.1 Diseño de Investigación

En este estudio definida como no experimental, transaccional y descriptiva, se analizaron las variables en su ambiente natural sin manipulación activa, buscando determinar su relación en un momento dado, descifrando la relacionalidad o causalidad de las dos variables en estudio, el esquema que se ha empleado es el diseño correlacional causal transversal; teniendo como esquema:



Dónde:

Dónde:

M: Muestra participante

O1: Observación de la variable independiente: Clima organizacional

O2: Observación de la variable dependiente: Desempeño laboral

r: Relación de causalidad de las variables

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1 Variable Independiente : Clima organizacional

Fue considerada como la variable 1. El clima organizacional, el mismo que es el cúmulo de sensaciones producidos por las peculiaridades de una institución, con la eficacia suficiente para influir en el comportamiento de sus integrantes. Es el ambiente que se suscita

en un determinado momento al interior de la empresa; o es la propiedad del entorno en forma general y que es percibido por los integrantes de una entidad externa o internamente, influyendo en su actuar” (ACCORH Consultores, 2011,1).

2.2.2 Variable Dependiente : Desempeño laboral

Fue considerada como la variable 2 y la consideramos como la culminación de los propósitos que conlleva el ejercicio del cargo por parte de cada servidor y que puede ser evaluado en función de su aportación a las metas u objetivos institucionales. Esto es, se trata del nivel de realización que ha sido alcanzado por la persona para conseguir sus metas al interior de la empresa en un momento exacto (Araujo y Guerra, 2007, 67; citado por Hernández, 2015, 1).

2.2.3 Variable extraña (interveniente) : adaptación al cambio

La variable interveniente o extraña que participa con la variable independiente es el poder que tiene los trabajadores para adaptarse a los cambios.

2.2.4 Operacionalización de Variables

Variable uno	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Organizacional	El clima organizacional, el mismo que es el cúmulo de sensaciones producidos por las peculiaridades de una institución, con la eficacia suficiente para influir en el comportamiento de sus integrantes. “Es el ambiente que se suscita en un determinado momento al interior de la empresa; o es la propiedad del entorno en forma general y que es percibido por los integrantes de una entidad externa o internamente, influyendo en su actuar” (ACCORH Consultores, 2011,1).	Se midió a través de la encuesta, que se aplicó a los Servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos. Ésta consta de 03 dimensiones: infraestructura, relaciones interpersonales y relaciones laborales, sumándose 30 ítems. La variable se midió en base a una escala de Linkert 0- 24 MUY BAJO 25- 48 BAJO 49- 72 MEDIO 73-96 ALTO 97-120 MUY ALTO	Infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de infraestructura y mobiliario. 	Ordinal
			Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de relación entre los servidores. Nivel adecuado de definición y difusión de valores. Nivel de comportamiento de los servidores. Nivel de ética. Nivel de habilidades y destrezas. 	
			Relaciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de Satisfacción laboral Nivel de Cumplimiento de Objetivos y metas Nivel de compromiso laboral Nivel de conocimiento de funciones. 	

Variable dos	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral	Es la culminación de los propósitos que conlleva el ejercicio del cargo por parte de cada servidor y que puede ser evaluado en función de su aportación a las metas institucionales. Esto es, se trata del nivel de realización que ha sido alcanzado por la persona para conseguir sus metas al interior de la empresa en un momento exacto (Araujo y Guerra, 2007, 67; citado por Hernández, 2015, 1).	Se mide a través de la encuesta, que se aplica a los Servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos. Ésta consta de 03 dimensiones: habilidades/capacidades, comportamientos y metas y resultados, sumándose 39 ítems. La variable se mide en base a una escala de Linkert 0- 31 MUY BAJO 32- 62 BAJO 63- 93 MEDIO 94-124 ALTO 125-156 MUY ALTO	Habilidades/ Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de Conocimiento del cargo. • Nivel de Lealtad y Honestidad. • Nivel de Presentación personal. 	Ordinal
			Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de Creatividad e Iniciativa. • Nivel de Liderazgo. • Nivel de responsabilidad. 	
			Metas y Resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de compromiso. • Cuantía de Trabajo. • Nivel de reducción de costos. • Nivel de Calidad en el Trabajo. 	

3 Población y Muestra

2.3.1 Población

Está constituida por 35 servidores entre funcionarios y empleados de la Municipalidad Distrital de Olmos, se demuestra en la tabla siguiente:

Tabla 1:

Distribución de la población de servidores entre funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Distrital de Olmos -2018

Nivel	Sexo		Total	Porcentaje
	Hombres	Mujeres		
Funcionario	1	0	1	4.00%
Jefes de Áreas	5	5	10	28.00%
Servidores profesionales y técnicos	14	10	24	68.00%
Total	20	15	35	100.00%

Fuente: Documentos de Gestión y Planilla Funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Distrital de Olmos -2018

Elaboración: Propia

2.3.2 Muestra

Se seleccionó como población a servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos relacionados con el tema de investigación esta ha resultado pequeña por lo que la muestra está constituida por el total de la población La muestra para la investigación es a través del muestreo no probabilístico.

Criterios de inclusión

Funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Distrital de Olmos -2018.

Criterios de exclusión

Funcionarios y empleados de la Municipalidad de Olmos -2018 en vacaciones o licencia por enfermedad o en comisión de servicios

Unidad de análisis

Servidores entre funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Distrital de Olmos -2018.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para realizar el análisis de lo obtenido del proceso de observar las variables de esta investigación, se empleó:

3.4.1 Técnicas.

La encuesta

Permitió obtener datos en cuanto al Clima organizacional y al desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos -2018 para mejorar el desarrollo de la entidad.

3.4.2 Instrumentos

El cuestionario.- Concebido en base al fundamento de una colección de interrogaciones cerradas aplicadas a los Servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos para obtener información relacionada con las variables en estudio.

El cuestionario concerniente a la variable 1 sobre clima organizacional constó de tres dimensiones: infraestructura, relaciones interpersonales y relaciones laborales.

El cuestionario concerniente a la variable desempeño laboral contó con tres dimensiones: habilidades y capacidades, comportamientos y metas y resultados.

3.4.3 Validez y confiabilidad del instrumento

Validez del instrumento

Referido al grado en que un instrumento mida a cada una de las variables que se pretende medir.

Se realizó en base al criterio de 6 expertos, quienes corroboraron la validez de cada uno de los cuestionarios empleados.

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Confiabilidad de los instrumentos:

Para determinar que los cuestionarios son confiables se empleó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach; y los datos fueron procesados mediante el SPSS v 23. 0.975 Y 0.945

El cuestionario se aplicó a 15 trabajadores y funcionarios como piloto para establecer la confiabilidad del cuestionario.

Cálculo de la confiabilidad:

El coeficiente de confiabilidad puede oscilar entre 0 y 1, donde un coeficiente de 0 (cero) representa una confiabilidad nula y 1 (uno) representa un máximo de confiabilidad; esto es mientras más se aproxime el coeficiente a cero, el error será mucho mayor en la medición.

3.5 Métodos de análisis de datos

Se emplearon para analizar e interpretar los datos:

a) Estadística descriptiva:

- Se elaboró una matriz de puntuaciones de las variables y dimensiones.
- Se elaboró figuras estadísticas, las mismas que son formas visibles de presentar los datos de una manera simple y rápida. Se emplearon los gráficos de barras.
- Se elaboró tablas de distribución de frecuencias e interpretación de las mismas.
-

b) Estadística inferencial:

- Para procesar y obtener los resultados de la contrastación de las hipótesis, se tuvo que emplear el SPSS versión 23
- Se tuvo que realizar la Prueba de Kolmogorov – Smirnov no paramétrica con un nivel de significancia al 5%, para determinar el contraste de ajuste a una distribución Normal o No Normal.
- Distribución No Normal (no paramétrica), utilizamos las distribuciones estadísticas de Rho de Spearman

3.6 Aspectos Éticos

Se asegura la identidad de los sujetos, considerando las cuestiones éticas (confidencialidad y anonimato); esto es tampoco se divulga ni revela los datos obtenidos para un fin distinto. Así también los sujetos entregan la información con total conocimiento y consentimiento, informándoseles en cuanto al fin del estudio. El anonimato es considerado desde el inicio del estudio

III RESULTADOS

Para recabar y analizar la información pertinente, se aplicaron dos cuestionarios, lográndose recopilar la información vinculada a las variables y a sus dimensiones, resultados que se presentan en los anexos. Teniendo los datos obtenidos tabulados en una matriz elaborada en una hoja de cálculo Excel se los ingreso al software ya mencionado en el capítulo de métodos obteniéndose resultados primero sobre la normalidad o anormalidad de estos, es decir si contábamos con datos paramétricos o no paramétricos; esta prueba es de suma importancia porque dependiendo de la clase de datos procesados se decide la fórmula estadística a emplear según los objetivos e hipótesis que se establecieron, Para nuestro caso y visto los resultados de la prueba de **Kolmogorov Smirnov** utilizada es conveniente el coeficiente de correlación Rho de Spearman. De esta forma se puede establecer si existe influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018. También debemos señalar que el análisis específico de los resultados se ha mostrado en tablas con sus correspondientes figuras estadísticas.

3.1. Resultados ligados a las hipótesis

Tabla 2

Prueba de Kolmogorov Smirnov a datos obtenidos como respuesta al cuestionario por parte de servidores la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018, a distribución normal.

		Clima organizacional	Desempeño laboral	Infraestructura	Relaciones interpersonales	Relaciones laborales	Habilidades/competencias	Comportamiento	Metas y resultados
N		35	35	35	35	35	35	35	35
P N a,b	Media	62,29	83,89	15,54	25,97	20,77	22,09	26,43	35,37
	Desv. Típica	19,348	18,654	4,032	9,231	6,620	6,204	6,151	7,179

Distribución	Absoluta	,376	,104	,283	,413	,375	,156	,171	,121
	Positiva	,376	,104	,283	,413	,375	,156	,171	,121
	Negativa	-,144	-,090	-,133	-,230	-,139	-,123	-,100	-,085
Z de Kolmogorov-Smirnov	2,222	,617	1,677	2,444	2,218	,921	1,009	,714	
Sig. asintót. (bilateral)	,000	,842	,007	,000	,000	,364	,260	,688	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores del municipio del distrito de Olmos

Descripción: Tabla 1 muestra que se trata de valores inferiores al estándar ($p < 0.05$), por tanto no normales o no paramétricos de una variable y algunas dimensiones lo cual es suficiente para decidir por el empleo de la fórmula Rho de Spearman en el análisis de la correlación e influencia de las variables y dimensiones en estudio

3.1.1 Prueba de hipótesis

Hipótesis de investigación (H_i)

H_i : El Clima Organizacional influye positivamente en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018.

Hipótesis alternativa (H_0)

H_0 : El Clima Organizacional no influye positivamente en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018.

Tabla: 3
El Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral en el Municipio de Olmos, 2018.

Correlación de Spearman	Clima Organizacional
Desempeño laboral	
Coef. Correlación RHO Spearman	,690**
Significancia	0.000
N	35

**Significativa - Nivel 0,01 bilateral.

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores del Municipio de Olmos, 2018 y resultados obtenidos del SPSS V 23

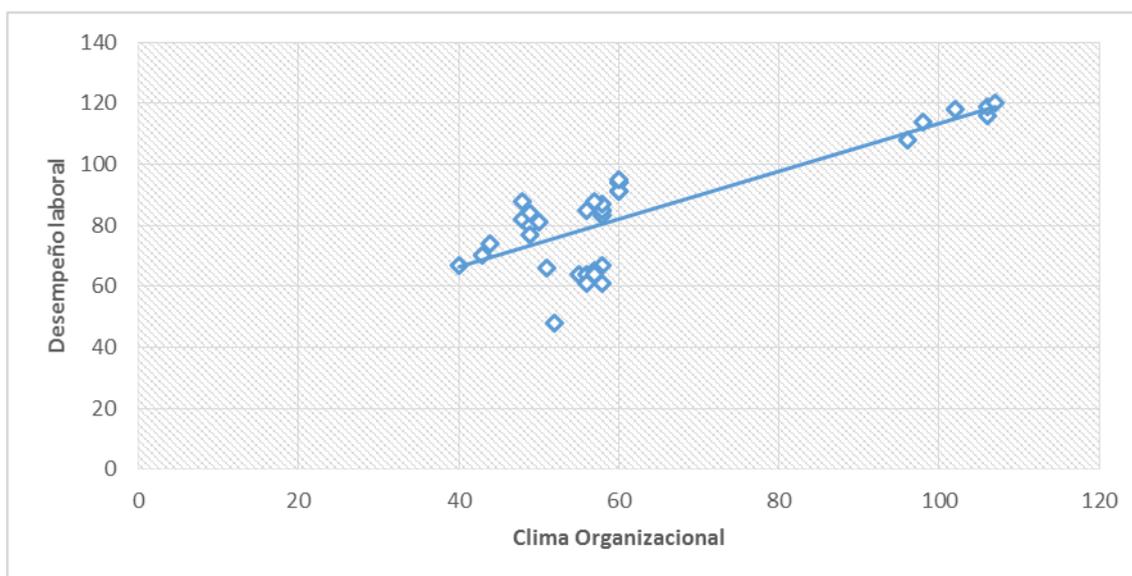


Figura 1: Gráfico de dispersión de variables

Fuente: Tabla 3

Interpretación: Tabla 3, entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad de Olmos, 2018, hay una correlación directa con buena significación en el Nivel 0,01 bilateral, como es de verse del coeficiente RHO Spearman que es ,690 y un sig (bilateral) de ,000 de lo que se infiere la influencia de la primera variable en la segunda de forma positiva en el Municipio de Olmos, 2018, por lo tanto es válida la hipótesis de investigación y no así la alternativa (H₀).

3.1.2 Prueba de hipótesis específicas:

H₁: El Clima Organizacional influye significativamente en cuanto a la dimensión Infraestructura en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018.

Tabla 4

La infraestructura y su influencia en el desempeño laboral en el Municipio de Olmos, 2018.

Correlación de Spearman	Infraestructura
Desempeño laboral	
Coef. de Correlación RHO Spearman	,649**
Significancia (bilateral)	,000
N	35

**Significativa - Nivel 0,01 bilateral.

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores del Municipio de Olmos, 2018 y resultados obtenidos del SPSS V 23

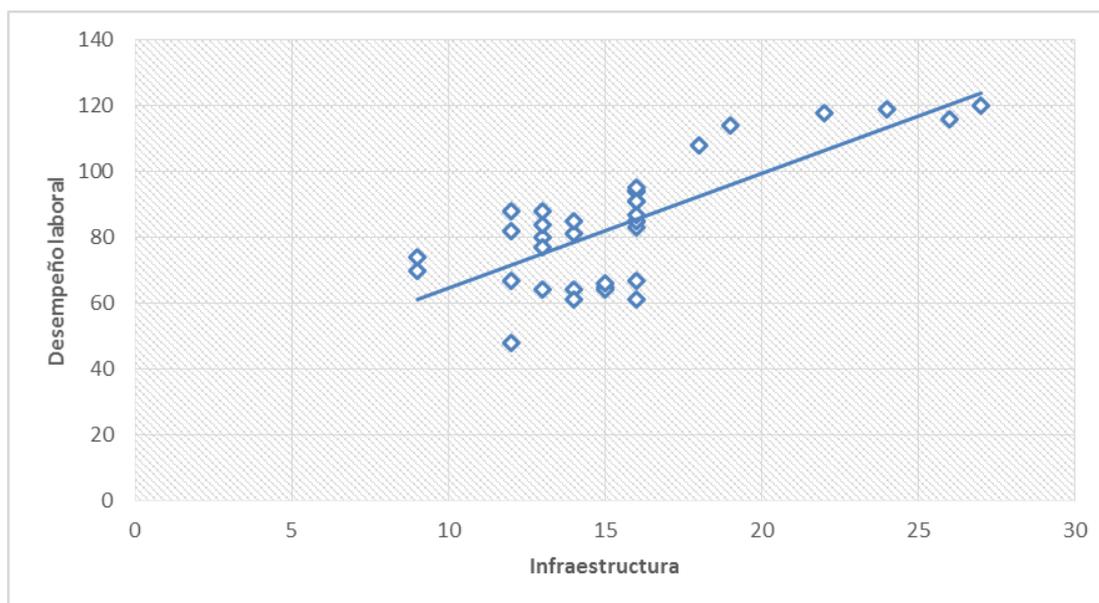


Figura 2: Gráfico de dispersión de Infraestructura y desempeño laboral

Fuente: Tabla 4

Interpretación: En la Tabla 4 entre Infraestructura y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad de Olmos, 2018, hay una correlación directa con significación en el Nivel 0,01 bilateral, como es de verse del coeficiente RHO

Spearman que es ,649 y un sig (bilateral) de ,000 de lo que se infiere la influencia de la primera dimensión de la primera variable en la segunda variable significativamente en el Municipio de Olmos, 2018, por lo tanto es válida la hipótesis específica (H1)

H2: El Clima Organizacional influye significativamente en cuanto a la dimensión Relaciones Interpersonales en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018.

Tabla 5

Las relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño laboral en el Municipio de Olmos, 2018.

Correlación de Spearman	Relaciones Interpersonales
Desempeño laboral	
Coef. de Correlación RHO Spearman	,554**
Significancia	0.001
N	35

**Significativa - Nivel 0,01 bilateral.

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores del Municipio de Olmos, 2018 y resultados obtenidos del SPSS V 23

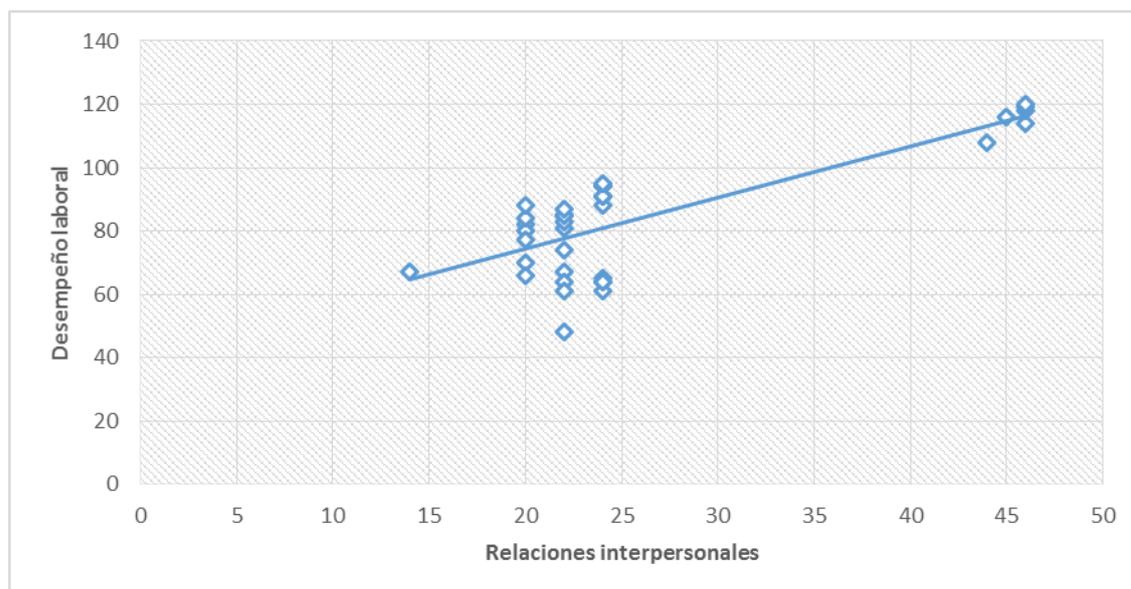


Figura 3: Gráfico de dispersión de relaciones interpersonales y desempeño laboral

Fuente: Tabla 5

Interpretación: Tabla 5 entre Relaciones Interpersonales y el desempeño de los servidores de la Municipalidad de Olmos, 2018, hay una correlación directa con significación en el Nivel 0,01 bilateral, como es de verse del coeficiente RHO Spearman que es ,554 y un sig (bilateral) de ,001 de lo que se infiere la influencia de la segunda dimensión de la primera variable en la segunda variable significativamente en el Municipio de Olmos, 2018, por lo tanto es válida la hipótesis específica (H₂).

H₃: El Clima Organizacional influye significativamente en cuanto a la dimensión Relaciones laborales en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018.

Tabla 6

Las relaciones laborales y su influencia en el desempeño laboral de los servidores del Municipio de Olmos, 2018.

Correlación de Spearman	
Desempeño laboral	Relaciones laborales
Coef. de Correlación RHO Spearman	658**
Significancia	0.000
N	35

**Significativa - Nivel 0,01 bilateral.

Fuente: Cuestionario aplicado a servidores del Municipio de Olmos, 2018 y resultados obtenidos del SPSS V 23

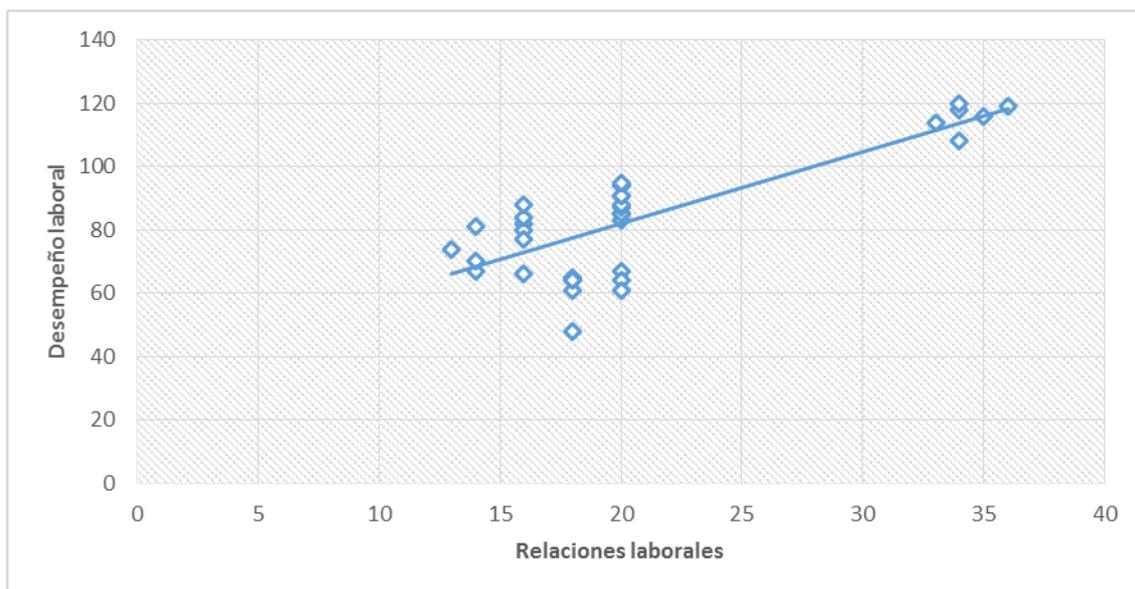


Figura 4: Gráfico de dispersión de relaciones laborales y desempeño laboral

Fuente: Tabla 6

Interpretación: Tabla 6 entre Relaciones laborales y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad de Olmos, 2018, hay una correlación directa con significación en el Nivel 0,01 bilateral, como es de verse del coeficiente RHO Spearman que es ,658 y un sig (bilateral) de ,001 de lo que se infiere la influencia de la tercera dimensión de la primera variable en la segunda variable significativamente en el Municipio de Olmos, 2018, por lo tanto es válida la hipótesis específica (H3).

Tabla: 7

Nivel de Clima organizacional y de desempeño laboral de los servidores del Municipio de Olmos, 2018

NIVEL CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL	
	F	%
MUY BAJO	0	0%
BAJO	5	14%
MEDIO	24	69%
ALTO	1	3%
MUY ALTO	5	14%
TOTALES	35	100%

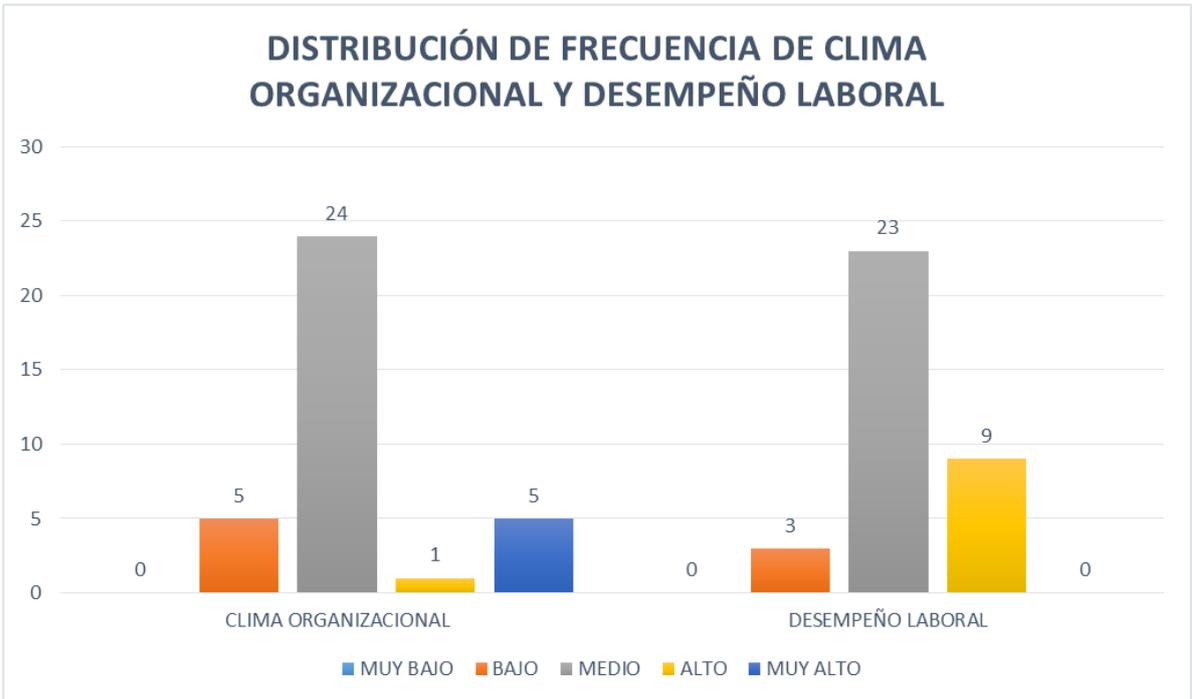


Figura 5: Gráfico de distribución de frecuencias de clima organizacional y desempeño laboral de los servidores del Municipio de Olmos, 2018.

Fuente: Tabla 6

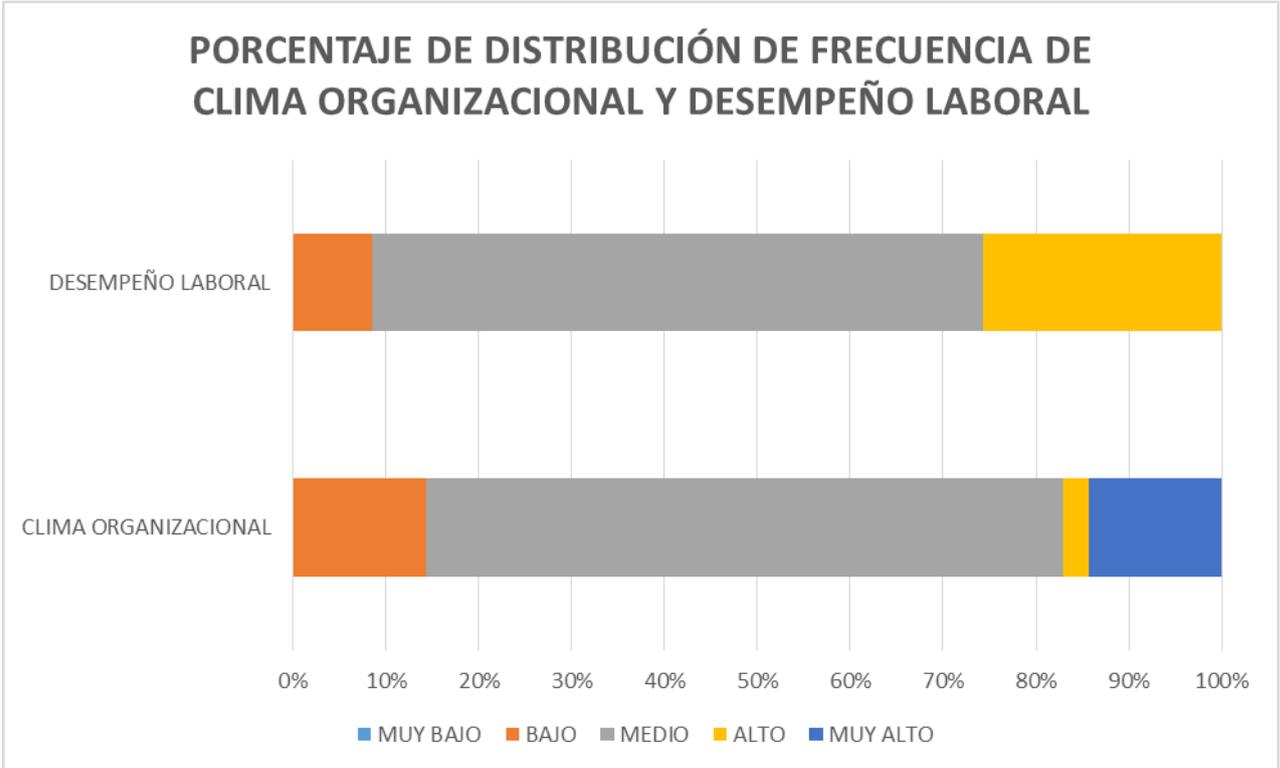


Figura 6: Gráfico de porcentajes de distribución de frecuencias de clima organizacional y desempeño laboral de los servidores del Municipio de Olmos, 2018.

Fuente: Tabla 7

Interpretación:

El nivel de CO en la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018 es predominantemente Medio con un 69% determinado por 24 de los 35 encuestados seguido del nivel Bajo y Muy alto con 14% determinado por 5 encuestados respectivamente y finalmente el nivel alto con 3% determinado por 1 encuestado.

El nivel de DL de los servidores del Municipio de Olmos, 2018, es predominantemente Medio con un 66% determinado por 23 de los 35 encuestados, seguido del nivel Alto y Muy bajo con 25% determinado por 9 encuestados respectivamente y finalmente del nivel Bajo con 9% determinado por 3 encuestados

III. DISCUSIÓN

Con los resultados expuestos, se ha logrado cumplir con el objetivo central de investigación, esto es “Determinar la influencia del Clima Organizacional en el Desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018”

En base a los resultados obtenidos al aplicar instrumentos a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018, encontramos lo siguiente:

En la Tabla 3 se presenta los resultados del análisis de la correlación entre las variables que integran el estudio en la instancia de gobierno del distrito de Olmos, 2018. Observamos el coeficiente de Correlación de Spearman es de $\rho=,690$. Esto significa que hay una relación con significación buena entre las dos variables mencionadas en el párrafo inicial de este capítulo del informe de tesis

Este resultado es coherente con el tipo de investigación y metodología de la investigación de Rivas (2015), en su estudio con un enfoque cuantitativo y no experimental transeccional- correlacional. Los resultados a los que arribó logran evidenciar que el clima organizacional influye en el desempeño de los servidores de las diferentes municipalidades, es decir; que un servidor tiene un mejor desempeño cuando percibe o experimenta un mejor clima organizacional en su centro de trabajo.

Quispe (2015), en su investigación de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional no experimental, tuvo como meta central el determinar la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral, así mismo permitió conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en base a tres dimensiones productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral. Llegó a la conclusión de que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha logran en ciertas ocasiones realizar un regular desempeño. Con respecto al objetivo general se afirma que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

En la Tabla 4 entre Infraestructura y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad de Olmos, 2018, hay una correlación directa con significación en el Nivel 0,01 bilateral, como es de verse del coeficiente RHO Spearman que es ,649 y un sig (bilateral) de ,000 de lo que se infiere la influencia de la primera dimensión de la primera variable en la segunda variable significativamente en el Municipio de Olmos, 2018, por lo tanto es válida la hipótesis específica (H1)

Con este resultado se logra el objetivo de determinar la influencia del Clima Organizacional en cuanto a su dimensión Infraestructura en el Desempeño laboral en el Municipio de Olmos, 2018. Esto no se mas que demostrar la importancia de las instalaciones en los espacios físicos donde los servidores van a ejercer sus funciones y así mismo el contar con el mobiliario y equipo adecuados. Traemos a colación lo manifestado por Orbegoso, (2010), en su investigación diagnosticó que son muy pocas las entidades en la que los empleados calificaron a su lugar de trabajo inapropiado o insoportable, y ello es señal de que si bien es cierto el trabajo es desagradable, los ocupantes generalmente tratan de salvar el positivo de esto, podría significar "deseabilidad social", es decir, declarar lo que ellos creen que el investigador se esperaba, aunque esto no se corresponde con la verdad, por un lado, presionado por la inminente pérdida de prestigio resultante no se puede negar que el miedo despierta en algunas empresas por lo que un empleado pueda expresar abiertamente su crítica de ello.

En la Tabla 5 entre Relaciones Interpersonales y el desempeño de los servidores de la Municipalidad de Olmos, 2018, hay una correlación directa con significación en el Nivel 0,01 bilateral, como es de verse del coeficiente RHO Spearman que es ,554 y un sig (bilateral) de ,001 de lo que se infiere la influencia de la segunda dimensión de la primera variable en la segunda variable significativamente en el Municipio de Olmos, 2018, por lo tanto es válida la hipótesis específica (H2).

Se logra el objetivo de determinar la influencia del Clima Organizacional en cuanto a su dimensión Relaciones interpersonales en el Desempeño laboral en el Municipio de Olmos, 2018. Las relaciones interpersonales

deben estar en un nivel óptimo para que la organización marche en un escenario favorable para lograr sus objetivos, en nuestro caso se trata de una entidad pública , una instancia de gobierno la más cercana a los ciudadanos como es el gobierno local de allí que la reciprocidad, la cooperación entre servidores sin importar jerarquías favorezcan al crecimiento tanto personal como profesional, no obstante se carezcan de recursos materiales o que las posibilidades de capacitación no sean satisfechas, se responde con trabajo responsable para lograr los fines de la entidad, con el buen trato a los ciudadanos; En términos de motivación, debe prevalecer el orgullo de pertenencia, la libertad de acción para llevar a cabo el trabajo.

En la Tabla 6 entre Relaciones laborales y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad de Olmos, 2018, hay una correlación directa con significación en el Nivel 0,01 bilateral, como es de verse del coeficiente RHO Spearman que es ,658 y un sig (bilateral) de ,001 de lo que se infiere la influencia de la tercera dimensión de la primera variable en la segunda variable significativamente en el Municipio de Olmos, 2018, por lo tanto es válida la hipótesis específica (H3).

Se logró el objetivo de determinar la influencia del Clima Organizacional en cuanto a su dimensión Relaciones laborales en el Desempeño laboral en el Municipio de Olmos, 2018. Este resultado es coherente con lo investigado por Meza, (2015), tesis en la que el autor hace referencia al clima organizacional como la manifestación individual de la percepción de que los servidores y gerentes son hechos por la institución a la que pertenecen y que claramente tiene influencia en el trabajo de la organización. Por otra parte, la efectividad del trabajo no es solo el producto, sino que el proceso y el entorno de entrega, un proceso que obviamente se deriva del estado emocional de las personas, está influenciado por el clima (p.14). También indica que el tipo de estudio de la tesis no es experimental, ya que solo (sic) se observaron fenómenos en su entorno natural y luego se analizó y se propuso, la investigación aplicada, dada esa parte de una situación que

necesita ser explotada y mejorada, lo cual es coincidente con nuestro propósito.

En cuanto a nuestros objetivos de establecer el nivel de Clima Organizacional en el Municipio de Olmos, 2018 y el nivel de Desempeño laboral, los resultados obtenidos es que el nivel de Clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018 es predominantemente Medio con un 69% determinado por 24 de los 35 encuestados seguido del nivel Bajo y Muy alto con 14% determinado por 5 encuestados respectivamente y finalmente el nivel alto con 3% determinado por 1 encuestado.

El nivel de desempeño laboral en el Municipio de Olmos, 2018, es predominantemente Medio con un 66% determinado por 23 de los 35 encuestados, seguido del nivel Alto y Muy bajo con 25% determinado por 9 encuestados respectivamente y finalmente del nivel Bajo con 9% determinado por 3 encuestados.

Con estos resultados mostramos satisfacción de lo investigado y confirmamos lo expresado por Gellerman (1960) en cuanto a que el actuar de un trabajador dependen de la percepción que él mismo tiene sobre su entorno laboral; y la escuela funcionalista (el actuar y el pensar de una persona va a depender del entorno que lo rodea; y que juegan un rol vital las trascendencias para que el individuo se adapte al medio).

IV. CONCLUSIONES

1. El Clima Organizacional influye directa y significativamente en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad de Olmos, 2018 (Rho de Spearman = .690; $p < 0.05$) al indicar que al aumentar el Clima Organizacional también aumenta el desempeño laboral de los servidores.
2. La Infraestructura influye directa y significativamente en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad de Olmos, 2018 (Rho de Spearman = .649; $p < 0.05$) al indicar que

al aumentar la infraestructura también aumenta el desempeño laboral de los servidores.

3. Las Relaciones Interpersonales influyen directa y significativamente en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad de Olmos, 2018 (Rho de Spearman = .554; $p < 0.05$) al indicar que al aumentar las relaciones Interpersonales también aumenta el desempeño laboral de los servidores.
4. Las Relaciones laborales influyen directa y significativamente en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad de Olmos, 2018 (Rho de Spearman = .658; $p < 0.05$) al indicar que al aumentar las relaciones personales también aumenta el desempeño laboral de los servidores.
5. El nivel de Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018 se manifiesta en un nivel predominante Medio con un 69% porque así ha sido percibido y calificado por los servidores encuestados.
6. El nivel de Desempeño Laboral de los servidores del Municipio de Olmos, 2018, se manifiesta en un nivel predominante Medio con un 66% porque así ha sido percibido y calificado por los servidores encuestados.

VI. RECOMENDACIONES

Habiendo llevado a cabo la investigación vinculada a la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad de Olmos, 2018, se recomienda:

1. A Investigadores y autoridades pertinentes, tener en cuenta lo investigado y arribado como base para que en eventos o escenarios adecuados se lleve a cabo acciones que sensibilicen, tal como un programa de desarrollo de habilidades sociales, dirigido a sus servidores se logre un grado de correlación significativa perfecta positiva entre estas dos variables: clima organizacional- desempeño laboral.
2. A las autoridades y servidores municipales, realizar un análisis de la gestión en su sistema de monitoreo del desempeño, basado en los principios y técnicas de vanguardia para conseguir resultados de impacto en la sociedad. La propuesta es que se diseñe y ejecute un programa de mejora de la gestión en su sistema de monitoreo del desempeño integrando los principios de la gestión basada en resultados, contribuyendo así a la creación de valor público.
3. A las autoridades y servidores municipales, el compromiso de enfatizar la gestión del conocimiento que debe ser desde la alta dirección hasta los niveles de menor jerarquía, para realizar acciones con suficientes recursos bien usados para cumplir la misión, visión y objetivos institucionales. Estrategia implementada para el desarrollo de habilidades críticas en las personas lo cual permitirá la continua mejora de la entidad.
4. A las autoridades y servidores municipales, adoptar la gestión basada en procesos promoviendo un cambio de mentalidad, rompiendo con los viejos paradigmas de gestión, asignando a cada empleado tareas según sus cualidades y capacidades, fomentando el trabajo en equipo en beneficio de la población.
5. A las autoridades de la Municipalidad Distrital de Olmos, mejorar las instalaciones y condiciones de trabajo para que los servidores puedan desplegar sus mejores esfuerzos para una mejor atención al usuario.

VII. Referencias Bibliográficas

- Acosta, at el. (2010). *Clima organizacional en la Universidad del Papaloapan*, Campus Tuxtepec. Febrero-Junio de 2011. (Reporte técnico No. 3). México: Universidad del Papaloapan.
- Aldrich, H. & Whetten , D (1981), “*Organization-sets, Action-sets, and Networks: Making the Most of Simplicity,*” en Nystrom, P. y W. Starbuck (eds.), *Handbook of Organizational Design*, 1, 385-408.
- Alfaro, R. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades* – Tesis para obtener el grado de magister en administración estratégica de empresas- Pontifica Universidad Católica del Perú.
- Arango Mezaraime & Barrera Travezaño (2013).“Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paucará - Acobamba, periodo 2013”, Tesis para optar el grado de licenciado en Administración.
- Arias, M. (2005). *Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños, 2004*. Tesis de maestría, Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica.
- Ashkanazy, N. at el. (2000). *Handbook of organizational culture and climate*. USA: Sage Publications, Inc.
- Ausubel at el. (1983) *Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo* .2° Ed.Trillas Méxic
- Ayuque (2016) “Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica-2014”. Tesis para optar por el título de licenciado en administración.Universidad Nacional de Huancavelica.
- Ball, S. (1989) *Micropolítica de la escuela: hacia una teoría de la organización escolar*. Ediciones Paidós, Madrid,
- Barrientos, (2014). “Análisis del clima organizacional de una fundación ubicada en el Municipio de Río Hondo, Zacapa – Guatemala”. *Tesis para optar por el grado de maestría*.

- Barroso, P. (2004) *Dimensiones del clima organizacional*: Instituto Nacional de Canalizaciones. Departamento de RR.HH. Venezuela. Caracas.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*: Definición, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas.
- Buckley, W. (1993) *La Sociología y la Teoría Moderna de Sistemas*. Amorrortu, Buenos Aires, 2ª edición.
- Bustos, at el. (2001) *Clima Organizacional*. Santiago. Lautaro.
- Cabrera, G. (1996) *Apuntes de Cátedra, Comportamiento Organizacional*. Universidad Central de Chile.
- Caballero (2015). "El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia", Tesis de maestría. Huaraz.
- Chuquitucto (2014) "Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo". Universidad Nacional de Trujillo. Tesis de pre grado.
- Mazuelos C. at el. (2013) *Tesis El clima organizacional y su influencia en la satisfacción del cliente en las pequeñas empresas en el distrito de Huacho* Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Conner, K. & Prahalad C. (1996), "A Resource-based Theory of the Firm: Knowledge Versus Opportunism," *Organization Science*, 7 (5), 477-501.
- Cortes, N. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional, Hospital Dr. Luis F. Nachon, Xalapa, Veracruz – 2009* - Tesis para optar el Grado de Magister en Salud Pública, Universidad Veracruzana – Xalapa . México
- Cronin J. & Taylor S. (1992): "*Measuring Service Quality: A Reexamination and Extensión*", *Journal of Marketing*, Vol. 56
- Cruz, T. & Villanueva M. (1993): *Motivación*. Apuntes Gerenciales.
- Cummings, T. & Worley, C. (2007). *Introducción general al desarrollo organizacional*. En T. G. Cummings, & C. G. Worley, *Desarrollo organizacional y cambio*. (pp. 1-17). México: Thomson.
- Chiavenato, Idalberto, *Gestión del talento humano*. Bogotá. Ed. Prentice Hall, 2002.

- Escorihuela, L. (1999). *El Clima Organizacional en la Escuela de Aviación Militar*.
- Figuroa, S. (2012). “*Diagnóstico de clima laboral, basado en el proceso de Modernización de las Instituciones de Salud Pública: La Autogestión en Red*”- Tesis Para optar el Grado de Licenciado en Sociología, Santiago de Chile – Chile
- García, C. (2014). *Propuesta de un plan estratégico para mejorar la gestión administrativa de la División Médico Legal II La Libertad* - Tesis para optar el Grado de Magister en Gestión Pública. Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo – Trujillo
- Hamuy, L. at el. (2003): *Expectativas y experiencias de los usuarios del sistema de salud México* Universidad Autónoma de México
- Hunt, D. & Morgan R. (1995), “*The Comparative Advantage Theory of Competition*,” *Journal of Marketing*, 59 (April), 1-15.
- Katz, D. y Kahn, R. *Psicología Social en las Organizaciones*. Trillas, México.
- Kenneth Cloke: Resumen sobre la Investigación de Motivación, sin referencia bibliográfica.
- Kolb, D. at el. (2001) *Psicología de las Organizaciones*. México: Prentice Hall.
- Koontz, H. & Weihrich, H. (2003): *Administración una Perspectiva Global*. McGraw Hill
- Likert, R. (1961) *New Patterns of Management*. Mc Graw Hill, Nueva York,
- Likert, R. (1967) *the Human Organization*. Mc Graw Hill, Nueva York,.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University.
- Liwin, G. “*Climate and Motivation: experimental study*”, citado en *Organizational Psychology*, de Klob, Rubin y McIntyre, *A Book of Readings*, Englewood Cliffs, Prentice Hall, 1971- p.
- Luz G. Vásquez Restrero & Bibiana A. Zuluaga Giraldo (2008). “Clima organizacional asociado al desempeño laboral de los funcionarios de la alcaldía municipal de Girardot del periodo II del 2007 al I del 2008”. Tesis de maestría.
- Machado, J. (2002) *La Satisfacción del Cliente*. Madrid: Bruquera.

- Pérez, M. (2003). *Relación entre el clima y el compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico*. Tesis de licenciatura. Universidad Católica Andrés Bello.
- Maslow, A (1982) *La Teoría de la Motivación Humana*. Kairos. New Jersey
- Mazuelos & Gonzales (2013) *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción del cliente en las pequeñas empresas en el distrito de Huacho*. Tesis Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Mejías A., et al. (2006). *Calidad de los Servicios en la Educación Superior Mexicana: Aplicación del Servqualing en Baja California*. Investigación y Ciencia, Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. vol. 14, núm. 34. Recuperado de <http://www.redalyc.org>
- Montalbán, J. (2003) *Evaluación del Clima Organizacional*. México: Limas.
- Montero (2014) *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la División Médico Legal II La Libertad, Ministerio Público – 2014 tesis para obtener el grado académico de magister en gestión pública*. Universidad Cesar Vallejo. 2014. Trujillo
- Monteza, N. (2012). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de la enfermeras del centro quirúrgico – Hospital Essalud Chiclayo, 2010 - Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Enfermería- Chiclayo Perú*.
- Mowday, R. et al. (1979); *The Measurement of Organizational Commitment, Journal of Vocational Behavior*, Vol.14.
- Mucha, C (2014) . “Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo, 2013”.Tesis de pregrado. Universidad nacional del Centro del Perú
- Normas: ECO-50 (1989), Universidad de Concepción, Chile,
- Oddó, C. (2000) *El vínculo entre empresa y trabajador*, tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias de la Ingeniería, Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago,.
- Ollver, R. (1980): "A Cognitive Model of the Antecedents and Consequences of Satisfaction Decisions", *Journal of Marketing Research*, Vol. 17.
- Orbegoso, A. (2010). *Meta-análisis de investigaciones sobre Clima Organizacional en el Perú-* Universidad César Vallejo – Trujillo.
- Palma, S. (2004) *Escala Clima Laboral CL – SPC*, Manual, 1ra. Edición.

- Parasuraman, A. et al. (1988): “ *Communication and Control Processes in the Delivery of Service Quality*”. Journal Of Marketing. Vol. 52, Abril de 1988. 35-48.
- Parasuraman, A., & Berry, L.L. (1985): "A *Conceptual Model of Service Quality and Its Implications for Future Research*", Journal of Marketing, Vol. 49
- Patterson, P. (1993): *El rol de las expectativas y desempeño de productos*. Psicología y marketing. Vol 10 N° 5
- Peláez, O. (2010) *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Tesis UNMSM. Lima
- Pérez Sullcaray, (2012) desarrollo la investigación “Clima organizacional y el Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Acoria – Huancavelica, periodo 2012”. Tesis de maestría.
- Pérez (2009). “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo”. Tesis de maestría.
- Quispe (2015). “Clima Organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015”. Tesis de pre grado. Universidad Nacional José María Arguedas.
- RAE (2001) Diccionario de lengua española. Real Academia Española. Madrid.
- Ramos, J. et al. (2002). *Condiciones de trabajo y clima laboral*. En J. M. Peiró Silla, & F. Prieto Alonso. (Eds.). *Tratado de Psicología del Trabajo*. Volumen I: La actividad laboral en su contexto (pp. 37-90). Madrid: Síntesis.
- Rivas (2015). “Clima Organizacional y desempeño laboral de los servidores de las Municipalidades de la Red Sondor- Andahuaylas, 2015”. Tesis de pregrado. Universidad Nacional José María Arguedas.
- Robbins, S. (1994): *Comportamiento Organizacional* , Prentice Hall.
- Rodríguez, A. y Hernández M. (2002), "*Los beneficios generados por la relación: Un análisis unilateral a partir de la teoría de recursos y capacidades*", Cuadernos de Administración, 26, 115 - 136.
- Rodríguez (2017) en su investigación “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad provincial de Yungay, 2017. Universidad Cesar Vallejo. Tesis de maestría.

- Rodríguez, M. (2004). *“Calidad en el Servicio de Atención al Cliente en una Empresa Química Industrial”* Tesis Universidad Veracruzana de Minatitlán.
- Ruesch & Bateson (1965) citado en Aguilarte, Cacurian y Ramirez (2010) La comunicación asertiva como estrategia para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes. Tesis Universidad Central de Venezuela.
- Sánchez, J. & García, M. (s/f). Estudio del clima laboral del personal de enfermería de las unidades de salud mental de un hospital. Almería: Asociación de Enfermería en Salud Mental.
- Santana, P., & Araujo, Y. (2007). *Clima y cultura organizacional ¿Dos constructos para explicar un mismo fenómeno?* En Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa (Ed.), Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa: XX Congreso anual de AEDEM, 1, pp. 296-324. Palma de Mallorca.
- Schein, E. (1996) Culture: The missing concept in organization studies. *Administrative Science Quarterly*; Jun 1996; 41, 2; ABI/INFORM Global pg. 229
- Schneider, B. (1990) *Organizational climate and culture*. San Francisco, California: Jossey Bass.
- Sotomayor, F. (2013). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua – Tesis para optar el Título de Licenciada en Administración – Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna – Perú.*
- Tarazona, D. y Alba, R. (2004) *Condiciones psicosociales del trabajo*. Lima: UNMSM.
- Tóala Bozada, (2014). *“Diseño de Clima Organizacional como Mecanismo de Atención y su incidencia en el Desempeño Profesional de los Servidores Públicos del Ilustre Municipio de Jipijapa – Ecuador 2013”*. Tesis de maestría.
- Venegas, C. (2010). *Relación entre la percepción del Clima Organizacional de los trabajadores de HERLO y su perfil Autorregulatorio*. Tesis de maestría no publicada, Universidad De La Salle Bajío, León Guanajuato, México.
- Venutolo, Emilio. (2009). *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad*

- autónoma de buenos aires (argentina)*- Tesis para optar el Grado de Doctor en Gestión de Empresas, de la Universidad de Valencia, España
- Villegas, K. (2007). *Desempeño del recurso humano según la satisfacción laboral en la dirección general de sanidad aeronáutica de la fuerza aérea boliviana de la ciudad de la Paz el último trimestre de la gestión 2005*- Tesis para optar el Grado de Magister en Ciencias de la Salud Pública con Mención en Salud, de la Universidad Mayor de San Andrés de la Paz Bolivia
- Werther, W. & Davis, K. (1989). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. McGraw-Hill, México.
- Zeithamy, Berry y Parasuraman (1993) The Nature and Determinant of Customer Expectatives of Service. *Journal of the Academic of Marketing Science*, 21, 1, 1993, p. 1 – 12.

ANEXO 1:

Base de datos de Clima organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL																														
INFRAESTRUCTURA										RELACIONES INTERPERSONALES																				
ICUESTAL	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	P26	P27	P28	P29	P30
E1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E2	2	1	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2
E3	3	3	0	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E4	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2
E5	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E6	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2
E7	1	2	2	2	0	2	1	2	2	0	0	0	2	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	2	0	0	2
E8	1	1	0	2	0	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	2	0	2	0
E9	1	1	0	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	0	0	2	2	1
E10	2	1	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	0	2
E11	2	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
E12	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2
E13	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	2
E14	2	2	2	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	2
E15	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	0	0	2
E16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E17	0	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3
E18	2	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
E19	2	4	4	3	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4
E20	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
E21	2	1	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	2
E22	2	1	1	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	2
E23	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E24	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E25	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E26	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E27	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E28	2	2	0	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E30	2	1	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	0	2
E31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E32	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E33	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E34	3	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4
E35	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2

Fuente: Aplicación de cuestionario a servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

ANEXO 2:

Base de datos de Desempeño laboral

DESEMPEÑO LABORAL																																								
CUESTA	HABILIDADES/COMPETENCIAS										COMPORTAMIENTO										METAS Y RESULTADOS																			
	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	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	
E1	1	1	1	3	1	2	2	2	0	0	0	2	2	2	2	0	2	2	0	3	3	2	2	3	3	3	0	3	0	3	3	2	2	0	2	2	2	2	2	
E2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	0	2	2	2	2	0	2	2	0	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	0	2	2	2	2	0	2	2	0	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E4	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	0	2	0	2	0	2	2	2	1	1	2	0	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E5	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	0	2	2	2	2	0	2	0	0	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
E6	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	2	3	2	1	0	2	2	0	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2		
E7	1	1	3	3	1	2	2	2	2	0	3	1	1	2	2	0	3	2	1	1	1	3	2	3	2	1	3	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2	0	2	
E8	1	1	3	3	1	3	1	3	1	1	2	1	3	1	1	0	3	2	3	3	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	
E9	1	1	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	2	0	3	1	1	3	2	3	3	3	1	3	2	3	0	0	2	1	2	2	2	2	2	2		
E10	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	2	0	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	0	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
E11	1	1	1	1	1	2	0	2	0	0	2	0	0	2	2	1	2	3	0	0	1	1	2	1	3	1	1	0	1	0	1	2	2	1	2	2	2	2	2	
E12	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	2	2	3	2	1	0	2	2	0	1	1	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E13	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	2	2	3	2	1	0	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E14	3	1	1	3	3	3	1	3	1	1	2	3	1	2	2	0	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
E15	3	1	1	3	3	3	1	3	1	1	2	3	1	2	2	0	3	2	1	1	1	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	
E16	3	1	3	3	3	2	3	3	1	1	2	3	3	3	3	0	3	2	0	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	
E17	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	2	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	
E18	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	
E19	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4		
E20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3		
E21	1	3	3	3	1	1	1	3	1	3	2	1	3	3	0	2	3	0	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
E22	1	3	3	3	1	1	1	3	1	3	3	2	1	3	3	0	2	3	0	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
E23	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	2	3	1	2	2	0	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
E24	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	2	1	3	1	3	0	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
E25	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	2	1	3	1	3	0	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
E26	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	2	2	3	3	2	0	3	1	0	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
E27	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	2	2	3	3	2	0	3	3	0	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
E28	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	2	3	3	2	3	0	3	3	0	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	
E29	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	2	3	3	2	3	0	3	2	0	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	
E30	1	3	2	3	1	3	1	3	1	1	2	3	1	2	2	0	3	2	1	1	1	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	
E31	1	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	1	1	3	0	2	2	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E32	1	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	1	1	3	3	0	2	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
E33	1	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	1	3	2	0	3	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2
E34	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	
E35	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2

Fuente: Aplicación de cuestionario a servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

ANEXO 3:

Prueba de Normalidad de Clima organizacional y Desempeño laboral

		Clima organizacional	Desempeño laboral	Infraestructura	Relaciones interpersonales	Relaciones laborales	Habilidades/competencias	Comportamiento	Metas y resultados
N		35	35	35	35	35	35	35	35
PN ^a .	Media	62,29	83,89	15,54	25,97	20,77	22,09	26,43	35,37
	Desv. Típica	19,348	18,654	4,032	9,231	6,620	6,204	6,151	7,179
Dif. Ext.	Absoluta	,376	,104	,283	,413	,375	,156	,171	,121
	Positiva	,376	,104	,283	,413	,375	,156	,171	,121
	Negativa	-,144	-,090	-,133	-,230	-,139	-,123	-,100	-,085
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,222	,617	1,677	2,444	2,218	,921	1,009	,714
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,842	,007	,000	,000	,364	,260	,688

Fuente: Aplicación de cuestionario a servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos y datos procesado en SPSS v 23

ANEXO 4:

Matriz de validación de contenido del instrumento clima organizacional

INSTRUCCIÓN: A continuación le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de analizar la Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Olmos. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED.

TÍTULO DE LA TESIS: Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018.

VARIABLE UNO: Clima Organizacional												
DIMENSIÓN 1: Infraestructura												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Nivel de infraestructura	Se realizan periódicamente inspecciones del local institucional											
	El inmueble presenta adecuadas condiciones físicas para el desarrollo de las funciones de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos											
	El local requiere un mejoramiento (rehabilitación) de las estructuras de sus ambientes.											
	El órgano necesita de la construcción de un nuevo local, que cumpla con exigencias de seguridad, privacidad y proporcionalidad con la cantidad de personal que lo conforma.											
	El predio ocupado por la Municipalidad Distrital de Olmos ofrece una apropiada imagen institucional.											

	El inmueble permite brindar una satisfactoria atención al administrado.												
Nivel mobiliario de	El mobiliario actual es suficiente para el desarrollo de las funciones de los servidores.												
	Los equipos informáticos con los que se cuenta son tecnológicamente adecuados.												
DIMENSIÓN 2: Relaciones Interpersonales													
Nivel de relación entre los servidores	Se persigue dar solución a los problemas y conflictos que se dan en la entidad.												
	El personal admite sugerencias de los demás colaboradores, de la Municipalidad Distrital de Olmos para rectificar las equivocaciones cometidas.												
	Prevalece el consenso en los pactos que se adoptan por el beneficio institucional.												
Nivel adecuado de descripción y divulgación de valores	La entidad ha detallado con precisión los valores que inspiran el ejercicio de sus funciones.												
	Se ha sensibilizado y divulgado en forma adecuada los valores institucionales.												
Nivel de comportamiento de los servidores	Se fomenta y mantiene la armonía entre el personal y los empleadores, a través del diálogo.												
	Se estimula permanentemente la correcta actuación desplegada de acuerdo a los lineamientos de política institucional.												
	Se acatan las disposiciones legales aplicables a la entidad, para el desarrollo de sus actividades.												
	Se brinda atención rápida y de calidad a los usuarios del servicio.												

Nivel de ética	Se evitan conflictos de intereses entre los fines institucionales con intereses personales o profesionales.												
Nivel de competencias	Se genera y transmite información útil, oportuna, pertinente, comprensible, fiable y verificable.												
	Se proponen innovaciones, estrategias o procedimientos técnicos de trabajo que contribuyen a mejorar las acciones administrativas.												
DIMENSION 3: Relaciones Laborales													
Nivel de bienestar laboral	Se programan actividades de toda índole en beneficio de los servidores.												
	Se escucha las opiniones del personal con respecto al ejercicio de las actividades administrativas.												
	Se reconoce el esfuerzo de los servidores que tienen una labor destacada.												
Nivel de observancia de objetivos y metas	Se cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo adecuado al desarrollo de las funciones.												
	Se efectúa la evaluación del rendimiento de manera integral y objetiva.												
	Se realiza una prestación efectiva del servicio público conforme a las expectativas y necesidades de la población.												
Nivel de compromiso laboral	Se utilizan convenientemente los recursos que provee la entidad.												
Nivel de entendimiento de funciones	Los servidores tienen capacidad e idoneidad para el ejercicio de la función pública.												

	Existe una mejora continua de la calidad de los servicios brindados por las personas al servicio de la Municipalidad Distrital de Olmos											
	Se identifican las necesidades de capacitación, así como la verificación y calificación de los logros de modo individual y, cuando corresponda, grupal.											

ANEXO 5:

Matriz de validación de contenido del instrumento desempeño laboral

INSTRUCCIÓN: A continuación le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de analizar la Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED.

**TÍTULO DE LA TESIS: Título: Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la
Municipalidad Distrital de Olmos, 2018.**

VARIABLE DOS: Desempeño Laboral													
DIMENSIÓN 1: Habilidades/Capacidades													
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES	
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN			
		A	B	A	B	A	B	A	B	B	M		
Nivel de conocimiento del puesto	En la entidad las funciones y obligaciones están claramente definidas.												
	Entiendo fácilmente las funciones que se me han asignado.												
	La Municipalidad Distrital de Olmos atiende el continuo adiestramiento del personal, de manera que puedan desempeñar mejor las funciones que despliegan.												
	¿Cree usted que las habilidades y destrezas que le ha brindado la Municipalidad Distrital de Olmos le permiten atender satisfactoriamente las exigencias que demanda su cargo?												
	La carencia de conocimiento sobre las funciones de los servidores y directivos ha producido desavenencias con otros												

	órganos de la Municipalidad Distrital de Olmos											
	Las tareas que efectúo son aquellas consignadas en el MOF para mi cargo.											
Nivel probidad	Soy consciente de las eficacias e inconsistencias que demuestro en el desempeño de mis labores.											
	Me controlo yo mismo, sin que sea necesaria la intervención de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Olmos											
Nivel de apariencia personal	¿Considera usted que sus condiciones físicas son las apropiadas para realizar los esfuerzos que requieren las actividades que desarrolla?											
	Para el trabajo diario ¿contribuye a una mejor presentación individual y colectiva que la institución otorgue uniformes a todo el personal?											
	Considero que mi presentación personal es la adecuada											
DIMENSIÓN 2: Comportamientos												
Nivel de creatividad e iniciativa	Los trabajadores formulan ideas innovadoras respecto a temas relacionados con el trabajo que realizan.											
	Se aporta información que ayuda a la Alta Dirección a tomar mejores decisiones.											
	¿Cree usted que el talento del personal demostrado en el desarrollo de sus actividades es debidamente reconocido por la entidad?											

	La innovación es un rasgo distintivo de la Municipalidad Distrital de Olmos y se entregan los recursos indispensables para desarrollarla												
Nivel de liderazgo	Genero y realizo el trabajo en equipo porque lo estimo esencial para una mejor producción.												
	¿Influye usted en sus demás compañeros para contribuir con alternativas satisfactorias frente a dificultades inusuales?												
	Aconsejo a mis colegas a evaluar los resultados que sus actos pueden tener en la imagen institucional.												
	Procuro que mi conducta y capacidad sea un ejemplo a reproducir y adoptar.												
	Los funcionarios orientan adecuadamente al personal para el desarrollo de sus labores.												
	Se percibe un liderato permanentemente renovador en la entidad.												
Nivel de responsabilidad	Es usual apoyar el trabajo de los demás compañeros.												
	Considero los equívocos que cometo como una situación que se me manifiesta, para instruirme y efectuar mejor las tareas que se me han encomendado.												
	El personal habitúa dar una buena atención al público (trato cortés, sonrisa espontánea, paciencia para explicar los procedimientos)												
DIMENSIÓN 3: Metas y Resultados													

Nivel de empeño laboral	La relación entre compañeros de trabajo es fluida y amigable.												
	Acostumbro conseguir información suficiente para ejecutar adecuadamente mi trabajo.												
	Estimo relevante la realización de las labores que me toca ejecutar.												
	Me esfuerzo en realizar oportunamente las acciones correspondientes a mi cargo.												
Nivel de volumen de trabajo	Percibo que no me alcanza el tiempo para terminar mi trabajo habitual porque este es excesivo.												
	¿Estima usted que la cantidad de horas trabajadas y el número de actividades que realiza están adecuadamente compensados con la remuneración que percibe?												
	¿Piensa usted que diversas tareas asignadas a diario tienen poca relación con las metas, incrementando innecesariamente la carga laboral?												
	Se aprecian desigualdades en las obligaciones laborales, a pesar de tener los mismos cargos.												
Nivel de disminución de costos	La prestación de servicios de la entidad se realiza simplificando procedimientos, para generar ahorro en los gastos de pago de servicios públicos (luz, agua, etc.) y útiles de escritorio (papel, tóner).												
	Es factible realizar las mismas tareas en calidad y cantidad con menor número de personal.												
	Se supervisan adecuadamente las instalaciones sanitarias y eléctricas del local de la Municipalidad Distrital de Olmos,												

	a fin de evitar gasto superfluo en luz y agua.											
	La prestación del servicio se hace con el uso mínimo e indispensable de recursos.											
Nivel excelencia laboral	¿Está usted de acuerdo en cómo se está dirigiendo la entidad en la que labora, teniendo en cuenta la visión y misión institucionales?											
	Se precisan perfectamente los objetivos que los servidores deben alcanzar.											
	¿Las condiciones en las cuales labora son las más favorables para efectuar una labor de calidad?											

Fuente: Datos obtenidos del juicio de los expertos

ANEXO 6:

Validación de constructo del instrumento clima laboral por los expertos

MATRIZ

ÍTEMS	CRITERIOS	Jueces						Acuerdos	Aiken (V)	Sig. P	Decisión Aiken
		01	02	03	04	05	06				
Con que frecuencia se realizan inspecciones del local institucional	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Con que frecuencia las funciones de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos se ejercen en un ambiente físico adecuado	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Con qué frecuencia se requiere un mejoramiento (rehabilitación) de las estructuras de sus ambientes	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido

Los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos perciben que necesitan de la construcción de un nuevo local, que cumpla con exigencias de seguridad, privacidad y proporcionalidad con la cantidad de personal que lo conforma	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Con relación al predio ocupado por los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos usted considera que es muy confortable	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Teniendo en cuenta las condiciones físicas de su puesto de trabajo (ambiente), cree que este le	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido

permite brindar una satisfactoria atención al administrado											
Estima usted que el mobiliario actual para el desarrollo de las funciones de los servidores es óptimo tanto en calidad como en cantidad	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Calificaría de alto su grado de satisfacción con respecto a los equipos informáticos con los que cuenta	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Calificaría de alto su grado de satisfacción con respecto a los equipos informáticos con los que cuenta	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
El personal admite sugerencias de los demás	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido

colaboradores de la Municipalidad Distrital de Olmos, para rectificar las equivocaciones cometidas	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Prevalece el consenso en los pactos que se adoptan por el beneficio institucional	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
La entidad ha detallado con precisión los valores que inspiran el ejercicio de sus funciones	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Es necesaria la sensibilización y divulgación de los valores institucionales	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Se fomenta y mantiene la armonía entre el personal y los	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido

empleadores, a través del diálogo	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Se estimula permanentemente la correcta actuación desplegada de acuerdo a los lineamientos de política institucional	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Se acatan las disposiciones legales aplicables a la entidad, para el desarrollo de sus actividades	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Se brinda atención rápida y de calidad a los usuarios del servicio	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Se evitan conflictos de intereses entre los fines institucionales con intereses personales o profesionales	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido

Se genera y transmite información útil, oportuna, pertinente, comprensible, fiable y verificable	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Se proponen innovaciones, estrategias o procedimientos técnicos de trabajo que contribuyen a mejorar las acciones administrativas	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Se programan actividades de toda índole en beneficio de los servidores	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Se escucha las opiniones del personal con respecto al ejercicio de las actividades administrativas.	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido

Se reconoce el esfuerzo de los servidores que tienen una labor destacada	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
El Reglamento Interno de Trabajo se actualiza constantemente conforme a la vigencia de la normatividad laboral	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Se efectúa la evaluación del rendimiento de manera integral y objetiva	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Se efectúa la evaluación del rendimiento de manera integral y objetiva	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Se utilizan convenientemente	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido

los recursos que provee la entidad	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Los servidores se preocupan por mantener elevada su capacidad e idoneidad para el ejercicio de la función pública	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
La entidad desarrolla actividades continuas para la mejora de la calidad de los servicios brindados por las personas al servicio de la Municipalidad Distrital de Olmos	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Se identifican las necesidades de capacitación así como la verificación y calificación de los logros de modo individual y,	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido

Nombres y Apellidos	Wilson Alipio Gonzáles Aguilar	DNI N°	19084959
Nombre del instrumento	Cuestionario de Clima Laboral		
Dirección domiciliaria	Av. España 1800	Teléfono domicilio	
Título Profesional / Especialidad	Licenciado en Educación	Teléfono Celular	969581128
Grado Académico	Doctor		
Mención	Gestión Pública y Gobernabilidad		
FIRMA		Lugar y Fecha:	17 de setiembre 2018

Nombres y Apellidos	Jorge Luis <u>Minchola</u> Gallardo	DNI N°	40796409
Nombre del instrumento	Cuestionario de Clima Laboral		
Dirección domiciliaria	Ucayali 303-La Intendencia	Teléfono domicilio	
Título Profesional / Especialidad	<u>Biologo</u> Pesquero	Teléfono Celular	
Grado Académico	Doctor		
Mención	Planificación y Gestión		
FIRMA		Lugar y Fecha:	17 de setiembre 2018

ANEXO 7:

Validación de constructo del instrumento desempeño laboral

ÍTEMS	CRITERIOS	Jueces						Acuerdos	Aiken (V)	Sig. P	Decisión Aiken
		01	02	03	04	05	06				
En la entidad las funciones y obligaciones están claramente definidas	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Entiendo fácilmente las funciones que se me han asignado	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
La Municipalidad atiende el continuo adiestramiento del personal, de manera que puedan desempeñar mejor las funciones que despliegan	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
¿Cree usted que las habilidades y	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido

destrezas que le ha brindado la Municipalidad le permiten atender satisfactoriamente las exigencias que demanda su cargo?	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
La carencia de conocimiento sobre las funciones de los servidores y directivos ha producido desavenencias con otros órganos de la Municipalidad	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Las tareas que efectúo son aquellas consignadas en el MOF para mi cargo	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Soy consciente de las eficacias e inconsistencias que demuestro en	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Soy consciente de las eficacias e inconsistencias que demuestro en	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido

el desempeño de mis labores	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Me controlo yo mismo, sin que sea necesaria la intervención de los funcionarios de la Municipalidad	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
¿Considera usted que sus condiciones físicas son las apropiadas para realizar los esfuerzos que requieren las actividades que desarrolla?	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Para el trabajo diario, ¿contribuye a una mejor presentación individual y colectiva que la institución otorgue uniformes a todo el personal?	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido

Considero que mi presentación personal es la adecuada	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Los trabajadores formulan ideas innovadoras respecto a temas relacionados con el trabajo que realizan	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Se aporta información que ayuda a la Alta Dirección a tomar mejores decisiones	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
¿Cree usted que el talento del personal demostrado en el desarrollo de sus actividades es debidamente reconocido por la entidad?	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
La innovación es un rasgo distintivo	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido

de la Municipalidad y se entregan los recursos indispensables para desarrollarla	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
. Genero y realizo el trabajo en equipo porque lo estimo esencial para una mejor producción	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
¿Influye usted en sus demás compañeros para contribuir con alternativas satisfactorias frente a dificultades inusuales?	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Aconsejo a mis colegas a evaluar los resultados que sus actos puedan tener en la imagen institucional	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido

Procuro que mi conducta y capacidad sea un ejemplo a reproducir y adoptar	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Los funcionarios orientan adecuadamente al personal para el desarrollo de sus labores	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
. Se percibe un liderato permanentemente renovador en la entidad	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Es usual apoyar el trabajo de los demás compañeros	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido

Considero los equívocos que hago como una situación que se me manifiesta, para instruirme y efectuar mejor las tareas que se me han encomendado	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
¿Es importante la buena atención al público (trato cortés, sonrisa espontánea, paciencia para explicar los procedimientos)?	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
La relación entre compañeros de trabajo es fluida y amigable	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Acostumbro conseguir información suficiente para ejecutar	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido

acertadamente mi trabajo											
Estimo relevante la realización de las labores que me toca ejecutar	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Me esfuerzo en realizar oportunamente las acciones correspondientes a mi cargo	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Percibo que no me alcanza el tiempo para terminar mi trabajo habitual porque este es excesivo	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
¿Estima usted que la cantidad de horas trabajadas y número de	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido

actividades que realiza están adecuadamente compensadas con la remuneración que percibe?	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
¿Piensa usted que diversas tareas asignadas a diario tienen poca relación con las metas de la entidad, incrementando innecesariamente la carga laboral?	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Se aprecian desigualdades en las obligaciones laborales, a pesar de tener cargos similares	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
La prestación de servicios de la entidad se realiza simplificando procedimientos, para generar ahorro en los gastos de pago de servicios públicos (luz,	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido

agua, etc.) y útiles de escritorio (papel, tóner)											
Es factible realizar las mismas tareas en calidad y cantidad con menor número de personal	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Se supervisan adecuadamente las instalaciones sanitarias y eléctricas del local de la Municipalidad, a fin de evitar gasto superfluo en luz y agua	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
La prestación del servicio se hace con el uso mínimo e indispensable de recursos	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
¿Está usted de acuerdo en cómo se está dirigiendo	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido

la entidad en el que labora, teniendo en cuenta la visión y misión institucionales?	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
Se precisan perfectamente los objetivos que los servidores deben alcanzar	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
¿Las condiciones en las cuales labora son las más favorables para efectuar una labor de calidad?	Redacción	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Coherencia	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Adecuación	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido
	Comprensión	1	1	1	1	1	1	6	1,00	0,001	Válido

Fuente: Datos obtenidos del juicio de los expertos

Nombres y Apellidos	Andrés Enrique <u>Recalde Gracey</u>		DNI N°	17933665
Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral			
Dirección domiciliaria	<u>Yahuar</u> Huaca 111-Sta maria I etapa		Teléfono domicilio	044-232994
Título Profesional / Especialidad	Abogado		Teléfono Celular	949943733
Grado Académico	Doctor			
Mención	Administración			
FIRMA		Lugar y Fecha:	17 setiembre 2018	

Nombres y Apellidos	Walter Alva <u>Alva</u>		DNI N°	17904174
Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral			
Dirección domiciliaria	<u>Mz. T 1 Urb. San Andres</u> 5ta Etapa		Teléfono domicilio	
Título Profesional / Especialidad	Licenciado <u>estadística</u>		Teléfono Celular	969643687
Grado Académico	Magister			
Mención	Ciencias			
FIRMA		Lugar y Fecha:	17 de setiembre 2018	

Nombres y Apellidos	Raúl Alberto Amaya <u>Marifios</u>		DNI N°	17856551
Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral			
Dirección domiciliaria	<u>Monaco</u> 387 Villa del Ingeniero		Teléfono domicilio	
Título Profesional / Especialidad	Ingeniero Industrial		Teléfono Celular	948407416
Grado Académico	Doctor			
Mención	Gestión Pública y Gobernabilidad			
FIRMA		Lugar y Fecha:	17 setiembre 2018	

Nombres y Apellidos	Pedro Otoniel Morales Salazar		DNI N°	17410106
Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral			
Dirección domiciliaria	Calle Las Esmeraldas N°350-Santa <u>Ines</u>		Teléfono domicilio	622989
Título Profesional / Especialidad	Ingeniero Mecánico		Teléfono Celular	966814447
Grado Académico	Doctor			
Mención	Gestión de Administración de la Educación			
FIRMA		Lugar y Fecha:	17 de setiembre 2018	

Nombres y Apellidos	Wilson Alipio Gonzáles Aguilar	DNI N°	19084959
Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral		
Dirección domiciliaria	Av. España 1800	Teléfono domicilio	
Título Profesional / Especialidad	Licenciado en Educación	Teléfono Celular	969581128
Grado Académico	Doctor		
Mención	Gestión Pública y Gobernabilidad		
FIRMA		Lugar y Fecha:	17 de setiembre 2018

Nombres y Apellidos	Jorge Luis Minchola Gallardo	DNI N°	40796409
Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral		
Dirección domiciliaria	Ucayali 303-La Intendencia	Teléfono domicilio	
Título Profesional / Especialidad	Biologo Pesquero	Teléfono Celular	
Grado Académico	Doctor		
Mención	Planificación y Gestión		
FIRMA		Lugar y Fecha:	17 de setiembre 2018

ANEXO 8:**Confiabilidad de los ítems y dimensiones de clima organizacional**

N°	ÍTEMS	ALFA DE CRONBACH
INFRAESTRUCTURA		
01	Con que frecuencia se realizan inspecciones del local institucional	,976
02	Con que frecuencia las funciones de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos se ejercen en un ambiente físico adecuado	,974
03	Con qué frecuencia se requiere un mejoramiento (rehabilitación) de las estructuras de sus ambientes	,975
04	Los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos perciben que necesitan de la construcción de un nuevo local, que cumpla con exigencias de seguridad, privacidad y proporcionalidad con la cantidad de personal que lo conforma	,977
05	Con relación al predio ocupado por los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos usted considera que es muy confortable	,975
06	Teniendo en cuenta las condiciones físicas de su puesto de trabajo (ambiente), cree que este le permite brindar una satisfactoria atención al administrado	,975
07	Estima usted que el mobiliario actual para el desarrollo de las funciones de los servidores es óptimo tanto en calidad como en cantidad	,975
08	Calificaría de alto su grado de satisfacción con respecto a los equipos informáticos con los que cuenta	,976

RELACIONES INTERPERSONALES		
09	Se persigue dar solución a los problemas y conflictos que se dan en la entidad	,973
10	El personal admite sugerencias de los demás colaboradores de la Municipalidad Distrital de Olmos, para rectificar las equivocaciones cometidas	,974
11	Prevalece el consenso en los pactos que se adoptan por el beneficio institucional	,973
12	La entidad ha detallado con precisión los valores que inspiran el ejercicio de sus funciones	,973
13	Es necesaria la sensibilización y divulgación de los valores institucionales	,973
14	Se fomenta y mantiene la armonía entre el personal y los empleadores, a través del diálogo	,973
15	Se estimula permanentemente la correcta actuación desplegada de acuerdo a los lineamientos de política institucional	,973
16	Se acatan las disposiciones legales aplicables a la entidad, para el desarrollo de sus actividades	,975
17	Se brinda atención rápida y de calidad a los usuarios del servicio	,975
18	Se evitan conflictos de intereses entre los fines institucionales con intereses personales o profesionales	,975
	Se genera y transmite información útil, oportuna, pertinente, comprensible, fiable y verificable	,974

19		
20	Se proponen innovaciones, estrategias o procedimientos técnicos de trabajo que contribuyen a mejorar las acciones administrativas	,974
RELACIONES LABORALES		
21	Se programan actividades de toda índole en beneficio de los servidores	,974
22	Se escucha las opiniones del personal con respecto al ejercicio de las actividades administrativas	,974
23	Se reconoce el esfuerzo de los servidores que tienen una labor destacada	,974
24	El Reglamento Interno de Trabajo se actualiza constantemente conforme a la vigencia de la normatividad laboral	,974
25	Se efectúa la evaluación del rendimiento de manera integral y objetiva	,974
26	Se realiza una prestación efectiva del servicio público conforme a las expectativas y necesidades de la población	,975
27	Se utilizan convenientemente los recursos que provee la entidad	,974
28	Los servidores se preocupan por mantener elevada su capacidad e idoneidad para el ejercicio de la función pública	,975
		,975

29	La entidad desarrolla actividades continuas para la mejora de la calidad de los servicios brindados por las personas al servicio de la Municipalidad Distrital de Olmos	
30	Se identifican las necesidades de capacitación así como la verificación y calificación de los logros de modo individual y, cuando corresponda, grupal	,975

ANEXO 9:**Confiabilidad de los ítems y dimensiones de Desempeño laboral**

N°	ÍTEMS	ALFA DE CRONBACH
HABILIDADES/COMPETENCIAS		
01	En la entidad las funciones y obligaciones están claramente definidas	,943
02	Entiendo fácilmente las funciones que se me han asignado	,942
03	La Municipalidad atiende el continuo adiestramiento del personal, de manera que puedan desempeñar mejor las funciones que despliegan	,943
04	¿Cree usted que las habilidades y destrezas que le ha brindado la Municipalidad le permiten atender satisfactoriamente las exigencias que demanda su cargo?	,945
05	La carencia de conocimiento sobre las funciones de los servidores y directivos ha producido desavenencias con otros órganos de la Municipalidad	,944
06	Las tareas que efectúo son aquellas consignadas en el MOF para mi cargo	,944
07	Soy consciente de las eficacias e inconsistencias que demuestro en el desempeño de mis labores	,943
08	Me controlo yo mismo, sin que sea necesaria la intervención de los funcionarios de la Municipalidad	,944
09	¿Considera usted que sus condiciones físicas son las apropiadas para realizar los esfuerzos que requieren las actividades que desarrolla?	,943
10	Para el trabajo diario, ¿contribuye a una mejor presentación individual y colectiva que la institución otorgue uniformes a todo el personal?	,943
11	Considero que mi presentación personal es la adecuada	,944

COMPORTAMIENTOS		
12	Los trabajadores formulan ideas innovadoras respecto a temas relacionados con el trabajo que realizan	,943
13	Se aporta información que ayuda a la Alta Dirección a tomar mejores decisiones	,946
14	¿Cree usted que el talento del personal demostrado en el desarrollo de sus actividades es debidamente reconocido por la entidad?	,945
15	La innovación es un rasgo distintivo de la Municipalidad y se entregan los recursos indispensables para desarrollarla	,945
16	Genero y realizo el trabajo en equipo porque lo estimo esencial para una mejor producción	,943
17	¿Influye usted en sus demás compañeros para contribuir con alternativas satisfactorias frente a dificultades inusuales?	,945
18	Aconsejo a mis colegas a evaluar los resultados que sus actos puedan tener en la imagen institucional	,946
19	Procuro que mi conducta y capacidad sea un ejemplo a reproducir y adoptar	,944
20	Los funcionarios orientan adecuadamente al personal para el desarrollo de sus labores	,944
21	Se percibe un liderato permanentemente renovador en la entidad	,944
22	Es usual apoyar el trabajo de los demás compañeros	,943
23	Considero los equívocos que hago como una situación que se me manifiesta, para instruirme y efectuar mejor las tareas que se me han encomendado	,945

24	¿Es importante la buena atención al público (trato cortés, sonrisa espontánea, paciencia para explicar los procedimientos)?	,944
METAS Y RESULTADOS		
25	La relación entre compañeros de trabajo es fluida y amigable	,946
26	Acostumbro conseguir información suficiente para ejecutar acertadamente mi trabajo	,943
27	Estimo relevante la realización de las labores que me toca ejecutar	,943
28	Me esfuerzo en realizar oportunamente las acciones correspondientes a mi cargo	,943
29	Percibo que no me alcanza el tiempo para terminar mi trabajo habitual porque este es excesivo	,943
30	¿Estima usted que la cantidad de horas trabajadas y número de actividades que realiza están adecuadamente compensadas con la remuneración que percibe?	,943
31	¿Piensa usted que diversas tareas asignadas a diario tienen poca relación con las metas de la entidad, incrementando innecesariamente la carga laboral?	,944
32	Se aprecian desigualdades en las obligaciones laborales, a pesar de tener cargos similares	,943
33	La prestación de servicios de la entidad se realiza simplificando procedimientos, para generar ahorro en los gastos de pago de servicios públicos (luz, agua, etc.) y útiles de escritorio (papel, tóner)	,943

34	Es factible realizar las mismas tareas en calidad y cantidad con menor número de personal	,943
35	Se supervisan adecuadamente las instalaciones sanitarias y eléctricas del local de la Municipalidad, a fin de evitar gasto superfluo en luz y agua	,942
36	La prestación del servicio se hace con el uso mínimo e indispensable de recursos	,942
37	¿Está usted de acuerdo en cómo se está dirigiendo la entidad en el que labora, teniendo en cuenta la visión y misión institucionales?	,943
38	Se precisan perfectamente los objetivos que los servidores deben alcanzar	,943
39	¿Las condiciones en las cuales labora son las más favorables para efectuar una labor de calidad?	,944

ANEXO 10:**Validez de los ítems y dimensiones de clima organizacional**

N°	ÍTEMS	VALIDEZ PEARSON
INFRAESTRUCTURA = 0.92		
01	Con que frecuencia se realizan inspecciones del local institucional	0.64
02	Con que frecuencia las funciones de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos se ejercen en un ambiente físico adecuado	0.85
03	Con qué frecuencia se requiere un mejoramiento (rehabilitación) de las estructuras de sus ambientes	0.74
04	Los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos perciben que necesitan de la construcción de un nuevo local, que cumpla con exigencias de seguridad, privacidad y proporcionalidad con la cantidad de personal que lo conforma	0.57
05	Con relación al predio ocupado por los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos usted considera que es muy confortable	0.64
06	Teniendo en cuenta las condiciones físicas de su puesto de trabajo (ambiente), cree que este le permite brindar una satisfactoria atención al administrado	0.78
07	Estima usted que el mobiliario actual para el desarrollo de las funciones de los servidores es óptimo tanto en calidad como en cantidad	0.60
08	Calificaría de alto su grado de satisfacción con respecto a los equipos informáticos con los que cuenta	0.31
RELACIONES INTERPERSONALES = 0.98		

09	Se persigue dar solución a los problemas y conflictos que se dan en la entidad	0.98
10	El personal admite sugerencias de los demás colaboradores de la Municipalidad Distrital de Olmos, para rectificar las equivocaciones cometidas	0.93
11	Prevalece el consenso en los pactos que se adoptan por el beneficio institucional	0.96
12	La entidad ha detallado con precisión los valores que inspiran el ejercicio de sus funciones	0.96
13	Es necesaria la sensibilización y divulgación de los valores institucionales	0.98
14	Se fomenta y mantiene la armonía entre el personal y los empleadores, a través del diálogo	0.98
15	Se estimula permanentemente la correcta actuación desplegada de acuerdo a los lineamientos de política institucional	0.98
16	Se acatan las disposiciones legales aplicables a la entidad, para el desarrollo de sus actividades	0.77
17	Se brinda atención rápida y de calidad a los usuarios del servicio	0.82
18	Se evitan conflictos de intereses entre los fines institucionales con intereses personales o profesionales	0.75
19	Se genera y transmite información útil, oportuna, pertinente, comprensible, fiable y verificable	0.92
20	Se proponen innovaciones, estrategias o procedimientos técnicos de trabajo que contribuyen a mejorar las acciones administrativas	0.88

RELACIONES LABORALES = 0.99		
21	Se programan actividades de toda índole en beneficio de los servidores	0.90
22	Se escucha las opiniones del personal con respecto al ejercicio de las actividades administrativas	0.91
23	Se reconoce el esfuerzo de los servidores que tienen una labor destacada	0.89
24	El Reglamento Interno de Trabajo se actualiza constantemente conforme a la vigencia de la normatividad laboral	0.93
25	Se efectúa la evaluación del rendimiento de manera integral y objetiva	0.89
26	Se realiza una prestación efectiva del servicio público conforme a las expectativas y necesidades de la población	0.75
27	Se utilizan convenientemente los recursos que provee la entidad	0.87
28	Los servidores se preocupan por mantener elevada su capacidad e idoneidad para el ejercicio de la función pública	0.80
29	La entidad desarrolla actividades continuas para la mejora de la calidad de los servicios brindados por las personas al servicio de la Municipalidad Distrital de Olmos	0.69
30	Se identifican las necesidades de capacitación así como la verificación y calificación de los logros de modo individual y, cuando corresponda, grupal	0.76

ANEXO 11:**Validez de los ítems y dimensiones de Desempeño Laboral**

N°	ÍTEMS	VALIDEZ PEARSON
HABILIDADES/COMPETENCIAS= 0.97		
01	En la entidad las funciones y obligaciones están claramente definidas	0.69
02	Entiendo fácilmente las funciones que se me han asignado	0.70
03	La Municipalidad atiende el continuo adiestramiento del personal, de manera que puedan desempeñar mejor las funciones que despliegan	0.71
04	¿Cree usted que las habilidades y destrezas que le ha brindado la Municipalidad le permiten atender satisfactoriamente las exigencias que demanda su cargo?	0.39
05	La carencia de conocimiento sobre las funciones de los servidores y directivos ha producido desavenencias con otros órganos de la Municipalidad	0.61
06	Las tareas que efectúo son aquellas consignadas en el MOF para mi cargo	0.49
07	Soy consciente de las eficacias e inconsistencias que demuestro en el desempeño de mis labores	0.60
08	Me controlo yo mismo, sin que sea necesaria la intervención de los funcionarios de la Municipalidad	0.50
09	¿Considera usted que sus condiciones físicas son las apropiadas para realizar los esfuerzos que requieren las actividades que desarrolla?	0.74
10	Para el trabajo diario, ¿contribuye a una mejor presentación individual y colectiva que la institución otorgue uniformes a todo el personal?	0.69
11	Considero que mi presentación personal es la adecuada	0.64

COMPORTAMIENTOS= 0.94		
12	Los trabajadores formulan ideas innovadoras respecto a temas relacionados con el trabajo que realizan	0.59
13	Se aporta información que ayuda a la Alta Dirección a tomar mejores decisiones	0.43
14	¿Cree usted que el talento del personal demostrado en el desarrollo de sus actividades es debidamente reconocido por la entidad?	0.51
15	La innovación es un rasgo distintivo de la Municipalidad y se entregan los recursos indispensables para desarrollarla	0.28
16	Genero y realizo el trabajo en equipo porque lo estimo esencial para una mejor producción	0.73
17	¿Influye usted en sus demás compañeros para contribuir con alternativas satisfactorias frente a dificultades inusuales?	0.44
18	Aconsejo a mis colegas a evaluar los resultados que sus actos puedan tener en la imagen institucional	0.27
19	Procuro que mi conducta y capacidad sea un ejemplo a reproducir y adoptar	0.52
20	Los funcionarios orientan adecuadamente al personal para el desarrollo de sus labores	0.74
21	Se percibe un liderato permanentemente renovador en la entidad	0.74
22	Es usual apoyar el trabajo de los demás compañeros	0.57
23	Considero los equívocos que hago como una situación que se me manifiesta, para instruirme y efectuar mejor las tareas que se me han encomendado	0.51

24	¿Es importante la buena atención al público (trato cortés, sonrisa espontánea, paciencia para explicar los procedimientos)?	0.64
METAS Y RESULTADOS= 0.95		
25	La relación entre compañeros de trabajo es fluida y amigable	0.30
26	Acostumbro conseguir información suficiente para ejecutar acertadamente mi trabajo	0.61
27	Estimo relevante la realización de las labores que me toca ejecutar	0.54
28	Me esfuerzo en realizar oportunamente las acciones correspondientes a mi cargo	0.73
29	Percibo que no me alcanza el tiempo para terminar mi trabajo habitual porque este es excesivo	0.68
30	¿Estima usted que la cantidad de horas trabajadas y número de actividades que realiza están adecuadamente compensadas con la remuneración que percibe?	0.73
31	¿Piensa usted que diversas tareas asignadas a diario tienen poca relación con las metas de la entidad, incrementando innecesariamente la carga laboral?	0.53
32	Se aprecian desigualdades en las obligaciones laborales, a pesar de tener cargos similares	0.67
33	La prestación de servicios de la entidad se realiza simplificando procedimientos, para generar ahorro en los gastos de pago de servicios públicos (luz, agua, etc.) y útiles de escritorio (papel, tóner)	0.71

34	Es factible realizar las mismas tareas en calidad y cantidad con menor número de personal	0.74
35	Se supervisan adecuadamente las instalaciones sanitarias y eléctricas del local de la Municipalidad, a fin de evitar gasto superfluo en luz y agua	0.78
36	La prestación del servicio se hace con el uso mínimo e indispensable de recursos	0.75
37	¿Está usted de acuerdo en cómo se está dirigiendo la entidad en el que labora, teniendo en cuenta la visión y misión institucionales?	0.79
38	Se precisan perfectamente los objetivos que los servidores deben alcanzar	0.76
39	¿Las condiciones en las cuales labora son las más favorables para efectuar una labor de calidad?	0.59

ANEXO 12:

Cuestionario de clima organizacional

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino () Régimen Laboral.....

El cuestionario que a continuación se describe persigue recolectar información para determinar el grado de influencia del Clima Organizacional; por cuya razón se le suplica objetividad, honestidad y sinceridad en sus respuestas; anticipándole mi agradecimiento por su importante cooperación, la cual, teniendo en cuenta los resultados de la presente investigación, coadyuvará a la mejora de la calidad en la prestación de los servicios públicos, en beneficio de la colectividad.

ORIENTACIONES:

El cuestionario comprende treinta ítems, cada uno de los cuales considera cinco alternativas de respuesta. En tal sentido le sugiero leer con especial cuidado cada uno de estos ítems y las opciones de respuesta consiguientes. Por cada ítem señale solo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que estime más próximo a la realidad de su entidad.

NUNCA (0)

CASI NUNCA (1)

A VECES (2)

CASI SIEMPRE (3)

SIEMPRE (4)

N°	ÍTEMS	NUNCA (0)	CASI NUNCA (1)	A VECES (2)	CASI SIEMPRE (3)	SIEMPRE (4)
	INFRAESTRUCTURA					
01	Con que frecuencia se realizan inspecciones del local institucional					

02	Con que frecuencia las funciones de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos se ejercen en un ambiente físico adecuado					
03	Con qué frecuencia se requiere un mejoramiento (rehabilitación) de las estructuras de sus ambientes					
04	Los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos perciben que necesitan de la construcción de un nuevo local, que cumpla con exigencias de seguridad, privacidad y proporcionalidad con la cantidad de personal que lo conforma					
05	Con relación al predio ocupado por los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos usted considera que es muy confortable					
06	Teniendo en cuenta las condiciones físicas de su puesto de trabajo (ambiente), cree que este le permite brindar una satisfactoria atención al administrado					
07	Estima usted que el mobiliario actual para el desarrollo de las funciones de los servidores es óptimo tanto en calidad como en cantidad					
08	Calificaría de alto su grado de satisfacción con respecto a los equipos informáticos con los que cuenta					
RELACIONES INTERPERSONALES						
09	Se persigue dar solución a los problemas y conflictos que se dan en la entidad					

10	El personal admite sugerencias de los demás colaboradores de la Municipalidad Distrital de Olmos, para rectificar las equivocaciones cometidas					
11	Prevalece el consenso en los pactos que se adoptan por el beneficio institucional					
12	La entidad ha detallado con precisión los valores que inspiran el ejercicio de sus funciones					
13	Es necesaria la sensibilización y divulgación de los valores institucionales					
14	Se fomenta y mantiene la armonía entre el personal y los empleadores, a través del diálogo					
15	Se estimula permanentemente la correcta actuación desplegada de acuerdo a los lineamientos de política institucional					
16	Se acatan las disposiciones legales aplicables a la entidad, para el desarrollo de sus actividades					
17	Se brinda atención rápida y de calidad a los usuarios del servicio					
18	Se evitan conflictos de intereses entre los fines institucionales con intereses personales o profesionales					
19	Se genera y transmite información útil, oportuna, pertinente, comprensible, fiable y verificable					

20	Se proponen innovaciones, estrategias o procedimientos técnicos de trabajo que contribuyen a mejorar las acciones administrativas					
RELACIONES LABORALES						
21	Se programan actividades de toda índole en beneficio de los servidores					
22	Se escucha las opiniones del personal con respecto al ejercicio de las actividades administrativas					
23	Se reconoce el esfuerzo de los servidores que tienen una labor destacada					
24	El Reglamento Interno de Trabajo se actualiza constantemente conforme a la vigencia de la normatividad laboral					
25	Se efectúa la evaluación del rendimiento de manera integral y objetiva					
26	Se realiza una prestación efectiva del servicio público conforme a las expectativas y necesidades de la población					
27	Se utilizan convenientemente los recursos que provee la entidad					
28	Los servidores se preocupan por mantener elevada su capacidad e idoneidad para el ejercicio de la función pública					

29	La entidad desarrolla actividades continuas para la mejora de la calidad de los servicios brindados por las personas al servicio de la Municipalidad Distrital de Olmos					
30	Se identifican las necesidades de capacitación así como la verificación y calificación de los logros de modo individual y, cuando corresponda, grupal					

ANEXO 13

Cuestionario de Desempeño laboral

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino () Régimen Laboral.....

El cuestionario que a continuación se describe persigue recolectar información para determinar el grado de Desempeño Laboral; por cuya razón se le suplica objetividad, honestidad y sinceridad en sus respuestas; anticipándole mi agradecimiento por su importante cooperación, la cual, teniendo en cuenta los resultados de la presente investigación, coadyuvará a la mejora de la calidad en la prestación de los servicios públicos, en beneficio de la colectividad.

ORIENTACIONES:

El cuestionario comprende treinta ítems, cada uno de los cuales considera cinco alternativas de respuesta. En tal sentido le sugiero leer con especial cuidado cada uno de estos ítems y las opciones de respuesta consiguientes. Por cada ítem señale solo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que estime más próximo a la realidad de su entidad.

NUNCA (0)

CASI NUNCA (1)

A VECES (2)

CASI SIEMPRE (3)

SIEMPRE (4)

N°	ÍTEMS	NUNCA (0)	CASI NUNCA (1)	A VECES (2)	CASI SIEMPRE (3)	SIEMPRE (4)
HABILIDADES/COMPETENCIAS						
01	En la entidad las funciones y obligaciones están claramente definidas					

02	Entiendo fácilmente las funciones que se me han asignado					
03	La Municipalidad atiende el continuo adiestramiento del personal, de manera que puedan desempeñar mejor las funciones que despliegan					
04	¿Cree usted que las habilidades y destrezas que le ha brindado la Municipalidad le permiten atender satisfactoriamente las exigencias que demanda su cargo?					
05	La carencia de conocimiento sobre las funciones de los servidores y directivos ha producido desavenencias con otros órganos de la Municipalidad					
06	Las tareas que efectúo son aquellas consignadas en el MOF para mi cargo					
07	Soy consciente de las eficacias e inconsistencias que demuestro en el desempeño de mis labores					
08	Me controlo yo mismo, sin que sea necesaria la intervención de los funcionarios de la Municipalidad					
09	¿Considera usted que sus condiciones físicas					

	son las apropiadas para realizar los esfuerzos que requieren las actividades que desarrolla?					
10	Para el trabajo diario, ¿contribuye a una mejor presentación individual y colectiva que la institución otorgue uniformes a todo el personal?					
11	Considero que mi presentación personal es la adecuada					
COMPORTAMIENTOS						
12	Los trabajadores formulan ideas innovadoras respecto a temas relacionados con el trabajo que realizan					
13	Se aporta información que ayuda a la Alta Dirección a tomar mejores decisiones					
14	¿Cree usted que el talento del personal demostrado en el desarrollo de sus actividades es debidamente reconocido por la entidad?					
15	La innovación es un rasgo distintivo de la Municipalidad y se entregan los recursos indispensables para desarrollarla					
16	Genero y realizo el trabajo en equipo porque					

	lo estimo esencial para una mejor producción					
17	¿Influye usted en sus demás compañeros para contribuir con alternativas satisfactorias frente a dificultades inusuales?					
18	Aconsejo a mis colegas a evaluar los resultados que sus actos puedan tener en la imagen institucional					
19	Procuro que mi conducta y capacidad sea un ejemplo a reproducir y adoptar					
20	Los funcionarios orientan adecuadamente al personal para el desarrollo de sus labores					
21	Se percibe un liderato permanentemente renovador en la entidad					
22	Es usual apoyar el trabajo de los demás compañeros					
23	Considero los equívocos que hago como una situación que se me manifiesta, para instruirme y efectuar mejor las tareas que se me han encomendado					
24	¿Es importante la buena atención al público (trato cortés, sonrisa espontánea, paciencia para explicar los procedimientos)?					

METAS Y RESULTADOS						
25	La relación entre compañeros de trabajo es fluida y amigable					
26	Acostumbro conseguir información suficiente para ejecutar acertadamente mi trabajo					
27	Estimo relevante la realización de las labores que me toca ejecutar					
28	Me esfuerzo en realizar oportunamente las acciones correspondientes a mi cargo					
29	Percibo que no me alcanza el tiempo para terminar mi trabajo habitual porque este es excesivo					
30	¿Estima usted que la cantidad de horas trabajadas y número de actividades que realiza están adecuadamente compensadas con la remuneración que percibe?					
31	¿Piensa usted que diversas tareas asignadas a diario tienen poca relación con las metas de la entidad, incrementando innecesariamente la carga laboral?					

32	Se aprecian desigualdades en las obligaciones laborales, a pesar de tener cargos similares					
33	La prestación de servicios de la entidad se realiza simplificando procedimientos, para generar ahorro en los gastos de pago de servicios públicos (luz, agua, etc.) y útiles de escritorio (papel, tóner)					
34	Es factible realizar las mismas tareas en calidad y cantidad con menor número de personal					
35	Se supervisan adecuadamente las instalaciones sanitarias y eléctricas del local de la Municipalidad, a fin de evitar gasto superfluo en luz y agua					
36	La prestación del servicio se hace con el uso mínimo e indispensable de recursos					
37	¿Está usted de acuerdo en cómo se está dirigiendo la entidad en el que labora, teniendo en cuenta la visión y misión institucionales?					
38	Se precisan perfectamente los objetivos que los servidores deben alcanzar					
39	¿Las condiciones en las cuales labora son las más favorables para efectuar una labor de calidad?					

ANEXO 14:

Ficha técnica del instrumento de clima organizacional

1. Nombre:

Cuestionario de clima organizacional

2. Autor:

Br. Pacheco Peralta, Magaly Vanesa

3. Objetivo:

Analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018.

4. Normas:

- Es importante que al contestar el servidor sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para así poder tener una información real.
- Tener en cuenta el tiempo empleado por cada encuesta realizada.

5. Usuarios (muestra):

El total de usuarios es de 35 servidores

6. Unidad de análisis:

Servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018.

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 30 ítems, agrupados en las tres dimensiones del clima organizacional y su escala es de cero, uno, dos, tres y cuatro puntos por cada ítem.
- Los trabajadores deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 25 minutos y el material que se utilizó es un lapicero color azul.

8. Estructura

N°	ÍTEMS	NUNCA (0)	CASI NUNCA (1)	A VECES (2)	CASI SIEMPRE (3)	SIEMPRE (4)
INFRAESTRUCTURA						
01	Con que frecuencia se realizan inspecciones del local institucional					
02	Con que frecuencia las funciones de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos se ejercen en un ambiente físico adecuado					
03	Con qué frecuencia se requiere un mejoramiento (rehabilitación) de las estructuras de sus ambientes					
04	Los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos perciben que necesitan de la construcción de un nuevo local, que cumpla con exigencias de seguridad, privacidad y proporcionalidad con la cantidad de personal que lo conforma					
05	Con relación al predio ocupado por los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos usted considera que es muy comfortable					
06	Teniendo en cuenta las condiciones físicas de su puesto de trabajo (ambiente), cree que este le permite brindar una satisfactoria atención al administrado					
07	Estima usted que el mobiliario actual para el desarrollo de las funciones de los servidores es					

	óptimo tanto en calidad como en cantidad					
08	Calificaría de alto su grado de satisfacción con respecto a los equipos informáticos con los que cuenta					
RELACIONES INTERPERSONALES						
09	Se persigue dar solución a los problemas y conflictos que se dan en la entidad					
10	El personal admite sugerencias de los demás colaboradores de la Municipalidad Distrital de Olmos, para rectificar las equivocaciones cometidas					
11	Prevalece el consenso en los pactos que se adoptan por el beneficio institucional					
12	La entidad ha detallado con precisión los valores que inspiran el ejercicio de sus funciones					
13	Es necesaria la sensibilización y divulgación de los valores institucionales					
14	Se fomenta y mantiene la armonía entre el personal y los empleadores, a través del diálogo					
15	Se estimula permanentemente la correcta actuación desplegada de acuerdo a los lineamientos de política institucional					
16	Se acatan las disposiciones legales aplicables a la entidad, para el desarrollo de sus actividades					

17	Se brinda atención rápida y de calidad a los usuarios del servicio					
18	Se evitan conflictos de intereses entre los fines institucionales con intereses personales o profesionales					
19	Se genera y transmite información útil, oportuna, pertinente, comprensible, fiable y verificable					
20	Se proponen innovaciones, estrategias o procedimientos técnicos de trabajo que contribuyen a mejorar las acciones administrativas					
RELACIONES LABORALES						
21	Se programan actividades de toda índole en beneficio de los servidores					
22	Se escucha las opiniones del personal con respecto al ejercicio de las actividades administrativas					
23	Se reconoce el esfuerzo de los servidores que tienen una labor destacada					
24	El Reglamento Interno de Trabajo se actualiza constantemente conforme a la vigencia de la normatividad laboral					
25	Se efectúa la evaluación del rendimiento de manera integral y objetiva					

26	Se realiza una prestación efectiva del servicio público conforme a las expectativas y necesidades de la población					
27	Se utilizan convenientemente los recursos que provee la entidad					
28	Los servidores se preocupan por mantener elevada su capacidad e idoneidad para el ejercicio de la función pública					
29	La entidad desarrolla actividades continuas para la mejora de la calidad de los servicios brindados por las personas al servicio de la Municipalidad Distrital de Olmos					
30	Se identifican las necesidades de capacitación así como la verificación y calificación de los logros de modo individual y, cuando corresponda, grupal					

ANEXO 15:

Ficha técnica del instrumento de desempeño laboral

1. Nombre:

Cuestionario de desempeño laboral

2. Autor:

Br. Pacheco Peralta, Magaly Vanesa

3. Objetivo:

Analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018.

4. Normas:

- Es importante que al contestar el trabajador sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para así poder tener una información real.
- Tener en cuenta el tiempo empleado por cada encuesta realizada.

5. Usuarios (muestra):

El total de usuarios es de 35 servidores

6. Unidad de análisis:

Servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 35 ítems, agrupadas en las cinco dimensiones de desempeño laboral y su escala es de cero, uno, dos, tres y cuatro puntos por cada ítem.
- Los servidores deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 25 minutos y el material que se utilizó es un lapicero color azul.

8. Estructura

N°	ÍTEMS	NUNCA (0)	CASI NUNCA (1)	A VECES (2)	CASI SIEMPRE (3)	SIEMPRE (4)
HABILIDADES/COMPETENCIAS						
01	En la entidad las funciones y obligaciones están claramente definidas					
02	Entiendo fácilmente las funciones que se me han asignado					
03	La Municipalidad atiende el continuo adiestramiento del personal, de manera que puedan desempeñar mejor las funciones que despliegan					
04	¿Cree usted que las habilidades y destrezas que le ha brindado la Municipalidad le permiten atender satisfactoriamente las exigencias que demanda su cargo?					
05	La carencia de conocimiento sobre las funciones de los servidores y directivos ha producido desavenencias con otros órganos de la Municipalidad					
06	Las tareas que efectúo son aquellas consignadas en el MOF para mi cargo					

07	Soy consciente de las eficacias e inconsistencias que demuestro en el desempeño de mis labores					
08	Me controlo yo mismo, sin que sea necesaria la intervención de los funcionarios de la Municipalidad					
09	¿Considera usted que sus condiciones físicas son las apropiadas para realizar los esfuerzos que requieren las actividades que desarrolla?					
10	Para el trabajo diario, ¿contribuye a una mejor presentación individual y colectiva que la institución otorgue uniformes a todo el personal?					
11	Considero que mi presentación personal es la adecuada					
COMPORTAMIENTOS						
12	Los trabajadores formulan ideas innovadoras respecto a temas relacionados con el trabajo que realizan					
13	Se aporta información que ayuda a la Alta Dirección a tomar mejores decisiones					

14	¿Cree usted que el talento del personal demostrado en el desarrollo de sus actividades es debidamente reconocido por la entidad?					
15	La innovación es un rasgo distintivo de la Municipalidad y se entregan los recursos indispensables para desarrollarla					
16	Genero y realizo el trabajo en equipo porque lo estimo esencial para una mejor producción					
17	¿Influye usted en sus demás compañeros para contribuir con alternativas satisfactorias frente a dificultades inusuales?					
18	Aconsejo a mis colegas a evaluar los resultados que sus actos puedan tener en la imagen institucional					
19	Procuro que mi conducta y capacidad sea un ejemplo a reproducir y adoptar					
20	Los funcionarios orientan adecuadamente al personal para el desarrollo de sus labores					
21	Se percibe un liderato permanentemente renovador en la entidad					
22	Es usual apoyar el trabajo de los demás compañeros					

23	Considero los equívocos que hago como una situación que se me manifiesta, para instruirme y efectuar mejor las tareas que se me han encomendado					
24	¿Es importante la buena atención al público (trato cortés, sonrisa espontánea, paciencia para explicar los procedimientos)?					
METAS Y RESULTADOS						
25	La relación entre compañeros de trabajo es fluida y amigable					
26	Acostumbro conseguir información suficiente para ejecutar acertadamente mi trabajo					
27	Estimo relevante la realización de las labores que me toca ejecutar					
28	Me esfuerzo en realizar oportunamente las acciones correspondientes a mi cargo					
29	Percibo que no me alcanza el tiempo para terminar mi trabajo habitual porque este es excesivo					

30	¿Estima usted que la cantidad de horas trabajadas y número de actividades que realiza están adecuadamente compensadas con la remuneración que percibe?					
31	¿Piensa usted que diversas tareas asignadas a diario tienen poca relación con las metas de la entidad, incrementando innecesariamente la carga laboral?					
32	Se aprecian desigualdades en las obligaciones laborales, a pesar de tener cargos similares					
33	La prestación de servicios de la entidad se realiza simplificando procedimientos, para generar ahorro en los gastos de pago de servicios públicos (luz, agua, etc.) y útiles de escritorio (papel, tóner)					
34	Es factible realizar las mismas tareas en calidad y cantidad con menor número de personal					
35	Se supervisan adecuadamente las instalaciones sanitarias y eléctricas del local de la Municipalidad, a fin de evitar gasto superfluo en luz y agua					
36	La prestación del servicio se hace con el uso mínimo e indispensable de recursos					

37	¿Está usted de acuerdo en cómo se está dirigiendo la entidad en el que labora, teniendo en cuenta la visión y misión institucionales?					
38	Se precisan perfectamente los objetivos que los servidores deben alcanzar					
39	¿Las condiciones en las cuales labora son las más favorables para efectuar una labor de calidad?					

ANEXO 16:
Panel fotográfico



ANEXO 17:

Constancia de investigación

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS

Que la Maestranda, Br. Pacheco Peralta, Magaly Vanesa alumna de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, en el mes de octubre del 2018, ha aplicado en la Municipalidad Distrital de Olmos, los instrumentos de investigación, consistente en un cuestionario con respecto al clima organizacional y al desempeño laboral a una muestra de 35 servidores que forman parte del personal administrativo, concerniente a la tesis **“Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018”**.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines correspondientes

Trujillo, 17 de diciembre del 2018

ANEXO 18:

Matriz de consistencia interna del informe de Investigación

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: Influencia del Clima Organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018

PLAN DE INVESTIGACION			METODOLOGÍA					
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	VARIABLES	DIMENSIONES	HIPÓTESIS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	TIPO DE ESTUDIO	VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD
¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018	GENERAL: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018. ESPECÍFICOS: O1: Identificar el nivel de Clima	CLIMA ORGANIZACIONAL Para ACCORH Consultores (2011, p. 1) es “el ambiente que se vive en la empresa en un momento determinado o bien como la cualidad o propiedad del ambiente general, que perciben o experimentan los miembros de la organización, as que pueden ser de orden interno o externo y que influyen en su comportamiento”. DESEMPEÑO LABORAL	VARIABLE UNO: Clima Organizacional	Infraestructura	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN (Hi): El Clima Organizacional influye positivamente en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018. HIPÓTESIS NULA (HO): El Clima Organizacional no influye	TÉCNICAS: - Encuesta INSTRUMENTOS: - Cuestionario	No experimental	VALIDACIÓN: - Realizado por el experto en investigación Dr. Edilberto Horna Clavo Evaluación del contenido de los ítems del instrumento con relación a variables y dimensiones
				Relaciones interpersonales				
				Relaciones Laborales				

<p>Organizacional en la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018.</p> <p>O2: Identificar el nivel de Desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018</p> <p>O3: Determinar la influencia del Clima Organizacional en cuanto a su dimensión Infraestructura en el Desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018</p> <p>O4: Determinar la influencia del Clima Organizacional en cuanto a su dimensión Relaciones interpersonales en el Desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018.</p> <p>O5: Determinar la influencia del Clima Organizacional en cuanto a su</p>	<p>Para EcuRed (s.f., p. 1) es el rendimiento laboral que manifiesta el trabajador al realizar las funciones y tareas importantes que exige su cargo en el contexto específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.</p> <p>WorkMeter (2012, p. 1) expresa que son las metas que debe conseguir un empleado dentro de la empresa en un tiempo delimitado.</p> <p>Según el Diccionario de Administración y Finanzas (2004), citado por Parra (2006, p. 2) es el acatamiento de las reglas edificadas para el proceso de una actividad determinada.</p> <p>Pedraza, Amaya & Conde (2010, p. 2) alegan que son las acciones advertidas en los trabajadores que son prominentes para los objetivos organizacionales y pueden ser cuantificados en términos de las aptitudes de cada servidor y su grado de aportación a la empresa.</p> <p>De acuerdo al punto de vista de Goldman (2014, p. 1) viene a ser la calificación en función de estándares e indicadores, respecto de cuál es el valor de articulación entre el empeño del trabajador, los éxitos obtenidos y la calidad de su labor en un contexto organizacional.</p> <p>MARCO CONCEPTUAL:</p> <p>Fluye de la colección de definiciones precisadas en los rubros precedentes, que debemos entender por Clima Organizacional al cúmulo de sensaciones producidos por las peculiaridades de una organización, con la eficacia suficiente para influir en el comportamiento de sus integrantes.</p>				<p>positivamente en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El Clima Organizacional influye significativamente en cuanto a la dimensión Infraestructura en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018.</p> <p>H2: El Clima Organizacional influye significativamente en cuanto a la dimensión Relaciones Interpersonales en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018.</p> <p>H3: El Clima Organizacional influye significativamente en cuanto a la dimensión Relaciones laborales en el desempeño laboral de los servidores de la</p>		<p>POBLACIÓN: La población es pequeña y está conformada por 35 servidores entre varones y mujeres; en consecuencia se entrevistará a todos los informantes por lo que no se requiere muestra.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación del programa informático SPSS 23 y MS Office. <p>CONFIABILIDAD :</p> <p>Se aplicará un cuestionario, con escalas y parámetros de medición del instrumento. La confiabilidad se determinará con el método Alfa de Cronbach.</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Estadística Descriptiva: <ul style="list-style-type: none"> - Construcción de tablas de distribución de frecuencias. - Elaboración de gráficos. - Estadísticos. - La prueba de hipótesis para comparar promedios. b) Estadística Inferencial <ul style="list-style-type: none"> - Software de estadística SPSS versión 23.
---	---	--	--	--	---	--	---	--

	<p>dimensión Relaciones laborales en el Desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018.</p>	<p>En su Dimensión Infraestructura, sustentados en la aseveración de Definición ABC (s.f., p.2) podríamos opinar que estaría referida a las instalaciones que constituyen la base sobre la cual se produce la prestación de servicios que se consideran necesarios para el desarrollo de fines productivos, personales, políticos y sociales.</p> <p>En su Dimensión Relaciones Interpersonales comprendería la interacción recíproca entre dos o más trabajadores.</p> <p>En su Dimensión Relaciones Laborales aludiría a los vínculos entre trabajadores y empleadores.</p> <p>A su vez podemos afirmar que el Desempeño Laboral es la culminación de los propósitos que conlleva el ejercicio del cargo por parte de cada servidor y que puede ser evaluado en función de su aportación a los fines y objetivos de la entidad.</p>	<p>VARIABLE DOS: Desempeño Laboral</p>	<p>Habilidades/ Competencias</p> <p>Comportamientos</p> <p>Metas y resultados</p>	<p>Municipalidad Distrital de Olmos, 2018.</p>		<p>MUESTRA:</p> <p>En vista que el universo es pequeño se trabajará con la totalidad de la población, resultando innecesaria muestra alguna.</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>- Inductivo, deductivo y estadístico</p>	
--	---	---	---	---	--	--	--	--

ANEXO 20

OTRAS EVIDENCIAS TABLAS Y FIGURAS DE LOS CUESTIONARIOS

DIMENSION INFRAESTRUCTURA

Tabla 1

1.- Con qué frecuencia se realizan inspecciones del local institucional

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	3%	1	3%
CASI NUNCA	3	9%	4	11%
A VECES	27	77%	31	89%
CASI SIEMPRE	2	6%	33	94%
SIEMPRE	2	6%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

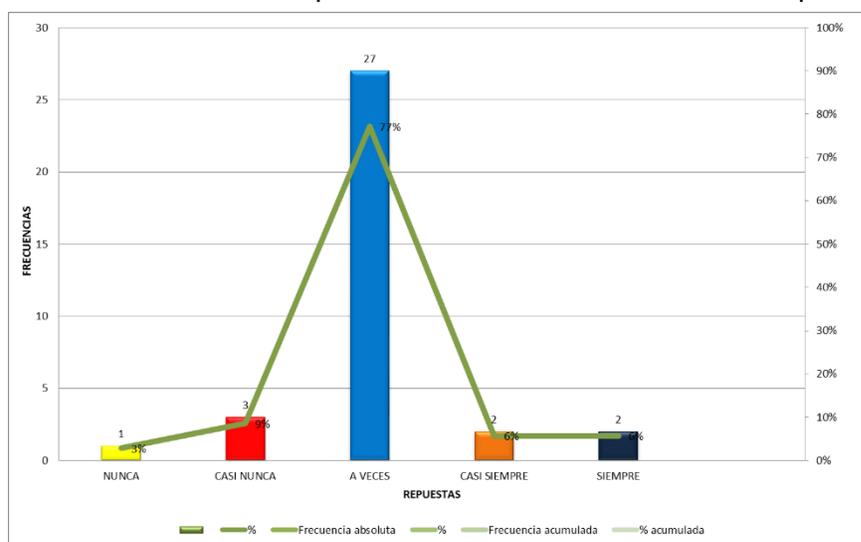


Figura 1: Con qué frecuencia se realizan inspecciones del local institucional

Fuente: Tabla 1

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta con qué frecuencia se realizan inspecciones del local institucional, respondieron A veces con un 77% (27 servidores), Casi nunca con un 9% (3 servidores); Casi siempre y Siempre con un 2% (2 servidores), respectivamente y Nunca con un 1% (1 servidor).

Tabla 2

2. Con que frecuencia las funciones de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos se ejercen en un ambiente físico adecuado

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	7	20%	7	20%
A VECES	21	60%	28	80%
CASI SIEMPRE	4	11%	32	91%
SIEMPRE	3	9%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

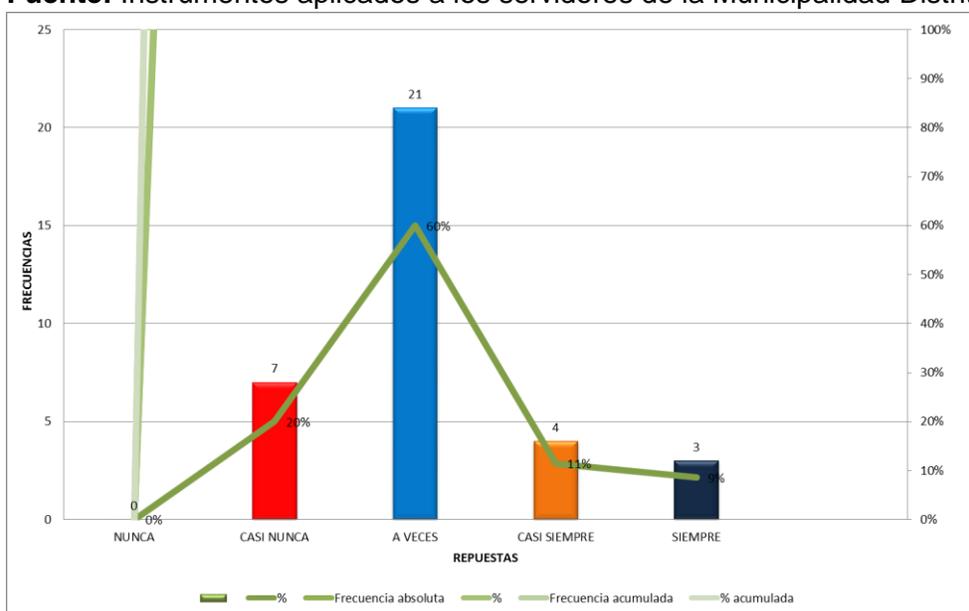


Figura 2: Con qué frecuencia las funciones de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos se ejercen en un ambiente físico adecuado

Fuente: Tabla 2

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta con qué frecuencia las funciones de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos se ejercen en un ambiente físico adecuado, respondieron a veces con un 60% (21 servidores), casi nunca con un 20% (7 servidores); casi siempre con un 11% (4 servidores), y siempre con un 9% (3 servidores)

Tabla 3

3. Con qué frecuencia se requiere un mejoramiento (rehabilitación) de las estructuras de sus ambientes

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	5	14%	5	14%
CASI NUNCA	2	6%	7	20%
A VECES	23	66%	30	86%
CASI SIEMPRE	4	11%	34	97%
SIEMPRE	1	3%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

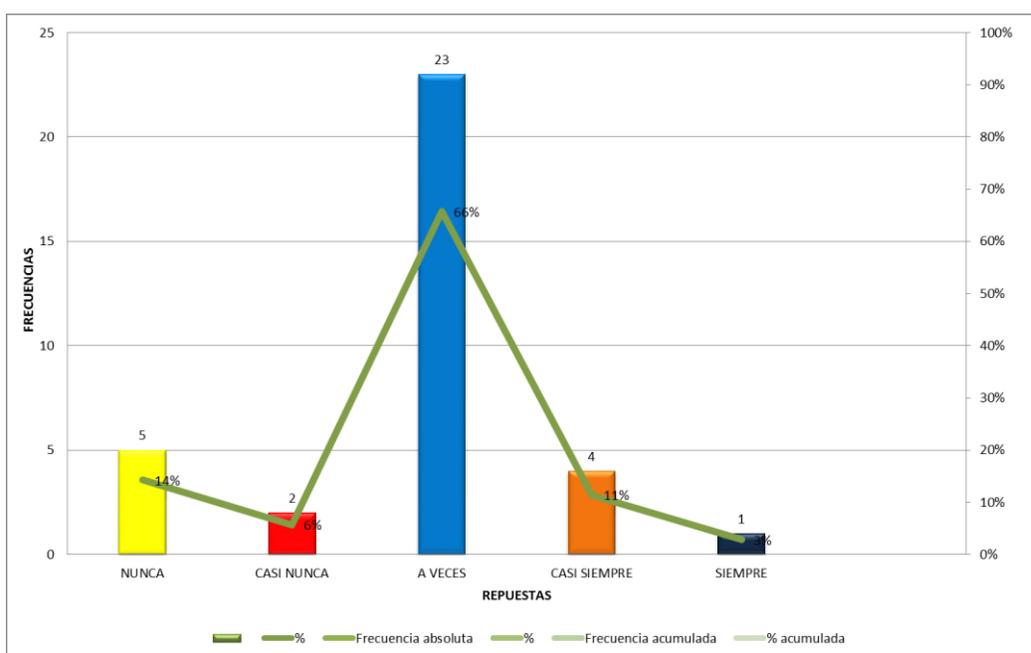


Figura 3: Con qué frecuencia se requiere un mejoramiento (rehabilitación) de las estructuras de sus ambientes

Fuente: Tabla 3

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta con qué frecuencia se requiere un mejoramiento (rehabilitación) de las estructuras de sus ambientes, respondieron a veces con un 66% (23 servidores), nunca con un 14% (5 servidores); casi siempre con un 11% (4 servidores), casi nunca con un 6% (2 servidores) y siempre con un 3% (1 servidor).

Tabla 4

4. Los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos perciben que necesitan de la construcción de un nuevo local, que cumpla con exigencias de seguridad, privacidad y proporcionalidad con la cantidad de personal que lo conforma

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	8	23%	8	23%
CASI NUNCA	0	0%	8	23%
A VECES	16	46%	24	69%
CASI SIEMPRE	11	31%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

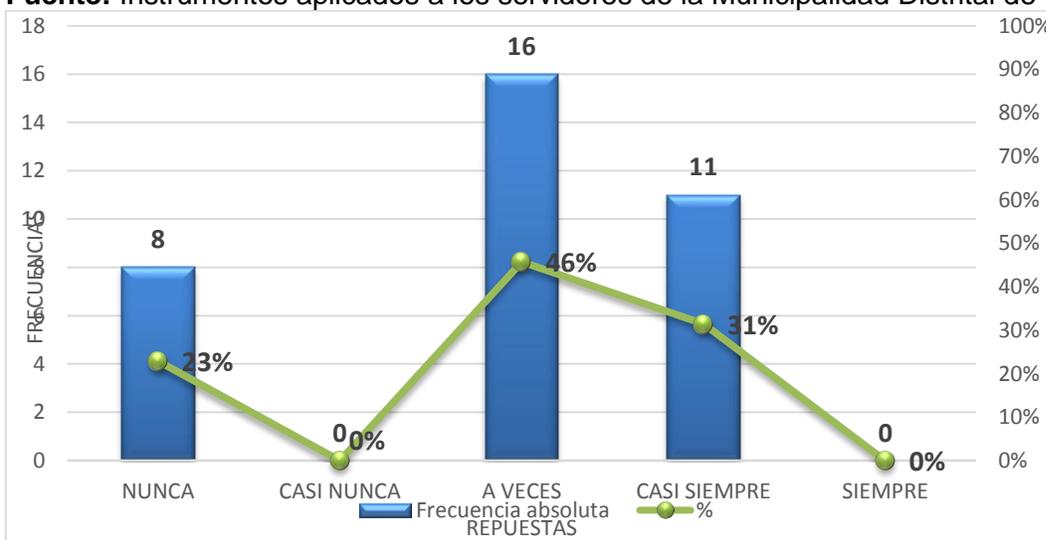


Figura 4: Los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos perciben que necesitan de la construcción de un nuevo local, que cumpla con exigencias de seguridad, privacidad y proporcionalidad con la cantidad de personal que lo conforma

Fuente: Tabla 4

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos perciben que necesitan de la construcción de un nuevo local, que cumpla con exigencias de seguridad, privacidad y proporcionalidad con la cantidad de personal que lo conforma, respondieron a veces con un 46% (16 servidores), casi siempre con un 31% (11 servidores), y nunca con un 23% (8 servidores)

Tabla 5

5. Con relación al predio ocupado por los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos usted considera que es muy confortable

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	2	6%	2	6%
CASI NUNCA	13	37%	15	43%
A VECES	17	49%	32	91%
CASI SIEMPRE	1	3%	33	94%
SIEMPRE	2	6%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

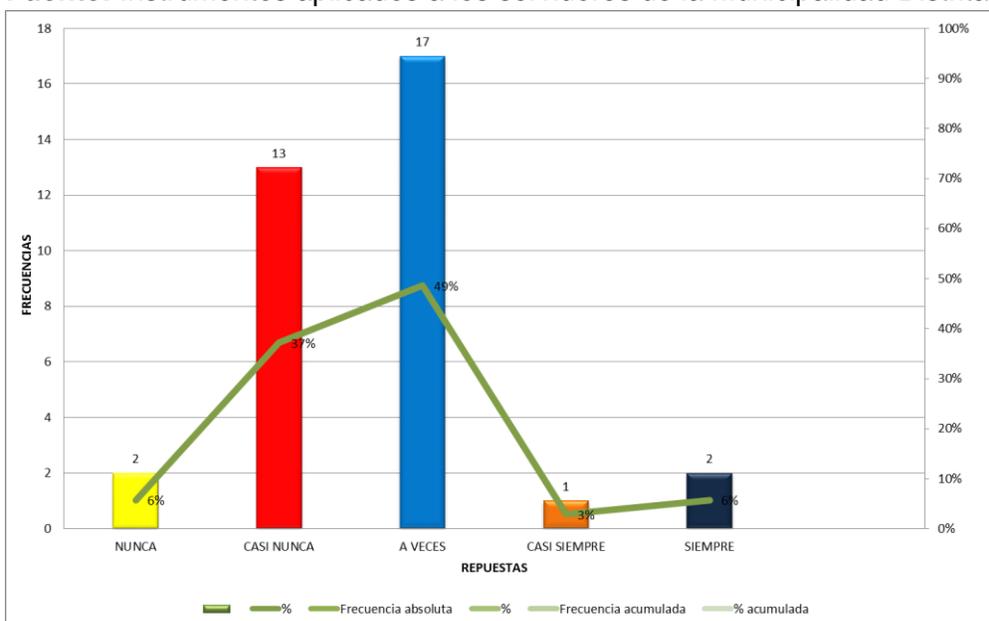


Figura 5: Con relación al predio ocupado por los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos usted considera que es muy confortable

Fuente: Tabla 5

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta con relación al predio ocupado por los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos usted considera que es muy confortable, respondieron a veces con un 49% (17 servidores), casi nunca con un 37% (13 servidores), nunca y siempre con un 6% (2 servidores) respectivamente; y casi siempre con un 3% (1 servidor).

Tabla 6

6. Teniendo en cuenta las condiciones físicas de su puesto de trabajo (ambiente), cree que este le permite brindar una satisfactoria atención al administrado

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	0	0%	0	0%
A VECES	32	91%	32	91%
CASI SIEMPRE	0	0%	32	91%
SIEMPRE	3	9%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

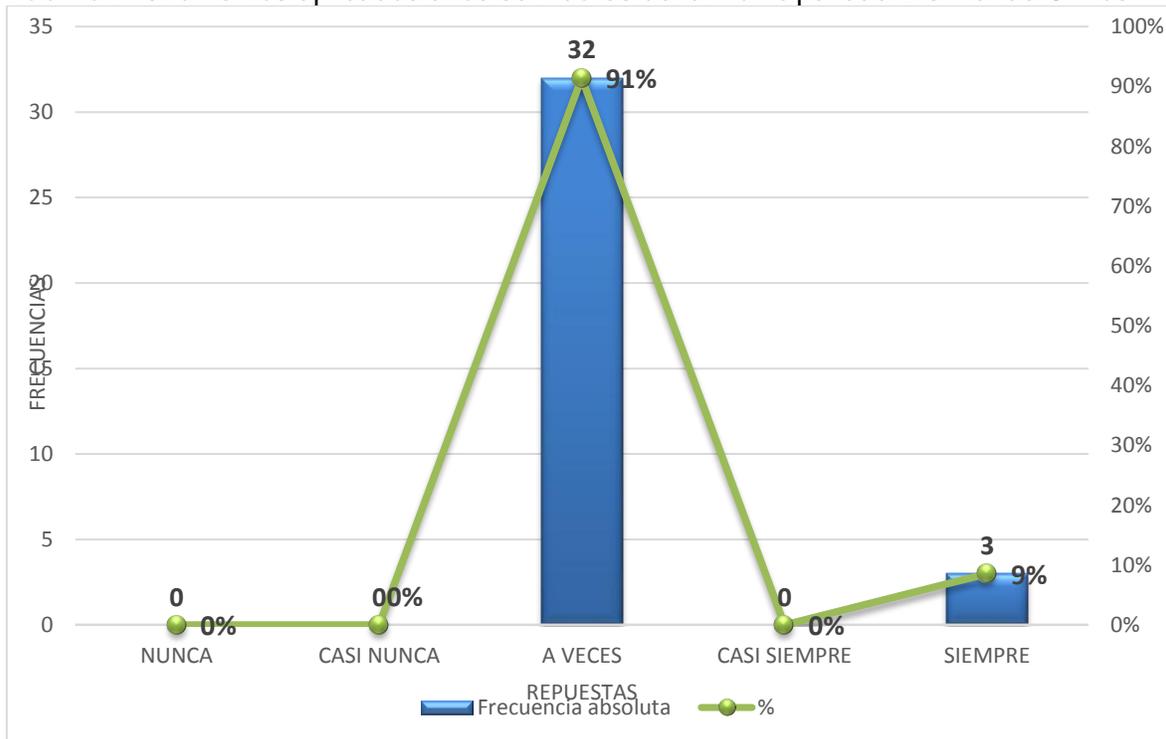


Figura 6: Teniendo en cuenta las condiciones físicas de su puesto de trabajo (ambiente), cree que este le permite brindar una satisfactoria atención al administrado

Fuente: Tabla 6

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta teniendo en cuenta las condiciones físicas de su puesto de trabajo (ambiente), cree que este le permite brindar una satisfactoria atención al administrado, respondieron a veces con un 91% (32 servidores), y siempre con un 9% (3 servidores).

Tabla 7

7. Estima usted que el mobiliario actual para el desarrollo de las funciones de los servidores es óptimo tanto en calidad como en cantidad

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	6	17%	6	17%
A VECES	23	66%	29	83%
CASI SIEMPRE	6	17%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

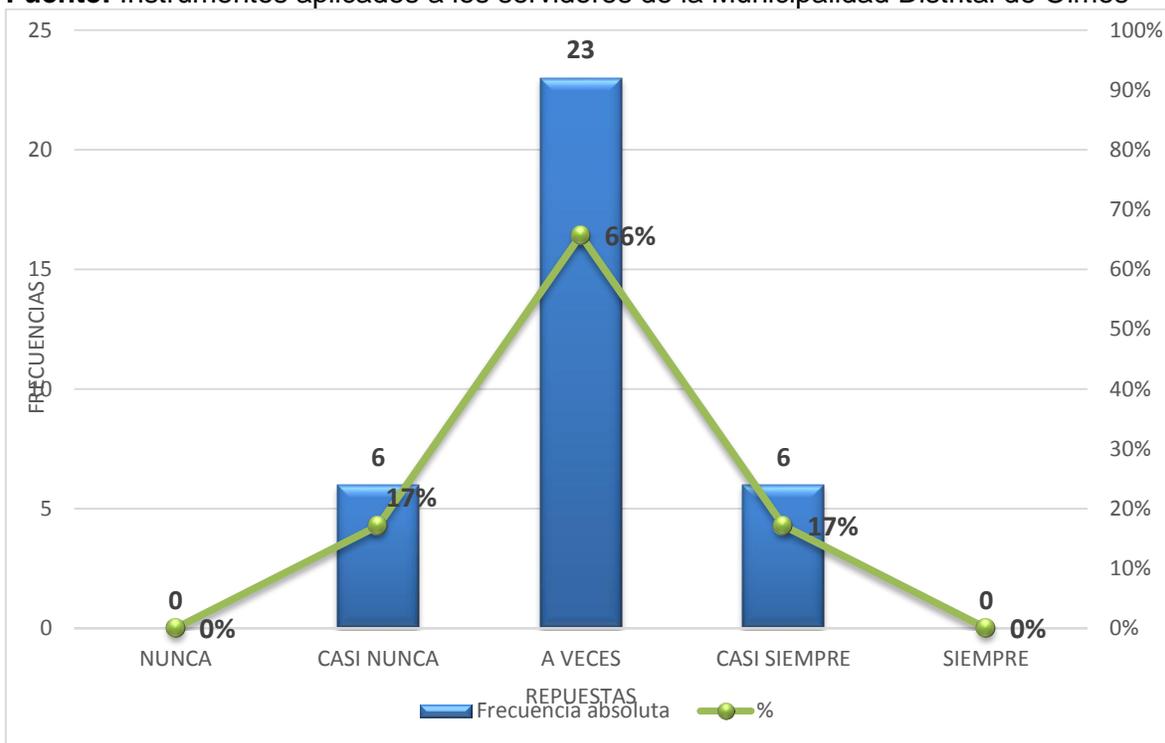


Figura 7: Estima usted que el mobiliario actual para el desarrollo de las funciones de los servidores es óptimo tanto en calidad como en cantidad

Fuente: Tabla 7

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta estima usted que el mobiliario actual para el desarrollo de las funciones de los servidores es óptimo tanto en calidad como en cantidad, respondieron a veces con un 66% (23 servidores), y casi nunca y casi siempre con un 17% (6 servidores) respectivamente

Tabla 8

8. Calificaría de alto su grado de satisfacción con respecto a los equipos informáticos con los que cuenta

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	9%	3	9%
CASI NUNCA	0	0%	3	9%
A VECES	29	83%	32	91%
CASI SIEMPRE	3	9%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

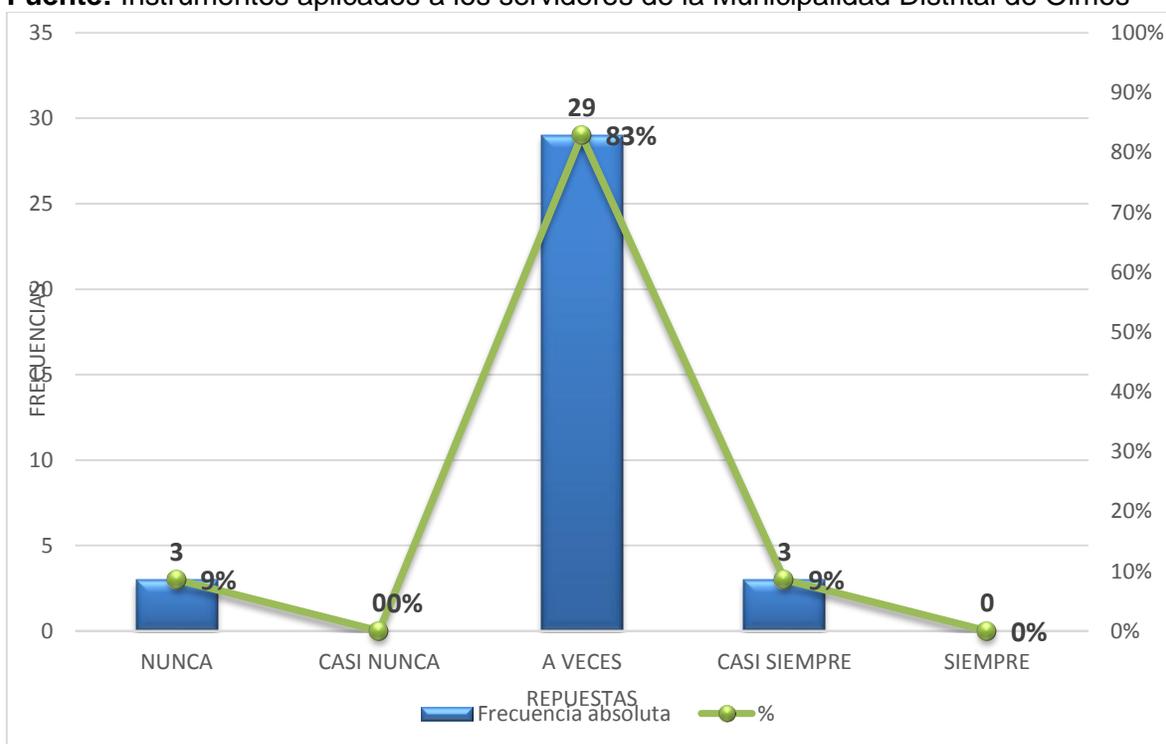


Figura 8: Calificaría de alto su grado de satisfacción con respecto a los equipos informáticos con los que cuenta

Fuente: Tabla 8

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta calificaría de alto su grado de satisfacción con respecto a los equipos informáticos con los que cuenta, respondieron a veces con un 83% (29 servidores), casi siempre y nunca con un 9% (3 servidores) respectivamente.

DIMENSION RELACIONES INTERPERSONALES

Tabla 9

9. Se persigue dar solución a los problemas y conflictos que se dan en la entidad

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	0	0%	0	0%
A VECES	29	83%	29	83%
CASI SIEMPRE	0	0%	29	83%
SIEMPRE	6	17%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

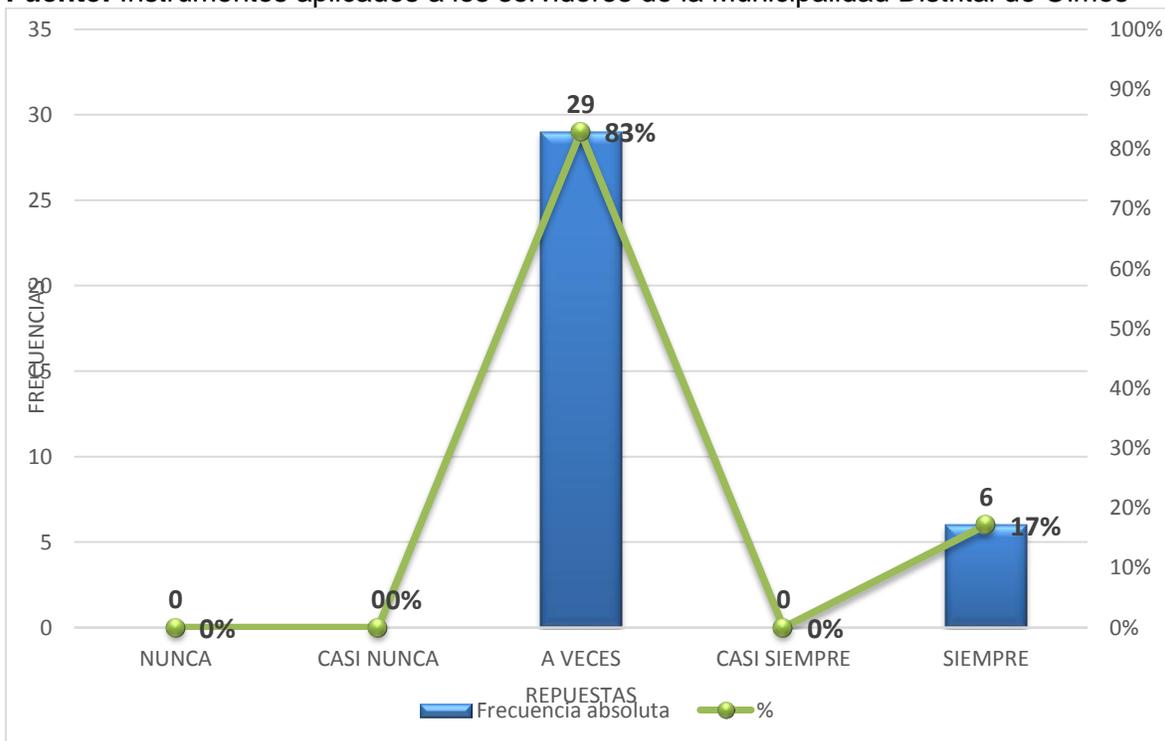


Figura 9: Se persigue dar solución a los problemas y conflictos que se dan en la entidad

Fuente: Tabla 9

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta se persigue dar solución a los problemas y conflictos que se dan en la entidad, respondieron a veces con un 83% (29 servidores), y siempre con un 17% (6 servidores).

Tabla 10

10. El personal admite sugerencias de los demás colaboradores de la Municipalidad Distrital de Olmos, para rectificar las equivocaciones cometidas

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	3%	1	3%
CASI NUNCA	0	0%	1	3%
A VECES	28	80%	29	83%
CASI SIEMPRE	1	3%	30	86%
SIEMPRE	5	14%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

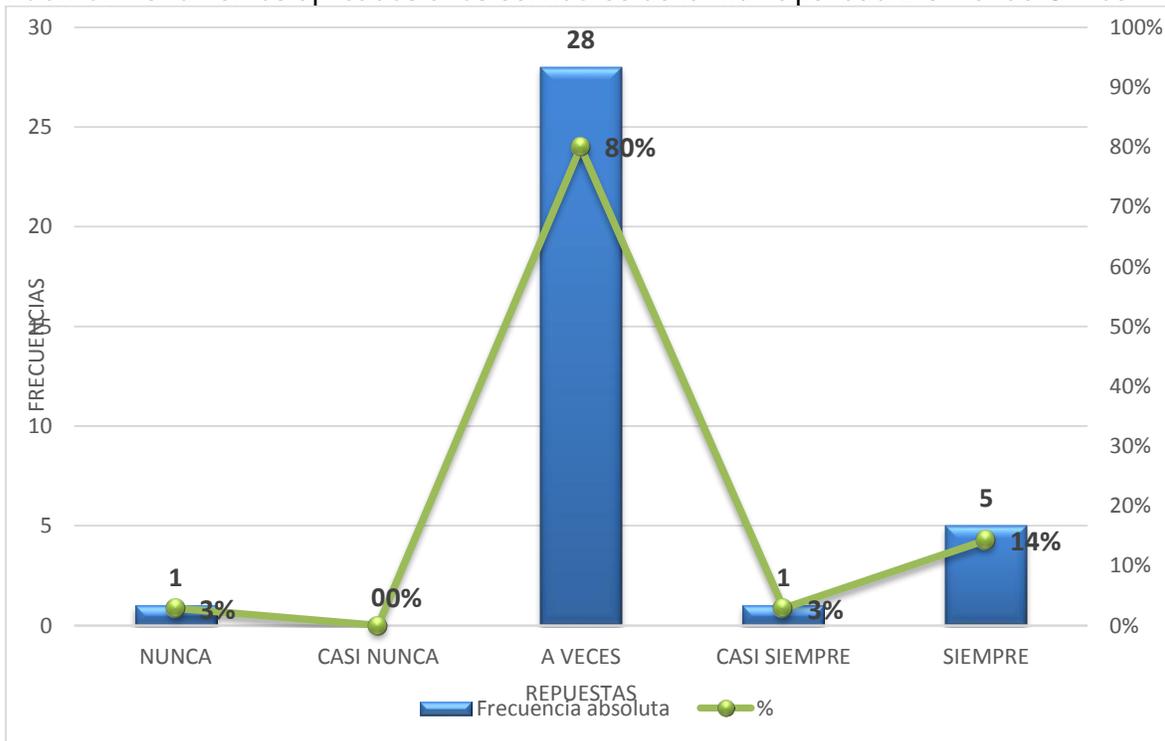


Figura 10: El personal admite sugerencias de los demás colaboradores de la Municipalidad Distrital de Olmos, para rectificar las equivocaciones cometidas

Fuente: Tabla 10

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta el personal admite sugerencias de los demás colaboradores de la Municipalidad Distrital de Olmos, para rectificar las equivocaciones cometidas, respondieron a veces con un 80% (28 servidores), siempre con un 14% (5 servidores) y nunca y casi siempre con un 3% (1 servidor) respectivamente.

Tabla 11

11. Prevalece el consenso en los pactos que se adoptan por el beneficio institucional

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	3%	1	3%
CASI NUNCA	0	0%	1	3%
A VECES	28	80%	29	83%
CASI SIEMPRE	0	0%	29	83%
SIEMPRE	6	17%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

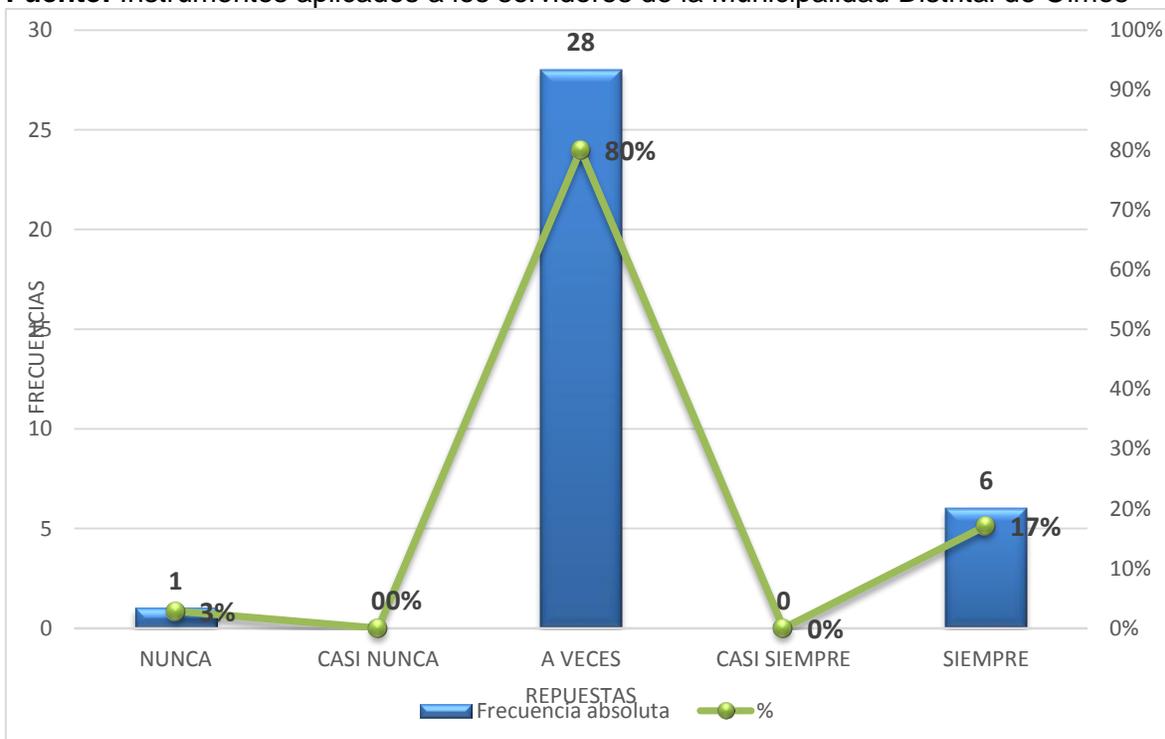


Figura 11: Prevalece el consenso en los pactos que se adoptan por el beneficio institucional

Fuente: Tabla 11

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta prevalece el consenso en los pactos que se adoptan por el beneficio institucional, respondieron a veces con un 80% (28 servidores), siempre con un 17% (6 servidores) y nunca con un 3% (1 servidor).

Tabla 12

12. La entidad ha detallado con precisión los valores que inspiran el ejercicio de sus funciones

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	3%	1	3%
CASI NUNCA	0	0%	1	3%
A VECES	28	80%	29	83%
CASI SIEMPRE	0	0%	29	83%
SIEMPRE	6	17%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

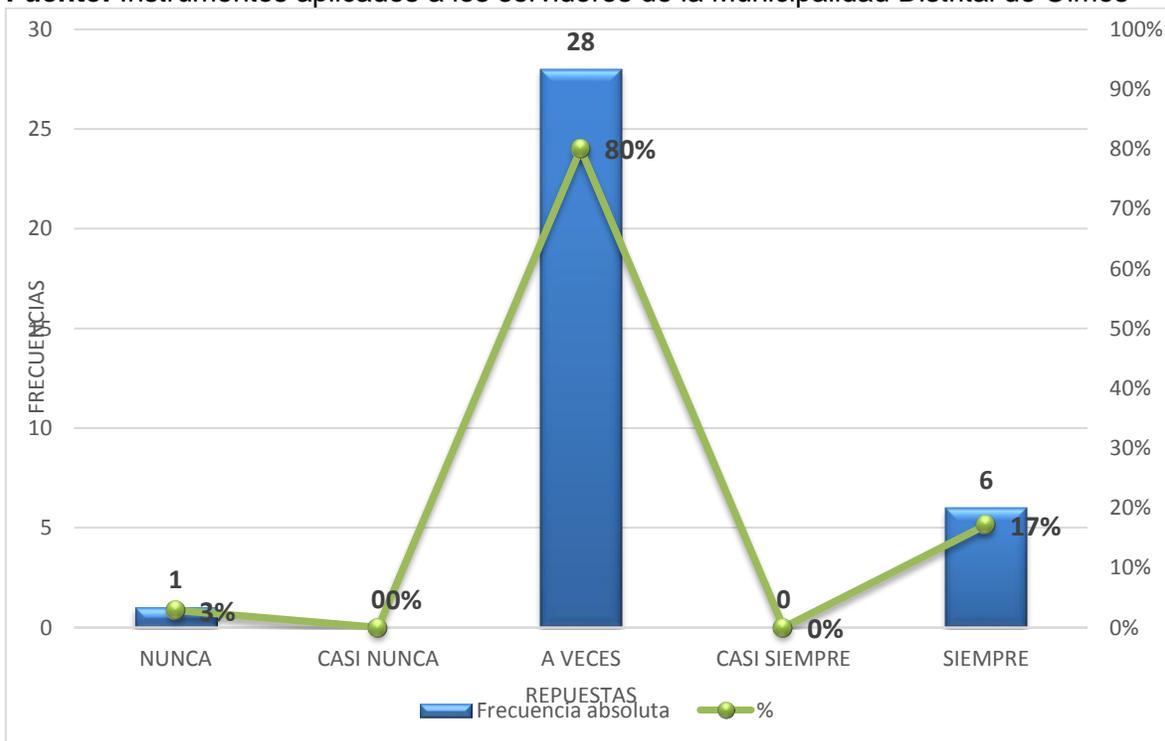


Figura 12: La entidad ha detallado con precisión los valores que inspiran el ejercicio de sus funciones

Fuente: Tabla 12

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta la entidad ha detallado con precisión los valores que inspiran el ejercicio de sus funciones, respondieron a veces con un 80% (28 servidores), siempre con un 17% (6 servidores) y nunca con un 3% (1 servidor).

Tabla 13

13. Es necesaria la sensibilización y divulgación de los valores institucionales

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	0	0%	0	0%
A VECES	29	83%	29	83%
CASI SIEMPRE	0	0%	29	83%
SIEMPRE	6	17%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

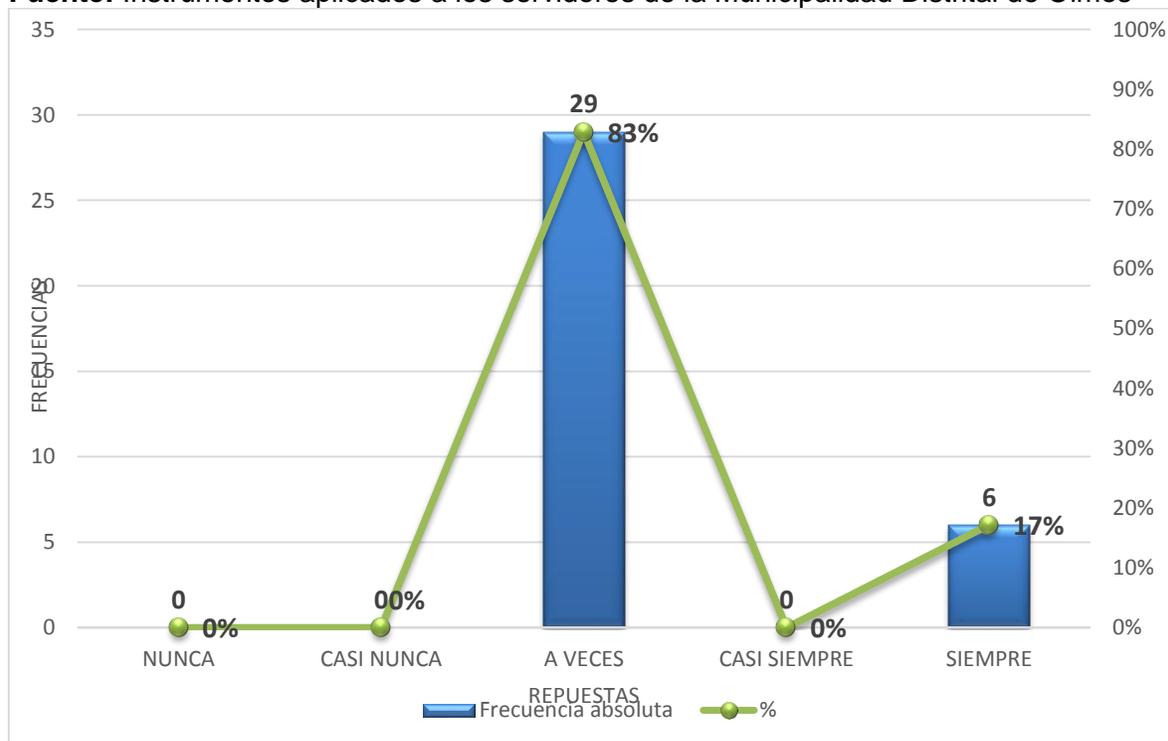


Figura 13: Es necesaria la sensibilización y divulgación de los valores institucionales

Fuente: Tabla 13

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta es necesaria la sensibilización y divulgación de los valores institucionales, respondieron a veces con un 83% (29 servidores), y siempre con un 17% (6 servidores).

Tabla 14

14. Se fomenta y mantiene la armonía entre el personal y los empleadores, a través del diálogo

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	0	0%	0	0%
A VECES	29	83%	29	83%
CASI SIEMPRE	0	0%	29	83%
SIEMPRE	6	17%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

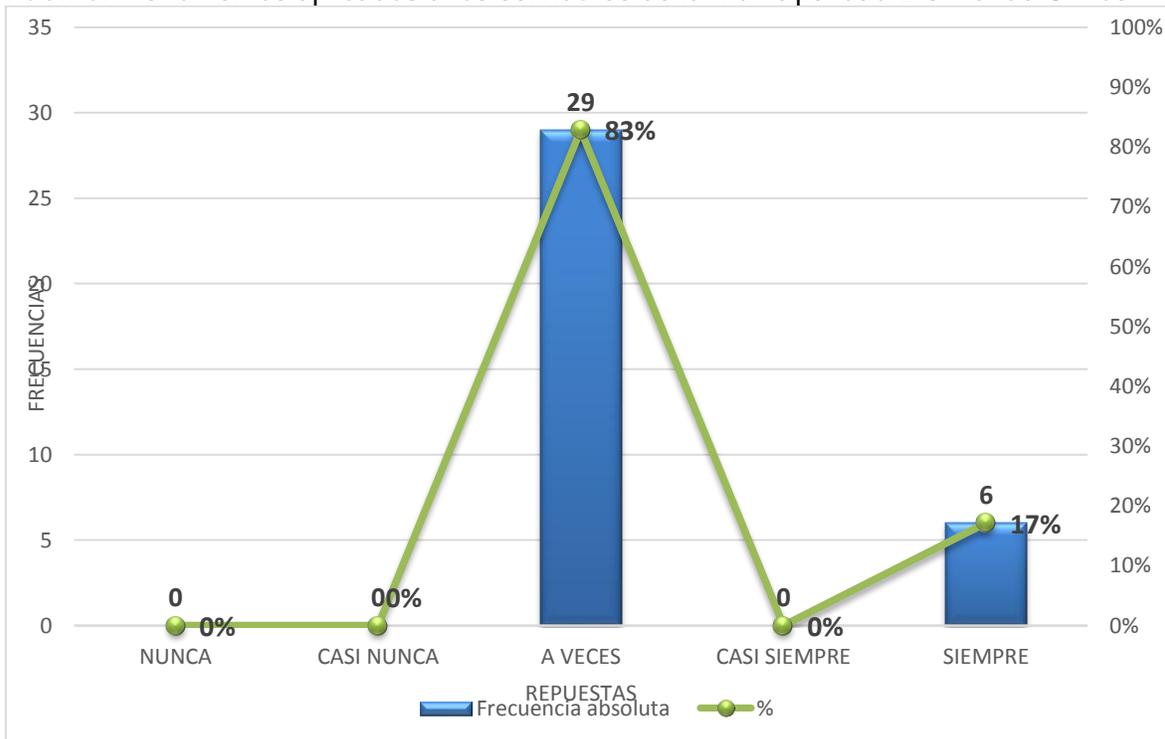


Figura 14: Se fomenta y mantiene la armonía entre el personal y los empleadores, a través del diálogo

Fuente: Tabla 14

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta se fomenta y mantiene la armonía entre el personal y los empleadores, a través del diálogo, respondieron a veces con un 83% (29 servidores), y siempre con un 17% (6 servidores).

Tabla 15

15. Se estimula permanentemente la correcta actuación desplegada de acuerdo a los lineamientos de política institucional

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	0	0%	0	0%
A VECES	29	83%	29	83%
CASI SIEMPRE	0	0%	29	83%
SIEMPRE	6	17%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

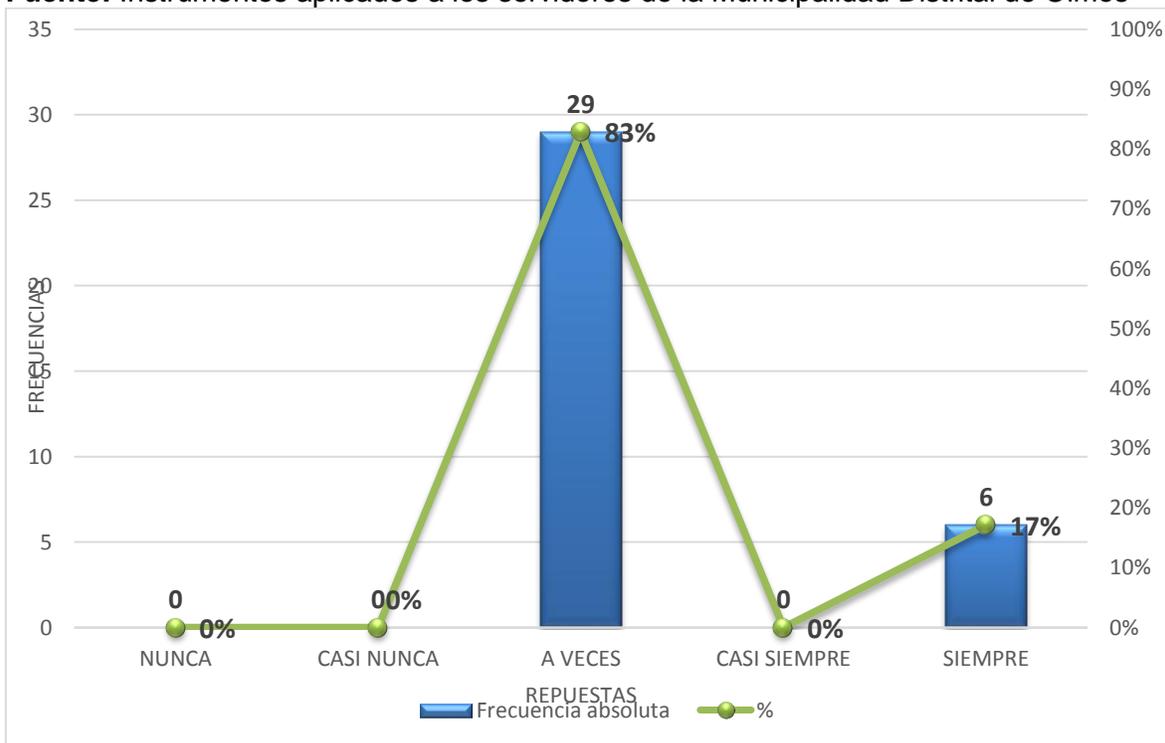


Figura 15: Se estimula permanentemente la correcta actuación desplegada de acuerdo a los lineamientos de política institucional

Fuente: Tabla 15

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta se estimula permanentemente la correcta actuación desplegada de acuerdo a los lineamientos de política institucional, respondieron a veces con un 83% (29 servidores), y siempre con un 17% (6 servidores).

Tabla 16

16. Se acatan las disposiciones legales aplicables a la entidad, para el desarrollo de sus actividades

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	6	17%	6	17%
CASI NUNCA	0	0%	6	17%
A VECES	23	66%	29	83%
CASI SIEMPRE	1	3%	30	86%
SIEMPRE	5	14%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

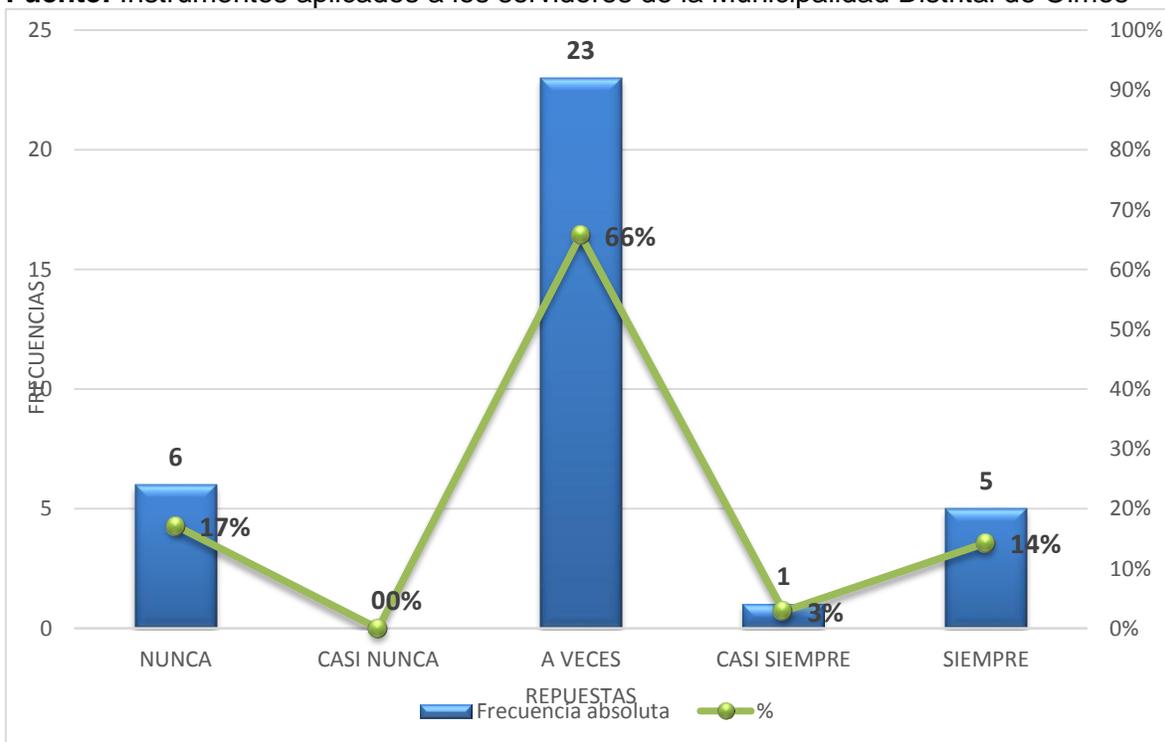


Figura 16: Se acatan las disposiciones legales aplicables a la entidad, para el desarrollo de sus actividades

Fuente: Tabla 16

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta se acatan las disposiciones legales aplicables a la entidad, para el desarrollo de sus actividades, respondieron a veces con un 66% (23 servidores), nunca con un 17% (6 servidores), siempre con un 14% (5 servidores), y casi siempre con un 3% (1 servidor).

Tabla 17

17. Se brinda atención rápida y de calidad a los usuarios del servicio

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	14	40%	14	40%
CASI NUNCA	1	3%	15	43%
A VECES	14	40%	29	83%
CASI SIEMPRE	2	6%	31	89%
SIEMPRE	4	11%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

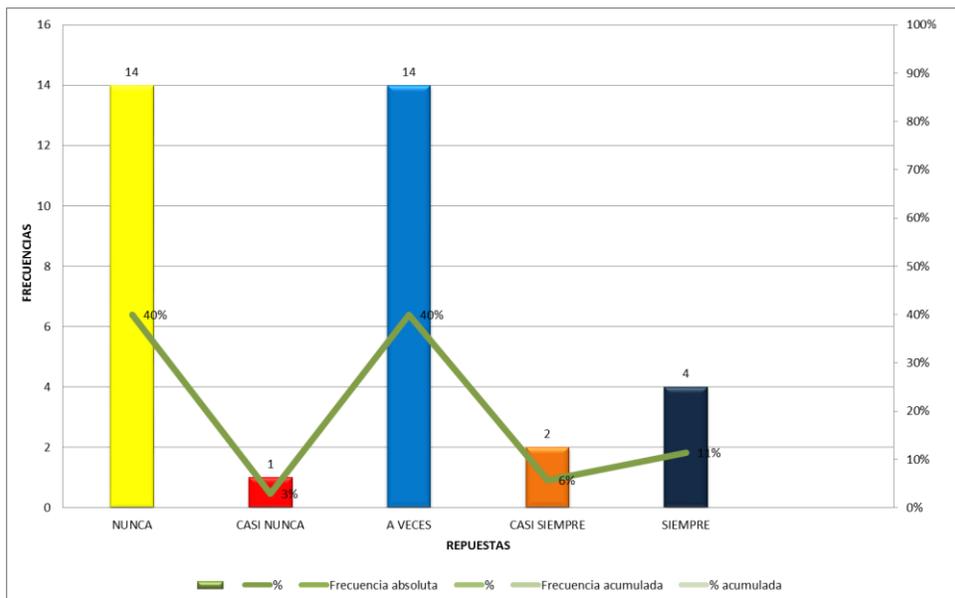


Figura 17: Se brinda atención rápida y de calidad a los usuarios del servicio

Fuente: Tabla 17

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta se brinda atención rápida y de calidad a los usuarios del servicio, respondieron a veces y nunca con un 40% (14 servidores)

respectivamente, siempre con un 11% (4 servidores), casi siempre con un 16% (2 servidores), y casi nunca con un 3% (1 servidor).

Tabla 18

18. Se evitan conflictos de intereses entre los fines institucionales con intereses personales o profesionales

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	6	17%	6	17%
CASI NUNCA	0	0%	6	17%
A VECES	23	66%	29	83%
CASI SIEMPRE	3	9%	32	91%
SIEMPRE	3	9%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

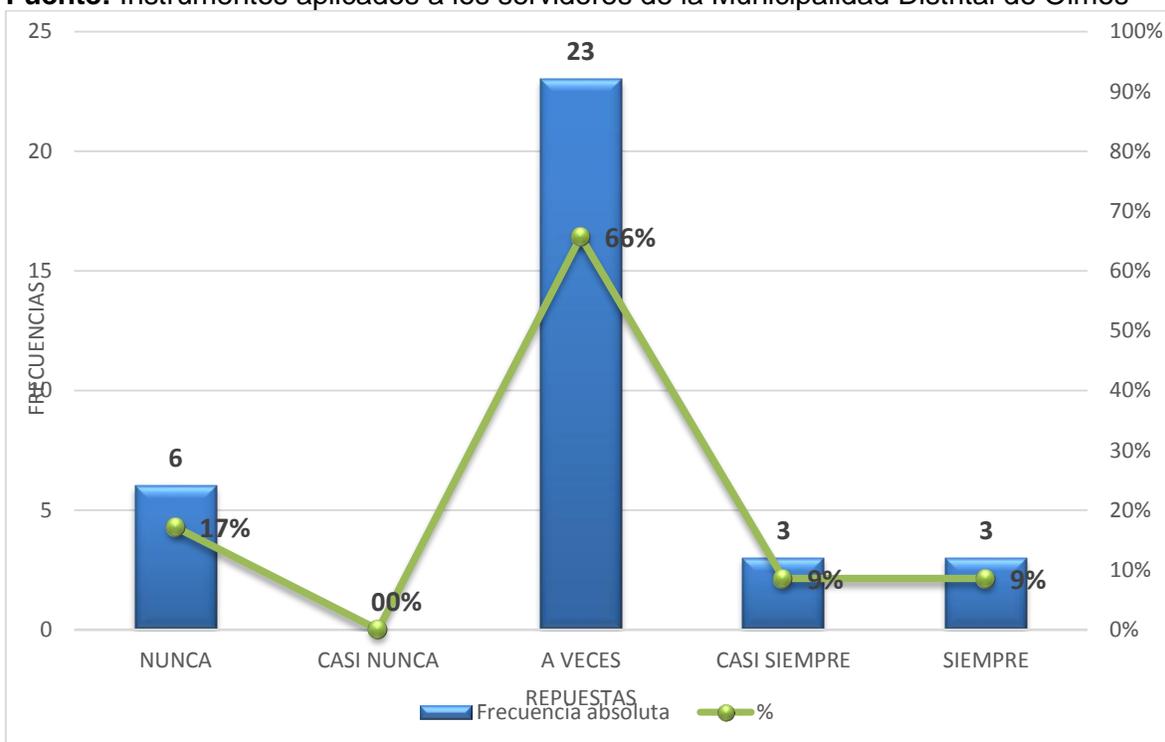


Figura 18: Se evitan conflictos de intereses entre los fines institucionales con intereses personales o profesionales

Fuente: Tabla 18

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta se evitan conflictos de intereses entre los fines institucionales con intereses personales o profesionales, respondieron a veces

con un 66% (23 servidores), nunca con un 17% (6 servidores), y casi siempre y siempre con un 9% (3 servidores) respectivamente.

Tabla 19

19. Se genera y transmite información útil, oportuna, pertinente, comprensible, fiable y verificable

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	0	0%	0	0%
A VECES	29	83%	29	83%
CASI SIEMPRE	3	9%	32	91%
SIEMPRE	3	9%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

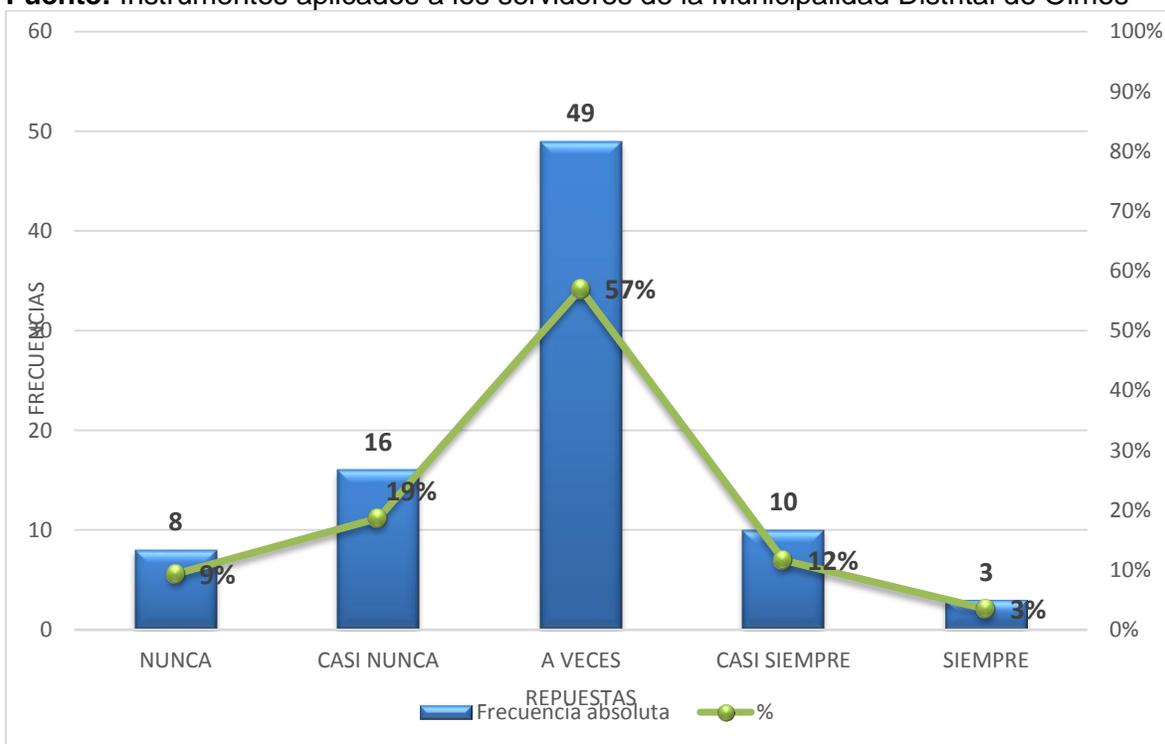


Figura 19: Se genera y transmite información útil, oportuna, pertinente, comprensible, fiable y verificable

Fuente: Tabla 19

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta se genera y transmite información útil, oportuna, pertinente, comprensible, fiable y verificable, respondieron a veces con

un 83% (29 servidores), y casi siempre y siempre con un 9% (3 servidores) respectivamente

Tabla 20

20. Se proponen innovaciones, estrategias o procedimientos técnicos de trabajo que contribuyen a mejorar las acciones administrativas

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	1	3%	1	3%
A VECES	28	80%	29	83%
CASI SIEMPRE	5	14%	34	97%
SIEMPRE	1	3%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

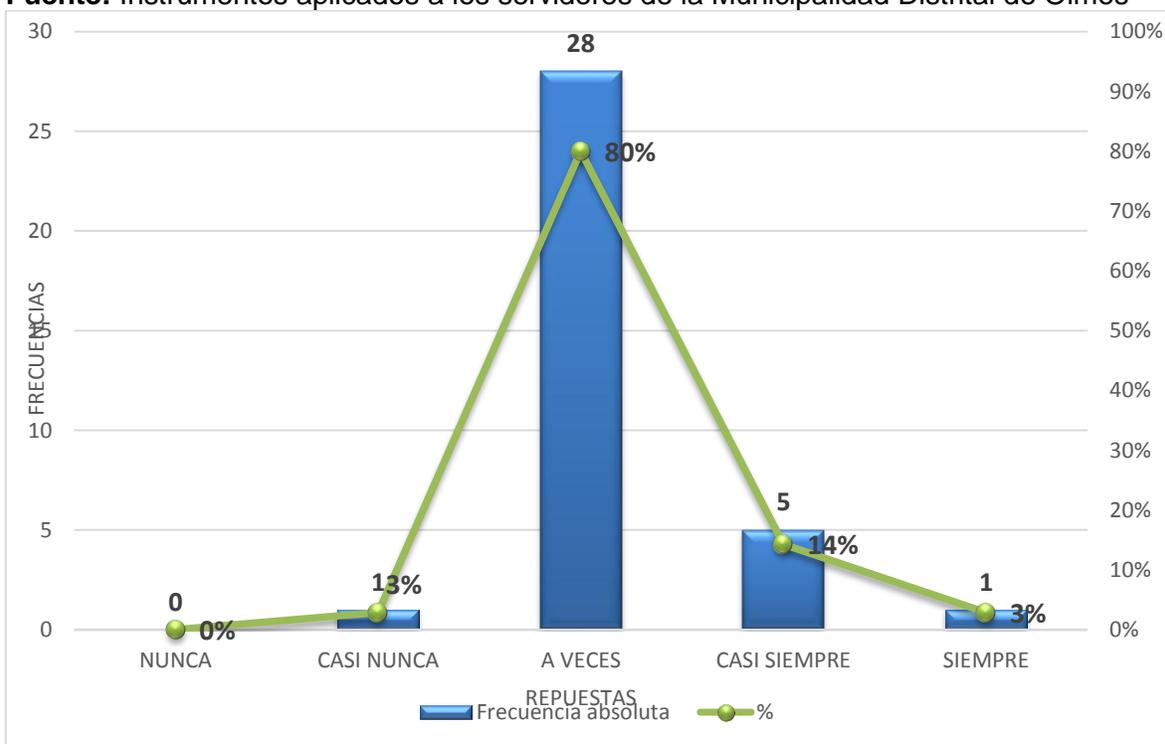


Figura 20: Se proponen innovaciones, estrategias o procedimientos técnicos de trabajo que contribuyen a mejorar las acciones administrativas

Fuente: Tabla 20

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta se proponen innovaciones, estrategias o procedimientos técnicos de trabajo que contribuyen a mejorar las acciones administrativas, respondieron a veces con un 80% (28 servidores), casi siempre con

un 14% (5 servidores), y casi nunca y siempre con un 3% (1 servidor) respectivamente.

DIMENSION RELACIONES LABORALES

Tabla 21

21. Se programan actividades de toda índole en beneficio de los servidores

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	0	0%	0	0%
A VECES	29	83%	29	83%
CASI SIEMPRE	2	6%	31	89%
SIEMPRE	4	11%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

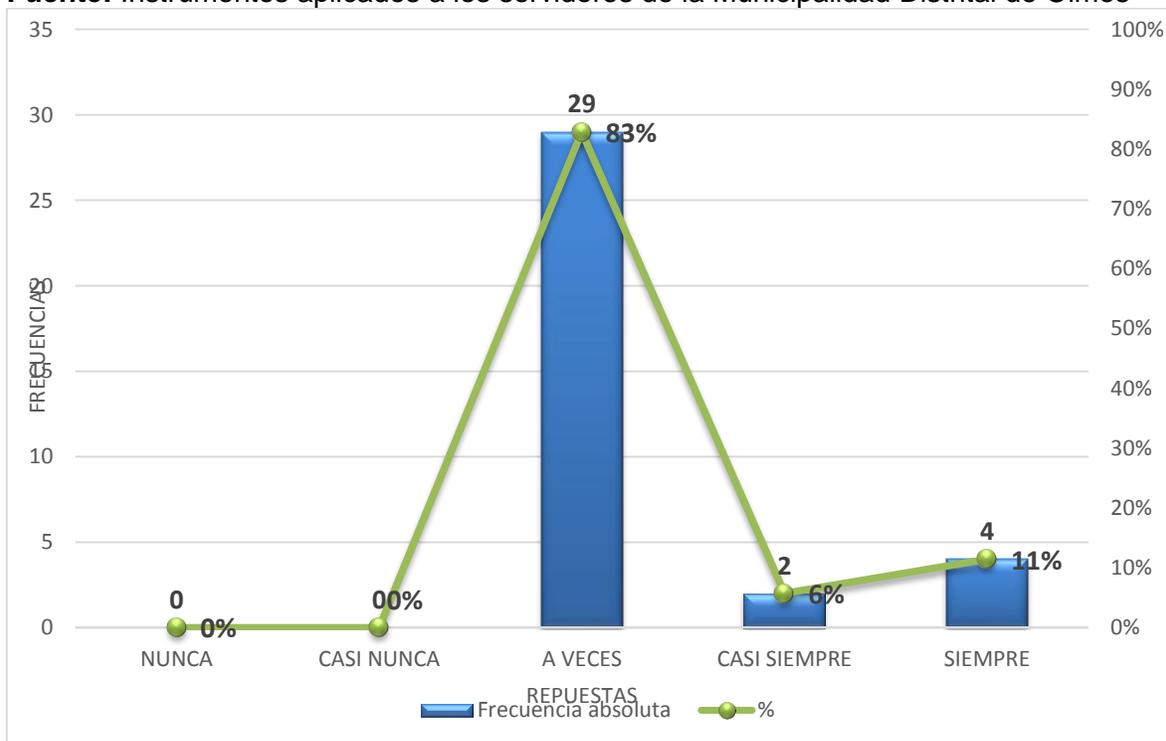


Figura 21: Se programan actividades de toda índole en beneficio de los servidores

Fuente: Tabla 21

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta se programan actividades de toda índole en beneficio de los servidores, respondieron a veces con un 83% (29 servidores), siempre con un 11% (4 servidores), y casi siempre con un 6% (2 servidores)

Tabla 22

22. Se escucha las opiniones del personal con respecto al ejercicio de las actividades administrativas

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	0	0%	0	0%
A VECES	29	83%	29	83%
CASI SIEMPRE	2	6%	31	89%
SIEMPRE	4	11%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

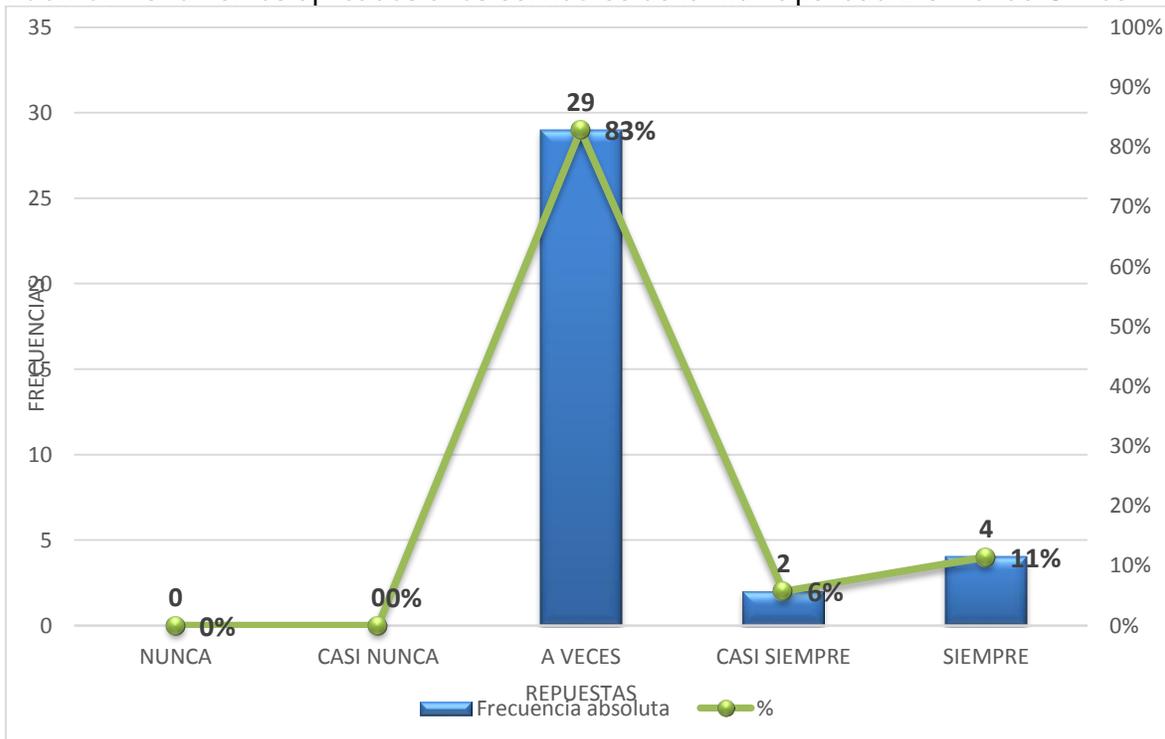


Figura 22: Se escucha las opiniones del personal con respecto al ejercicio de las actividades administrativas

Fuente: Tabla 22

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta se escucha las opiniones del personal con respecto al ejercicio de las actividades administrativas, respondieron a veces con un 83% (29 servidores), siempre con un 11% (4 servidores), y casi siempre con un 6% (2 servidores)

Tabla 23

23. Se reconoce el esfuerzo de los servidores que tienen una labor destacada

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	1	3%	1	3%
A VECES	28	80%	29	83%
CASI SIEMPRE	4	11%	33	94%
SIEMPRE	2	6%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

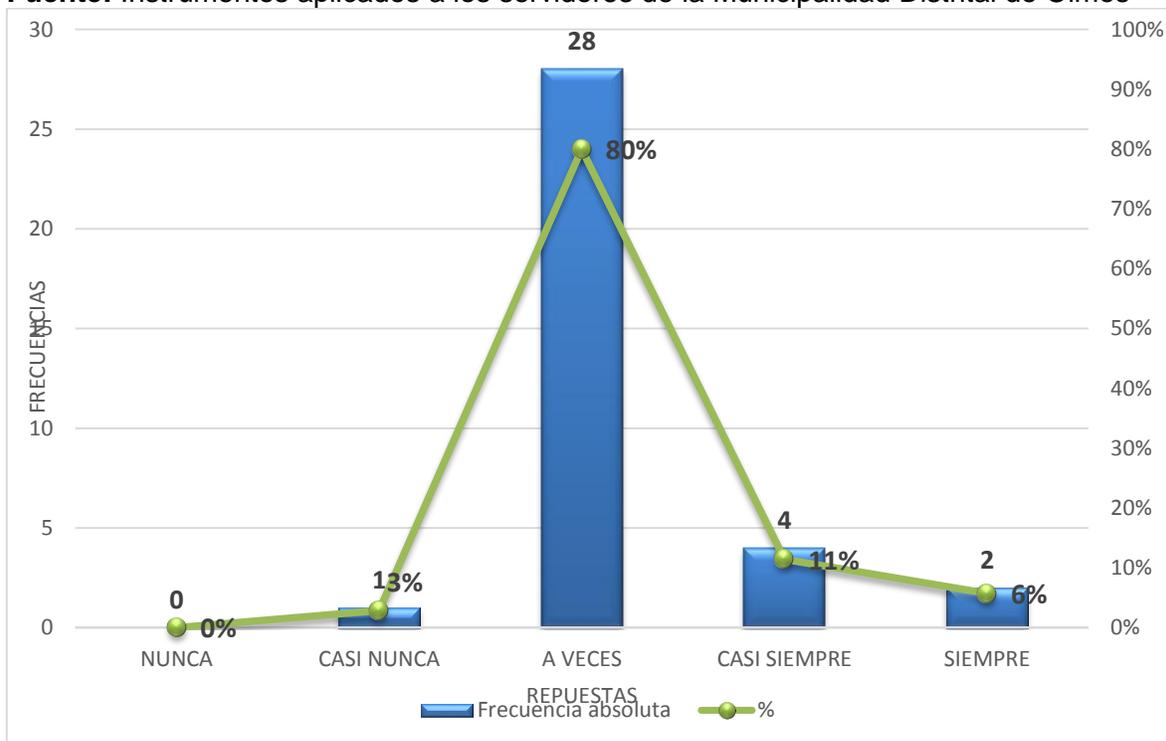


Figura 23: Se reconoce el esfuerzo de los servidores que tienen una labor destacada

Fuente: Tabla 23

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta se reconoce el esfuerzo de los servidores que tienen una labor destacada, respondieron a veces con un 80% (28 servidores),

casi siempre con un 11% (4 servidores), siempre con un 6% (2 servidores) y casi nunca con un 3% (1 servidor).

Tabla 24

24. El Reglamento Interno de Trabajo se actualiza constantemente conforme a la vigencia de la normatividad laboral

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	1	3%	1	3%
A VECES	28	80%	29	83%
CASI SIEMPRE	1	3%	30	86%
SIEMPRE	5	14%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

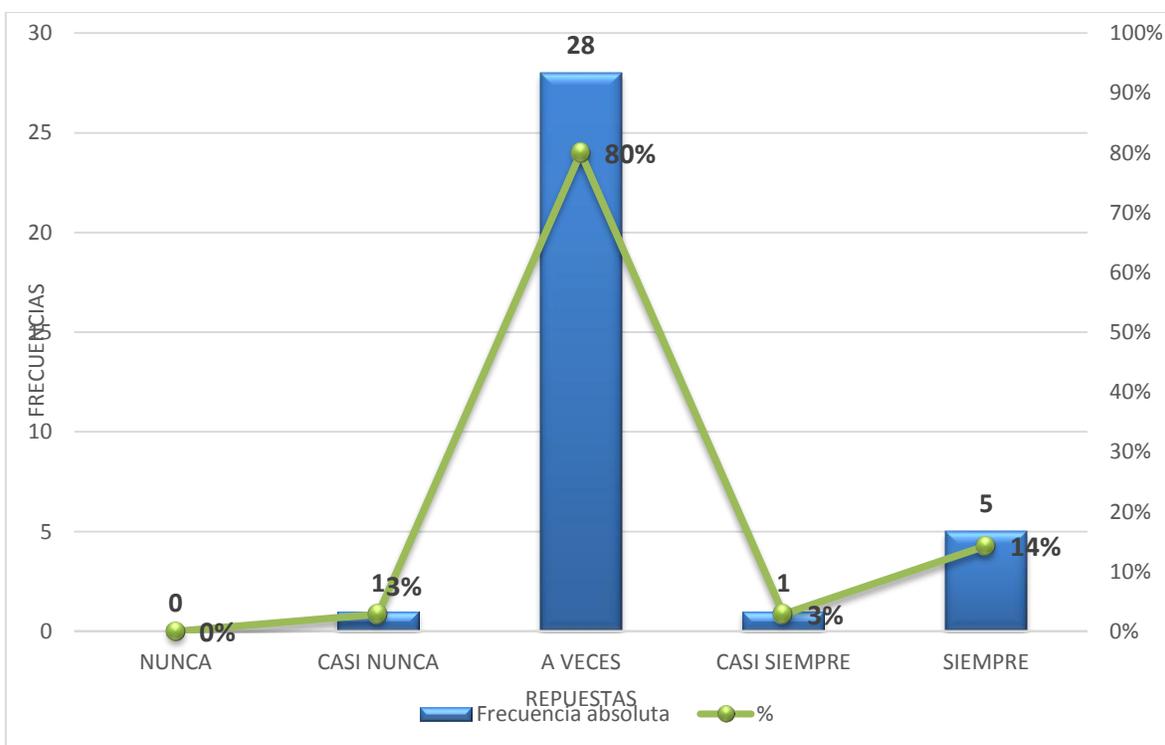


Figura 24: El Reglamento Interno de Trabajo se actualiza constantemente conforme a la vigencia de la normatividad laboral

Fuente: Tabla 24

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta el Reglamento Interno de Trabajo se actualiza constantemente conforme a la vigencia de la normatividad laboral,

respondieron a veces con un 80% (28 servidores), siempre con un 14% (5 servidores), y casi nunca y casi siempre con un 3% (1 servidor) respectivamente.

Tabla 25

25. Se efectúa la evaluación del rendimiento de manera integral y objetiva

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	0	0%	0	0%
A VECES	29	83%	29	83%
CASI SIEMPRE	3	9%	32	91%
SIEMPRE	3	9%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

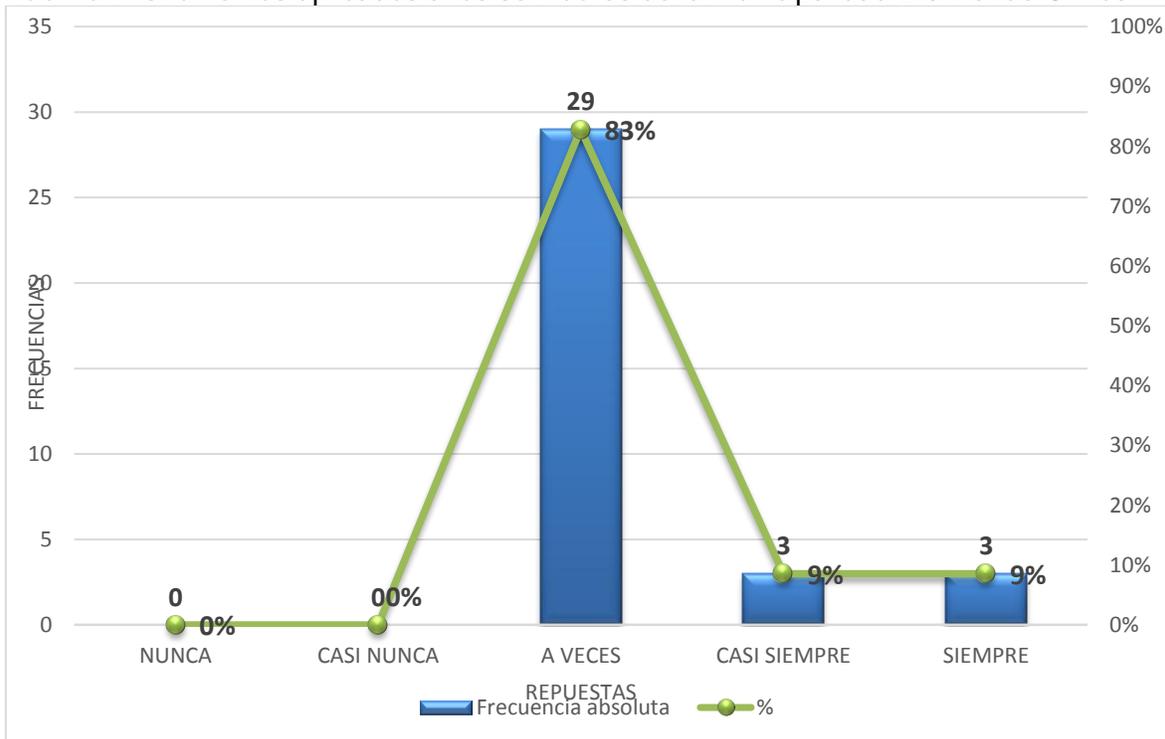


Figura 25: Se efectúa la evaluación del rendimiento de manera integral y objetiva

Fuente: Tabla 25

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta se efectúa la evaluación del rendimiento de manera integral y objetiva, respondieron a veces con un 83% (29 servidores), siempre con un 14% (5 servidores), y casi siempre y siempre con un 9% (3 servidores) respectivamente.

Tabla 26

26. Se realiza una prestación efectiva del servicio público conforme a las expectativas y necesidades de la población

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	10	29%	10	29%
CASI NUNCA	0	0%	10	29%
A VECES	19	54%	29	83%
CASI SIEMPRE	5	14%	34	97%
SIEMPRE	1	3%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

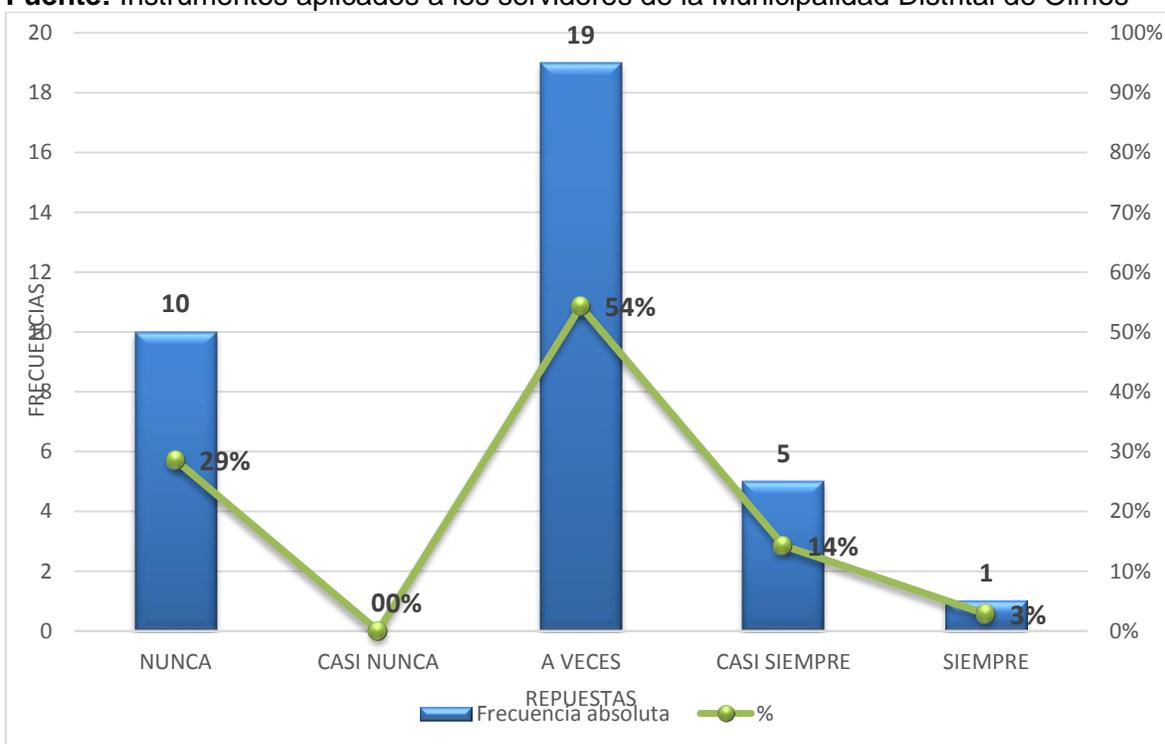


Figura 26: Se realiza una prestación efectiva del servicio público conforme a las expectativas y necesidades de la población

Fuente: Tabla 26

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta se realiza una prestación efectiva del servicio público conforme a las expectativas y necesidades de la población, respondieron a veces con un 54% (19 servidores), nunca con un 29% (10

servidores), casi siempre con un 14% (5 servidores) y siempre con un 3% (1 servidor).

Tabla 27

27. Se utilizan convenientemente los recursos que provee la entidad

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	3%	1	3%
CASI NUNCA	0	0%	1	3%
A VECES	28	80%	29	83%
CASI SIEMPRE	2	6%	31	89%
SIEMPRE	4	11%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

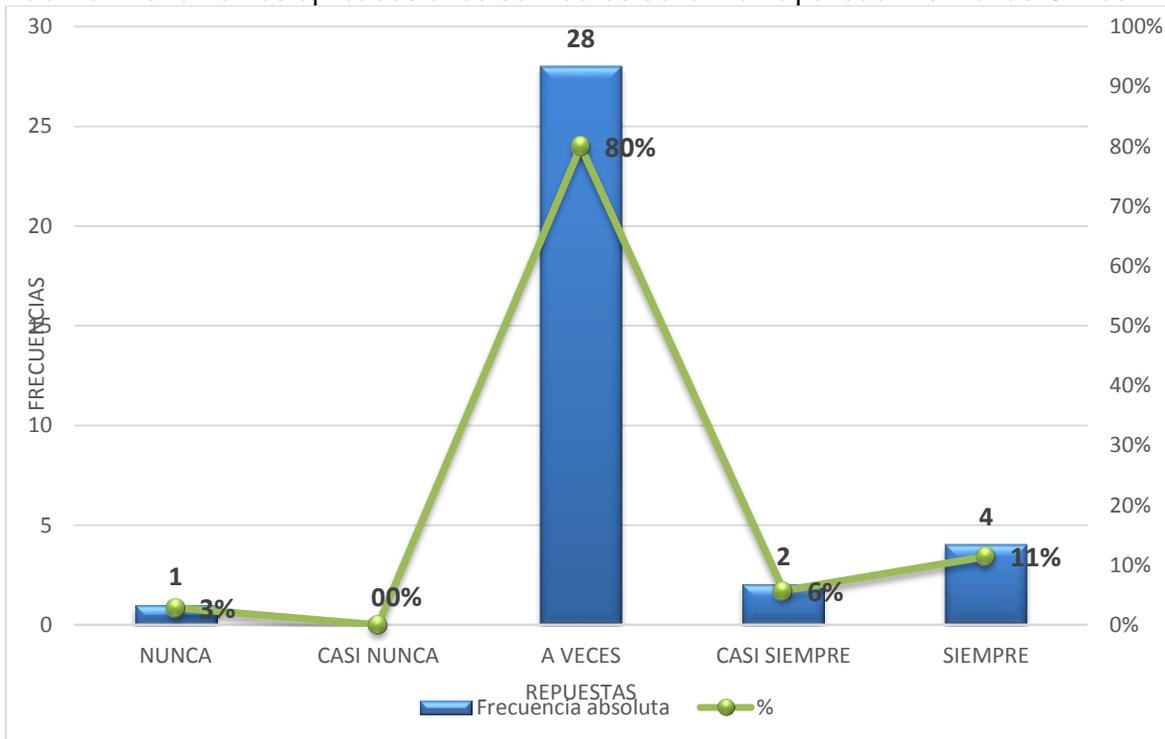


Figura 27: Se utilizan convenientemente los recursos que provee la entidad

Fuente: Tabla 27

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta se utilizan convenientemente los recursos que provee la entidad, respondieron a veces con un 80% (28 servidores), siempre con un 11% (4 servidores), casi siempre con un 6% (2 servidores) y nunca con un 3% (1 servidor).

Tabla 28

28. Los servidores se preocupan por mantener elevada su capacidad e idoneidad para el ejercicio de la función pública

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	7	20%	7	20%
CASI NUNCA	0	0%	7	20%
A VECES	22	63%	29	83%
CASI SIEMPRE	3	9%	32	91%
SIEMPRE	3	9%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

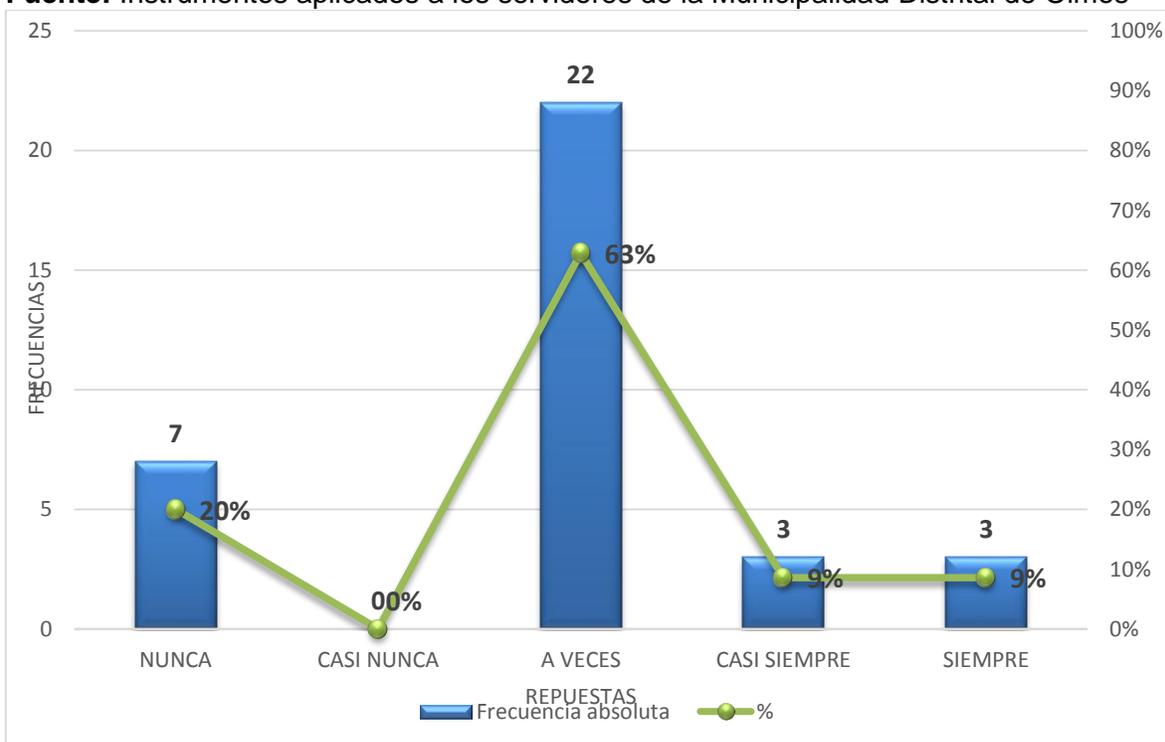


Figura 28: Los servidores se preocupan por mantener elevada su capacidad e idoneidad para el ejercicio de la función pública

Fuente: Tabla 28

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta los servidores se preocupan por mantener elevada su capacidad e idoneidad para el ejercicio de la función pública, respondieron a veces con un 63% (22 servidores), nunca con un 20% (7 servidores), y casi siempre y siempre con un 9% (3 servidores) respectivamente

Tabla 29

29. La entidad desarrolla actividades continuas para la mejora de la calidad de los servicios brindados por las personas al servicio de la Municipalidad Distrital de Olmos

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	8	23%	8	23%
CASI NUNCA	1	3%	9	26%
A VECES	21	60%	30	86%
CASI SIEMPRE	5	14%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

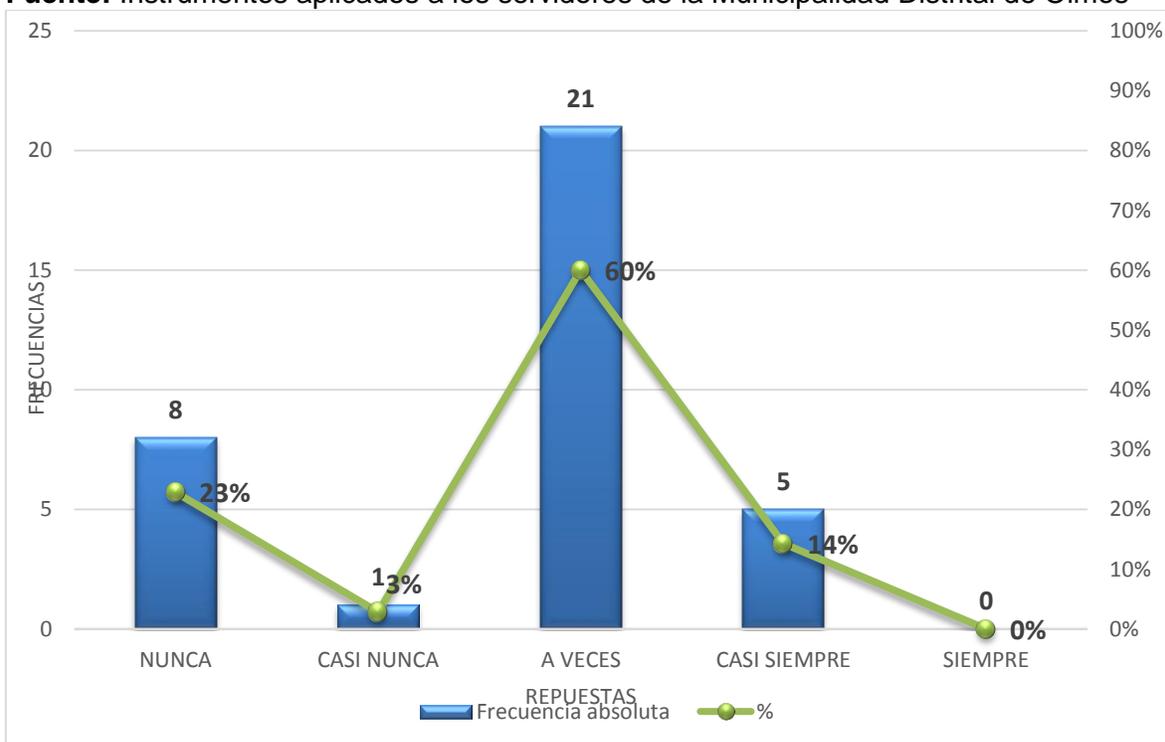


Figura 29: La entidad desarrolla actividades continuas para la mejora de la calidad de los servicios brindados por las personas al servicio de la Municipalidad Distrital de Olmos

Fuente: Tabla 29

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta la entidad desarrolla actividades continuas para la mejora de la calidad de los servicios brindados por las personas al servicio de la Municipalidad Distrital de Olmos, respondieron a veces con un 60% (21 servidores), nunca con un 23% (8 servidores), casi siempre con un 14% (5 servidores) y casi nunca con un 3% (1 servidor).

Tabla 30

30. Se identifican las necesidades de capacitación así como la verificación y calificación de los logros de modo individual y, cuando corresponda, grupal.

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	3%	1	3%
CASI NUNCA	2	6%	3	9%
A VECES	27	77%	30	86%
CASI SIEMPRE	3	9%	33	94%
SIEMPRE	2	6%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

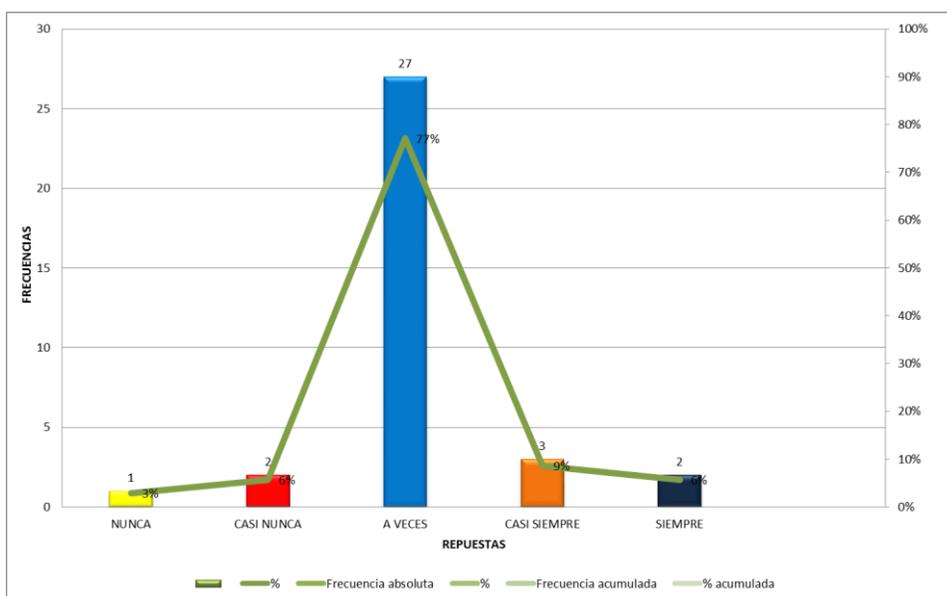


Figura 30: Se identifican las necesidades de capacitación así como la verificación y calificación de los logros de modo individual y, cuando corresponda, grupal.

Fuente: Tabla 30

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta se identifican las necesidades de capacitación así como la verificación y calificación de los logros de modo individual y, cuando corresponda, grupal., respondieron a veces con un 77% (27 servidores), casi siempre con un 9% (3 servidores), casi nunca y siempre con un 6% (2 servidores) respectivamente; y nunca con un 3% (1 servidor).

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
DIMENSION HABILIDADES/COMPETENCIA

Tabla 31

31. En la entidad las funciones y obligaciones están claramente definidas

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	26	74%	26	74%
A VECES	0	0%	26	74%
CASI SIEMPRE	9	26%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

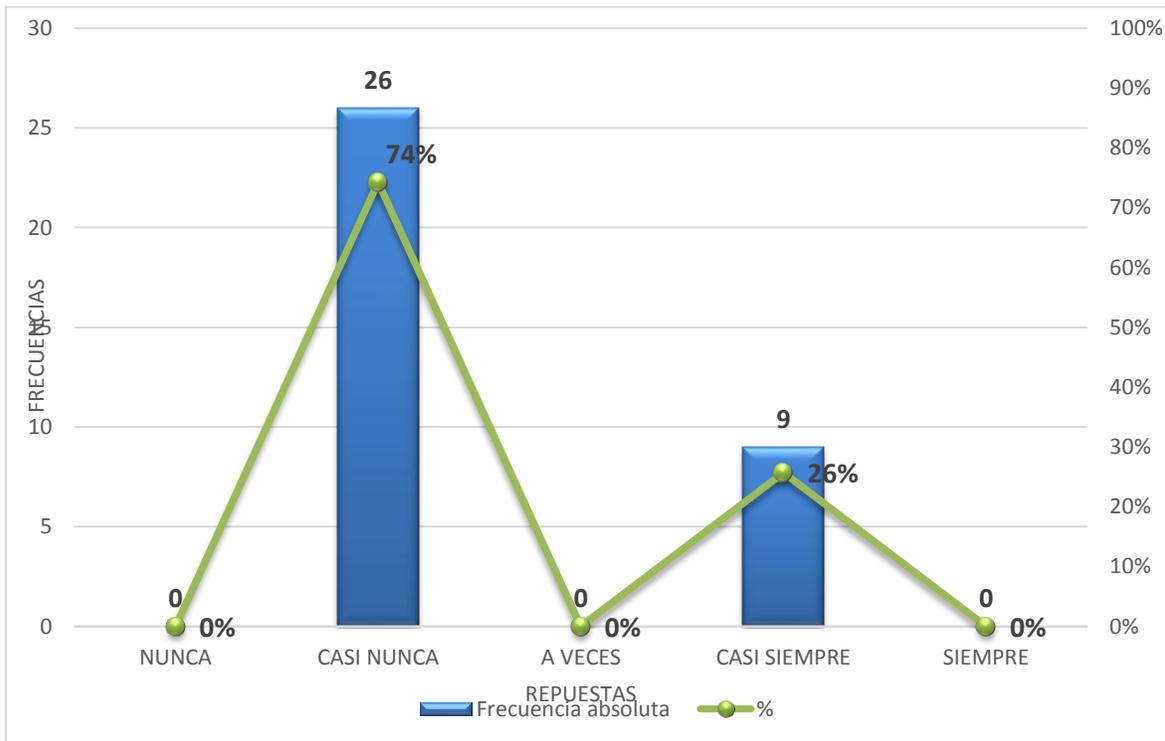


Figura 31: En la entidad las funciones y obligaciones están claramente definidas

Fuente: Tabla 31

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta en la entidad las funciones y obligaciones están claramente definidas, respondieron casi nunca con un 74% (26 servidores), y casi siempre con un 26% (9 servidores).

Tabla 32

32. Entiendo fácilmente las funciones que se me han asignado

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	15	43%	15	43%
A VECES	0	0%	15	43%
CASI SIEMPRE	20	57%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

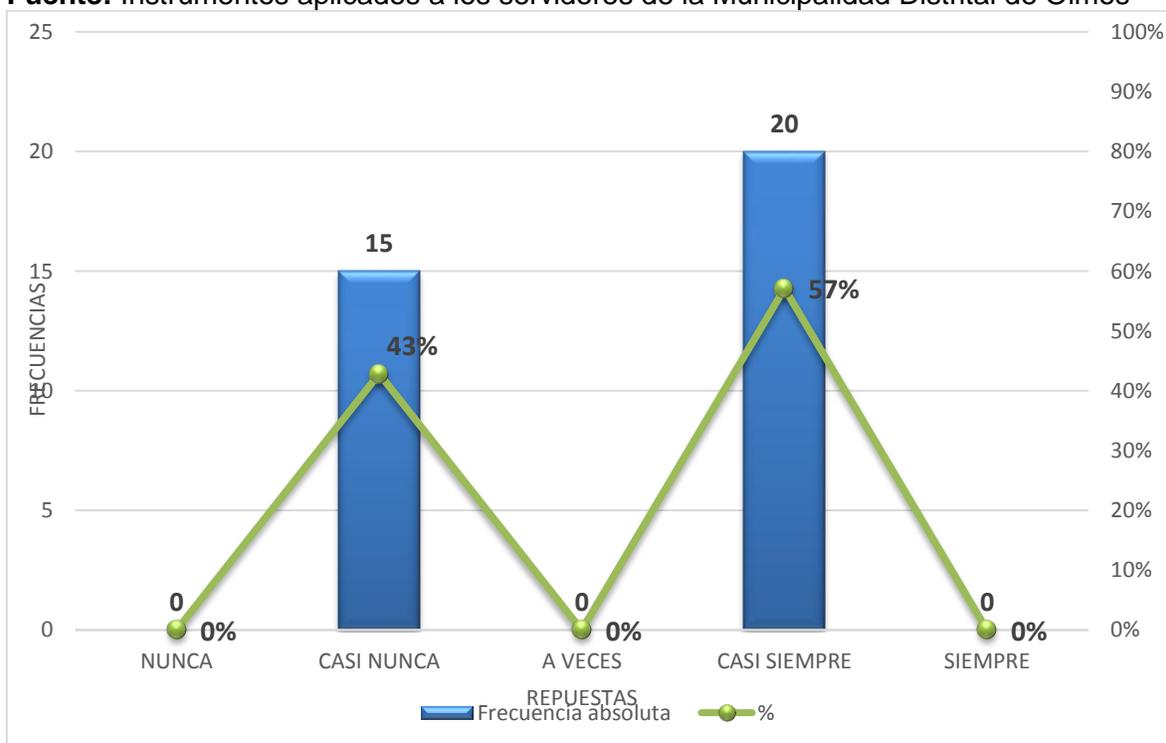


Figura 32: Entiendo fácilmente las funciones que se me han asignado

Fuente: Tabla 32

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta entiendo fácilmente las funciones que se me han asignado, respondieron casi siempre con un 57% (20 servidores), y casi nunca con un 43% (15 servidores).

Tabla 33

33. La Municipalidad atiende el continuo adiestramiento del personal, de manera que puedan desempeñar mejor las funciones que despliegan

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	11	31%	11	31%
A VECES	1	3%	12	34%
CASI SIEMPRE	23	66%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

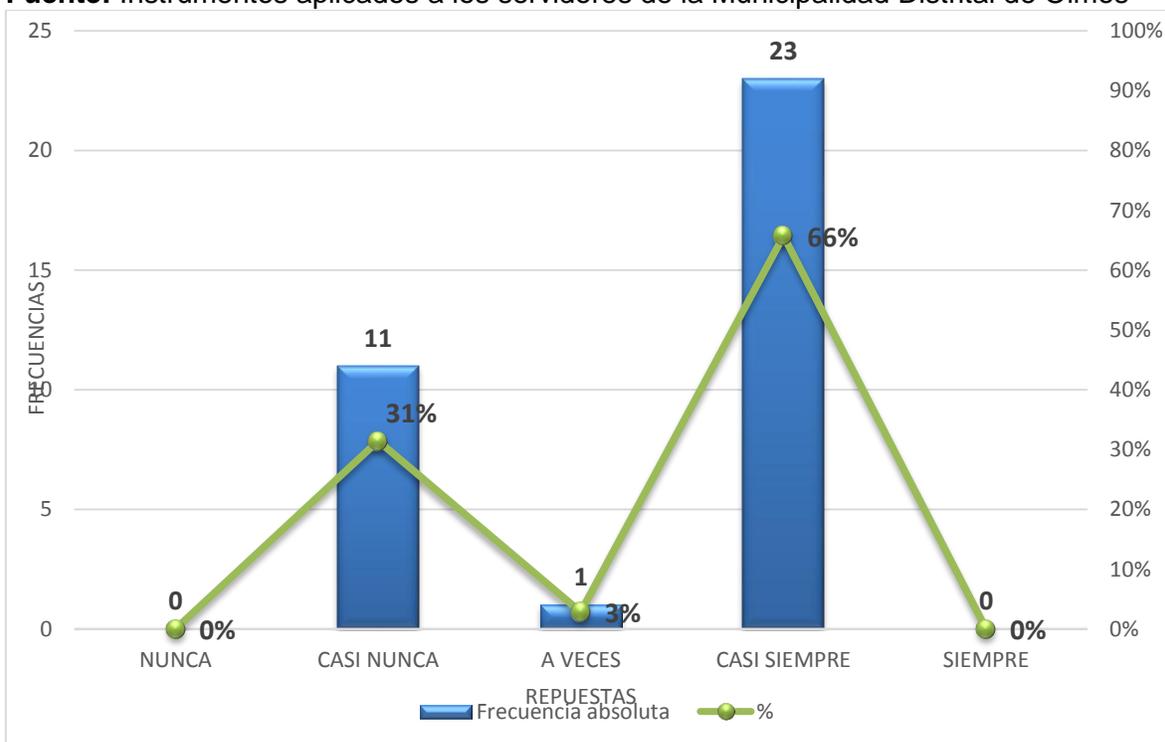


Figura 33: La Municipalidad atiende el continuo adiestramiento del personal, de manera que puedan desempeñar mejor las funciones que despliegan

Fuente: Tabla 33

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta la Municipalidad atiende el continuo adiestramiento del personal, de manera que puedan desempeñar mejor las funciones que despliegan, respondieron casi siempre con un 66% (23 servidores), casi nunca con un 31% (11 servidores) y a veces con un 3% (1 servidor).

Tabla 34

34. ¿Cree usted que las habilidades y destrezas que le ha brindado la Municipalidad le permiten atender satisfactoriamente las exigencias que demanda su cargo?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	3	9%	3	9%
A VECES	0	0%	3	9%
CASI SIEMPRE	32	91%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

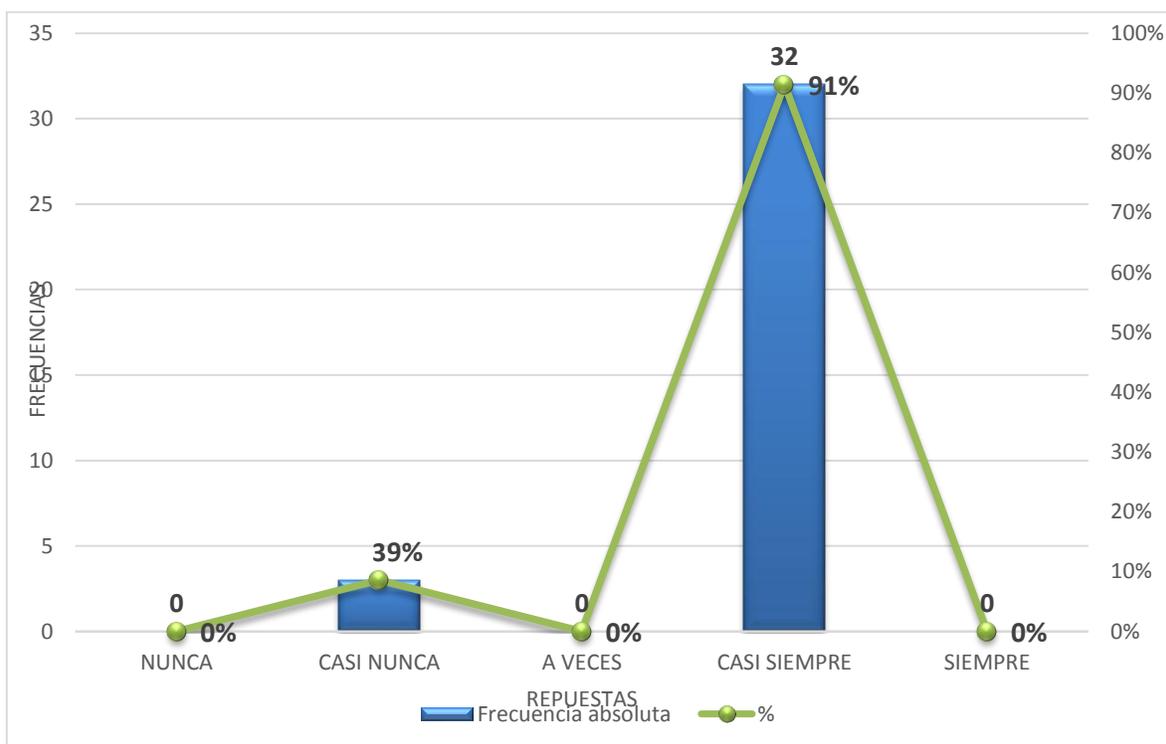


Figura 34: ¿Cree usted que las habilidades y destrezas que le ha brindado la Municipalidad le permiten atender satisfactoriamente las exigencias que demanda su cargo?

Fuente: Tabla 34

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta cree usted que las habilidades y destrezas que le ha brindado la Municipalidad le permiten atender satisfactoriamente las exigencias que demanda su cargo, respondieron casi siempre con un 91% (32 servidores), y casi nunca con un 9% (3 servidores).

Tabla 35

35. La carencia de conocimiento sobre las funciones de los servidores y directivos ha producido desavenencias con otros órganos de la Municipalidad

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	21	60%	21	60%
A VECES	0	0%	21	60%
CASI SIEMPRE	14	40%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

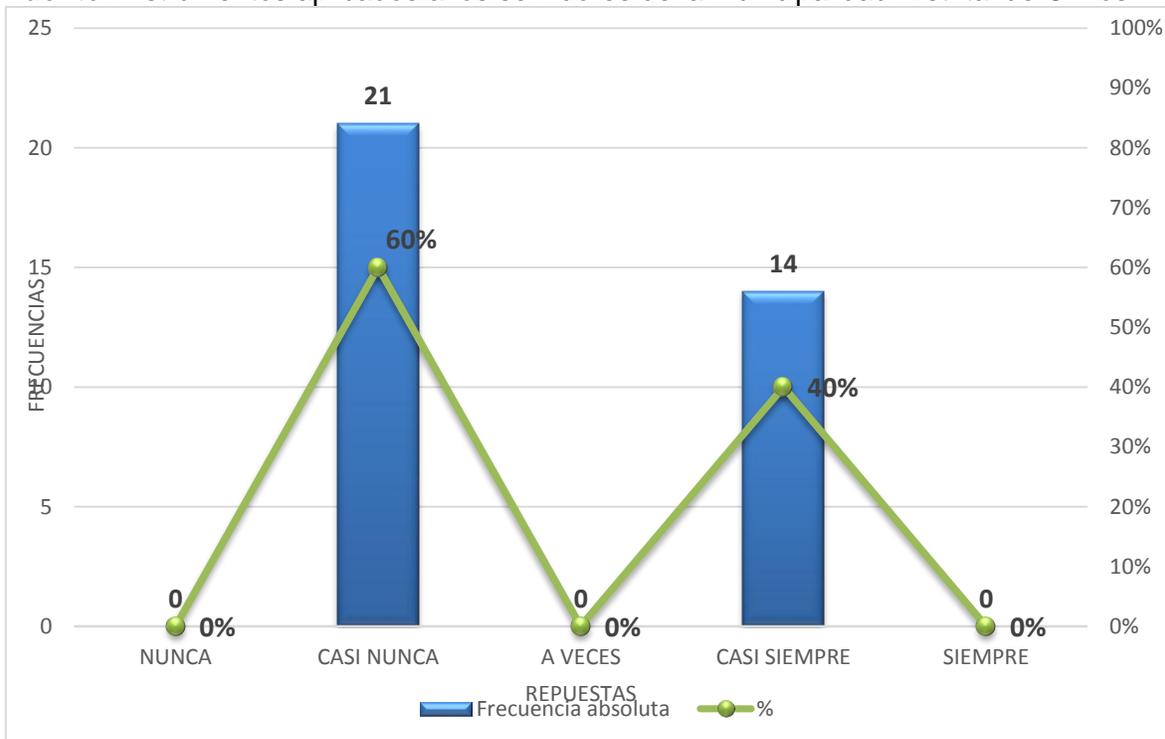


Figura 35: La carencia de conocimiento sobre las funciones de los servidores y directivos ha producido desavenencias con otros órganos de la Municipalidad

Fuente: Tabla 35

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta la carencia de conocimiento sobre las funciones de los servidores y directivos ha producido desavenencias con otros órganos de la Municipalidad, respondieron casi nunca con un 60% (21 servidores), y casi siempre con un 40% (14 servidores).

Tabla 36

36. Las tareas que efectúo son aquellas consignadas en el MOF para mi cargo

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	12	34%	12	34%
A VECES	5	14%	17	49%
CASI SIEMPRE	18	51%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

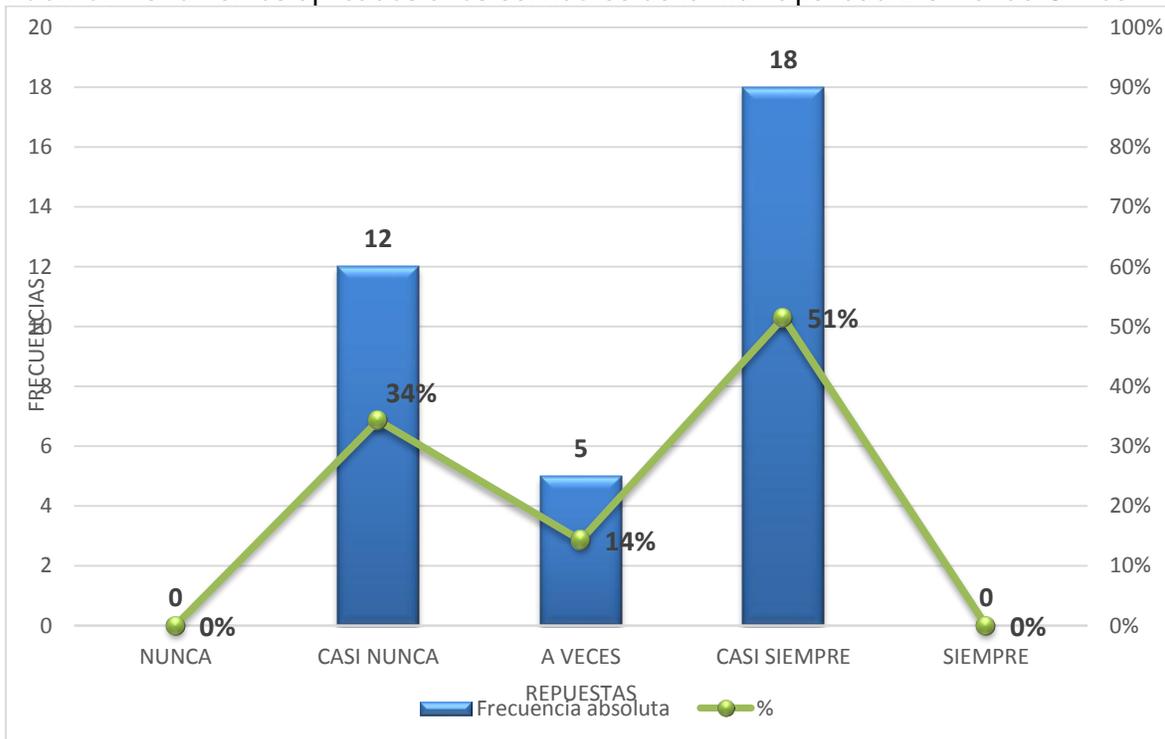


Figura 36: Las tareas que efectúo son aquellas consignadas en el MOF para mi cargo

Fuente: Tabla 36

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta las tareas que efectúo son aquellas consignadas en el MOF para mi cargo, respondieron casi siempre con un 51% (18 servidores), casi nunca con un 34% (12 servidores), y a veces con un 14% (5 servidores).

Tabla 37

37. Soy consciente de las eficacias e inconsistencias que demuestro en el desempeño de mis labores

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	3%	1	3%
CASI NUNCA	16	46%	17	49%
A VECES	2	6%	19	54%
CASI SIEMPRE	15	43%	34	97%
SIEMPRE	1	3%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

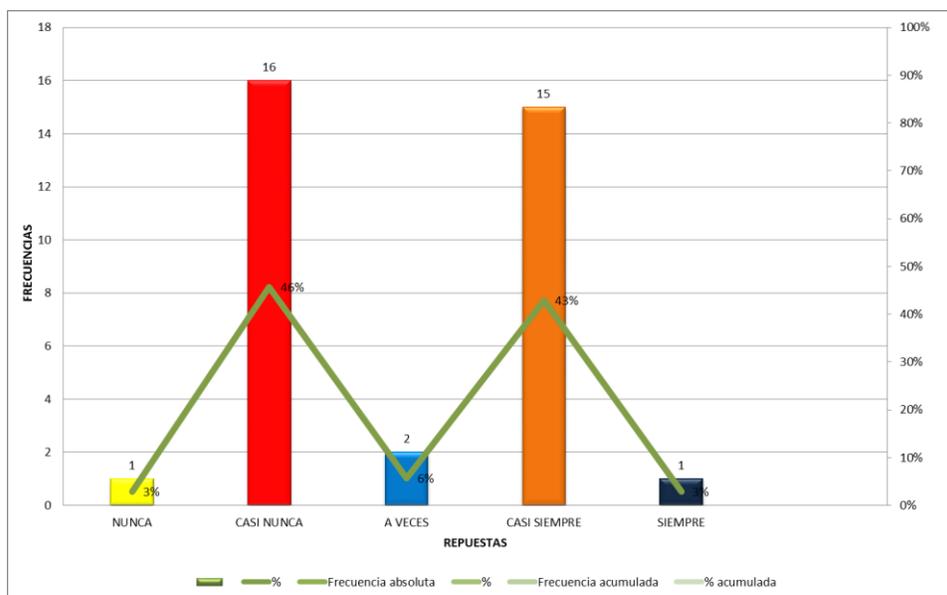


Figura 37: Soy consciente de las eficacias e inconsistencias que demuestro en el desempeño de mis labores

Fuente: Tabla 37

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta soy consciente de las eficacias e inconsistencias que demuestro en el desempeño de mis labores, respondieron casi nunca con un 46% (16 servidores), casi siempre con un 43% (15 servidores), a veces con un 6% (2 servidores); y nunca y siempre con un 3% (1 servidor) respectivamente.

Tabla 38

38. Me controlo yo mismo, sin que sea necesaria la intervención de los funcionarios de la Municipalidad

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	3	9%	3	9%
A VECES	6	17%	9	26%
CASI SIEMPRE	26	74%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

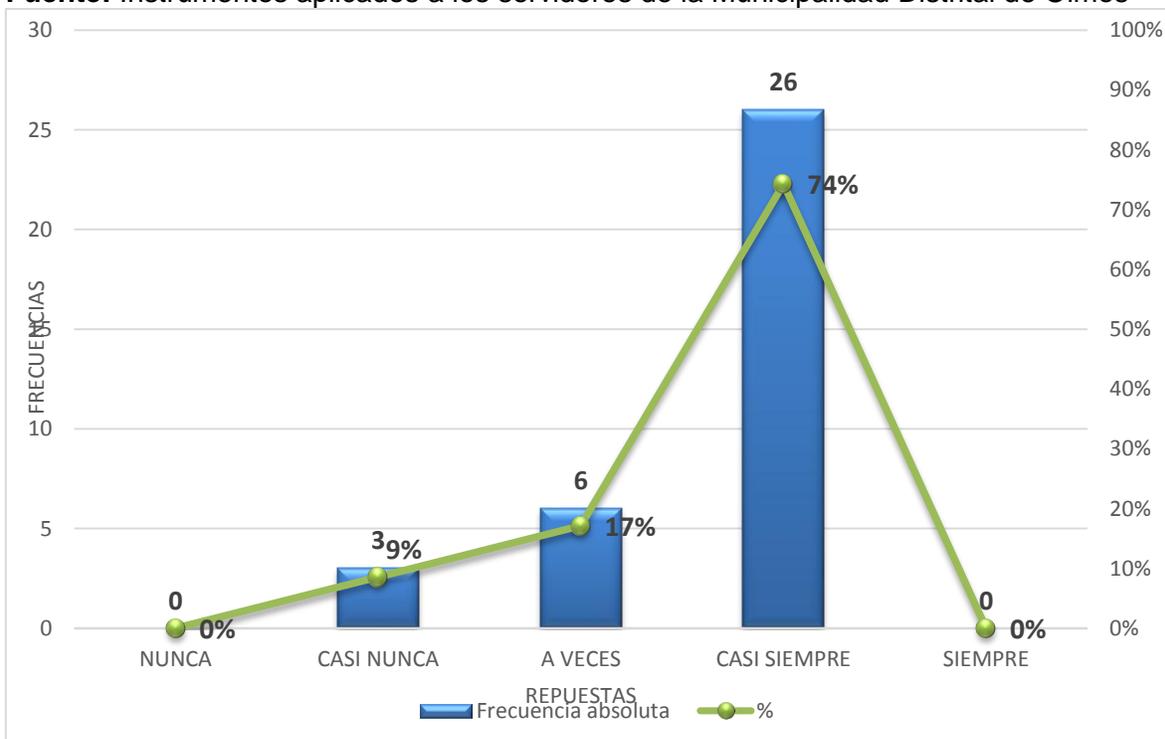


Figura 38: Me controlo yo mismo, sin que sea necesaria la intervención de los funcionarios de la Municipalidad

Fuente: Tabla 38

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta me controlo yo mismo, sin que sea necesaria la intervención de los funcionarios de la Municipalidad, respondieron casi siempre con un 74% (26 servidores), a veces con un 17% (6 servidores); y casi nunca con un 9% (3 servidores).

Tabla 39

39. ¿Considera usted que sus condiciones físicas son las apropiadas para realizar los esfuerzos que requieren las actividades que desarrolla?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	2	6%	2	6%
CASI NUNCA	28	80%	30	86%
A VECES	1	3%	31	89%
CASI SIEMPRE	1	3%	32	91%
SIEMPRE	3	9%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

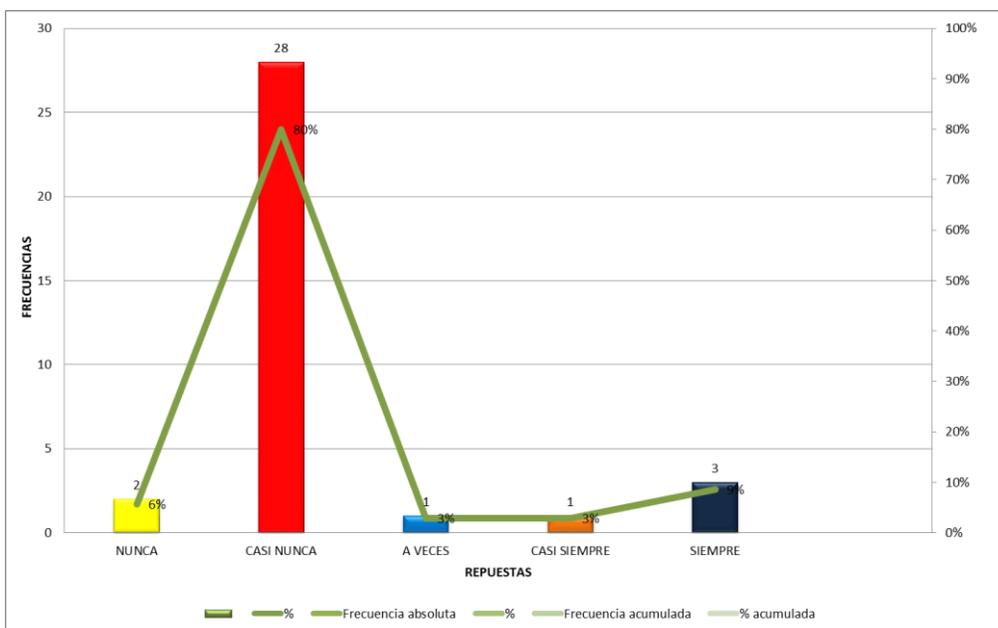


Figura 39: ¿Considera usted que sus condiciones físicas son las apropiadas para realizar los esfuerzos que requieren las actividades que desarrolla?

Fuente: Tabla 39

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta considera usted que sus condiciones físicas son las apropiadas para realizar los esfuerzos que requieren las actividades que desarrolla, respondieron casi nunca con un 80% (28 servidores), siempre con un 9% (3 servidores), nunca con un 6% (2 servidores); y a veces y casi siempre con un 3% (1 servidor) respectivamente.

Tabla 40

40. Para el trabajo diario, ¿contribuye a una mejor presentación individual y colectiva que la institución otorgue uniformes a todo el personal?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	9%	3	9%
CASI NUNCA	26	74%	29	83%
A VECES	0	0%	29	83%
CASI SIEMPRE	4	11%	33	94%
SIEMPRE	2	6%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

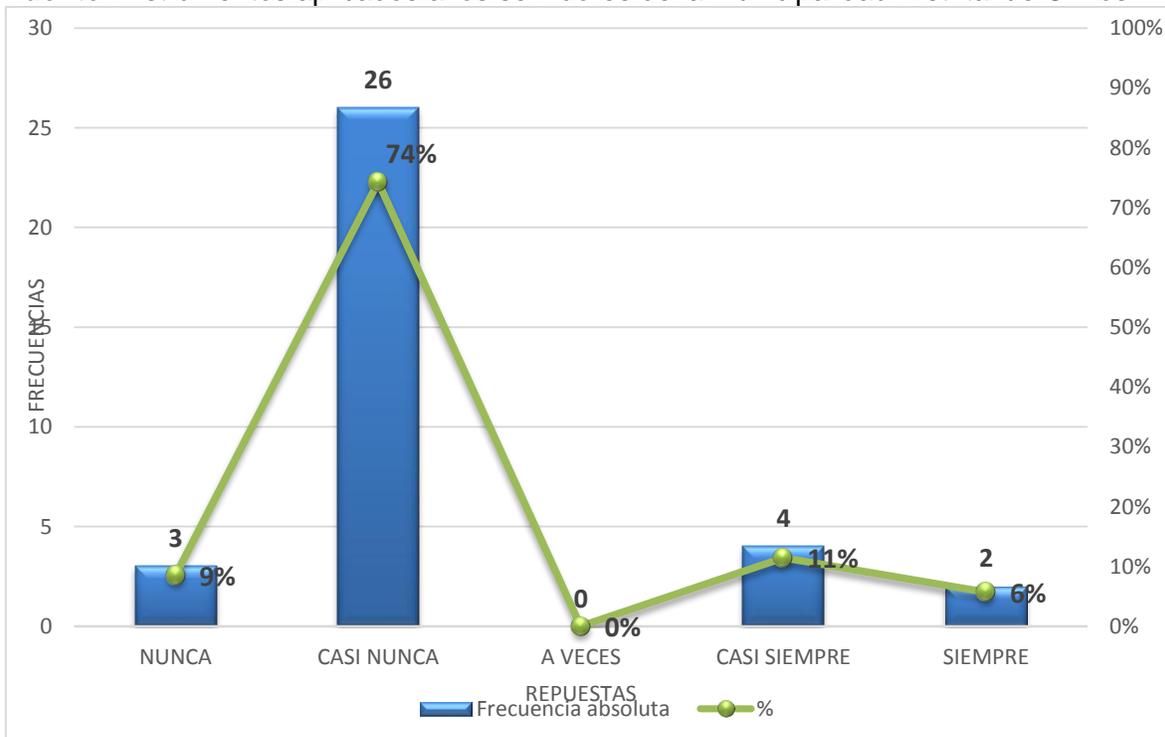


Figura 40: Para el trabajo diario, ¿contribuye a una mejor presentación individual y colectiva que la institución otorgue uniformes a todo el personal?

Fuente: Tabla 40

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta para el trabajo diario, ¿contribuye a una mejor presentación individual y colectiva que la institución otorgue uniformes a todo el personal, respondieron casi nunca con un 74% (26 servidores), casi siempre con un 11% (4 servidores), nunca con un 9% (3 servidores); y siempre con un 6% (2 servidores).

Tabla 41

41. Considero que mi presentación personal es la adecuada

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	4	11%	4	11%
CASI NUNCA	1	3%	5	14%
A VECES	19	54%	24	69%
CASI SIEMPRE	11	31%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

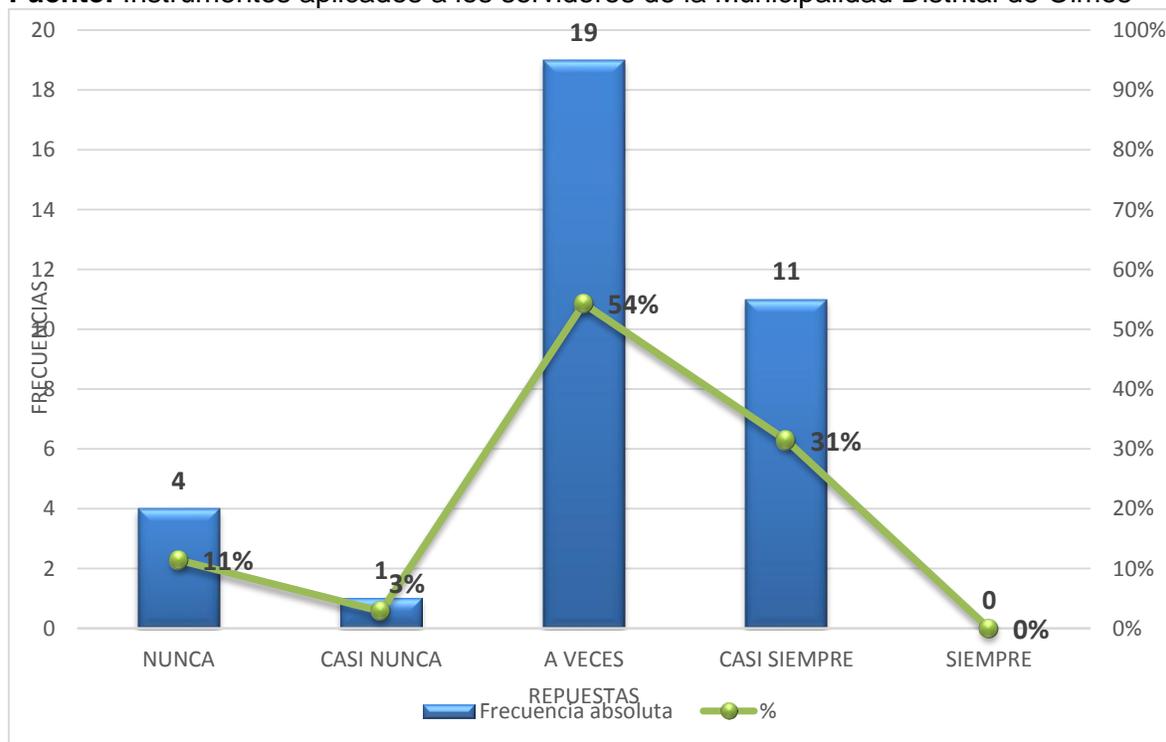


Figura 41: Considero que mi presentación personal es la adecuada

Fuente: Tabla 41

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta considero que mi presentación personal es la adecuada, respondieron a veces con un 54% (19 servidores), casi siempre con un 31% (11 servidores), nunca con un 11% (4 servidores); y casi nunca con un 3% (1 servidor).

DIMENSION COMPORTAMIENTOS

Tabla 42

42. Los servidores formulan ideas innovadoras respecto a temas relacionados con el trabajo que realizan

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	2	6%	2	6%
CASI NUNCA	6	17%	8	23%
A VECES	11	31%	19	54%
CASI SIEMPRE	16	46%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

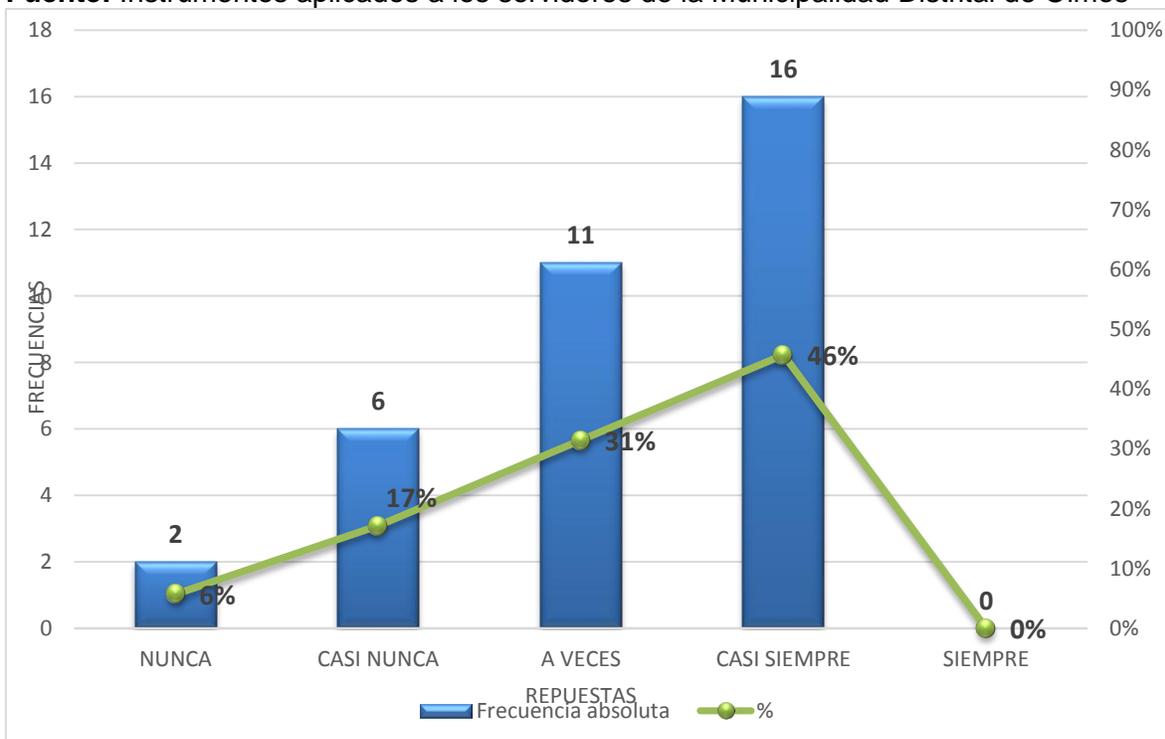


Figura 42: Los servidores formulan ideas innovadoras respecto a temas relacionados con el trabajo que realizan

Fuente: Tabla 42

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta los servidores formulan ideas innovadoras respecto a temas relacionados con el trabajo que realizan, respondieron casi siempre con un 46% (16 servidores), a veces con un 31% (11 servidores), casi nunca con un 17% (6 servidores); y nunca con un 6% (2 servidores)

Tabla 43

43. Se aporta información que ayuda a la Alta Dirección a tomar mejores decisiones

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	3%	1	3%
CASI NUNCA	13	37%	14	40%
A VECES	5	14%	19	54%
CASI SIEMPRE	14	40%	33	94%
SIEMPRE	2	6%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

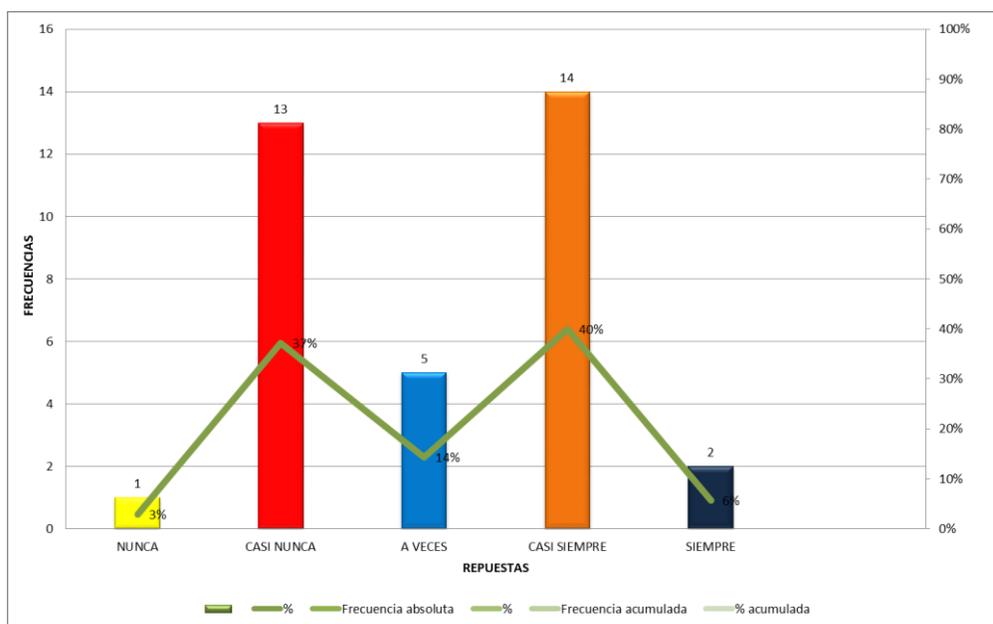


Figura 43: Se aporta información que ayuda a la Alta Dirección a tomar mejores decisiones
Fuente: Tabla 43

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta se aporta información que ayuda a la Alta Dirección a tomar mejores decisiones, respondieron casi siempre con un 40% (14 servidores), casi nunca con un 37% (13 servidores), a veces con un 14% (5 servidores); siempre con un 6% (2 servidores) y nunca con un 3% (1 servidor).

Tabla 44

44. ¿Cree usted que el talento del personal demostrado en el desarrollo de sus actividades es debidamente reconocido por la entidad?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	3%	1	3%
CASI NUNCA	4	11%	5	14%
A VECES	17	49%	22	63%
CASI SIEMPRE	13	37%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

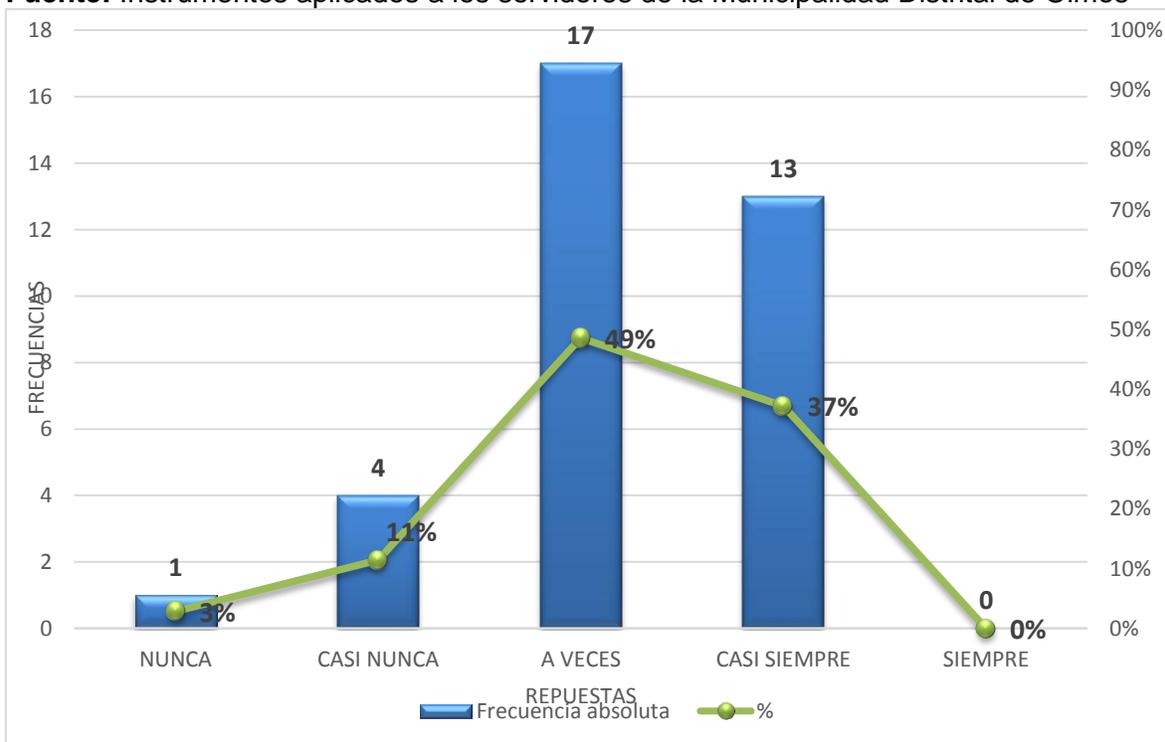


Figura 44: ¿Cree usted que el talento del personal demostrado en el desarrollo de sus actividades es debidamente reconocido por la entidad?

Fuente: Tabla 44

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta cree usted que el talento del personal demostrado en el desarrollo de sus actividades es debidamente reconocido por la entidad, respondieron a veces con un 49% (17 servidores), casi siempre con un 37% (13 servidores), casi nunca con un 11% (4 servidores); y nunca con un 3% (1 servidor)

Tabla 45

45. La innovación es un rasgo distintivo de la Municipalidad y se entregan los recursos indispensables para desarrollarla

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	4	11%	4	11%
A VECES	21	60%	25	71%
CASI SIEMPRE	10	29%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

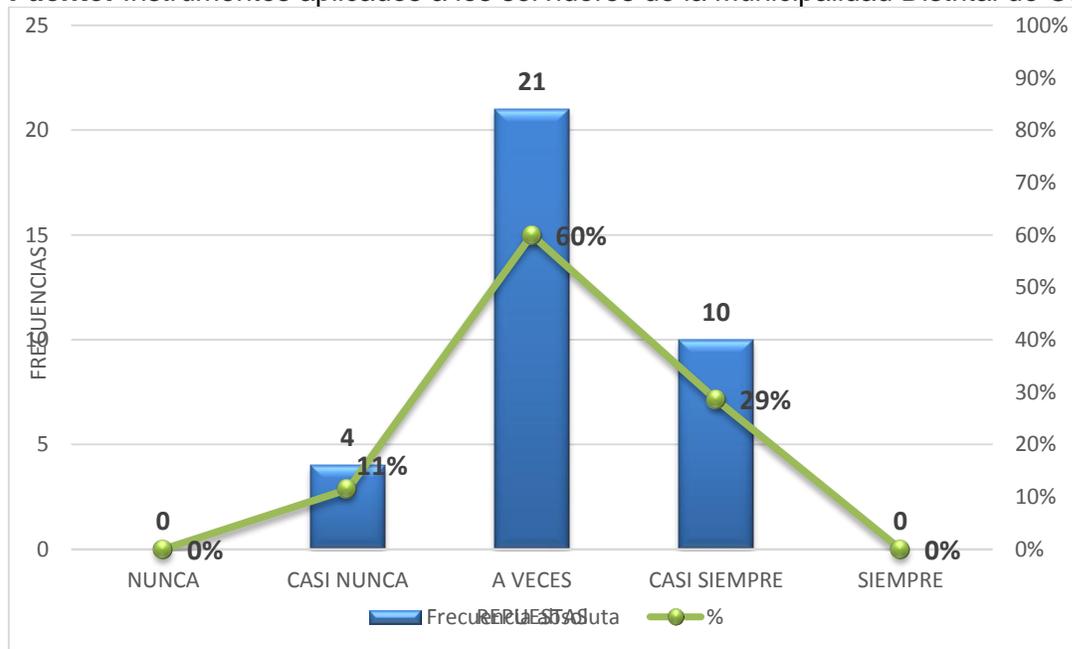


Figura 45: La innovación es un rasgo distintivo de la Municipalidad y se entregan los recursos indispensables para desarrollarla

Fuente: Tabla 45

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta la innovación es un rasgo distintivo de la Municipalidad y se entregan los recursos indispensables para desarrollarla, respondieron a veces con un 60% (21 servidores), casi siempre con un 29% (10 servidores), y casi nunca con un 11% (4 servidores).

Tabla 46

46. Género y realizo el trabajo en equipo porque lo estimo esencial para una mejor producción

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	28	80%	28	80%
CASI NUNCA	2	6%	30	86%
A VECES	1	3%	31	89%
CASI SIEMPRE	0	0%	31	89%
SIEMPRE	4	11%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

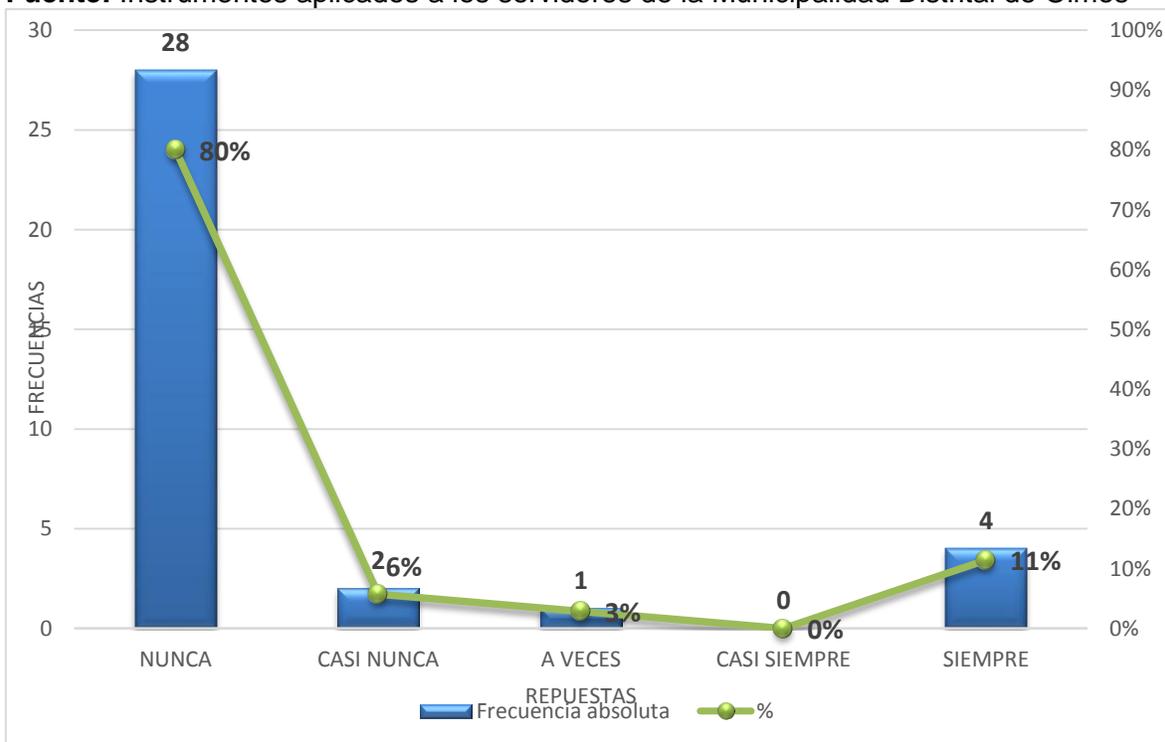


Figura 46: Genero y realizo el trabajo en equipo porque lo estimo esencial para una mejor producción

Fuente: Tabla 46

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta Genero y realizo el trabajo en equipo porque lo estimo esencial para una mejor producción, respondieron nunca con un 80% (20 servidores), siempre con un 11% (4 servidores), casi nunca con un 6% (2 servidores), y a veces 3% (1 servidor).

Tabla 47

47. ¿Influye usted en sus demás compañeros para contribuir con alternativas satisfactorias frente a dificultades inusuales?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	0	0%	0	0%
A VECES	16	46%	16	46%
CASI SIEMPRE	19	54%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

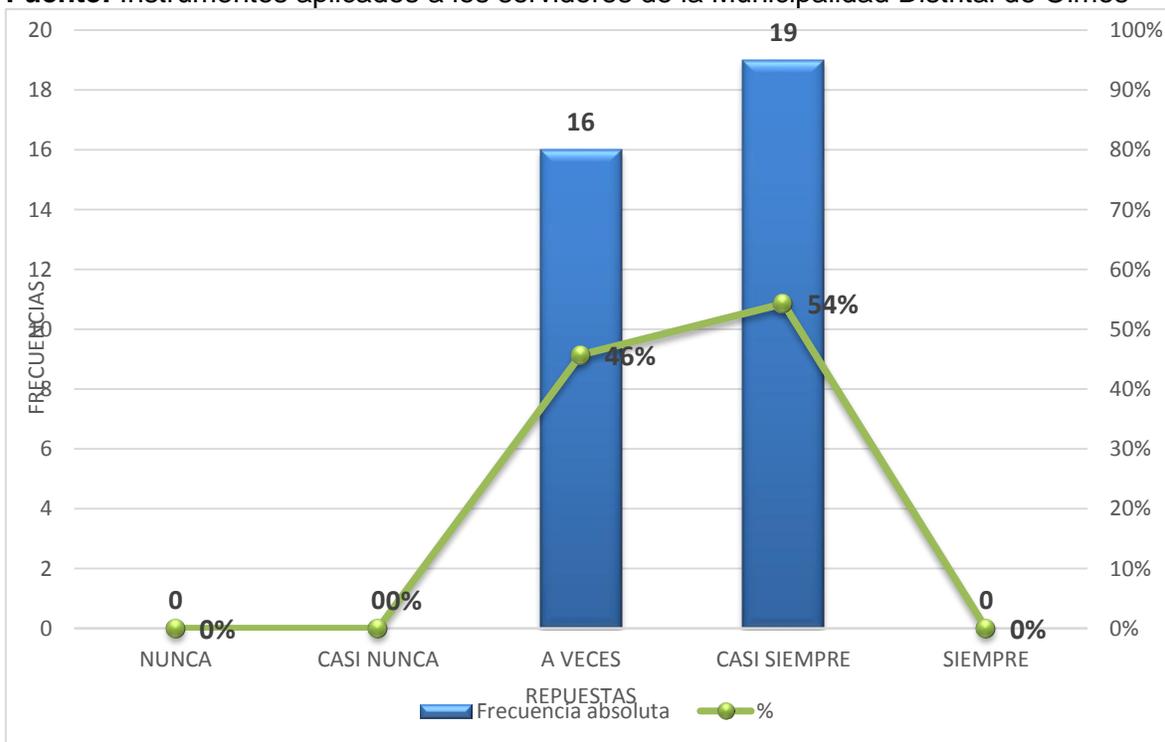


Figura 47: ¿Influye usted en sus demás compañeros para contribuir con alternativas satisfactorias frente a dificultades inusuales?

Fuente: Tabla 47

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta influye usted en sus demás compañeros para contribuir con alternativas satisfactorias frente a dificultades inusuales, respondieron casi siempre con un 54% (19 servidores) y a veces con un 46% (16 servidores).

Tabla 48

48. Aconsejo a mis colegas a evaluar los resultados que sus actos puedan tener en la imagen institucional

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	3%	1	3%
CASI NUNCA	4	11%	5	14%
A VECES	19	54%	24	69%
CASI SIEMPRE	11	31%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

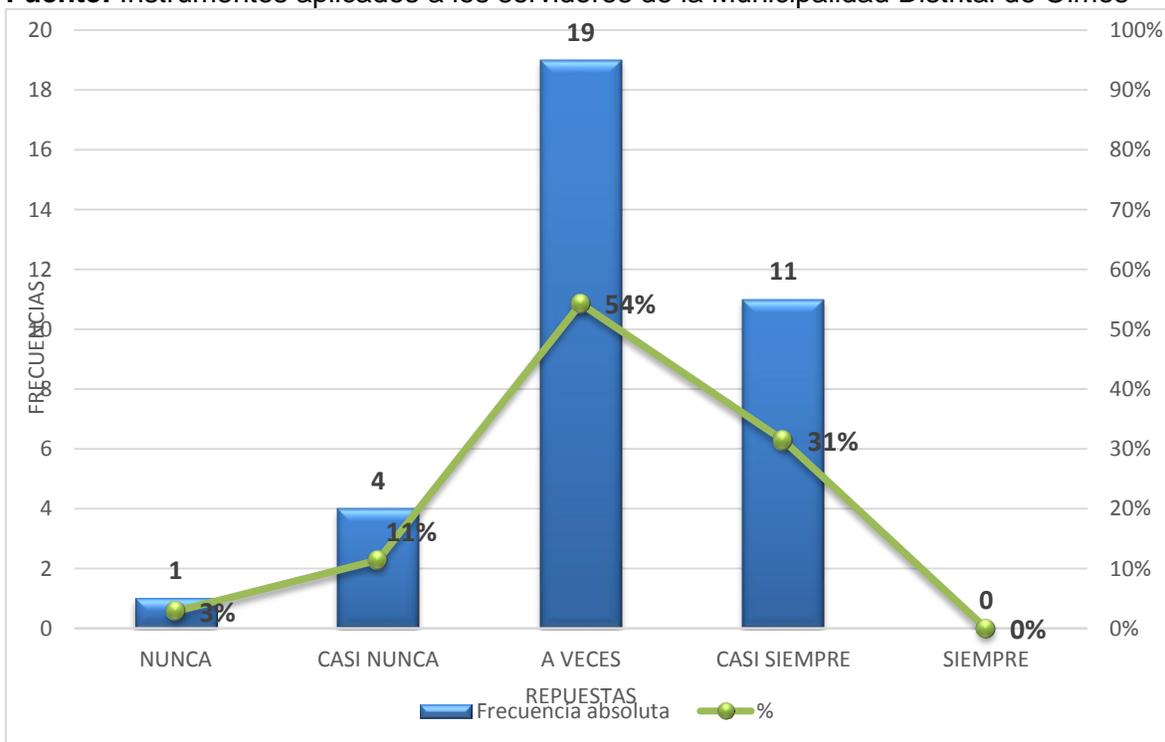


Figura 48: Aconsejo a mis colegas a evaluar los resultados que sus actos puedan tener en la imagen institucional

Fuente: Tabla 48

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta aconsejo a mis colegas a evaluar los resultados que sus actos puedan tener en la imagen institucional, respondieron a veces con un 54% (19 servidores), casi siempre con un 31% (11 servidores), casi nunca con un 11% (4 servidores) y nunca con un 3% (1 servidor).

Tabla 49

49. Procuro que mi conducta y capacidad sea un ejemplo a reproducir y adoptar

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	15	43%	15	43%
CASI NUNCA	8	23%	23	66%
A VECES	1	3%	24	69%
CASI SIEMPRE	11	31%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

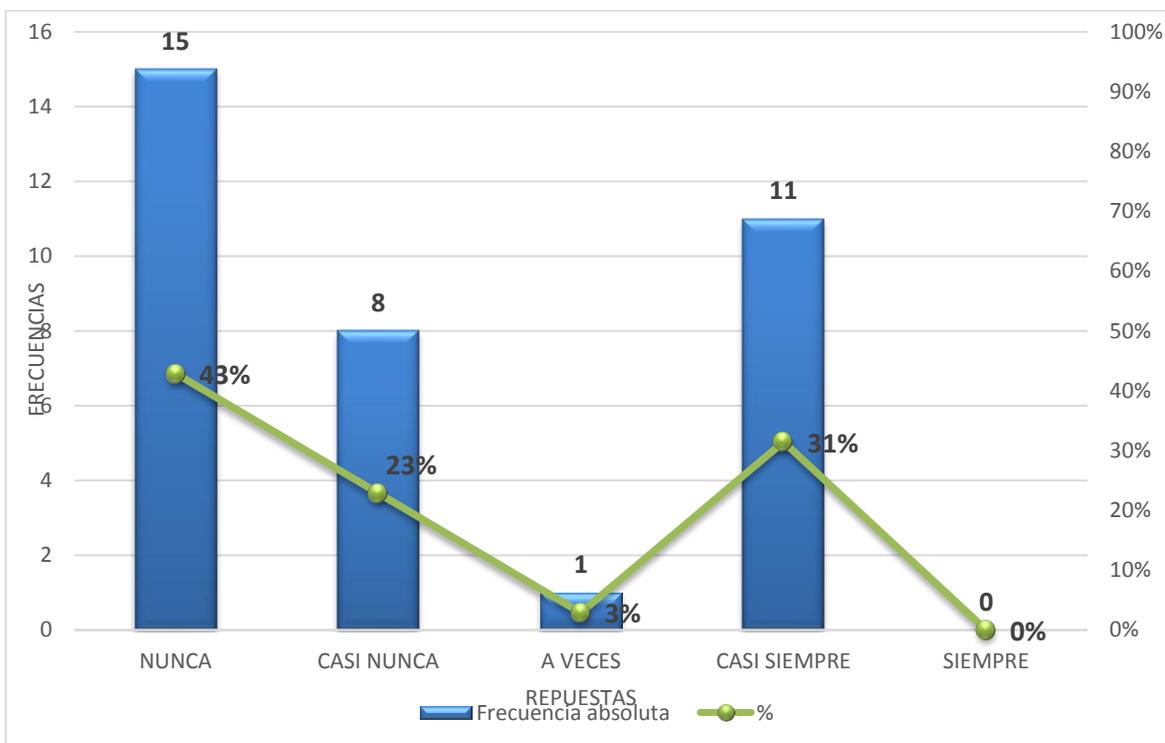


Figura 49: Procuro que mi conducta y capacidad sea un ejemplo a reproducir y adoptar

Fuente: Tabla 49

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta procuro que mi conducta y capacidad sea un ejemplo a reproducir y adoptar, respondieron nunca con un 43% (15 servidores), casi siempre con un 31% (11 servidores), casi nunca con un 23% (8 servidores) y a veces con un 3% (1 servidor).

Tabla 50

50. Los funcionarios orientan adecuadamente al personal para el desarrollo de sus labores

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	3%	1	3%
CASI NUNCA	13	37%	14	40%
A VECES	2	6%	16	46%
CASI SIEMPRE	19	54%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

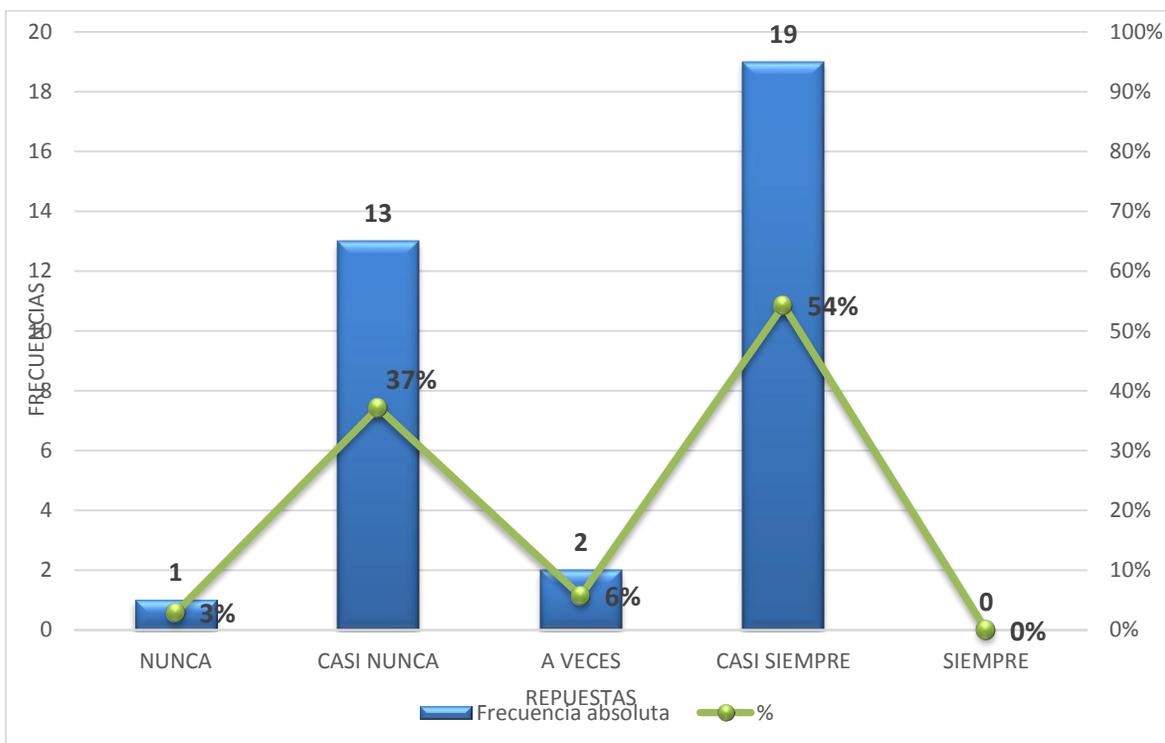


Figura 50: Los funcionarios orientan adecuadamente al personal para el desarrollo de sus labores

Fuente: Tabla 50

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta los funcionarios orientan adecuadamente al personal para el desarrollo de sus labores, respondieron casi siempre con un 54% (19 servidores), casi nunca con un 37% (13 servidores), a veces con un 6% (2 servidores) y nunca con un 3% (1 servidor).

Tabla 51

51. Se percibe un liderato permanentemente renovador en la entidad

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	3%	1	3%
CASI NUNCA	16	46%	17	49%
A VECES	4	11%	21	60%
CASI SIEMPRE	14	40%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

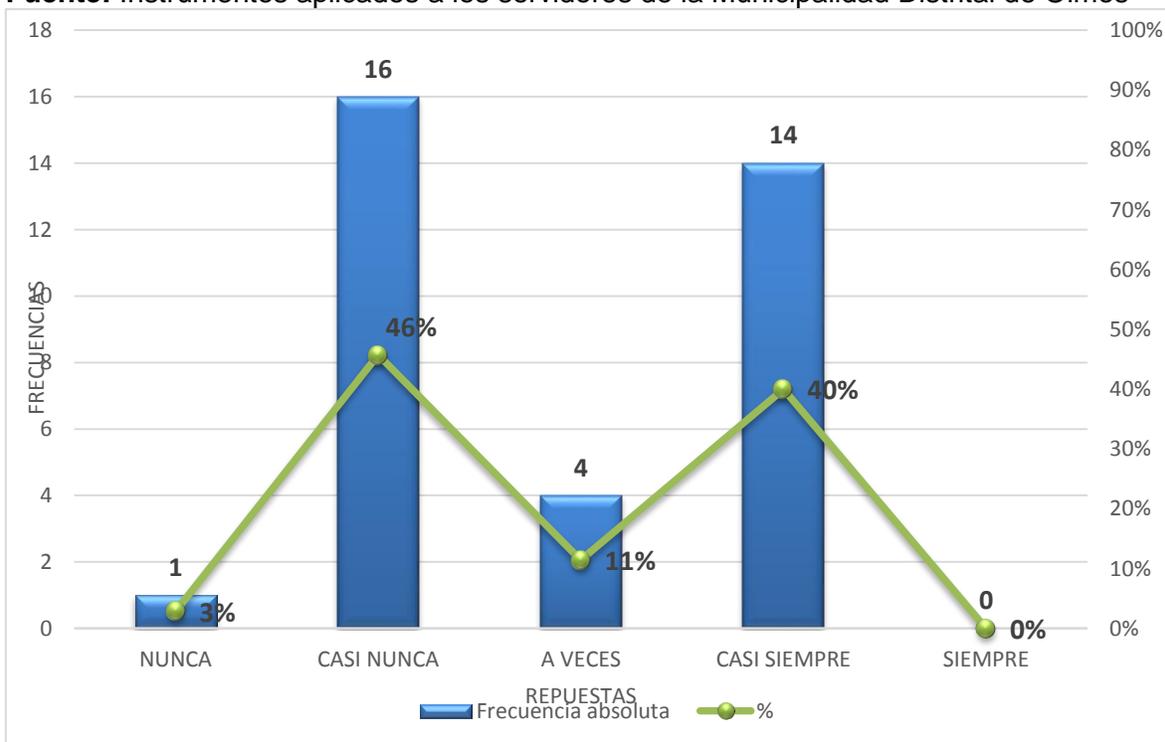


Figura 51: Se percibe un liderato permanentemente renovador en la entidad

Fuente: Tabla 51

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta se percibe un liderato permanentemente renovador en la entidad, respondieron casi nunca con un 46% (16 servidores), casi siempre con un 40% (14 servidores), a veces con un 11% (4 servidores) y nunca con un 3% (1 servidor).

Tabla 52

52. Es usual apoyar el trabajo de los demás compañeros

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	1	3%	1	3%
A VECES	18	51%	19	54%
CASI SIEMPRE	16	46%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

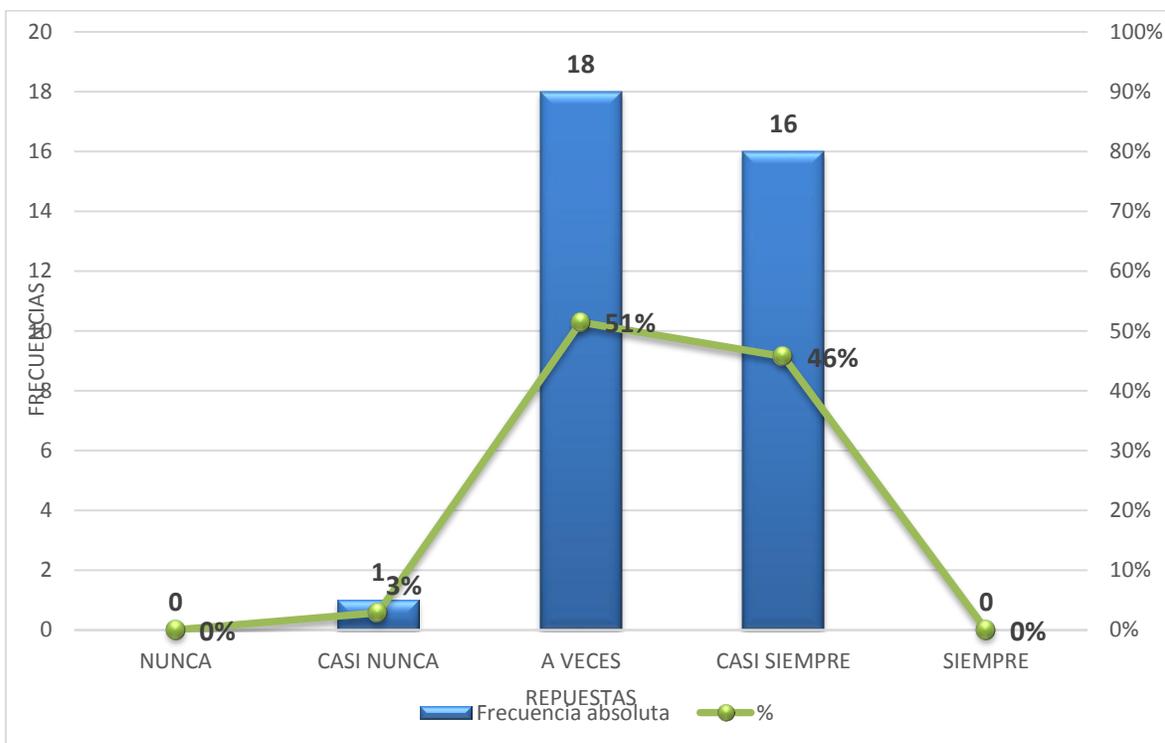


Figura 52: Es usual apoyar el trabajo de los demás compañeros

Fuente: Tabla 52

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta es usual apoyar el trabajo de los demás compañeros, respondieron a veces con un 51% (18 servidores), casi siempre con un 46% (16 servidores), y casi nunca con un 3% (1 servidor).

Tabla 53

53. Considero los equívocos que hago como una situación que se me manifiesta, para instruirme y efectuar mejor las tareas que se me han encomendado

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	3%	1	3%
CASI NUNCA	4	11%	5	14%
A VECES	17	49%	22	63%
CASI SIEMPRE	13	37%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

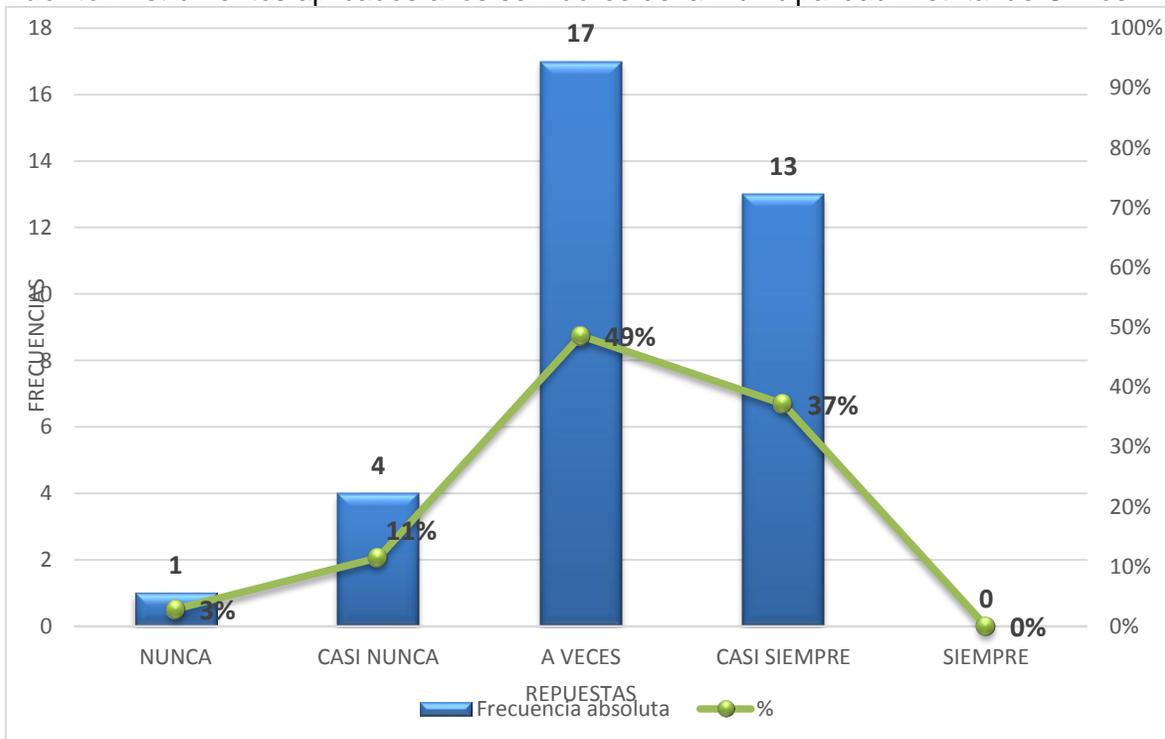


Figura 53: Considero los equívocos que hago como una situación que se me manifiesta, para instruirme y efectuar mejor las tareas que se me han encomendado

Fuente: Tabla 53

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta considero los equívocos que hago como una situación que se me manifiesta, para instruirme y efectuar mejor las tareas que se me han encomendado, respondieron a veces con un 49% (17 servidores), casi siempre con un 37% (13 servidores), casi nunca con un 11% (4 servidores) y nunca con un 3% (1 servidor).

Tabla 54

54. ¿Es importante la buena atención al público (trato cortés, sonrisa espontánea, paciencia para explicar los procedimientos)?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	1	3%	1	3%
A VECES	9	26%	10	29%
CASI SIEMPRE	25	71%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

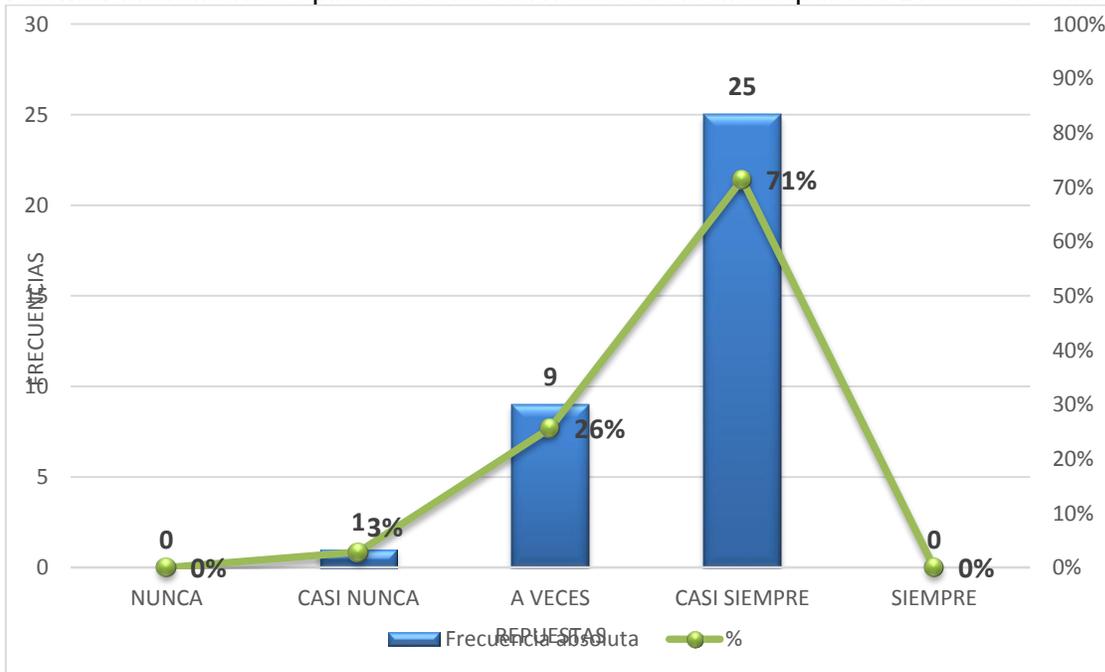


Figura 54: ¿Es importante la buena atención al público (trato cortés, sonrisa espontánea, paciencia para explicar los procedimientos)?

Fuente: Tabla 54

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta es importante la buena atención al público (trato cortés, sonrisa espontánea, paciencia para explicar los procedimientos, respondieron casi siempre con un 71% (25 servidores), a veces con un 26% (9 servidores), casi nunca con un 3% (1 servidor).

DIMENSION METAS Y RESULTADOS

Tabla 55

55. La relación entre compañeros de trabajo es fluida y amigable

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	3%	1	3%
CASI NUNCA	4	11%	5	14%
A VECES	9	26%	14	40%
CASI SIEMPRE	21	60%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

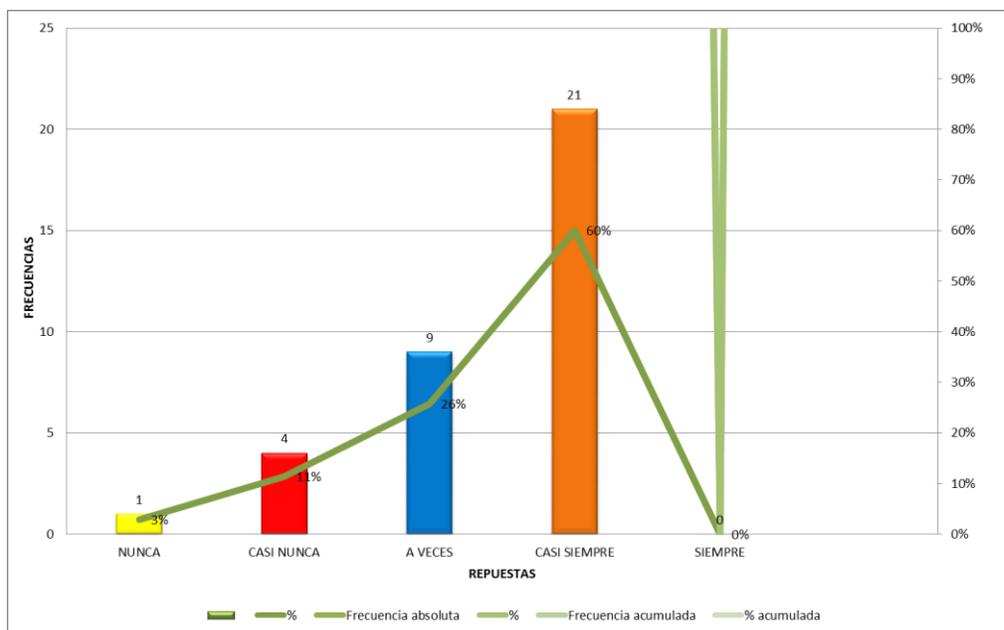


Figura 55: La relación entre compañeros de trabajo es fluida y amigable

Fuente: Tabla 55

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta la relación entre compañeros de trabajo es fluida y amigable, respondieron casi siempre con un 60% (21 servidores), a veces con un 26% (9 servidores), casi nunca con un 11% (4 servidores) y nunca con un 3% (1 servidor).

Tabla 56

56. Acostumbro conseguir información suficiente para ejecutar acertadamente mi trabajo

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	6	17%	6	17%
A VECES	8	23%	14	40%
CASI SIEMPRE	21	60%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

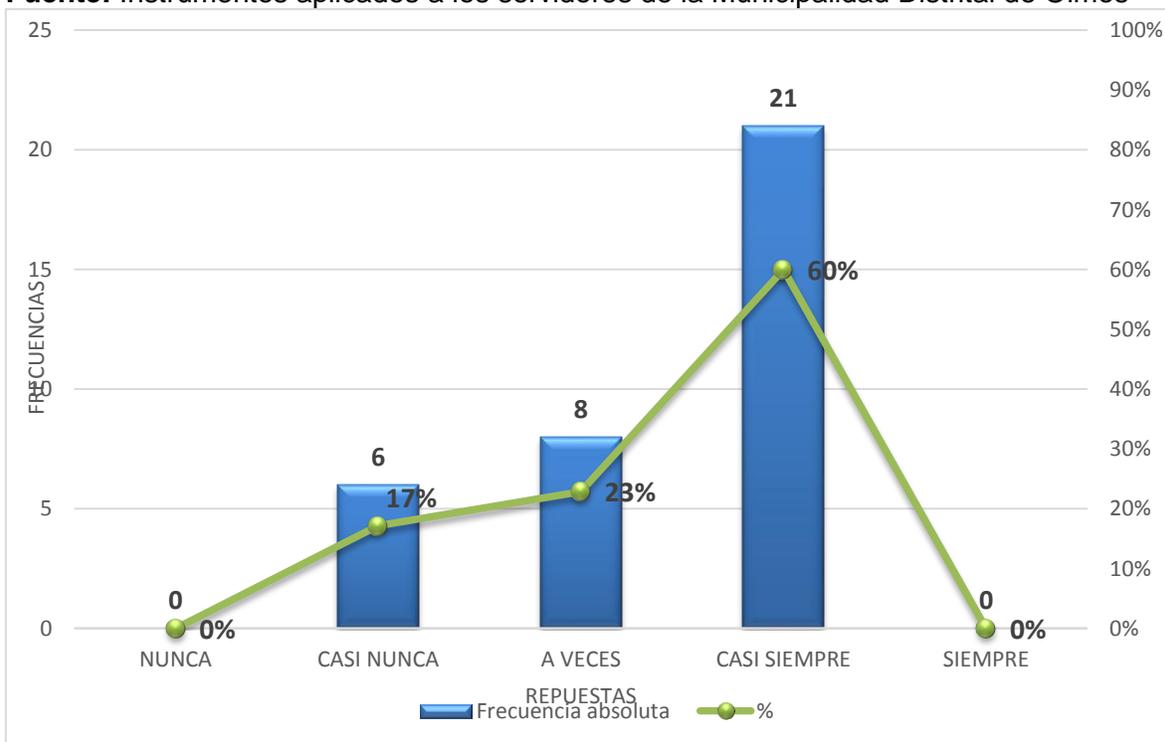


Figura 56: Acostumbro conseguir información suficiente para ejecutar acertadamente mi trabajo

Fuente: Tabla 56

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta acostumbro conseguir información suficiente para ejecutar acertadamente mi trabajo, respondieron casi siempre con un 60% (21 servidores), a veces con un 23% (8 servidores), casi nunca con un 17% (6 servidores).

Tabla 57

57. Estimo relevante la realización de las labores que me toca ejecutar

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	3%	1	3%
CASI NUNCA	2	6%	3	9%
A VECES	12	34%	15	43%
CASI SIEMPRE	20	57%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

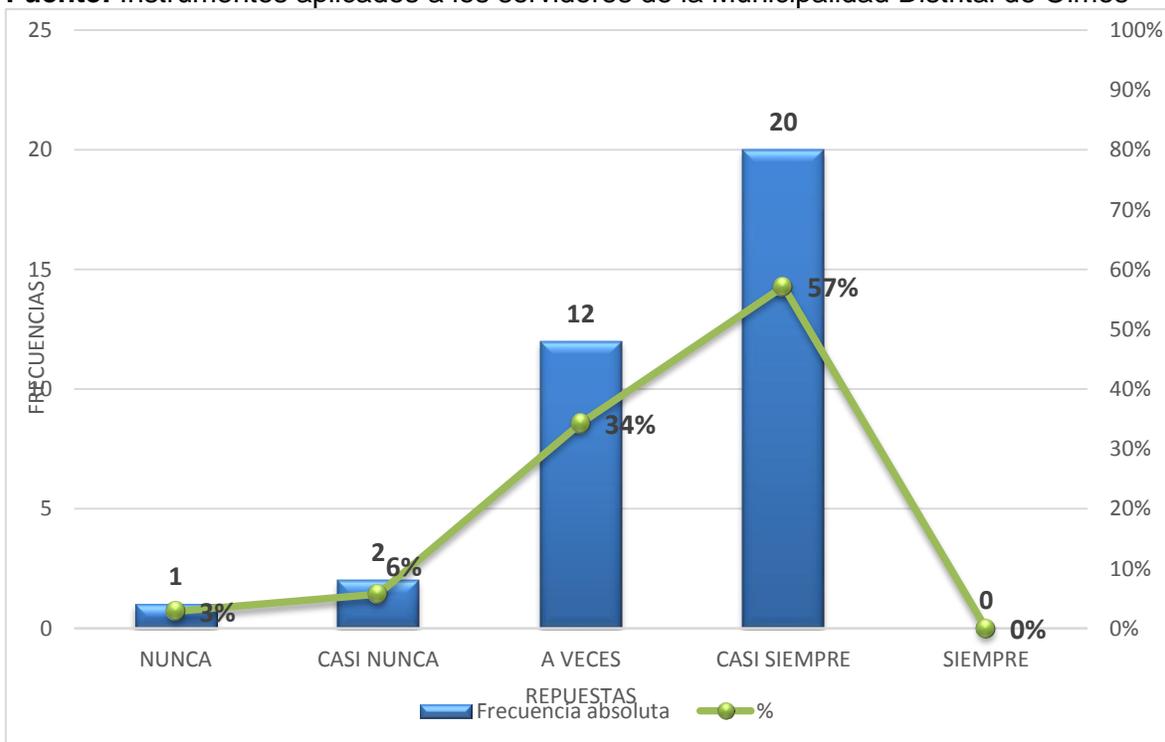


Figura 57: Estimo relevante la realización de las labores que me toca ejecutar

Fuente: Tabla 57

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta estimo relevante la realización de las labores que me toca ejecutar, respondieron casi siempre con un 57% (20 servidores), a veces con un 34% (12 servidores), casi nunca con un 6% (2 servidores) y nunca con un 3% (1 servidor).

Tabla 58

58. Me esfuerzo en realizar oportunamente las acciones correspondientes a mi cargo

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	3%	1	3%
CASI NUNCA	2	6%	3	9%
A VECES	9	26%	12	34%
CASI SIEMPRE	23	66%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

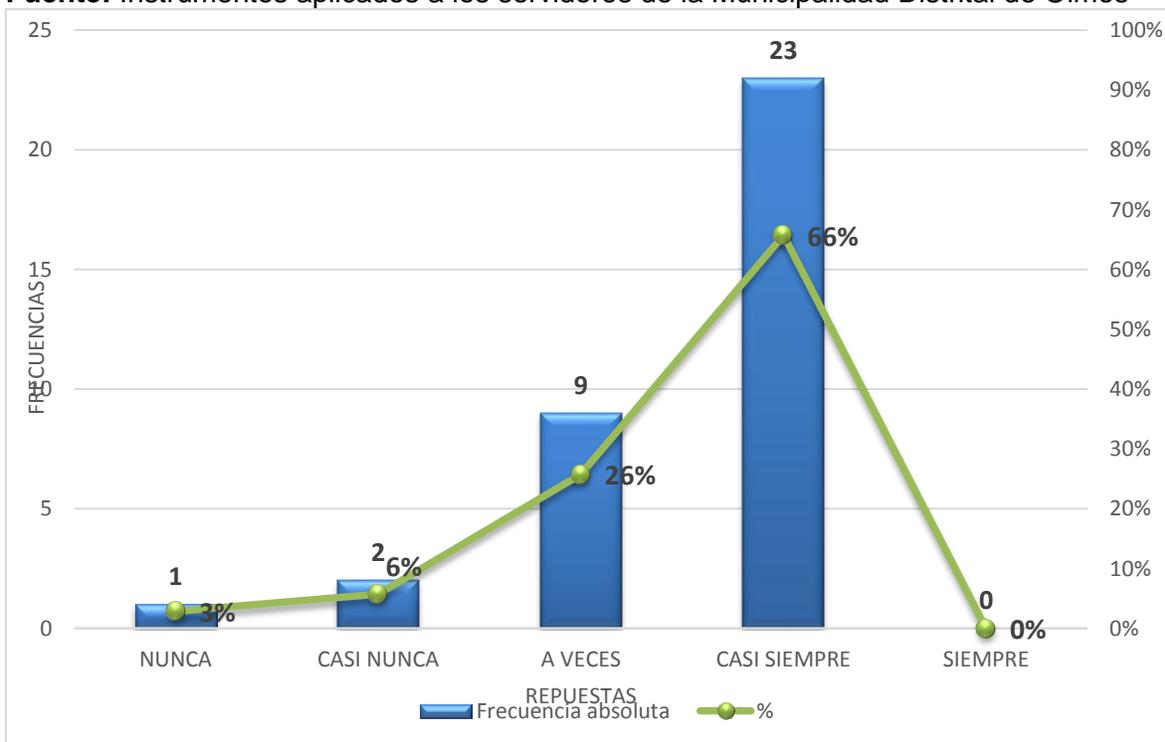


Figura 58: Me esfuerzo en realizar oportunamente las acciones correspondientes a mi cargo

Fuente: Tabla 58

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta me esfuerzo en realizar oportunamente las acciones correspondientes a mi cargo, respondieron casi siempre con un 66% (23 servidores), a veces con un 26% (9 servidores), casi nunca con un 6% (2 servidores) y nunca con un 3% (1 servidor).

Tabla 59

59. Percibo que no me alcanza el tiempo para terminar mi trabajo habitual porque este es excesivo

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	2	6%	2	6%
CASI NUNCA	4	11%	6	17%
A VECES	13	37%	19	54%
CASI SIEMPRE	16	46%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

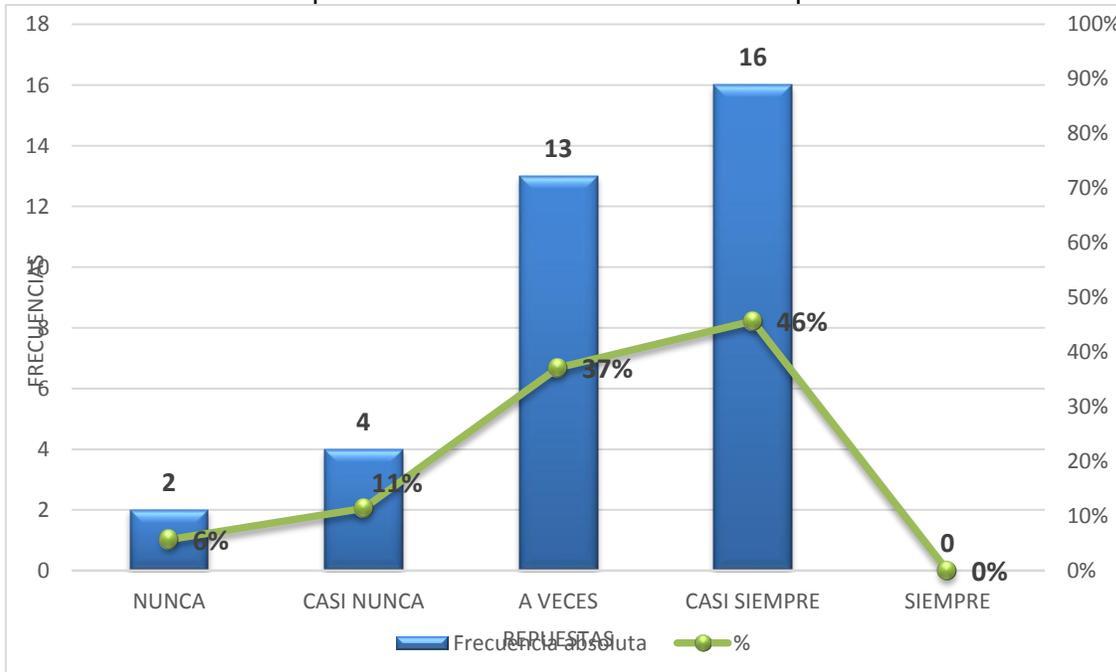


Figura 59: Percibo que no me alcanza el tiempo para terminar mi trabajo habitual porque este es excesivo

Fuente: Tabla 59

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta perciben que no me alcanza el tiempo para terminar mi trabajo habitual porque este es excesivo, respondieron casi siempre con un 46% (16 servidores), a veces con un 37% (13 servidores), casi nunca con un 11% (4 servidores) y nunca con un 6% (2 servidores).

Tabla 60

60. ¿Estima usted que la cantidad de horas trabajadas y número de actividades que realiza están adecuadamente compensadas con la remuneración que percibe?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	3%	1	3%
CASI NUNCA	3	9%	4	11%
A VECES	8	23%	12	34%
CASI SIEMPRE	23	66%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

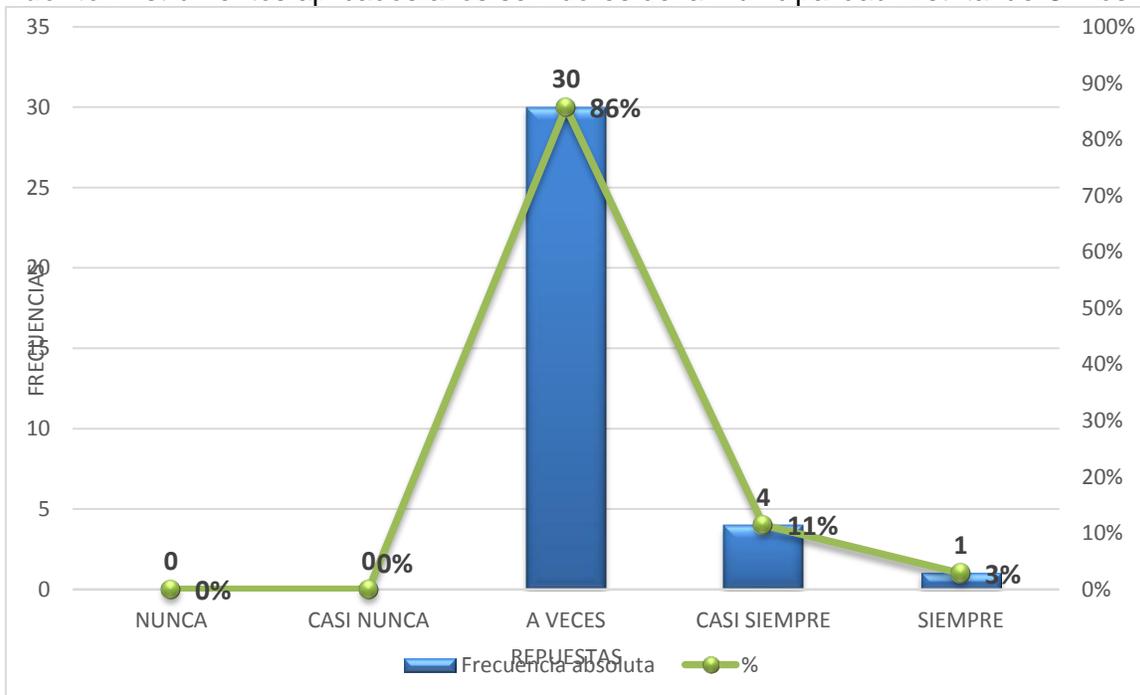


Figura 60: ¿Estima usted que la cantidad de horas trabajadas y número de actividades que realiza están adecuadamente compensadas con la remuneración que percibe?

Fuente: Tabla 60

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta estima usted que la cantidad de horas trabajadas y número de actividades que realiza están adecuadamente compensadas con la remuneración que percibe, respondieron casi siempre con un 66% (23 servidores), a veces con un 23% (8 servidores), casi nunca con un 9% (3 servidores) y nunca con un 3% (1 servidor).

Tabla 61

61. ¿Piensa usted que diversas tareas asignadas a diario tienen poca relación con las metas de la entidad, incrementando innecesariamente la carga laboral?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	3%	1	3%
CASI NUNCA	2	6%	3	9%
A VECES	8	23%	11	31%
CASI SIEMPRE	24	69%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

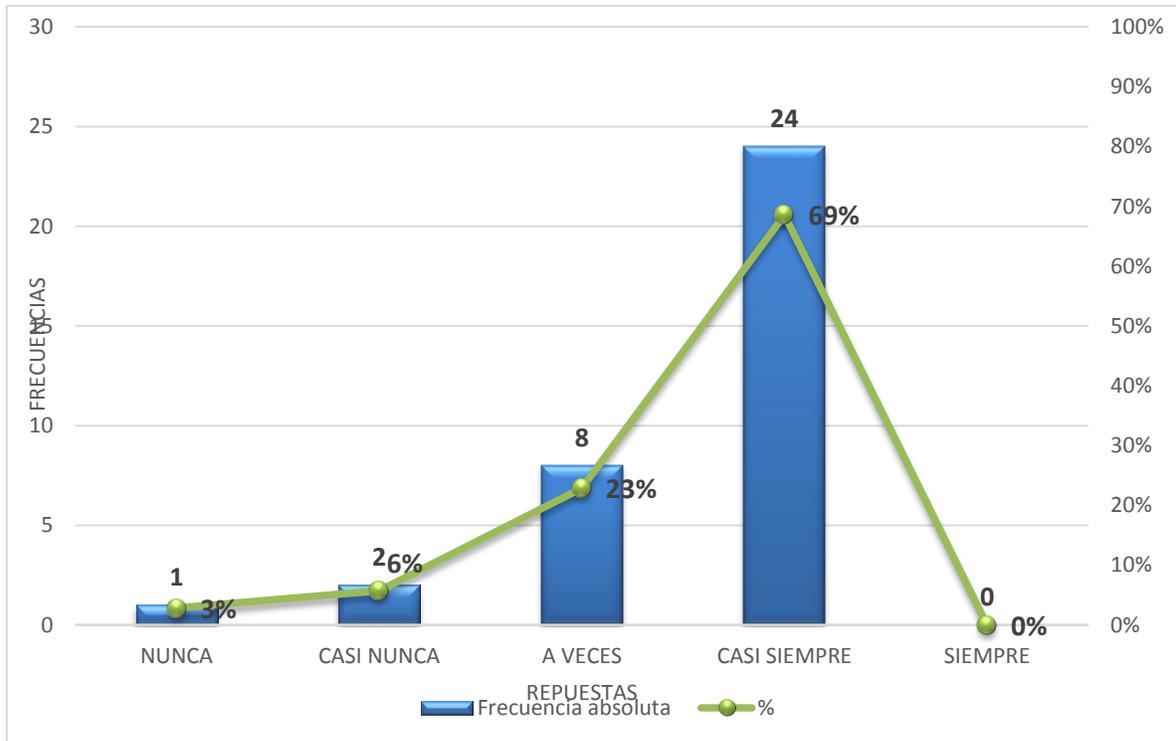


Figura 61: ¿Piensa usted que diversas tareas asignadas a diario tienen poca relación con las metas de la entidad, incrementando innecesariamente la carga laboral?
Fuente: Tabla 61

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta piensa usted que diversas tareas asignadas a diario tienen poca relación con las metas de la entidad, incrementando innecesariamente la carga laboral, respondieron casi siempre con un 69% (24 servidores), a veces con un 23% (8 servidores), casi nunca con un 6% (2 servidores) y nunca con un 3% (1 servidor).

Tabla 62

62. Se aprecian desigualdades en las obligaciones laborales, a pesar de tener cargos similares

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	3%	1	3%
CASI NUNCA	0	0%	1	3%
A VECES	28	80%	29	83%
CASI SIEMPRE	4	11%	33	94%
SIEMPRE	2	6%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

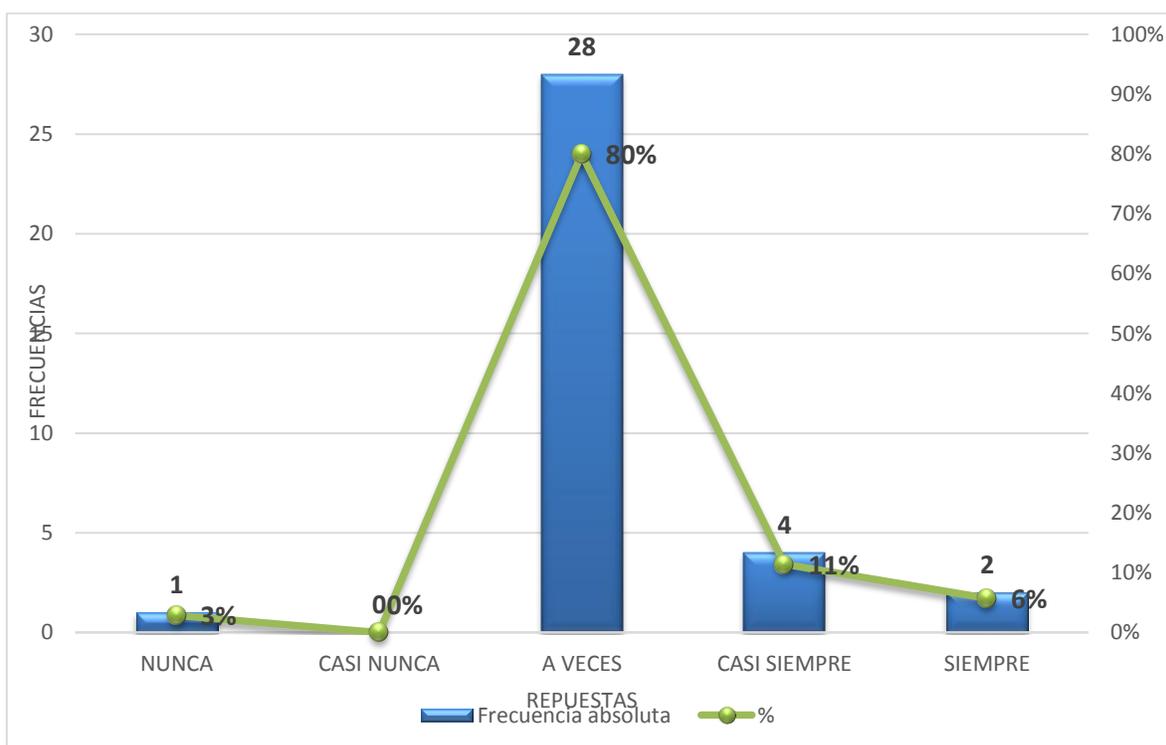


Figura 62: Se aprecian desigualdades en las obligaciones laborales, a pesar de tener cargos similares

Fuente: Tabla 62

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta se aprecian desigualdades en las obligaciones laborales, a pesar de tener cargos similares, respondieron a veces con un 80% (28 servidores), casi siempre con un 11% (4 servidores), siempre con un 6% (2 servidores) y nunca con un 3% (1 servidor).

Tabla 63

63. La prestación de servicios de la entidad se realiza simplificando procedimientos, para generar ahorro en los gastos de pago de servicios públicos (luz, agua, etc.) y útiles de escritorio (papel, tóner)

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	0	0%	0	0%
A VECES	27	77%	27	77%
CASI SIEMPRE	4	11%	31	89%
SIEMPRE	4	11%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

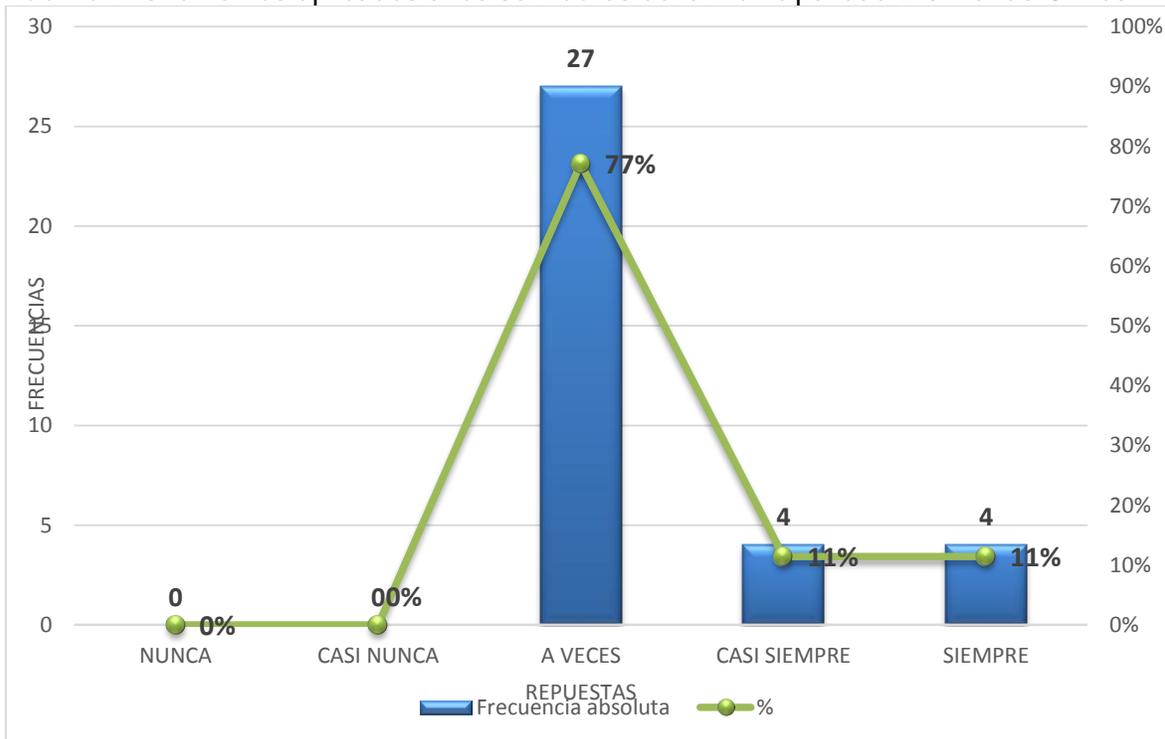


Figura 63: La prestación de servicios de la entidad se realiza simplificando procedimientos, para generar ahorro en los gastos de pago de servicios públicos (luz, agua, etc.) y útiles de escritorio (papel, tóner)

Fuente: Tabla 63

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta la prestación de servicios de la entidad se realiza simplificando procedimientos, para generar ahorro en los gastos de pago de servicios públicos (luz, agua, etc.) y útiles de escritorio (papel, tóner), respondieron

a veces con un 77% (27 servidores), casi siempre y siempre con un 11% (4 servidores) respectivamente.

Tabla 64

64. Es factible realizar las mismas tareas en calidad y cantidad con menor número de personal

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	2	6%	2	6%
CASI NUNCA	5	14%	7	20%
A VECES	13	37%	20	57%
CASI SIEMPRE	15	43%	35	100%
SIEMPRE	0	0%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

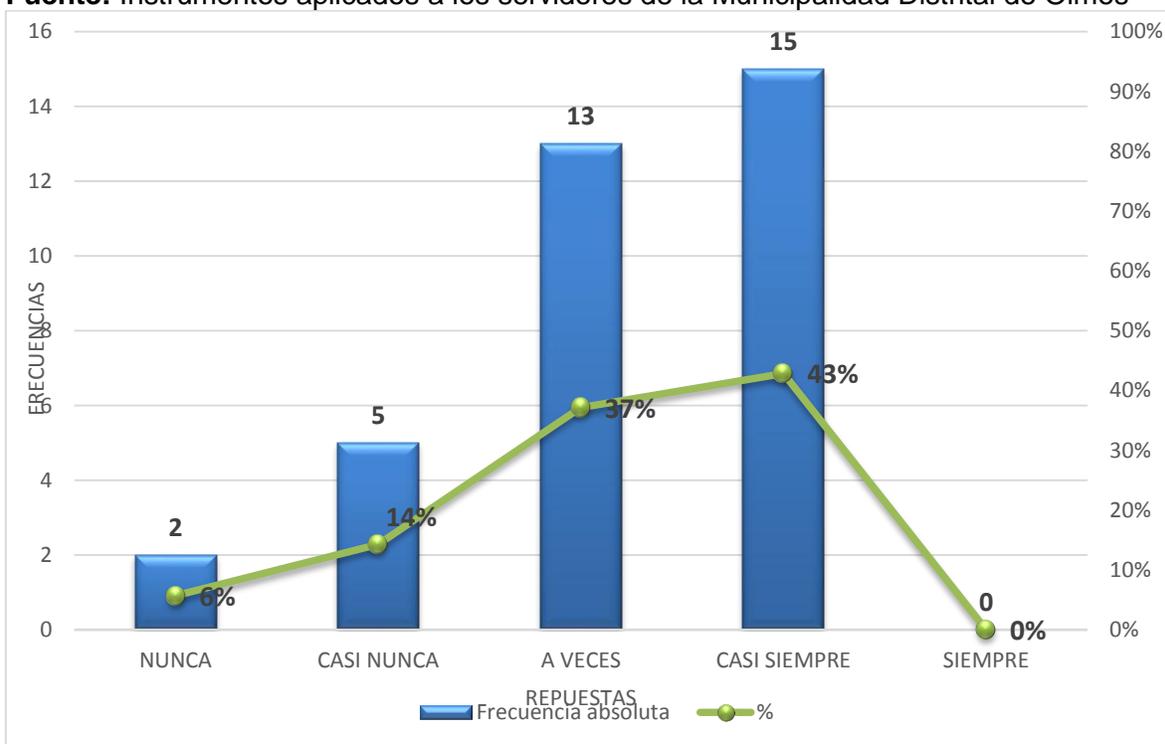


Figura 64: Es factible realizar las mismas tareas en calidad y cantidad con menor número de personal

Fuente: Tabla 64

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta es factible realizar las mismas tareas en calidad y cantidad con menor número de personal, respondieron casi siempre con

un 43% (15 servidores), a veces con un 37% (13 servidores), casi nunca con un 14% (5 servidores); y nunca con un 6% (2 servidores).

Tabla 65

65. Se supervisan adecuadamente las instalaciones sanitarias y eléctricas del local de la Municipalidad, a fin de evitar gasto superfluo en luz y agua

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	0	0%	0	0%
A VECES	26	74%	26	74%
CASI SIEMPRE	4	11%	30	86%
SIEMPRE	5	14%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

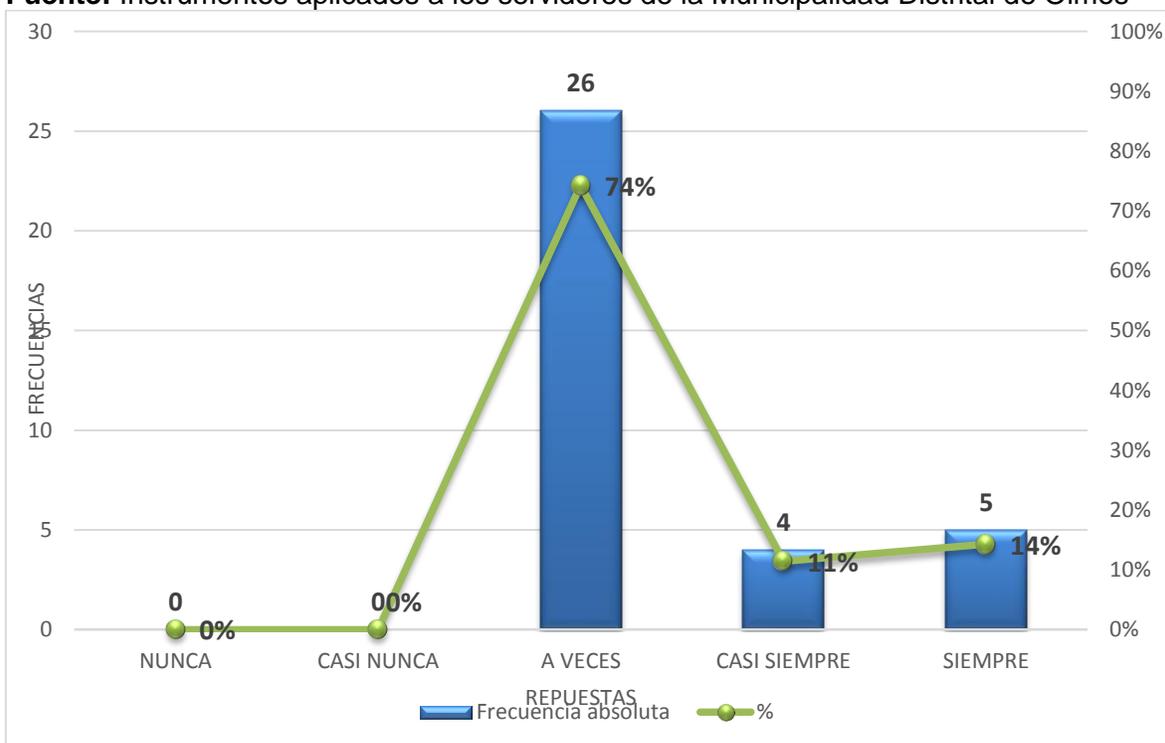


Figura 65: Se supervisan adecuadamente las instalaciones sanitarias y eléctricas del local de la Municipalidad, a fin de evitar gasto superfluo en luz y agua

Fuente: Tabla 65

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta se supervisan adecuadamente las instalaciones sanitarias y eléctricas del local de la Municipalidad, a fin de evitar gasto superfluo en luz y agua, respondieron a veces con un 74% (26 servidores), siempre con un 14% (5 servidores); y casi siempre con un 11% (4 servidores).

Tabla 66

66. La prestación del servicio se hace con el uso mínimo e indispensable de recursos

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	0	0%	0	0%
A VECES	26	74%	26	74%
CASI SIEMPRE	4	11%	30	86%
SIEMPRE	5	14%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

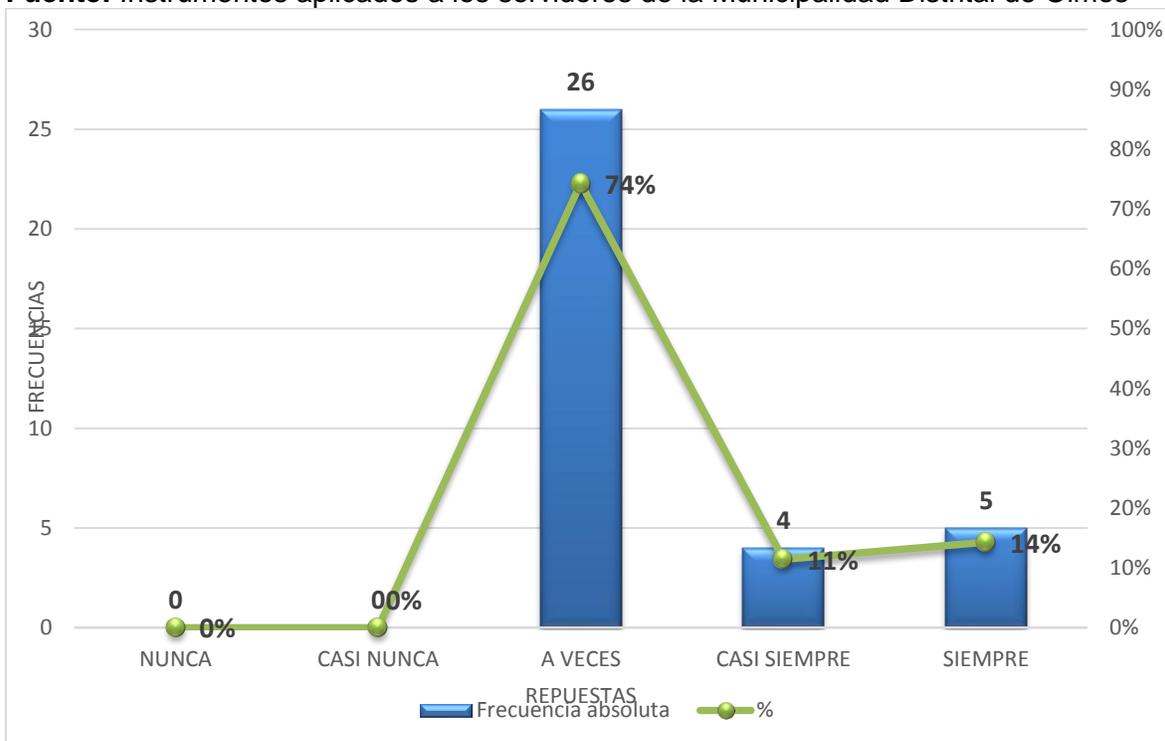


Figura 66: La prestación del servicio se hace con el uso mínimo e indispensable de recursos

Fuente: Tabla 66

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta la prestación del servicio se hace con el uso mínimo e indispensable de recursos, respondieron a veces con un 74% (26 servidores), siempre con un 14% (5 servidores); y casi siempre con un 11% (4 servidores).

Tabla 67

67. ¿Está usted de acuerdo en cómo se está dirigiendo la entidad en el que labora, teniendo en cuenta la visión y misión institucionales?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	0	0%	0	0%
A VECES	25	71%	25	71%
CASI SIEMPRE	9	26%	34	97%
SIEMPRE	1	3%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

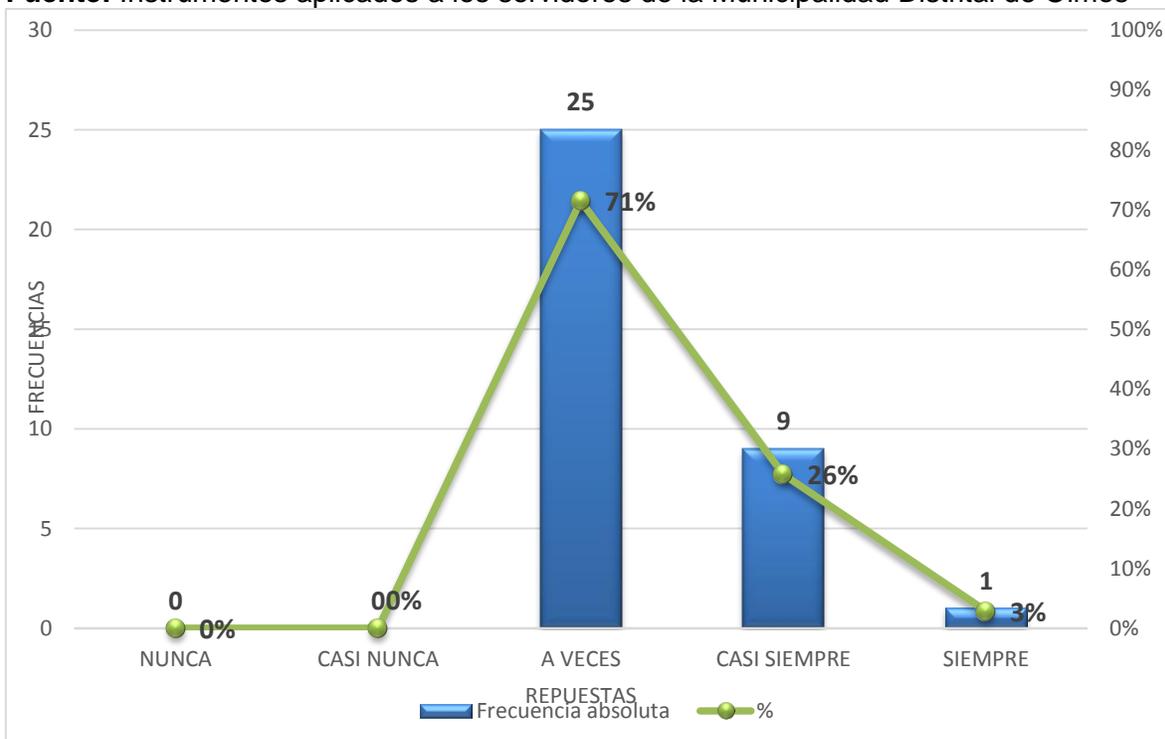


Figura 67: ¿Está usted de acuerdo en cómo se está dirigiendo la entidad en el que labora, teniendo en cuenta la visión y misión institucionales?

Fuente: Tabla 67

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta está usted de acuerdo en cómo se está dirigiendo la entidad en el que labora, teniendo en cuenta la visión y misión institucionales, respondieron a veces con un 71% (25 servidores), casi siempre con un 26% (9 servidores); y siempre con un 3% (1 servidor).

Tabla 68

68. Se precisan perfectamente los objetivos que los servidores deben alcanzar

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	3%	1	3%
CASI NUNCA	0	0%	1	3%
A VECES	27	77%	28	80%
CASI SIEMPRE	4	11%	32	91%
SIEMPRE	3	9%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

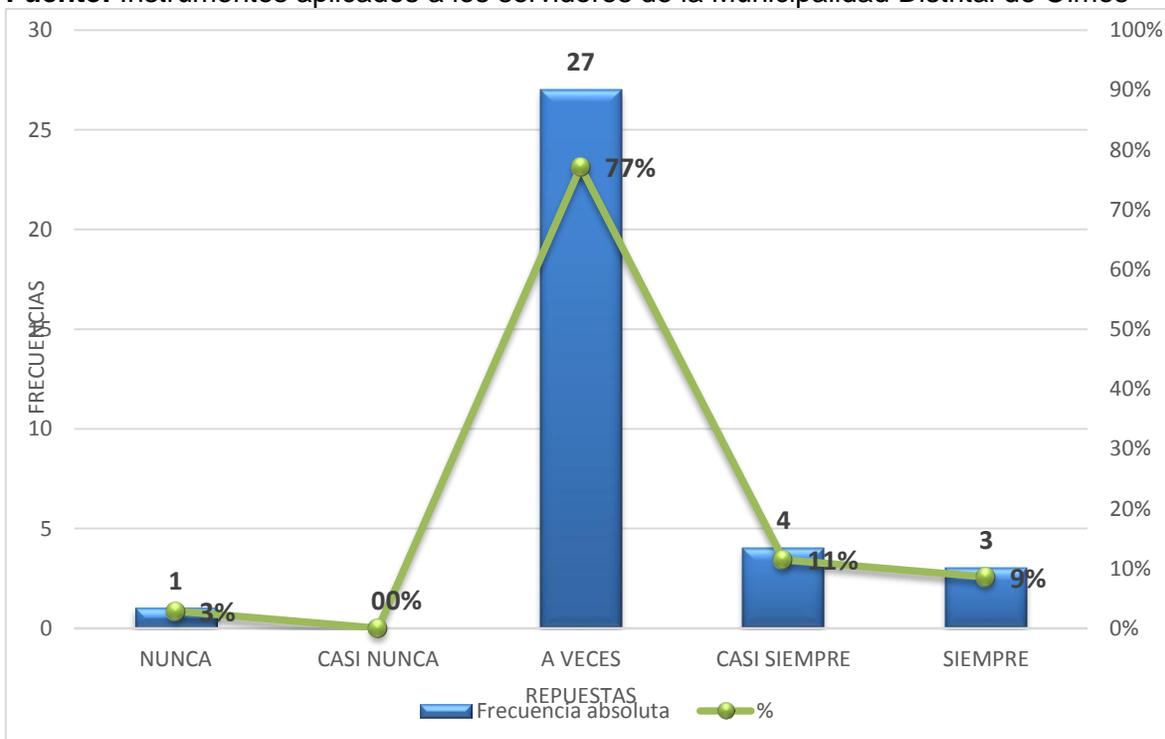


Figura 68: Se precisan perfectamente los objetivos que los servidores deben alcanzar

Fuente: Tabla 68

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta se precisan perfectamente los objetivos que los servidores deben alcanzar, respondieron a veces con un 77% (27 servidores), casi siempre con un 11% (4 servidores); siempre con un 9% (3 servidores), y nunca con un 3% (1 servidor)

Tabla 69

69. ¿Las condiciones en las cuales labora son las más favorables para efectuar una labor de calidad?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	0	0%	0	0%
A VECES	30	86%	30	86%
CASI SIEMPRE	4	11%	34	97%
SIEMPRE	1	3%	35	100%
TOTAL	35	100%		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos

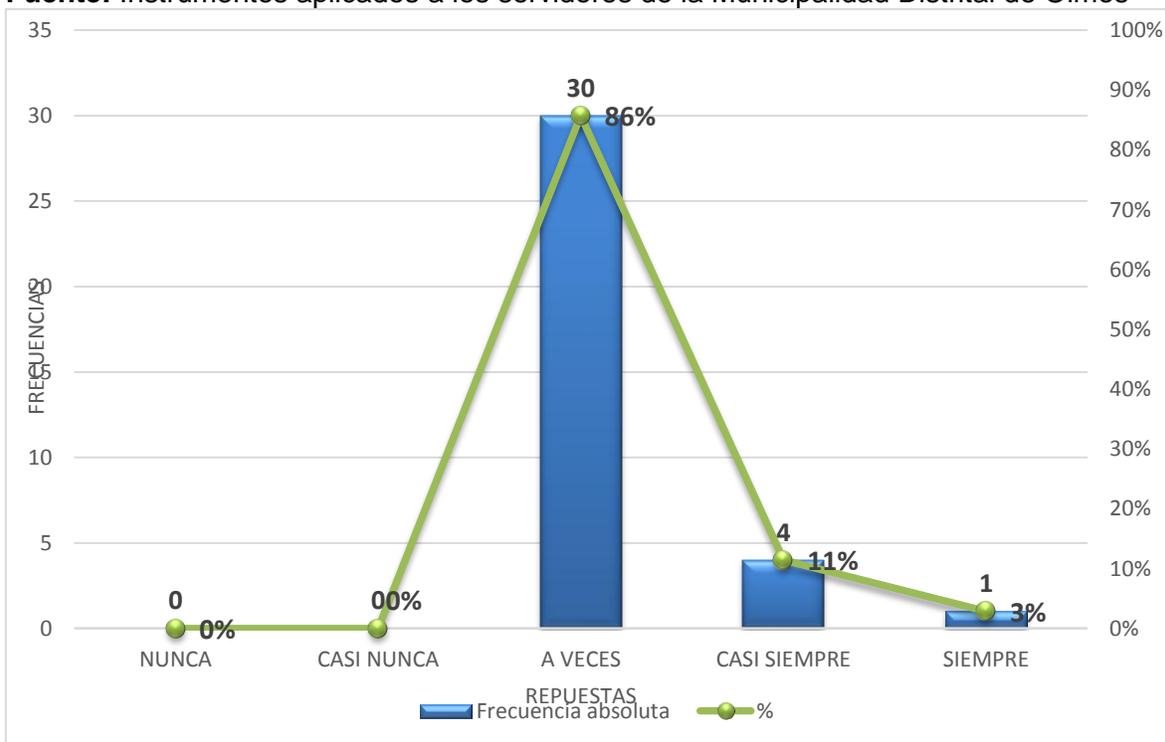


Figura 69: ¿Las condiciones en las cuales labora son las más favorables para efectuar una labor de calidad?

Fuente: Tabla 69

Interpretación:

Los servidores respecto de la pregunta las condiciones en las cuales labora son las más favorables para efectuar una labor de calidad, respondieron a veces con un 86% (30 servidores), casi siempre con un 11% (4 servidores); y siempre con un 3% (1 servidor)