



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de  
los servidores públicos profesionales de la Municipalidad  
Distrital El Porvenir, 2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Arias Nomberto, Jenny Soledad (ORCID: 0000-0003-4856-561X)

**ASESOR:**

Dr. González González, Dionicio Godofredo (ORCID: 0000-0002-7518-1200)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**TRUJILLO – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

*A Percy Juan y Astrid, mi amado esposo y mi querida hija por confiar siempre en mí, motivándome y apoyándome en cada etapa de este nuevo reto y así seguir creciendo profesionalmente.*

*A Santiago y Clara, mis queridos padres que con su humildad siempre me inculcaron buenos principios.*

*A mi nuevo ángel en el cielo Félix, seguiré tu ejemplo tío querido NUESTROS PRINCIPIOS NUNCA SE VENDEN.*

**Jenny Soledad**

## **Agradecimiento**

*A Dios por guiar cada paso de mi vida y permitir hacer posible este sueño, gracias porque aprendí que en esta vida no existen obstáculos y estos solo sirven de impulso para lograr el éxito.*

*A mi asesor de tesis al Dr. González González, Dionicio Godofredo por haberme brindado la guía necesaria para el desarrollo de mi tesis, compartiendo su experiencia y conocimiento científico*

*A los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, por su disposición y el apoyo en el proceso de investigación realizado.*

**Jenny Soledad**

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	xi
Resumen	xv
Abstract	xvi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	24
3.4. Técnicas de instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimiento	26
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	52
VI. CONCLUSIONES	59
VII. RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS	62
ANEXOS	70
Anexo 1: Matriz de Consistencia	
Anexo 2: Operacionalización de Variables	
Anexo 3: Cuestionario de la variable clima organizacional	
Anexo 4: Cuestionario de la variable desempeño laboral	
Anexo 5: Validación de expertos	

- Anexo 6: Autorización para aplicar instrumento
- Anexo7: Prueba de Kolmogorov Smirnov de los puntajes sobre clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital El Porvenir 2019
- Anexo 8: Validez de Pearson de la variable clima organizacional
- Anexo 9: Validez de Pearson de la variable desempeño laboral
- Anexo 10: Confiabilidad Alfa de Cronbach de la variable clima organizacional
- Anexo 11: Confiabilidad Alfa de Cronbach de la variable desempeño laboral
- Anexo 12: Base de datos de la variable clima organizacional
- Anexo 13: Base de datos de la variable desempeño laboral
- Anexo 14: Panel Fotográfico
- Anexo 15: Otras evidencias: Tablas y Gráficos

## Índice de Tablas

**Tabla 1:** Distribución de la población laboral de los servidores públicos nombrados de la Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Tabla 2:** Distribución muestral de los servidores públicos nombrados de la Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Tabla 3:** Tabla cruzada de las variables clima organizacional y desempeño laboral

**Tabla 4:** Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Tabla 5:** Tabla cruzada de la dimensión condiciones laborales y desempeño laboral, Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Tabla 6:** Influencia de la dimensión condiciones laborales en el desempeño laboral, Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Tabla 7:** Tabla cruzada de la dimensión Liderazgo y desempeño laboral, Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Tabla 8:** Influencia de la dimensión liderazgo en el desempeño laboral, Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Tabla 9:** Tabla cruzada de la dimensión motivación y desempeño laboral, Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Tabla 10:** Influencia de la dimensión motivación en el desempeño laboral, Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Tabla 11:** Tabla cruzada de la dimensión supervisión y desempeño laboral, Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Tabla 12:** Influencia de la dimensión supervisión en el desempeño laboral, Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Tabla 13:** Tabla cruzada de la dimensión comunicación y desempeño laboral, Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Tabla 14:** Influencia de la dimensión comunicación en el desempeño laboral, Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Tabla 16:** Tabla cruzada de la dimensión productividad laboral y clima organizacional, Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Tabla 17:** Influencia de la dimensión productividad laboral en el clima organizacional de la Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Tabla 18:** Tabla cruzada de la dimensión reconocimiento y clima organizacional, Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Tabla 19:** Influencia de la dimensión reconocimiento en el clima organizacional de la Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Tabla 20:** Tabla cruzada de la dimensión resultado y clima organizacional, Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Tabla 21:** Influencia de la dimensión resultados en el clima organizacional de la Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Tabla 22:** Nivel de conformidad de la variable clima organizacional, Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Tabla 23:** Nivel de conformidad de la variable desempeño laboral, Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Tabla 24:** Matriz de consistencia

**Tabla 25:** Operacionalización de variables

**Tabla 26:** Prueba de Kolmogorov Smirnov de los puntajes sobre clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Tabla 27:** Validez de Pearson de la variable Clima organizacional

**Tabla 28:** Validez de Pearson de la variable Desempeño público

**Tabla 29:** Confiabilidad alfa de cronbach variable Clima Organizacional

**Tabla 30:** Confiabilidad alfa de cronbach variable Desempeño Laboral

**Tabla 31:** La Municipalidad adquiere mobiliario adecuado para que lleve a cabo el desempeño de sus labores de manera óptima

**Tabla 32:** La Municipalidad administra de manera correcta los recursos

**Tabla 33:** La municipalidad le proporciona herramientas tecnológicas para facilitar el desempeño de sus labores

**Tabla 34:** La municipalidad vincula los objetivos de trabajo con la misión y visión que persiguen

**Tabla 35:** Se le asignan labores en función a métodos o planes establecidos

**Tabla 36:** Las responsabilidades de los puestos de trabajo están claramente definidas

**Tabla 37:** Usted se hace responsable de sus labores sin necesidad de estar siendo fiscalizado

**Tabla 38:** Se siente usted parte de un equipo que funciona y trabaja de forma adecuada y óptima

**Tabla 39:** Existe en la Municipalidad una cooperación entre trabajadores

**Tabla 40:** Existe en la Municipalidad un verdadero apoyo entre superiores y subordinados en las distintas laborales que se llevan a cabo

**Tabla 41:** La remuneración responde a las funciones que se realiza en cada puesto de trabajo

**Tabla 42:** El superior se preocupa por el hecho de que comprendan bien las labores que se le asignan

**Tabla 43:** El superior acepta las ideas que usted propone para mejorar las labores asignadas

**Tabla 44:** El superior brinda apoyo para sobrellevar los obstáculos que se presentan en el desempeño de las funciones

**Tabla 45:** El superior influye en usted y los demás trabajadores para alcanzar las metas establecidas

**Tabla 46:** La Municipalidad verifica de forma constante cada una de las funciones que desempeña

**Tabla 47:** Los superiores analizan los errores cometidos por algunos de los trabajadores a su cargo, con el fin de que el colectivo aprenda

**Tabla 48:** La Municipalidad motiva a q los trabajadores que resuelvan sus problemas o conflictos por sí mismos

**Tabla 49:** La municipalidad reconoce y estimula a las personas que sobresalen en sus labores

**Tabla 50:** La municipalidad brinda oportunidades para auto realizarse profesionalmente

**Tabla 51:** La remuneración es proporcional a las labores que lleva a cabo

**Tabla 52:** Se le brinda capacitaciones constantes para estar actualizado en el área que se desempeña

**Tabla 53:** La evaluación que se hace de sus labores ayuda a mejorar el desempeño laboral

**Tabla 54:** Recibe la preparación necesaria para poder llevar a cabo las funciones del puesto de trabajo

**Tabla 55:** La Municipalidad emplea un sistema de monitoreo y seguimiento de las labores

**Tabla 56:** Se implementan normas y procedimientos como guías de trabajo dentro de la Municipalidad

**Tabla 57:** Se accede a la información necesaria para cumplir con sus funciones

**Tabla 58:** La entidad brinda suficientes canales de comunicación entre los superiores y los trabajadores

**Tabla 59:** En su área la información entre trabajadores fluye de forma adecuada

**Tabla 60:** La entidad fomenta y promueve una comunicación óptima las diferentes áreas de la entidad

**Tabla 61:** Desarrolla sus habilidades en las labores que realiza

**Tabla 62:** Tiene participación activa en el logro de los objetivos institucionales

**Tabla 63:** Está capacitado para las labores que realiza

**Tabla 64:** Emplea el tiempo que le asignan para llevar a cabo sus labores de forma óptima

**Tabla 65:** Resuelve con facilidad los problemas laborales que se le presentan de forma inmediata

**Tabla 66:** Resuelve con facilidad los problemas laborales que se le presentan con eficiencia y de forma acertada sin que se vea afectado al servicio que brindan

**Tabla 67:** Emplea correctamente los recursos tecnológicos para llevar a cabo sus funciones

**Tabla 68:** Emplea correctamente los recursos materiales para llevar a cabo sus funciones

**Tabla 69:** Emplea correctamente los recursos tecnológicos para minimizar costos

**Tabla 70:** Emplea correctamente los recursos materiales para minimizar costos

**Tabla 71:** Muestra preocupación por alcanzar los objetivos que como equipo de trabajo se plantean para brindar un buen servicio a los usuarios

**Tabla 72:** Se concentra en la realización de sus funciones para no cometer errores y brindar un buen servicio a los usuarios

**Tabla 73:** Tiene la capacidad necesaria para brindar un servicio óptimo a los usuarios

**Tabla 74:** Cumple con todas las funciones que se le asignan oportuna y correctamente

**Tabla 75:** Es flexible para adaptarte a los cambios que sufra la entidad

**Tabla 76:** Toma la iniciativa para proponer ideas o mejorar el servicio que se brinda

**Tabla 77:** Se siente capacitado para desempeñar su actual puesto de trabajo

**Tabla 78:** Se actualiza en los conocimientos propios de su puesto de trabajo

**Tabla 79:** La entidad cumple con organizar y ofrecerle talleres o capacitaciones de forma continúa para reforzar sus conocimientos

**Tabla 80:** La entidad cumple con organizar y ofrecerle talleres o capacitaciones de forma continua para mejorar el servicio que se brinda

**Tabla 81:** La entidad brinda incentivos como estrategia de motivación

**Tabla 82:** La entidad brinda bonos como estrategia de motivación

**Tabla 83:** Siente que dentro de la entidad tiene oportunidades de ascender de puesto de trabajo

**Tabla 84:** Siente que el sueldo que usted recibe es justo y acorde a las funciones que desempeña

**Tabla 85:** La entidad valora el esfuerzo en el desempeño de funciones

**Tabla 86:** Cumple con cada uno de las funciones que se le asigna en el mes

**Tabla 87:** El superior ejerce presión en usted de forma constante para la realización de sus asignaciones

**Tabla 88:** El superior controla las asignaciones planificadas, interviniendo cuando es necesario para dar cumplimiento con los objetivos

**Tabla 89:** El superior controla las asignaciones planificadas, interviniendo cuando es necesario para superar los objetivos establecidos

**Tabla 90:** Es inadecuado el nivel de exigencia de la entidad en cuanto al cumplimiento de las labores

## Índice de Gráficos y Figuras

**Figura 1:** Gráfico de dispersión de variable

**Figura 2:** Gráfico de dispersión de Dimensión condiciones laborales y el desempeño laboral, Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Figura 3:** Gráfico de dispersión de la dimensión liderazgo y el desempeño laboral, Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Figura 4:** Gráfico de dispersión de la dimensión motivación y el desempeño laboral, Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Figura 5:** Gráfico de dispersión de la dimensión supervisión y el desempeño laboral, Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Figura 6:** Gráfico de dispersión de la dimensión comunicación y el desempeño laboral, Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Figura 7:** Gráfico de dispersión de la dimensión productividad laboral y el clima organizacional de la Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Figura 8:** Gráfico de dispersión de la dimensión reconocimiento y el clima organizacional de la Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Figura 9:** Gráfico de dispersión de la dimensión resultados y el clima organizacional de la Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Figura 10:** Gráfico de distribución porcentual del nivel de la variable clima organizacional, Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Figura 11:** Gráfico de distribución porcentual del nivel de la variable desempeño laboral, Municipalidad Distrital El Porvenir 2019

**Figura 12:** La Municipalidad adquiere mobiliario adecuado para que lleve a cabo el desempeño de sus labores de manera óptima

**Figura 13:** La Municipalidad administra de manera correcta los recursos

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la

**Figura 14:** La municipalidad le proporciona herramientas tecnológicas para facilitar el desempeño de sus labores

**Figura 15:** La municipalidad vincula los objetivos de trabajo con la misión y visión que persiguen

**Figura 16:** Se le asignan labores en función a métodos o planes establecidos

**Figura 17:** Las responsabilidades de los puestos de trabajo están claramente definidas

**Figura 18:** Usted se hace responsable de sus labores sin necesidad de estar siendo fiscalizado

**Figura 19:** Se siente usted parte de un equipo que funciona y trabaja de forma adecuada y óptima

**Figura 20:** Existe en la Municipalidad una cooperación entre trabajadores

**Figura 21:** Existe en la Municipalidad un verdadero apoyo entre superiores y subordinados en las distintas laborales que se llevan a cabo

**Figura 22:** La remuneración responde a las funciones que se realiza en cada puesto de trabajo

**Figura 23:** El superior se preocupa por el hecho de que comprendan bien las labores que se le asignan

**Figura 24:** El superior acepta las ideas que usted propone para mejorar las labores asignadas

**Figura 25:** El superior brinda apoyo para sobrellevar los obstáculos que se presentan en el desempeño de las funciones

**Figura 26:** El superior influye en usted y los demás trabajadores para alcanzar las metas establecidas

**Figura 27:** La Municipalidad verifica de forma constante cada una de las funciones que desempeña

**Figura 28:** Los superiores analizan los errores cometidos por algunos de los trabajadores a su cargo, con el fin de que el colectivo aprenda

**Figura 29:** La Municipalidad motiva a q los trabajadores que resuelvan sus problemas o conflictos por sí mismos

**Figura 30:** La municipalidad reconoce y estimula a las personas que sobresalen en sus labores

**Figura31:** La municipalidad brinda oportunidades para auto realizarse profesionalmente

**Figura 32:** La remuneración es proporcional a las labores que lleva a cabo

**Figura 33:** Se le brinda capacitaciones constantes para estar actualizado en el área que se desempeña

**Figura 34:** La evaluación que se hace de sus labores ayuda a mejorar el desempeño laboral

**Figura 35:** Recibe la preparación necesaria para poder llevar a cabo las funciones del puesto de trabajo

**Figura 36:** La Municipalidad emplea un sistema de monitoreo y seguimiento de las labores

**Figura 37:** Se implementan normas y procedimientos como guías de trabajo dentro de la Municipalidad

**Figura 38:** Se accede a la información necesaria para cumplir con sus funciones

**Figura 39:** La entidad brinda suficientes canales de comunicación entre los superiores y los trabajadores

**Figura 40:** En su área la información entre trabajadores fluye de forma adecuada

**Figura 41:** La entidad fomenta y promueve una comunicación óptima las diferentes áreas de la entidad

**Figura 42:** Desarrolla sus habilidades en las labores que realiza

**Figura 43:** Tiene participación activa en el logro de los objetivos institucionales

**Figura 44:** Está capacitado para las labores que realiza

**Figura 45:** Emplea el tiempo que le asignan para llevar a cabo sus labores de forma óptima

**Figura 46:** Resuelve con facilidad los problemas laborales que se le presentan de forma inmediata

**Figura 47:** Resuelve con facilidad los problemas laborales que se le presentan con eficiencia y de forma acertada sin que se vea afectado al servicio que brindan

**Figura 48:** Emplea correctamente los recursos tecnológicos para llevar a cabo sus funciones

**Figura 49:** Emplea correctamente los recursos materiales para llevar a cabo sus funciones

**Figura 50:** Emplea correctamente los recursos tecnológicos para minimizar costos

**Figura 51:** Emplea correctamente los recursos materiales para minimizar costos

**Figura 52:** Muestra preocupación por alcanzar los objetivos que como equipo de trabajo se plantean para brindar un buen servicio a los usuarios

**Figura 53:** Se concentra en la realización de sus funciones para no cometer errores y brindar un buen servicio a los usuarios

**Figura 54:** Tiene la capacidad necesaria para brindar un servicio óptimo a los usuarios

**Figura 55:** Cumple con todas las funciones que se le asignan oportuna y correctamente

**Figura 56:** Es flexible para adaptarte a los cambios que sufra la entidad

**Figura 57:** Toma la iniciativa para proponer ideas o mejorar el servicio que se brinda

**Figura 58:** Se siente capacitado para desempeñar su actual puesto de trabajo

**Figura 59:** Se actualiza en los conocimientos propios de su puesto de trabajo

**Figura 60:** La entidad cumple con organizar y ofrecerle talleres o capacitaciones de forma continúa para reforzar sus conocimientos

**Figura 61:** La entidad cumple con organizar y ofrecerle talleres o capacitaciones de forma continua para mejorar el servicio que se brinda

**Figura 62:** La entidad brinda incentivos como estrategia de motivación

**Figura 63:** La entidad brinda bonos como estrategia de motivación

**Figura 64:** Siente que dentro de la entidad tiene oportunidades de ascender de puesto de trabajo

**Figura 65:** Siente que el sueldo que usted recibe es justo y acorde a las funciones que desempeña

**Figura 66:** La entidad valora el esfuerzo en el desempeño de funciones

**Figura 67:** Cumple con cada uno de las funciones que se le asigna en el mes

**Figura 68:** El superior ejerce presión en usted de forma constante para la realización de sus asignaciones

**Figura 69:** El superior controla las asignaciones planificadas, interviniendo cuando es necesario para dar cumplimiento con los objetivos establecidos o superarlos

**Figura 70:** El superior controla las asignaciones planificadas, interviniendo cuando es necesario para superar los objetivos establecidos.

**Figura 71:** Es inadecuado el nivel de exigencia de la entidad en cuanto al cumplimiento de las labores

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos nombrados de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019; siendo una investigación del tipo descriptiva, de enfoque cuantitativo, no experimental, y con un diseño correlacional causal de corte transaccional o transversal. La población estuvo conformada por 48 servidores públicos profesionales nombrados; y debido al número de la población se creyó conveniente tomar como muestra a la totalidad de la población. La unidad de análisis estuvo conformada por los servidores públicos profesionales nombrados de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta y la técnica documental. Se emplearon 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. 24), los resultados son presentados en tablas y figuras estadísticas. Se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de ,953 para la variable clima organizacional y de ,981 para la variable desempeño laboral. Como resultado se obtuvo que existe relación positiva fuerte entre las variables de estudio; en la medida que el coeficiente de correlación es ,824\*\* y tiene un sig (bilateral) de, 0,01 de lo que se infiere que el clima organizacional influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019.

Se concluye que existe relación positiva fuerte entre la variable clima organizacional y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital El Porvenir 2019; y que el nivel del Clima Organizacional de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019 es predominantemente medio con un 56.3% determinado por 27 de los 48 servidores públicos profesionales; mientras que el nivel del Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019 es predominantemente medio con un 50% determinado por 24 de los 48 servidores públicos profesionales

**Palabras claves:** Clima organizacional, desempeño laboral, servidores públicos profesionales, Municipalidad Distrital El Porvenir.

## ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the influence of the organizational climate on the job performance of the appointed public servants of the El Porvenir District Municipality, 2019; being a descriptive type research, with a quantitative, non-experimental approach, and with a causal correlational design of a transactional or transversal cut. The population was made up of 48 appointed professional public servants; and due to the number of the population, it was considered convenient to take the entire population as a sample. The unit of analysis was made up of the professional public servants appointed from the El Porvenir District Municipality, 2019. The technique used for data collection was the survey and the documentary technique. Two reliable and duly validated questionnaires were used as instruments for data collection of the variables under study and the information was processed through the statistical software for social sciences (SPSS v. 24), the results are presented in tables and statistical figures . A reliability coefficient of .953 was obtained for the organizational climate variable and of .981 for the job performance variable. As a result, it was obtained that there is a strong positive relationship between the study variables; to the extent that the correlation coefficient is .824 \*\* and has a sig (bilateral) of .01, from which it is inferred that the organizational climate influences job performance from the El Porvenir District Municipality, 2019

It is concluded that there is a strong positive relationship between the organizational climate variable and the work performance of the District Municipality of El Porvenir 2019; and that the level of the Organizational Climate of the El Porvenir District Municipality, 2019 is predominantly medium with 56.3% determined by 27 of the 48 professional public servants; While the level of Labor Performance of the District Municipality of El Porvenir, 2019 is predominantly medium with 50% determined by 24 of the 48 professional public servants

**Keywords:** Organizational climate, job performance, professional public servants, El Porvenir District Municipality.

## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019, es importante puesto que, al sistematizar el comportamiento organizacional, teniendo como base el factor humano como un elemento de estudio, se fortalece el clima organizacional y por ende se logra una mejoría en el servicio brindado por la entidad.

Contextualizando el problema tenemos que referirnos al comportamiento organizacional en la perspectiva de un sistema de conjunto que interrelaciona a sus miembros en una institución del ente estatal, es referirse al accionar de los sujetos individuales y grupalmente dentro de ella, orientada a mejorar la relación interpersonal. (Carrera & Olano, 2018), siendo así que, a nivel internacional, debido a los múltiples avances de índole tecnológico y organizacional, se ha llevado a cabo la implementación de herramientas para lograr ofrecer un servicio óptimo, tornándose necesario que las organizaciones tengan un buen ambiente en el que puedan trabajar y en óptimas condiciones. (Huamaní & Varas, 2019).

Muchas entidades internacionales han sentido frustración por lo poco eficientes que han sido sus colaboradores y por no lograr alcanzar la meta que como entidad se plantearon, sin embargo, no saben o no conocen la causa del mal desempeño del mismo. Ha sido ante esta realidad que las entidades u organizaciones para hacer frente a dicho fenómeno, han llevado a cabo una transformación de sus normas, políticas internas y procesos; asimismo el cumplir con los fines de la entidad implica llevar a cabo una adaptación a los diferentes cambios, planteando una dinámica articulada entre los sistemas, recursos y elementos que integran la entidad, garantizando de esta manera optimizar los esfuerzos llevados a cabo. (Hitt, Hosskisson & Ireland, 2012).

El valorar el clima organizacional se ha convertido en una herramienta de vital importancia para lograr gestionar un cambio en la entidad y por ende una mayor

eficiencia de la misma. Las investigaciones referentes a este tema contienen información valiosa para lograr determinar las necesidades de una entidad, y con ello establecer las acciones que se deben llevar a cabo. (León & Noriega & Murillo, 2018).

En base a lo expuesto por el autor, podemos inferir que si se presenta una desvinculación entre la estrategia de la entidad u organización y el talento humano (trabajadores), no se podrá obtener la satisfacción del usuario, el cristalizar los fines de la entidad o mejorar el clima laboral. Ante lo expuesto, es que el clima organizacional ha cobrado una especial relevancia, pues justamente son los aspectos del clima organizacional los que pueden permitirle a una organización o entidad ser más competitiva o exitosa, y por ende se ha mostrado un mayor interés por la percepción que los trabajadores tienen respecto a las labores que desempeñan como a la entidad a la que pertenecen. Nuestro país no ha sido ajeno a todas estas transformaciones internacionales, pues desde hace unos años las diferentes entidades u organizaciones han centrado sus esfuerzos en mejorar su clima organizacional, pues entienden que ello contribuirá en la cristalización de sus fines institucionales. (Segredo, 2011)

La Universidad Sergio Arboleda realizó un estudio en el que se contó con una población muestral de 210 organizaciones latinoamericanas, obteniendo como resultado que entre el ochenta y cien por ciento de problemas que se suscitan en el clima organizacional son de comunicación, mientras que el segundo inconveniente es la falta de incentivos y estimulación hacia los empleados. (Universidad Sergio Arboleda, 2013). Por otro lado, una investigación que tuvo como población muestral a más de quinientas entidades empresariales en quince países latinoamericanos entre los años 2014-2015 y que aplicó la evaluación ascendo, evidenció que el país ecuatoriano en el 2015 fue catalogado como el tercer país con un clima organizacional óptimo, pues ofrecía a sus empleados una mejor remuneración, gozaban de autonomía, entre otros factores que permitían una mejora en sus niveles de producción. (Yépez, 2015). Es importante hacer mención que este mismo país en el año 2010 ocupó el séptimo lugar de la tasa de variación de valor agregado, horas trabajadas y productividad laboral. (Aravena & Fuentes, 2013)

Un ejemplo que ilustra muy bien el tema del clima organizacional es el caso de Google, que si bien es conocida por ser una de las entidades empresariales de mayor rentabilidad y éxito, se ha convertido en un espacio en el que cualquier sujeto desearía laborar, pues cuenta con un óptimo clima organizacional, siendo que hasta la revista Fortune consideró a Google como la mejor empresa para trabajar en América, pues además del atractivo sueldo que brinda a sus trabajadores las ayudas e incentivos que reciben los mismos son sumamente motivadores. (León et al., 2018). Como puede apreciarse, el ser humano requiere de un ambiente adecuado para llevar a cabo el desempeño de sus funciones; esto es, el éxito de una entidad dependerá del clima organizacional que tiene y el talento humano con el que cuenta, siendo entonces el clima organizacional el socio estratégico para el logro de los fines organizacionales. (Quispe, 2015)

En nuestro país, Aptitus llevó a cabo una encuesta entre los empleados distintos ámbitos de trabajo, teniendo como resultado que más del ochenta por ciento podrían renunciar a su centro de trabajo si no existiese en él un óptimo clima organizacional; siendo que para el resto de empleados lo que es de suma importancia es la remuneración. También es importante señalar que los encuestados refirieron que no muchas veces sus labores no eran ni valoradas ni reconocidas como se debía. (Aptitus, 2018). No obstante, la entidad financiera Interbank fue elegido en el año 2012 como un lugar destacable para desempeñarse laboralmente, según lo analizado el Great Place to Work Institute, siendo que dicho reconocimiento provino de forma directa de quienes colaboran en ella, pues afirmaban que su entorno les permitía desarrollarse e innovar. (Ravelo, 2014). En el ámbito público; las variables bajo análisis dentro de una gestión sub nacional se han convertido en relevantes para los profesionales están inmersos en dicha gestión; pues tiene como función proteger los bienes estatales, manipular de forma adecuada los fondos del ente estatal y brindar un buen servicio a los ciudadanos. (Silva & Bautista, 2018)

A diferencia de lo que sucede en el exterior o en algunas entidades limeñas, en muchas municipalidades, entre ellas la Municipalidad de Otuzco, poseen un clima organizacional que todavía no alcanza los estándares requeridos, pues las presencias de varios factores ponen trabas a conseguir una buena relación

entre superiores y subordinados presente algunos problemas que retrasan la buena marcha que debe tener la institución. Muchos factores tanto económicos, de comunicación, de liderazgo, de relaciones interpersonales, de motivación y de comportamiento perjudican la buena marcha de la municipalidad, por lo que muchas tareas o actividades tengan retrasos, así como algunos procesos no sean satisfactorios para los usuarios, quienes a su vez se quejan por el desempeño de los funcionarios municipales. (Pecho, 2019). Así también en las municipalidades de la región no se tiene un reconocimiento más que la remuneración mensual percibida por sus labores, por lo que las personas necesitan mayores incentivos que les permita sentirse bien en su trabajo y lograr desempeñarse mejor, aportando un valor agregado que beneficiará a la institución y a la comunidad. Universidad Sergio Arboleda, 2013). El problema puede ocasionarse por múltiples factores, entre ellos el poco interés de las municipalidades, como es el caso de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, por el clima organizacional que tienen y al que se ven expuestos los trabajadores, y por ende se afecta el estado de ánimo. La conducta y actitud, repercutiendo en su desempeño y productividad. (Díaz, 2019).

Teniendo en cuenta lo señalado, la Municipalidad Distrital El Porvenir también presenta los mismos problemas que muchas entidades a nivel nacional y regional, pues aun cuando es una entidad que se ha encaminado hacia la solidez y democracia, para promover una gestión pública moderna, asumiendo el liderazgo, en ella se ha podido observar ciertos aspectos que han impedido que cuente con un buen clima organizacional y por ende con un óptimo desenvolvimiento de sus empleados. Entre dichos factores podemos señalar la deficiente estructura de los ambientes en los que se labora, las restricciones a las se enfrentan para adoptar decisiones, la falta de articulación institucional ya sea de manera vertical y horizontal, deficiencias en las relaciones interpersonales, ausencia de recompensas por productividad laboral, incremento de sueldos, los reconocimientos personales y hasta la falta de capacitación constante. De ahí que planteamos como problema general la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales nombrados de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019?; y

como problemas específicos: PE1: ¿Cuál es la influencia de la dimensión condiciones laborales de la variable 1 en la variable 2 de la Entidad Municipal El Porvenir, 2019?; PE2: ¿Cuál es la influencia de la dimensión liderazgo la variable 1 en la variable 2 de la Entidad Municipal El Porvenir, 2019?; PE3: ¿Cuál es la influencia de la dimensión motivación de la variable 1 en la variable 2 de la Entidad Municipal El Porvenir, 2019?; PE4: ¿Cuál es la influencia de la dimensión supervisión de la variable 1 en la variable 2 de la Entidad Municipal El Porvenir, 2019?; PE5: ¿Cuál es la influencia de la dimensión comunicación de la variable 1 en la variable 2 de la Entidad Municipal El Porvenir, 2019?; PE6: ¿Cuál es la influencia de la dimensión productividad laboral de la variable 2 en la variable 1 de la Entidad Municipal El Porvenir, 2019?; PE7: ¿Cuál es la influencia de la dimensión reconocimiento de la variable 2 en la variable 1 de la Entidad Municipal El Porvenir, 2019?; PE8: ¿Cuál es la influencia de la dimensión resultados de la variable 2 en la variable 1 de la Entidad Municipal El Porvenir, 2019?; PE9: ¿Cuál es el nivel de la variable 1 en la Entidad Municipal El Porvenir, 2019?; PE10: ¿Cuál es el nivel de la variable 2 en la Entidad Municipal El Porvenir, 2019?.

La justificación teórica de esta investigación se dio en el hecho de que ha proporcionado conocimientos y teorías actuales con respecto a las variables en análisis, se identificó la influencia que tiene el clima organizacional en el desempeño de los servidores públicos profesionales nombrados de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019, que constituye una instancia de gobierno sub nacional.

Se justifica de forma social y práctica puesto que se sistematizó el comportamiento organizacional, teniendo como base el factor humano como un elemento de estudio, para lograr una mejoría en el servicio brindado; todo ello basado en fortalecer el clima organizacional.

Para la Municipalidad Distrital El Porvenir el clima organizacional es un asunto primordial puesto que con ello orientan sus acciones a lograr que sus colaboradores demuestren una alta productividad y mejoren el servicio que brindan al público, a través de directrices estratégicas.

Se justifica metodológicamente, puesto que las variables se desarrollaron a través de directrices de índole científicas, se llegó a contrastar la hipótesis

bosquejada hasta lograr la observación, y todo ello bajo un encuadre cuantitativo. El instrumento fue construido con la escala Likert, se enriqueció con el aporte metodológico, y la fiabilidad se determinó por medio del proceso de Rho de Spearman, y fue validado por tres especialistas. Se aplicó el método hipotético-deductivo, haciendo énfasis en la observación, y descripción de teorías y hechos, que luego fueron interpretadas de forma objetiva.

El estudio se orienta por el Objetivo General de: Determinar la influencia de la variable 1 en la variable 2 en la Entidad Municipal de El Porvenir, 2019; al cual se arribará a través de los siguientes Objetivos Específicos: OE1: Determinar la influencia de la dimensión condiciones laborales en la variable 2 en la Entidad Municipal de El Porvenir, 2019; OE2: Determinar la influencia de la dimensión liderazgo en la variable 2, en la Entidad Municipal de El Porvenir, 2019; OE3: Determinar la influencia de la dimensión motivación en la variable 2 en la Entidad Municipal de El Porvenir, 2019; OE4: Determinar la influencia de la dimensión supervisión en la variable 2 en la Entidad Municipal de El Porvenir, 2019; OE5: Determinar la influencia de la dimensión comunicación en la variable 2 en la Entidad Municipal de El Porvenir, 2019; OE6: Determinar la influencia de la dimensión productividad laboral en la variable 1 en la Entidad Municipal de El Porvenir, 2019; OE7: Determinar la influencia de la dimensión reconocimientos en la variable 1 en la Entidad Municipal de El Porvenir, 2019; OE8: Determinar la influencia de la dimensión resultados la variable 1 en la Entidad Municipal de El Porvenir, 2019; OE9: Determinar el nivel de la variable 1, en la Entidad Municipal de El Porvenir, 2019; OE10: Determinar el nivel de la variable 2 en la Entidad Municipal de El Porvenir, 2019

Se plantea como Hipótesis de la Investigación: la variable 1 influye en el la variable 2 en la Entidad Municipal de El Porvenir, 2019, como hipótesis nula: La variable 1 no influye la variable 2 Entidad Municipal de El Porvenir, 2019; y como hipótesis específicas: HE1: La dimensión condiciones laborales de la variable 1 influye en la variable 2 de Entidad Municipal de El Porvenir, 2019; HE2: La dimensión liderazgo de la variable 1 influye en la variable 2 en la Entidad Municipal de El Porvenir, 2019; HE3: La dimensión motivación de la variable 1 influye en la variable 2 en la Entidad Municipal de El Porvenir, 2019; HE4: La dimensión supervisión de la variable 1 influye en la variable 2 en la

Entidad Municipal de El Porvenir, 2019; HE5: La dimensión comunicación de la variable 1 influye en la variable 2 en la Entidad Municipal de El Porvenir, 2019; HE6: La dimensión productividad laboral de la variable 2 influye en el la variable 1 en la Entidad Municipal de El Porvenir, 2019; HE7: La dimensión reconocimiento de la variable 2 influye en la variable 1 en la Entidad Municipal de El Porvenir, 2019; HE8: La dimensión resultados de la variable 2 influye en la variable 1 en la Entidad Municipal de El Porvenir, 2019.

## II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación se nutre con los siguientes aportes académicos que fundamentan el tema de estudio, y que refieren consultas de textos internacionales, nacionales y locales respectivamente:

El artículo realizado por Macutay (2020) denominado *Quantitative analysis of job satisfaction and job performance of teaching personnel of Isabela State University*, publicado en *Journal of Critical Reviews*, investigó la relación entre las variables mencionadas, utilizando el método descriptivo-correlacional. El resultado del estudio demuestra que, si los docentes están satisfechos con su trabajo, entonces alcanzarán un mayor nivel de desempeño. Llegó a concluir que los trabajadores docentes de la universidad tienen un alto grado de satisfacción laboral y parecen realizar su trabajo muy satisfactoriamente, teniendo en cuenta los resultados del estudio. Existe un alto grado de satisfacción que se puede atribuir a intrínsecos factores de motivación que recompensan el trabajo y factores de higiene extrínsecos. Algunos de los ítems bajo factores de satisfacción laboral fueron significativamente relacionados con la duración del servicio, el nivel educativo, y rango académico.

El artículo realizado por Cardozo & Kwan (2019) denominado *Clima Organizacional: Una mirada desde la Narrativa a la Sistematización*, presentado en la *Revista Población y Desarrollo de la Universidad del Pacífico Asunción de Paraguay*. Se trató de una investigación mixta no experimental y transversal. Como resultado refirieron que el año dos mil diecisiete fue el año en el que más publicaciones sobre la variable clima organizacional se llevaron a cabo. Arribaron a la conclusión que se corroboró que los autores revisados no habían demostrado mucho interés por investigar de forma cualitativa el tema de clima organizacional, pues solo seis de treinta y dos casos habían analizado el asunto

El artículo realizado por Jianwei et al. (2019) denominado *How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study*, publicado en la revista *Environmental Health and Preventive Medicine*. Este estudio investigó cómo el estrés por desafío y el estrés por impedimento influyen en la forma de trabajar de los empleados de la salud en los hospitales públicos chinos. También ha examinado el efecto mediador de la motivación del servicio público. Se obtuvieron datos de 1594 trabajadores de la

salud de hospitales públicos típicos en el este, centro y oeste de China. Para probar sus hipótesis, utilizaron el análisis estadístico descriptivo, análisis de correlación, modelado de ecuaciones estructurales y análisis de subgrupos para investigar la muestra. Como resultado señalaron que el estrés por desafío y el estrés por impedimento se correlacionaron fuertemente entre los trabajadores ( $\beta = 0,59$ ;  $p < 0,001$ ). El estrés por impedimento se correlacionó significativamente de forma negativa con la motivación del servicio público ( $\beta = - 0,27$ ;  $p < 0,001$ ) y el desempeño laboral ( $\beta = - 0,08$ ;  $p < 0,05$ ). La motivación del servicio público se asoció directamente de manera positiva con el desempeño laboral ( $\beta = 0,58$ ;  $p < 0,001$ ), y mediaba indirectamente la asociación entre las variables mencionadas. El estrés por desafío se asoció significativamente de manera positiva con la motivación del servicio público ( $\beta = 0,14$ ;  $p < 0,001$ ) y el desempeño laboral ( $\beta = 0,13$ ;  $p < 0,001$ ). El estrés por impedimentos se asoció significativamente de manera negativa con el desempeño laboral ( $\beta = - 0,13$ ;  $p < 0,001$ ). Concluyeron que existe evidencia empírica importante sobre los efectos del estrés laboral y la motivación del servicio público en el desempeño entre los trabajadores de la salud en los hospitales públicos chinos. El desempeño laboral se puede mejorar limitando el estrés por obstáculos, que genera un estrés moderado por desafío y aumenta la motivación del servicio público.

El artículo realizado por Paredes et al. (2019) denominado *Organizational climate for innovation and creativity – a study in Swedish retail organizations*, publicado en la revista *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*. Se basó en datos de un proyecto de investigación que involucra a tres empresas minoristas suecas, derivados de encuestas y entrevistas realizadas en 2017. Tuvo un enfoque de métodos mixtos para proporcionar una comprensión más completa del clima organizacional. Se utilizó una encuesta para generalizar los resultados de la población y luego las entrevistas exploratorias individuales para recopilar puntos de vista más detallados de los participantes que podrían ayudar a explicar los datos cuantitativos. Concluye que la innovación en las organizaciones no "simplemente ocurre" en un entorno de trabajo positivo y propicio. En la era actual de competencia e incertidumbre sin precedentes en el comercio minorista, depender solo de un clima innovador podría ser insuficiente, especialmente si las organizaciones minoristas carecen de estructuras establecidas que podrían generar innovaciones más allá de los cambios

operativos habituales que tradicionalmente han estado buscando. Para futuras investigaciones, valdría la pena contar con estudios de casos en profundidad que investiguen más a fondo cómo los minoristas pueden permitirse adoptar una postura más activa sobre la innovación, ya sea que esto requiera un enfoque más estructurado y formalizado o no, basado en lo que sabemos de minoristas. El artículo realizado por Álvarez et al. (2018) denominado *El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia*, presentado en la revista *Didáctica & Educación de Cuba*, emplearon la observación, señalando que la manera en la que se escoge a quienes toman las decisiones en las instituciones educativas superiores del ámbito público no demuestran la existencia de un liderazgo, por ello se debe llevar a cabo un ajuste de la normatividad jurídica en torno a una remuneración equitativa en todo tipo de instituciones educativas. Asimismo, refieren que el personal de las universidades estatales debe tener conocimientos y habilidades que permitan alcanzar una mejoría en el desenvolvimiento de sus funciones y por ende, una mejora de la institución.

El artículo realizado por Berberoglu (2018) denominado *Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals*, publicado en la revista *BMC Health Services Research*, se orientó hacia la evaluación de aquello que perciben los trabajadores de la salud en cuanto al clima organizacional y probar el impacto hipotético de una variable en la otra. Se trató de un estudio cuantitativo, en el que se empleó como instrumento un cuestionario auto administrado. Los datos recopilados se analizaron estadísticamente, y se utilizaron análisis de regresión lineal y ANOVA para probar la hipótesis. Los resultados de indicaron las variables en mención se relacionan entre sí. Se logró determinar una relación lineal. Los resultados del estudio proporcionaron algunas cuestiones críticas con respecto a la relación de tres conceptos en el estudio.

La tesis realizada por Gruezo (2017) denominada *Análisis del desempeño laboral de la dirección de gestión de planificación y proyectos del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Rioverde*, Universidad Pontificia Universidad Católica del Ecuador, para el grado de magister en administración de empresas, se orientó hacia el análisis de la forma en la que desarrollan sus

labores los servidores públicos de la entidad, pues ello permitiría a la institución poner en práctica acciones estratégicas para la determinación de las falencias. Se trató de una investigación básica, descriptiva y explicativa, en el que se empleó una encuesta. Llegó a la conclusión de que la ausencia de insumos y equipos en el lugar de trabajo no permiten lograr una mejoría en la productividad al interior de cada jefatura; asimismo refiere que no se cuenta con un plan para capacitar integralmente a los empleados de la entidad, con el fin de alcanzar una mejoría en el servicio que se brinda.

El artículo realizado por Sotelo & Figueroa (2017) denominado *El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una Institución de educación de nivel medio superior*, publicado en la Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo de la ciudad de Guadalajara, México, se orientó a determinar la vinculación entre dichas variables. Se trató de una investigación no experimental, correlacional y transversal, que aplicó una encuesta a los docentes y administrativos de la institución; llegando a determinar que existe correlación alta entre ambas variables, esto significaba que mientras mejor era el clima organizacional mejor será el servicio brindado.

El artículo realizado por Jiménez & Jiménez (2016) denominado *Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo* presentado en la Revista Ciencia UNEMI de Ecuador. Se utilizaron métodos lógicos y empíricos. La población total fue de 166 trabajadores en la empresa de consumo masivo, y la muestra se redujo a 102 trabajadores. Como resultado señalaron que la forma en la que se suscita el clima organizacional influye en de forma negativa en la satisfacción de los empleados. Concluyeron existe una influencia negativa, pues esto últimos no se encuentran complacidos ni con la dirección ni con las condiciones laborales, debido al trato que reciben y la ausencia de canales para supervisar

El artículo realizado por Bernal et al. (2015) denominado *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: Diseño de un modelo teórico* presentado en la Revista Estudios Gerenciales de la Universidad ICESI de Colombia. Se trató de un estudio que empleó el análisis documental y la integración de datos. Concluyeron en que se comprobó la existencia de un vínculo entre ambas variables, señalando que un buen clima permite lograr una

mejoría en las labores y el desenvolvimiento de los empleados. Asimismo, refieren que el ambiente laboral implica una serie de valores, objetivos y directrices a nivel personal, grupal y de organización.

El artículo realizado por Manosalvas & Nieves (2015) denominado *El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación*, presentado en la Revista AD-Minister de Ecuador, se centraron en analizar el vínculo existente las variables en mención. La población muestral la que se le aplicó la encuesta fue de 130 médicos. Los resultados obtenidos muestran que el modelo no cuenta con un buen ajuste; además los ítems propuestos no representan adecuadamente a los constructos. Sin embargo, se llegó a concluir que la relación entre variables tiene significancia.

El artículo realizado por Chiang & San Martín (2015) denominado *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*, revista Ciencia & Trabajo, Chile, se orientó a determinar la influencia entre las variables en mención. Fue correlacional y transversal, que trabajó con una población muestral de 259 funcionarios de la entidad, quienes contestaron la encuesta. Se obtuvo como los encuestados se encuentran "laboralmente satisfechos", se logró determinar que el desenvolvimiento de las mujeres en sus labores se ve alterado por factores intrínsecos; esto es que requieren de un crecimiento personal, adoptar una identidad, ser reconocidos individualmente, generar relaciones con sus colegas y superiores y sobre sentirse realizadas profesionalmente en la entidad; mientras que para los varones los factores que alteran la satisfacción laboral son extrínsecos; esto es las condiciones, perfil del puesto y decisiones que adopte la entidad en torno a los sueldos, beneficios, estructura y políticas.

El estudio realizado por Tamayo & Romero (2019) denominado *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018*, Universidad Nacional de Educación de la ciudad de Lima, para el grado en Administración de Empresas, se orientó a corroborar la vinculación existente las variables de estudio. Se trató de una investigación no experimental, que trabajó con una población muestral de 109 colaboradores, a quienes se les aplicó un cuestionario validado. Llegaron a concluir que ambas variables sí se vinculan en una forma significativa, pues la

correlación es positiva moderada en un 0,668. Así también refieren que mejorar el clima de trabajo tiene un impacto positivo en los sujetos colaboradores, pues además de contar con una estructura idónea son reconocidos por el buen desempeño de sus asignaciones.

La investigación realizada por Altez & Arias (2018) denominada *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, para obtener el título de licenciado en Administración, tuvo como fin principal llevar a cabo un análisis en cuanto al efecto que genera la primera variable en la segunda. Se trató de un estudio cualitativo, y se aplicaron entrevistas. Arribaron a la conclusión que la primera variable sí tiene un efecto positivo en la segunda, pues se corroboró que cuando los colaboradores de Gamarra gozan de un buen ambiente de trabajo su productividad aumenta.

La tesis realizada por Carrera & Olano (2018) denominada *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la sede de la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2018*, presentada en la Universidad César Vallejo, grado de magíster, se orientaron de manera principal a corroborar la vinculación existente entre el clima organizacional y el desenvolvimiento de los empleados de la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2018, fue cuantitativo. No experimental y correlacional, se aplicaron cuestionarios a 78 trabajadores en la Sede de la entidad mencionada. Llegaron a concluir que dicha vinculación es positiva y alta; mientras mejore la primera mejorará el desenvolvimiento de los empleados en la sede.

El artículo realizado por Silva et al. (2018) denominado *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Morales, Región San Martín* presentado en la Universidad Nacional de San Martín, grado de magíster. Se trató de un estudio aplicativo y correlacional, y se empleó una encuesta para el recojo de datos. Como resultado obtuvieron que la municipalidad no cuenta con una óptima gestión, pues los trabajadores consideran que sus ideas y opiniones no son tomadas en cuenta ni por sus colegas ni por los jefes. Arribaron a la conclusión de que el nivel de la primera variable en la entidad ha sido regular, pues, aunque se pudo vislumbrar la falta

de confianza del superior en los subordinados, los colaboradores no pueden adoptar sus decisiones, no se perciben de manera adecuada los beneficios y el sueldo que reciben no cubre los requerimientos de quienes laboran; el ambiente laboral sí se ha desarrollado en buenas condiciones. Mientras que el nivel del desenvolvimiento de los trabajadores en la entidad es medio, pues los fines están siendo cumplidos de forma gradual, y no se suscita una adecuada ejecución de los procedimientos

El estudio realizado por Serrano (2017) denominado *El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Archivo del Servicio de Administración Tributaria de Lima-2017*, presentado en la Universidad César Vallejo, Lima, grado de magister, se orientó a determinar la relación entre las variables, trabajando con 60 empleados de la unidad en mención a quienes se les aplicó una encuesta. Llegó a concluir que existe una vinculación significadamente moderada entre las variables en mención, puesto que se corroboró que el nivel para ambas variables es regular.

La investigación realizada por Quispe (2015) denominada *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*, presentada en la Universidad Nacional José María Arguedas, de la ciudad de Andahuaylas, se orientó a determinar la vinculación entre las variables en estudio. Se trató de una investigación cuantitativa, transaccional correlacional, con una población muestral de 64 trabajadores. Llegó a concluir que la relación es directa y moderada; esto es que mientras que el nivel de una variable sea alto se suscitará el crecimiento de la otra.

El artículo realizado por Torres & Zegarra (2015) denominado *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú*, publicado en la Revista Comunicación de la ciudad de Puno, se orientaron a determinar la correlación entre las variables. Fue un estudio básico, correlacional que trabajó con una población muestral de 133 profesores. Los autores en análisis refirieron que mientras se mantengan óptimos canales de comunicación los profesores van a poder llevar a cabo un intercambio de estrategias y técnicas de enseñanza.

El estudio realizado por Huamaní & Varas (2019) denominado *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de*

*Ejecución Coactiva del Gobierno Regional La Libertad, 2018*, presentado en la Universidad Leonardo da Vinci de la Ciudad de Trujillo, para obtener el grado en Administración de Empresas, se orientó a determinar la vinculación entre las variables de estudio. Se trató de un estudio cuantitativo, y se trabajó con una población muestral de ocho empleados de la OEC quienes resolvieron la encuesta. Los autores lograron concluir que la vinculación es positiva alta y fuerte, pues tiene un coeficiente de correlación de 0,738

El artículo realizado por Vera & Suárez (2018) denominado *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón La Libertad*, publicado en la Revista Universidad y Sociedad, se orientaron a corroborar la incidencia de la primera variable en la segunda. Llegaron a la conclusión que la segunda variable es insuficiente, debido que no existe por parte de la empresa un reconocimiento hacia los trabajadores, por lo que éstos no se encuentran satisfechos y por ende disminuyen su nivel de productividad

El estudio realizado por Shishido (2015) denominado *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Tecnologías de la Información de la Universidad César Vallejo en el Distrito de Trujillo 2015*, presentado en la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo para el grado de Magister, se orientó a la corroboración de la incidencia de la primera variable en la segunda. Fue una investigación descriptiva con una población muestral de 38 colaboradores. Se llegó a concluir que la primera variable sí tiene una incidencia positiva sobre la segunda, y con ello se logra cumplir con los fines establecidos. El autor también menciona que los factores compensación y reconocimiento, capacitación y remuneración afectan el desenvolvimiento laboral, por lo que deben implementarse políticas de corto plazo

La investigación realizada por Prado (2015) denominada *Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la UCV de Trujillo*, Universidad Nacional de Trujillo, para el grado de magíster, se orientó a verificar el vínculo entre las variables. Se trató de una investigación correlacional que empleó una muestra de 60 trabajadores para aplicar la encuesta. La autora llegó a corroborar una relación alta y significativa, lo cual demuestra que el

ambiente de trabajado es un importante factor que lograr mantener un buen nivel de desempeño de los empleados.

Entre las teorías que brindan respaldo a la presente investigación, se destacan: *La teoría del clima organizacional de Likert (1965)*, la cual señala que el accionar que asuma la persona subordinada dependerá de la actitud de quienes los tienen bajo su cargo y de las condiciones percibidas por ellos. Esta teoría menciona la existencia de tres clases de variables que van a definir los rasgos de una organización en particular y que están influenciadas por lo que percibe la persona de forma individual: i) las variables causales, las que indican la forma en la que una organización evoluciona y logra sus fines; también implica las decisiones tomadas, competencias y estructura; ii) las variables intermedias, que muestran el interior de la entidad, como por ejemplo la comunicación, la adopción de decisiones, lo motivados que están los integrantes de la entidad y su rendimiento; y iii) las variables finales, que se origina de las dos primeras variables, y se encargan de presentar los resultados que obtuvo la entidad.

En segundo lugar, se tiene a la *Teoría de las Relaciones Humanas* la cual centra su estudio en la organización como un conjunto de individuos y en las relaciones de estos. Esta teoría establece lo siguiente: a) los aspectos humanos se tornan esenciales para motivar, pues lo que se necesita influyen en el trabajo en equipo; b) la industria induce a que los trabajadores realicen sus necesidades de acuerdo a otro modo; c) los empleados son inducidos a componer grupos bajo sus propias reglas y directrices; d) se busca también lograr un bienestar materia; e) emiten una respuesta a la influencia de sus compañeros, deseando que ejerzan sobre ellos un control mediante incentivos de índole material. (Chiavenato ,1998)

*La Teoría de los Factores de Herzberg*, hace alusión a una clasificación de las necesidades de acuerdo a los fines humanos, encontrando dos tipos de factores: primero los de higiene, que hacen referencia a componentes ambientales que emanan de las laborales que se realizan (salario, condiciones laborales, seguridad y control) y segundo las de motivación, que surgen las oportunidades que la entidad brinde para que el empleado puede desenvolverse. Según esta teoría, el empleado que no le encuentra sentido a sus labores puede demostrar un actitud apática, por ello los líderes de la entidad tienen el deber de propiciar un clima adecuado para el desempeño de las funciones. (Chiavenato, 1998)

*Finalmente, la Teoría de la evaluación cognoscitiva*, la misma que indica que los factores como el lograr algo, el ser responsables o competentes, se vinculan y no son ajenos a los factores extrínsecos como lo sueldos, ascensos y condiciones de trabajo. (Shishido, 2015)

En cuanto al **clima organizacional tenemos** que señalar primero que “clima” es la reunión de aquellas condiciones que permiten caracterizar a una organización. (Real Academia Española, 2014).

Es la referencia de mayor importancia, pues logra evidenciar la forma en la que se encuentra el ambiente de trabajo. Asimismo, se encarga de la estimulación entre la organización y los individuos, pudiendo percibir lo que requieren los empleados y la entidad, vislumbrando una conexión entre ambos. (Duelles, 2017)

Es una estructura completa circunscrita a lo tangible, que son aquellas referencias objetivas y las intangibles que son la parte interna de la estructura organizacional; esto es lo que se percibe al interior de ella (Noriega & Pría, 2011) Está orientada a la forma en que el ambiente influye en la motivación de los sujetos involucrados; es decir, como lo perciben quienes integran la organización y que tiene una influencia en su accionar (Chiavenato, 2011)

Son aquellos conocimientos (capacitación, prácticas comunicacionales, políticas organizacionales, relaciones laborales) que los individuos perciben y comparten en cuanto a su entorno de trabajo (Iglesias & Sánchez, 2015)

De lo expuesto por los autores mencionados, podemos señalar que el clima organizacional, se manifiesta como un asunto primordial para las entidades del cualquier ámbito, que se orientan a lograr que sus colaboradores demuestren una alta productividad y mejoren el servicio que brindan al público, a través de directrices estratégicas.

El autor Brunet (2004) señala que existen dos grandes tipos de climas organizacionales de Likert: a) Clima de tipo autoritario, en el que encontramos un autoritarismo en el que quien dirige no demuestra confiar en sus subordinados, por lo que casi todas las decisiones se adoptan por la alta dirección de la organización, infundiendo temor en los empleados, y otro en el que la dirección si demuestra confianzas en los subordinados, pues la toma de decisiones se dan en todos los niveles; y b) Clima de tipo participativo, donde se

puede encontrar el sistema en donde los altos directivos confían en sus subordinados, existiendo entre ambos una comunicación descendente y por ende el ambiente laboral se reviste de dinamismo, y el sistema en el que la adopción de decisiones están dispersas en todos los niveles de la entidad, siendo que los canales de comunicación también se da en todas las direcciones, lo que origina un trabajo en equipo que permite concretizar fines institucionales. (p. 84).

Para los autores Altez & Arias (2019) el clima organizacional es vital para el progreso de una entidad, pues actualmente la realidad competitiva a la que se ven expuestas les requiere implementar diferentes herramientas para medir el clima organizacional mejora e identificación de factores que permitan tener un adecuado ambiente laboral entre los trabajadores, y así lograr un desempeño positivo para la entidad. Asimismo, estos autores refieren que un adecuado clima organizacional fomenta el progreso de la cultura organizacional pues la normativa, directrices y creencias se compartirán entre todos los que integran un equipo de trabajo. (p.22)

Las características que el clima organizacional debe presentar son: i) la continuidad (aunque no tanto como la cultura), ii) es definido por las aptitudes, caracteres y expectativas de quienes realizan las labores, iii) los empleados pueden percibir diferentes clases de clima organizacional, al margen de las funciones que llevan a cabo; iv) sus resultados pueden ser evidenciados fácilmente; v) tiene una repercusión en el accionar de los trabajadores; y vi) actúa de forma directa sobre las actitudes y expectativas de los trabajadores. (Brunett , 2011)

Las dimensiones del clima organizacional son:

Condiciones laborales:

Está relacionada a cómo se encuentra el ambiente de trabajo en cuanto a la calidad, seguridad de la infraestructura y otros factores que impactan en el bienestar del empleado. (Prado, 2015)

Liderazgo:

Referida a la característica que tiene un individuo o el conjunto de éstos para poder dirigir a los demás en base a su experiencia y capacidad. (Shishido, 2015)

Motivación:

Es todo el grupo de estímulos que percibe el trabajador en la entidad para la que labora, lo cual permite que puedan obtener una percepción particular de las actividades que desarrolla (Hall, 1996)

Supervisión:

Esta referido al grado de injerencia del supervisor en la toma de decisiones y en la cercanía que tiene con los subordinados. (Nieves, 2007)

Comunicación:

Son aquellas acciones o técnicas que se emplean para posibilitar los mensajes o interacción de los integrantes de la organización son la sociedad, y con ello mejorar las relaciones interpersonales y la concretización de fines institucionales. (Rodríguez, 1999).

Mientras que en cuanto a **Desempeño laboral** se tiene que es el accionar que se percibe en los trabajadores y que esencial para la concretización de fines institucionales (Chiavenato, 2007)

Es describir una serie de capacidades y destrezas aplicadas a una asignación productiva, partiendo de lo que se requiere en el sector de producción. (Schneider, 1983)

Es la manera en la que los integrantes de una institución trabajan oportunamente para cristalizar los fines que se plantearon como entidad. (Stoner, 1994)

Es aquello que resulta del accionar de los empleados frente al cargo de ocupan y las funciones que desempeñan es producto de una negociación entre la entidad y quienes laboran para ella (Faria, 1995)

Es un aspecto de trascendencia en las organizaciones, por lo que permite la evaluación del desenvolvimiento de los empleados, intercambiar información y encontrar maneras de lograr una mejoría en los resultados (Newstrom, 2007)

El desempeño laboral tiene sus cimientos en principios como: i) el desenvolvimiento profesional del trabajador al interior de la entidad; ii) El puesto laboral tiene que vincularse a las habilidades del trabajador; iii) El ambiente de trabajo tiene que acondicionarse para hacer distintas actividades de la organización; iv) Los procesos tienen que gozar de claridad, evitando los errores al momento de ejecutarlos; y v) El liderazgo es un atributo esencial que debe demostrar la persona encargada en cada área de la entidad.( Huamaní & Varas, 2019)

Los autores Brow & Moberg (1990) refieren que evaluar el desenvolvimiento de los trabajadores es un proceso mediante el que se logra estimar que el rendimiento general del trabajador, logra convertirse en una función primordial en toda organización moderna (p.18). Mientras que el autor Helieregel (2004) señala que la evaluación realizada al desempeño se ha convertido en un sistema que permite brindar revisar y evaluar de forma periódica el desempeño de los empleados respecto a su puesto de trabajo, para lograr una mejoría en la efectividad de la institución. (p.120)

Según lo expresado por los autores, el desempeño de los trabajadores es un factor esencial para poder llevar a cabo el éxito de una institución u organización, pues sus acciones o comportamientos son de suma relevancia para la concretización de los objetivos institucionales y pueden lograr ser medidos. En torno a este punto el autor Robbins (2009) establece una vinculación entre el desenvolvimiento con la capacidad para llevar a cabo coordinaciones y producir actividades que puedan moldear el accionar de los involucrados en el proceso. (p. 79). Así pues, el coordinar, dirigir, motivar y satisfacer a los trabajadores son aspectos relevantes del proceso administrativo, siendo para algunos la satisfacción del trabajador uno de mayor importancia, puesto que la percepción de los individuos en torno a su ambiente laboral sí tiene una influencia en torno a rotar de puestos, ausentarse, iniciar conflictos y otros.

La importancia de esta variable está centrada en que va a permitir detectar aquellas oportunidades que impactan directamente al empleado, tales como el ser promovidos o acceder a cargos que se vinculen directamente con sus habilidades. (Huamaní & Varas, 2019). Es importante evaluar el desempeño laboral puesto que con ello se logrará la implementación de nuevas políticas de compensación, se podrán adoptar decisiones en torno a ascensos, capacitaciones, el hallazgo de deficiencias al momento de diseñar el puesto, problemas de índole personal que incidan en su desempeño laboral, puesto que las organizaciones tienen la obligación de demostrar eficiencia y eficacia para actuar con menos recursos, pero manteniéndose competitivos. (Duelles,2017). Finalmente, sede debe hacer mención de dos factores que permiten mejorar el desempeño laboral: A) factores internos, que son aquellos que son más susceptibles de ser modificados. Dentro de estos encontramos los factores

internos duros, que se vinculan de forma directa con el cumplir con las exigencias (equipos, tecnología, materia prima) y los factores internos blandos, que se vinculan de forma directa con la participación y cooperación de los empleados (fuerza laboral, sistemas y procesos); B) Los factores externos, que los que demuestran las razones por las que la entidad se esfuerza en mejorar. (Bain, 2003). Las dimensiones del desempeño laboral son:

**Productividad laboral:**

Es aquel factor que va a permitir indicar el nivel de eficiencia en la producción de bienes o servicios. (Delgado, 2010)

**Reconocimiento:**

Esta referido al valor que se le brinda a el desempeño del empleado en las funciones que se le asignan (Robbins, 1999)

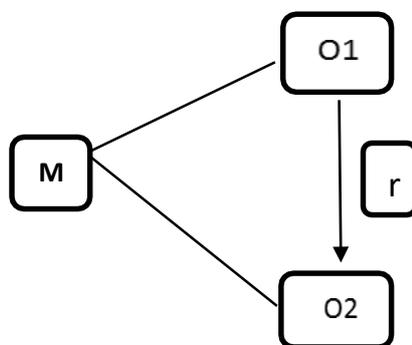
**Resultados:**

Es el impacto y lo que origina una acción o un hecho. (Rae, 2014)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y Diseño de investigación

Según el fin que se quiso lograr, la presente investigación fue del tipo aplicada, pues lo que se persiguió fue solucionar ciertos conflictos y aportar nuevos conceptos teóricos, de acuerdo a la naturaleza, se elaboraron figuras estadísticas. (Abanto, 2013). El diseño fue correlacional causal, pues se entablaron relaciones entre las variables y transversal porque el instrumento se aplicó una sola vez a fin de recoger los datos, es decir, en un tiempo único. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)



#### Dónde:

M: Muestra que participa

O1: Observación de la variable independiente: Clima organizacional

O2: Observación de la variable dependiente: Desempeño Laboral

r: Relación de causalidad de las variables

#### 3.2. Variables y Operacionalización

##### Variable Independiente: Clima Organizacional

Esta orientada a la forma en que el ambiente influye en la motivación de los sujetos involucrados; es decir, como lo perciben quienes integran la organización y que tiene una influencia en su accionar (Chiavenato, 2011). Esta variable se midió mediante un cuestionario, pues así se logró saber el nivel de la variable y de sus 5 dimensiones: condiciones laborales, liderazgo, motivación, supervisión y comunicación, por lo que se tomó en cuenta intervalos de las escalas.

### **Variable Dependiente: Desempeño laboral**

Manera en que quienes integran una institución trabajan oportunamente para cristalizar los fines que se plantearon como entidad". (Stoner, 1994). Esta se midió a través de un cuestionario que se aplicó a la muestra poblacional, pues así se logró saber el nivel de la variable y de sus 3 dimensiones: productividad laboral, reconocimiento y resultados, por lo que se tomó en cuenta intervalos de las escalas.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Estuvo conformado por los 48 servidores públicos profesionales nombrados de la entidad municipal.

**Tabla 1**

Distribución de la población laboral de los 48 servidores públicos profesionales nombrados de la entidad municipal.

<b>Condición</b>	<b>Servidores Públicos Profesionales</b>		<b>Total</b>	<b>Porcentaje</b>
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>		
Nombrados	29	19	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** *Municipalidad Distrital El Porvenir 2019*

**Elaboración:** Propia

#### **Muestra**

Referida a una parte de la población, esto es un sector de sujetos u objetos que se seleccionaron teniendo en cuenta ciertos parámetros de índole científico, siendo entonces cada sujeto parte del universo. (Tamayo, 2012) En esta investigación, teniendo en cuenta que la población era pequeña se trabajó con el total; esto es, los 48 servidores públicos profesionales por lo que resultó innecesaria establecer una muestra

**Tabla 2**

Distribución de la población laboral de los 48 servidores públicos profesionales nombrados de la entidad municipal.

Condición	Servidores Públicos Profesionales		Total	Porcentaje
	Hombres	Mujeres		
Nombrados	29	19	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** *Municipalidad Distrital El Porvenir 2019*

**Elaboración:** Propia

### **Muestreo:**

Se trata de elegir una serie de individuos que representen al grupo que pertenecen, para así lograr analizar las características del grupo. En este caso el muestreo fue no probabilística, puesto que el elegir los elementos dependió de fuentes que se vincularan con los caracteres de la investigación, seleccionándose a 48 servidores públicos profesionales de la entidad municipal en análisis, en base a los siguientes criterios:

### **Criterios de selección de muestra**

#### **Criterios de inclusión**

- Servidores públicos nombrados en la entidad con asistencia regular

#### **Criterios de exclusión**

- Servidores públicos del régimen CAS y funcionarios de confianza
- Servidores públicos nombrados en la sede que se trasladaron a otras unidades ejecutoras.
- Servidores públicos nombrados con asistencia irregular, vacaciones o licencia por motivos de enfermedad.

### **Unidad de análisis**

Servidores públicos profesionales nombrados de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

**Técnicas:** Son las que permitieron hallar la solución a ciertos conflictos, habiendo sido seleccionadas de acuerdo al tema que se investigó y la razonabilidad. Entre las técnicas que se emplearon encontramos:

**La técnica documental:** Este procedimiento es definido una serie de operaciones que tienden a dar representación al contenido de un documento en una manera distinta a la original, para que se torne sencillo consultarla o localizarla de forma posterior en un estudio. (Bardin, 2002). Mediante esta técnica se logró analizar bibliografía especializada vinculada a las variables en estudio para el diseño del marco teórico necesario.

**Encuesta:** Se trata de una técnica para recoger datos, pues se interroga a los sujetos para obtener de forma sistemática medidas en torno a los conceptos que surgen de investigación se construyó previamente. (Tamayo & Tamayo, Mario, 2002). Siendo que mediante esta técnica se logró obtener de manera directa de los servidores públicos nombrados de la entidad municipal, datos esenciales para la investigación y para el fortalecimiento de la entidad.

**Instrumentos:** Son los que permitieron llevar a cabo el recolectar y registrar datos obtenidos de poner en practica las técnicas, estando entre ellas:

**Ficha:** Es el medio primordial que emplea el sujeto que lleva a cabo la investigación para el avance y guardado de lo investigado. (Carrillo, 1972). En la investigación se emplearon diferentes clases de fichas, tales como las de resúmenes, o para parafrasear

**Cuestionario:** Es un instrumento elaborado sobre una serie de interrogantes en torno a las variables de estudio para luego aplicarlo a los sujetos seleccionados (Rainer, 2017). En nuestro caso se elaboraron dos cuestionarios, siendo una para el clima organizacional con cinco dimensiones y 30 ítems; y otra para el desempeño laboral conformado de tres dimensiones y 30 ítem; los mismos que fueron aplicados a los servidores de la entidad municipal en estudio.

### **La validez de instrumentos de recolección de dato**

**Validez de contenido:** Es aquel grado en que la medición representa al concepto medido. (Hernández, Fernández y Bautista, 2014) Fue realizado por el juicio de 3 expertos: Andrés Enrique Recalde Gracey (Magister en Gestión Pública y Doctor en Administración), Dionicio Godofredo González González (Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad); y José Elías Sandoval Ríos (Doctor en Administración), quienes tienen conocimiento de los ítems de gestión pública y gobernabilidad.

#### **Validez de criterio:**

La validez es una directriz de nivel estándar que sirve para juzgar que tan válido es el instrumento. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En este estudio se empleó la validez estadística de Pearson para cada pregunta relacionada a las dimensiones de las variables en estudio.

### **La Confiabilidad de instrumentos de recolección de datos**

Un instrumento es aplicado de forma repetida a un mismo individuo del estudio, pudiendo tener resultados semejantes en un rango razonable, esto es, no se produce distorsión alguna atribuible a los defectos del instrumento mismo. (Hernández, Fernández y Baptista ,2014)

Para poder saber cuan confiable es el cuestionario, se aplicaron ambos instrumentos a una prueba piloto constituida por 21 servidores públicos profesionales con características semejantes a los de la institución objeto de estudio, cuyos datos fueron sometidos al alfa de cronbach en el SPSS versión 24; obteniéndose una confiabilidad de ,953 para la primera variable y de ,981 para la segunda.

### **3.5. Procedimiento**

Para obtener los datos que se necesitaban se llevó a cabo la elaboración del cuestionario, para luego aplicarlo a los servidores de la entidad municipal en estudio; recibiendo de forma previa un asesoramiento en cuanto al buen llenado de los cuestionarios, pues se requería conocer datos relevantes para nuestro estudio. Luego, dicha información fue procesada, se la presentó en tablas y figuras

estadísticas, y finalmente se detallaron las conclusiones y se emitieron ciertas recomendaciones

### **3.6. Método de análisis de datos**

#### **Estadística descriptiva:**

Se llevó a cabo la elaboración de una matriz para puntuar en torno a las dimensiones de las variables bajo análisis

Se elaboraron tablas y figuras para la distribución de las frecuencias, y llevar a cabo su interpretación en el Programa Excel.

#### **Estadística inferencial**

Se empleó el SPSS V 24 para obtener y procesar datos estadísticos descriptivos; y Kolmogorov Smirnov para conocer la existencia de una distribución normal o no.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se mantuvo en resguardo la identificación de los colaboradores en el proceso de recolección de datos, siguiendo directrices éticas como la confidencialidad y el anonimato; esto es no se pudo ni podrá divulgar los datos que se obtuvieron para fines distintos a los que persiguió la presente investigación. También se debe señalar que los sujetos fueron debidamente informados antes de que brindaran la información, considerando además su anonimato desde el inicio del estudio

#### IV. RESULTADOS

Los resultados encontrados fueron sometidos a un análisis según los objetivos e hipótesis que se plantearon en el estudio; empleando para ello la distribución estadística Rho de Spearman, recolectando y analizando los datos obtenidos de la encuesta realizada. Para los resultados se emplearon tablas y gráficos estadísticos.

##### 4.1. Resultados ligados a las hipótesis

**Prueba de hipótesis general:** El Clima Organizacional influye en el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019

**Tabla 3**

			DESEMPEÑO LABORAL					Total
			MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	MUY	Recuento	2	0	0	0	0	2
		Recuento esperado	,1	,4	1,0	,4	,1	2,0
		% del total	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,2%
	BAJO	Recuento	0	5	0	0	0	5
		Recuento esperado	,2	,9	2,5	1,0	,3	5,0
		% del total	0,0%	10,4%	0,0%	0,0%	0,0%	10,4%
	MEDIO	Recuento	0	4	19	4	0	27
		Recuento esperado	1,1	5,1	13,5	5,6	1,7	27,0
		% del total	0,0%	8,3%	39,6%	8,3%	0,0%	56,3%
	ALTO	Recuento	0	0	5	6	2	13
		Recuento esperado	,5	2,4	6,5	2,7	,8	13,0
		% del total	0,0%	0,0%	10,4%	12,5%	4,2%	27,1%
	MUY ALTO	Recuento	0	0	0	0	1	1
		Recuento esperado	,0	,2	,5	,2	,1	1,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%	2,1%
Total	Recuento	2	9	24	10	3	48	
	Recuento esperado	2,0	9,0	24,0	10,0	3,0	48,0	
	% del total	4,2%	18,8%	50,0%	20,8%	6,3%	100,0%	

**Fuente:** Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

## Interpretación

En la Tabla 3; podemos apreciar que los servidores consideran que variable 1 en la entidad municipal estudiada es predominantemente medio con un 56.3%, alto con 27.1%, bajo con un 10.4%, muy bajo con un 4.2%; y finalmente muy alto con un 2.1%; mientras que en cuanto a la variable 2 es predominantemente medio con un 50%, alto con 20.8%, bajo con un 18.8%, muy alto con un 6.3%; y finalmente muy bajo con un 4.2%.

**Tabla 4**

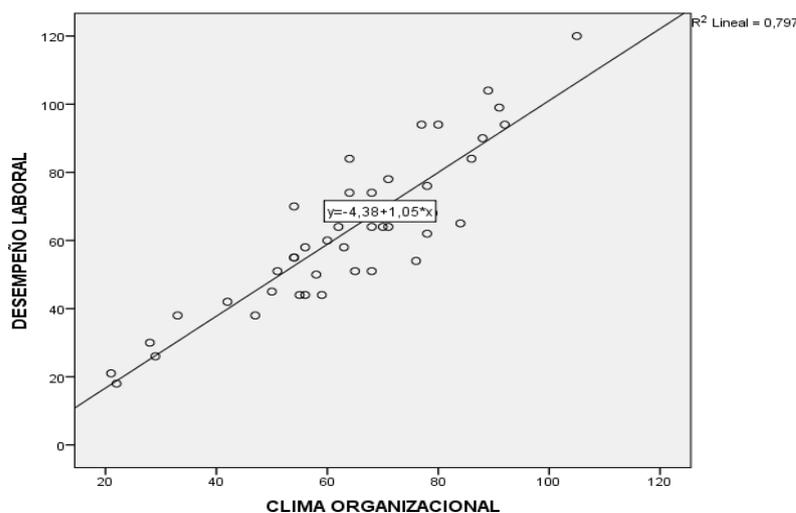
### Correlación entre Clima organizacional y Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019

			CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,824**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,824**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

**Fuente:** Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS

**Figura 1: Gráfico de dispersión de variables**



**Fuente:** Tabla 4

## Interpretación

En la Tabla 4 se vislumbra que según la correlación Rho de Spearman existe relación positiva fuerte; pues el coeficiente de correlación es ,824\*\* y tiene un sig (bilateral) de, 0,01; infiriéndose que la variable 1 influye en la variable 2. Se aprueba la hipótesis general, siendo que la tendencia entre ambas variables tiene una asociación lineal positiva, por lo que variable 1 explica a la variable 2 en un 79.7% y en un 20.3% por otros factores

## Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 5

			DESEMPEÑO LABORAL					Total
			MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
CONDICIONES LABORALES	MUY	Recuento	2	1	0	0	0	3
	BAJO	Recuento	,1	,6	1,5	,6	,2	3,0
		esperado						
		% del total	4,2%	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	6,3%
	BAJO	Recuento	0	5	1	0	0	6
		Recuento esperado	,3	1,1	3,0	1,3	,4	6,0
		% del total	0,0%	10,4%	2,1%	0,0%	0,0%	12,5%
	MEDIO	Recuento	0	3	17	4	0	24
		Recuento esperado	1,0	4,5	12,0	5,0	1,5	24,0
		% del total	0,0%	6,3%	35,4%	8,3%	0,0%	50,0%
	ALTO	Recuento	0	0	5	6	2	13
		Recuento esperado	,5	2,4	6,5	2,7	,8	13,0
		% del total	0,0%	0,0%	10,4%	12,5%	4,2%	27,1%
	MUY	Recuento	0	0	1	0	1	2
	ALTO	Recuento	,1	,4	1,0	,4	,1	2,0
esperado								
	% del total	0,0%	0,0%	2,1%	0,0%	2,1%	4,2%	
Total	Recuento	2	9	24	10	3	48	
	Recuento esperado	2,0	9,0	24,0	10,0	3,0	48,0	
	% del total	4,2%	18,8%	50,0%	20,8%	6,3%	100,0%	

Fuente: Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

## Interpretación

De los resultados vistos en la Tabla 5; podemos apreciar que los servidores consideran que la mencionada dimensión y la variable 2 en la entidad municipal es predominante medio con un 50%; mientras que solo un 4.2% consideran que es muy alto.

**Tabla 6**

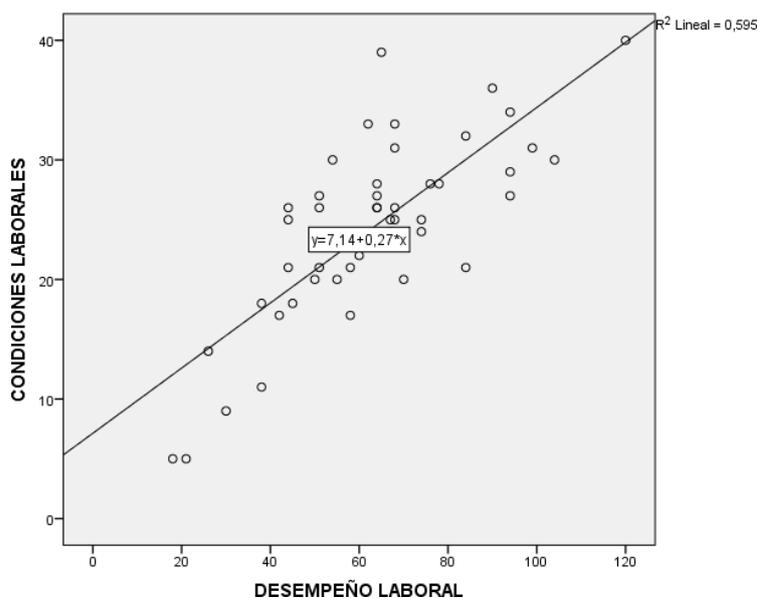
### Influencia de la dimensión condiciones laborales en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019

			CONDICIONES LABORALES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CONDICIONES LABORALES	Coefficiente de correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

**Fuente:** Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

**Figura 2: Gráfico de dispersión de Dimensión condiciones laborales y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019**



**Fuente:** Tabla 6

### **Interpretación**

En la Tabla 6 se vislumbra que de acuerdo a la correlación Rho de Spearman existe relación positiva media entre la mencionada dimensión y la variable 2, pues el coeficiente de correlación es ,698\*\* y tiene un sig (bilateral) de 0.01; infiriéndose que dicha dimensión influye en la variable 2 y aprobándose la hipótesis específica 1. En la figura se indica que entre dicha dimensión y la variable existe una asociación lineal positiva; esto es, la dimensión explica la variable 2 en un 59.5 % y en un 40.5% por otros factores.

#### 4.1.1. Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 7

**TABLA CRUZADA LIDERAZGO\*DESEMPEÑO LABORAL**

			DESEMPEÑO LABORAL					
			MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	Total
LIDERAZGO	MUY	Recuento	1	1	0	0	0	2
		Recuento esperado	,1	,4	1,0	,4	,1	2,0
		% del total	2,1%	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	4,2%
	BAJO	Recuento	1	8	7	0	0	16
		Recuento esperado	,7	3,0	8,0	3,3	1,0	16,0
		% del total	2,1%	16,7%	14,6%	0,0%	0,0%	33,3%
	MEDIO	Recuento	0	0	17	6	0	23
		Recuento esperado	1,0	4,3	11,5	4,8	1,4	23,0
		% del total	0,0%	0,0%	35,4%	12,5%	0,0%	47,9%
	ALTO	Recuento	0	0	0	4	2	6
		Recuento esperado	,3	1,1	3,0	1,3	,4	6,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%	4,2%	12,5%
	MUY ALTO	Recuento	0	0	0	0	1	1
		Recuento esperado	,0	,2	,5	,2	,1	1,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%	2,1%
Total	Recuento	2	9	24	10	3	48	
	Recuento esperado	2,0	9,0	24,0	10,0	3,0	48,0	
	% del total	4,2%	18,8%	50,0%	20,8%	6,3%	100,0%	

Fuente: Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

#### Interpretación

En la Tabla 7; podemos apreciar que los servidores consideran que mencionada dimensión en la entidad municipal es medio con un 47.9%; mientras que el desempeño es predominantemente medio, pero con un 50%.

**Tabla 8**

**Influencia de la dimensión liderazgo en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019**

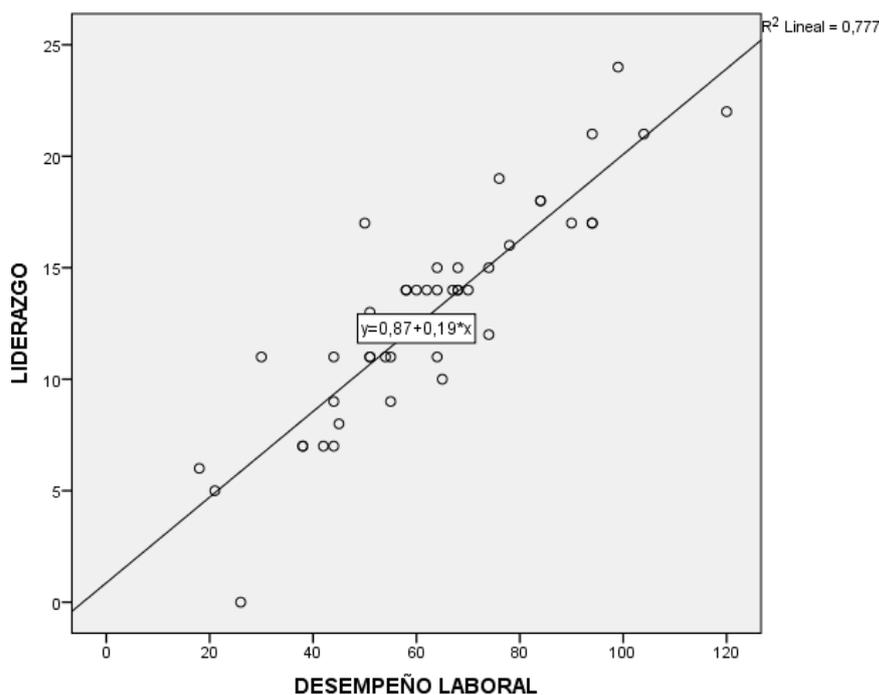
**Correlaciones**

		LIDERAZGO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	48
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,857**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	48

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

**Fuente:** Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V2

**Figura 3: Gráfico de dispersión de liderazgo y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019**



**Fuente:** Tabla 8

**Interpretación**

En la Tabla 8 se vislumbra que de acuerdo a la correlación Rho de Spearman existe relación positiva fuerte entre la dimensión y la variable 2 pues el coeficiente de correlación es, 857\*\* y tiene un sig (bilateral) de 0.01; infiriéndose que dicha

dimensión influye en la variable, por lo que se aprobó. la hipótesis específica 2. En la figura, se corrobora que entre las mencionadas existe una tendencia lineal positiva. Según el grafico de dispersión la dimensión explica la variable 2 en un 77.7% y en un 22.3% por otros factores.

#### 4.1.2. Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 9

**TABLA CRUZADA MOTIVACIÓN\*DESEMPEÑO LABORAL**

			DESEMPEÑO LABORAL					
			MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	Total
MOTIVACIÓN	MUY	Recuento	1	0	0	0	0	1
	BAJO	Recuento	,0	,2	,5	,2	,1	1,0
		esperado						
		% del total	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%
	BAJO	Recuento	1	7	0	0	0	8
		Recuento esperado	,3	1,5	4,0	1,7	,5	8,0
		% del total	2,1%	14,6%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%
	MEDIO	Recuento	0	2	16	0	0	18
		Recuento esperado	,8	3,4	9,0	3,8	1,1	18,0
		% del total	0,0%	4,2%	33,3%	0,0%	0,0%	37,5%
	ALTO	Recuento	0	0	8	7	1	16
		Recuento esperado	,7	3,0	8,0	3,3	1,0	16,0
		% del total	0,0%	0,0%	16,7%	14,6%	2,1%	33,3%
	MUY ALTO	Recuento	0	0	0	3	2	5
	ALTO	Recuento	,2	,9	2,5	1,0	,3	5,0
esperado								
% del total		0,0%	0,0%	0,0%	6,3%	4,2%	10,4%	
Total	Recuento	2	9	24	10	3	48	
	Recuento esperado	2,0	9,0	24,0	10,0	3,0	48,0	
	% del total	4,2%	18,8%	50,0%	20,8%	6,3%	100,0%	

Fuente: Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

#### Interpretación

En la Tabla 9; podemos apreciar que los servidores consideran que la mencionada dimensión en la entidad municipal es predominantemente medio con un 37.5%; mientras que el desempeño es predominantemente medio pero con un 50%.

**Tabla 10**

**Influencia de la dimensión motivación en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019**

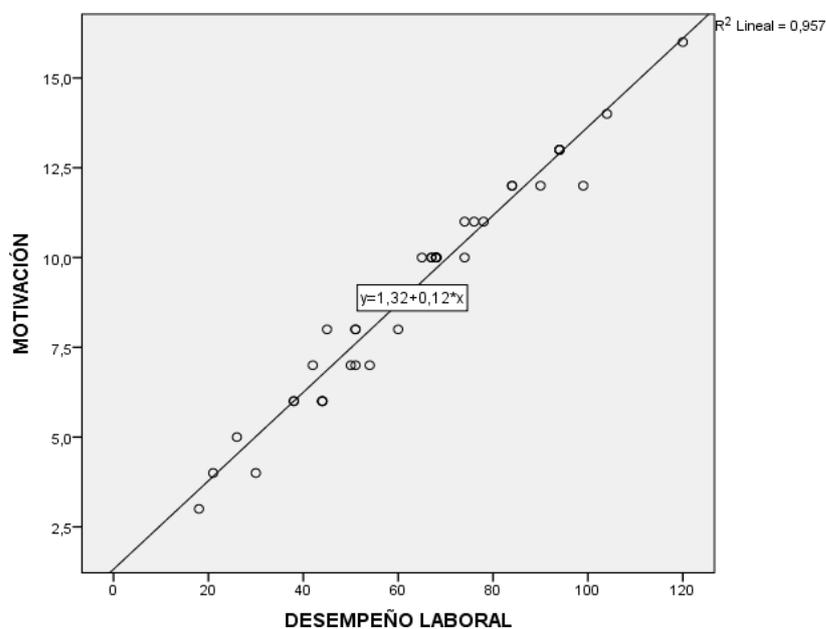
**Correlaciones**

				MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación		1,000	,975**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		48	48
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación		,975**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		48	48

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

**Fuente:** Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

**Figura 4: Gráfico de dispersión de dimensión motivación y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019**



**Fuente:** Tabla 10

### **Interpretación**

En la Tabla 10 se vislumbra que acorde a la correlación Rho de Spearman existe relación positiva muy fuerte entre dicha dimensión y la variable 2, pues el coeficiente de correlación es,  $0.975^{**}$  y tiene un sig (bilateral) de 0.01; infiriéndose que dicha dimensión influye en la variable 2, aprobándose así la hipótesis específica 3. En la figura, las mencionadas tienen una asociación lineal positiva, siendo que la mencionada dimensión explica la variable 2 en un 95.7% y en un 4.3% por otros factores.

### 4.1.3. Prueba de hipótesis específica 4

Tabla 11

**TABLA CRUZADA SUPERVISIÓN\*DESEMPEÑO LABORAL**

			DESEMPEÑO LABORAL					
			MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	Total
SUPERVISIÓN	MUY	Recuento	2	1	0	0	0	3
		Recuento esperado	,1	,6	1,5	,6	,2	3,0
		% del total	4,2%	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	6,3%
	BAJO	Recuento	0	3	3	1	0	7
		Recuento esperado	,3	1,3	3,5	1,5	,4	7,0
		% del total	0,0%	6,3%	6,3%	2,1%	0,0%	14,6%
	MEDIO	Recuento	0	5	11	1	0	17
		Recuento esperado	,7	3,2	8,5	3,5	1,1	17,0
		% del total	0,0%	10,4%	22,9%	2,1%	0,0%	35,4%
	ALTO	Recuento	0	0	8	7	1	16
		Recuento esperado	,7	3,0	8,0	3,3	1,0	16,0
		% del total	0,0%	0,0%	16,7%	14,6%	2,1%	33,3%
	MUY ALTO	Recuento	0	0	2	1	2	5
		Recuento esperado	,2	,9	2,5	1,0	,3	5,0
		% del total	0,0%	0,0%	4,2%	2,1%	4,2%	10,4%
	Total	Recuento	2	9	24	10	3	48
		Recuento esperado	2,0	9,0	24,0	10,0	3,0	48,0
		% del total	4,2%	18,8%	50,0%	20,8%	6,3%	100,0%

Fuente: Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V2

#### Interpretación

En la Tabla 11; podemos apreciar que los servidores consideran que la mencionada dimensión en la entidad municipal es predominantemente medio con un 35.4% mientras que el desempeño laboral es predominantemente medio pero con un 50%.

**Tabla 12**

**Influencia de la dimensión supervisión en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019**

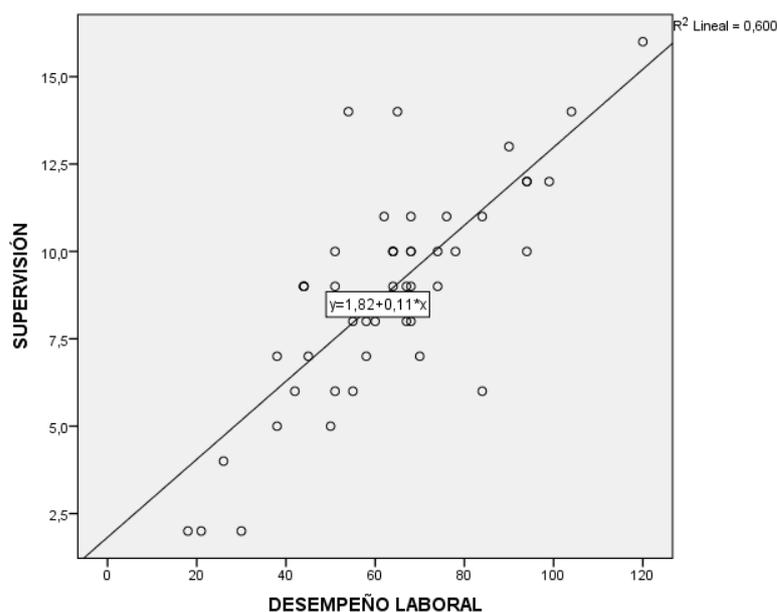
**Correlaciones**

			SUPERVISIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	SUPERVISIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,700**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,700**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

**Fuente:** Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

**Figura 5: Gráfico de dispersión de dimensión supervisión y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019**



**Fuente:** Tabla 12

**Interpretación**

En la Tabla 12 se vislumbra que acorde a la correlación Rho de Spearman existe relación positiva media entre la dimensión y la variable 2 pues el coeficiente de correlación es, 700\*\* y tiene un sig (bilateral) de 0.01; infiriéndose que dicha dimensión influye en la variable 2, aprobándose así la hipótesis específica 4. En la

figura, la tendencia tiene una asociación lineal positiva, siendo que la mencionada dimensión explica la variable 2 en un 60.0% y en un 40.0% por otros factores.

### Prueba de hipótesis específica

**Tabla 13**

**TABLA CRUZADA COMUNICACIÓN\*DESEMPEÑO LABORAL**

			DESEMPEÑO LABORAL					
			MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	Total
COMUNICACIÓN	MUY	Recuento	0	1	0	0	0	1
	BAJO	Recuento	,0	,2	,5	,2	,1	1,0
		esperado						
		% del total	0,0%	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%
	BAJO	Recuento	2	3	3	1	0	9
		Recuento esperado	,4	1,7	4,5	1,9	,6	9,0
		% del total	4,2%	6,3%	6,3%	2,1%	0,0%	18,8%
	MEDIO	Recuento	0	4	9	5	0	18
		Recuento esperado	,8	3,4	9,0	3,8	1,1	18,0
		% del total	0,0%	8,3%	18,8%	10,4%	0,0%	37,5%
	ALTO	Recuento	0	1	11	3	3	18
		Recuento esperado	,8	3,4	9,0	3,8	1,1	18,0
		% del total	0,0%	2,1%	22,9%	6,3%	6,3%	37,5%
	MUY ALTO	Recuento	0	0	1	1	0	2
		Recuento esperado	,1	,4	1,0	,4	,1	2,0
		% del total	0,0%	0,0%	2,1%	2,1%	0,0%	4,2%
	Total	Recuento	2	9	24	10	3	48
		Recuento esperado	2,0	9,0	24,0	10,0	3,0	48,0
% del total		4,2%	18,8%	50,0%	20,8%	6,3%	100,0%	

**Fuente:** Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

### Interpretación

En la Tabla 13; podemos apreciar que los servidores consideran que la mencionada dimensión en la entidad es predominantemente media y alta con un 37.5% cada una; mientras que la variable 2 es predominantemente medio pero con un 50%.

**Tabla 14**

**Influencia de la dimensión comunicación en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019**

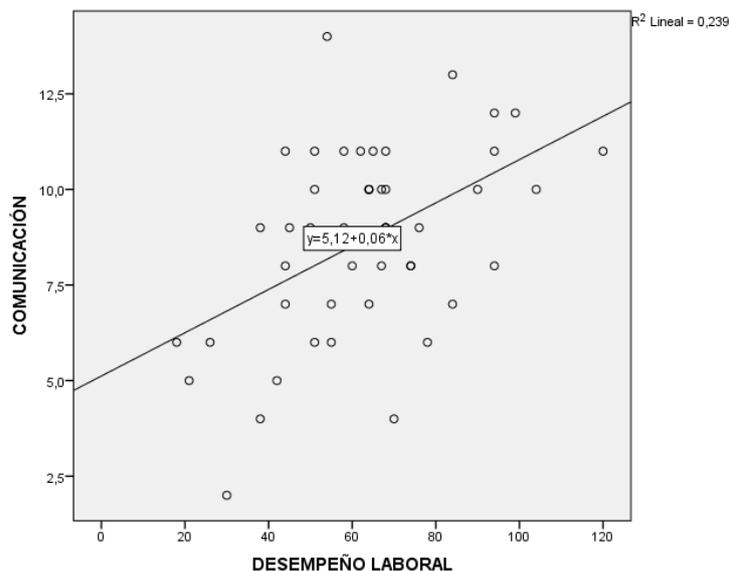
**Correlaciones**

			COMUNICACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,417**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	48	48
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,417**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	48	48

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

**Fuente:** Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V2

**Figura 6: Gráfico de dispersión de dimensión comunicación y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019**



**Fuente:** Tabla 14

**Interpretación**

En la Tabla 14 se vislumbra que acorde a la correlación Rho de Spearman existe relación positiva débil entre la dimensión y la variable 2, pues el coeficiente de correlación es, 417\*\* y tiene un sig (bilateral) de 0.01; infiriéndose que dicha dimensión influye en la variable, aprobándose así la hipótesis específica 5. En la

figura, la tendencia es una asociación lineal positiva, siendo que la dimensión explica la variable 2 en un 23.9 % y en un 76.1% por otros factores.

### Prueba de hipótesis específica 6

Tabla 15

**TABLA CRUZADA CLIMA ORGANIZACIONAL \*PRODUCTIVIDAD LABORAL**

			PRODUCTIVIDAD LABORAL					
			MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	Total
CLIMA ORGANIZACIONAL	MUY	Recuento	2	0	0	0	0	2
	BAJO	Recuento	,1	,4	1,0	,4	,1	2,0
		esperado						
		% del total	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,2%
	BAJO	Recuento	0	5	0	0	0	5
		Recuento	,2	,9	2,5	1,0	,3	5,0
		esperado						
	% del total	0,0%	10,4%	0,0%	0,0%	0,0%	10,4%	
	MEDIO	Recuento	0	4	19	4	0	27
		Recuento	1,1	5,1	13,5	5,6	1,7	27,0
		esperado						
	% del total	0,0%	8,3%	39,6%	8,3%	0,0%	56,3%	
	ALTO	Recuento	0	0	5	6	2	13
		Recuento	,5	2,4	6,5	2,7	,8	13,0
		esperado						
% del total	0,0%	0,0%	10,4%	12,5%	4,2%	27,1%		
MUY	Recuento	0	0	0	0	1	1	
ALTO	Recuento	,0	,2	,5	,2	,1	1,0	
	esperado							
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%	2,1%	
Total	Recuento	2	9	24	10	3	48	
	Recuento	2,0	9,0	24,0	10,0	3,0	48,0	
	esperado							
% del total	4,2%	18,8%	50,0%	20,8%	6,3%	100,0%		

Fuente: Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

### Interpretación

En la Tabla 15; podemos apreciar que los servidores consideran que la dimensión en la entidad estudiada es predominantemente media con un 50%; mientras que la variable 1 es predominantemente medio pero con un 56.3%.

**Tabla 16**

**Influencia de la dimensión productividad laboral en el clima organizacional de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019**

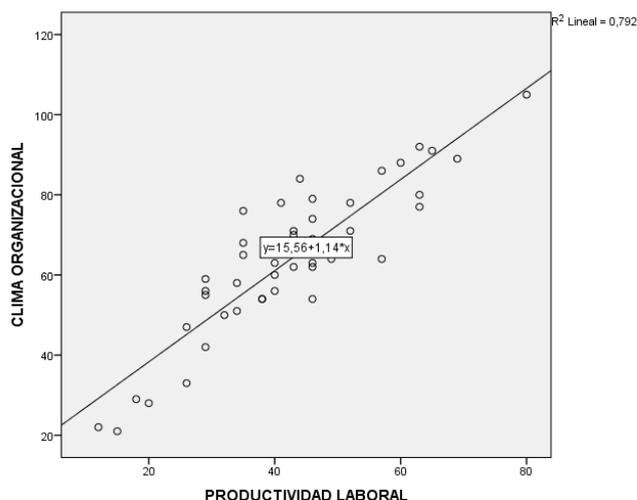
**Correlaciones**

			CLIMA ORGANIZACIONAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,830**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	,830**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

**Fuente:** Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

**Figura 7: Gráfico de dispersión de dimensión productividad laboral en el clima organizacional de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019**



**Fuente:** Tabla 16

**Interpretación**

En la Tabla 16 se vislumbra que acorde a la correlación Rho de Sperman existe relación positiva fuerte entre la dimensión y la variable 1, pues el coeficiente de correlación es, 830\*\* y tiene un sig (bilateral) de 0.01; infiriéndose que dicha dimensión influye en la variable, aprobándose así la hipótesis específica 6. En la figura, la tendencia tiene una asociación lineal positiva, siendo que la dimensión explica la variable 1 en un 79.2% y en un 20.8% por otros factores.

## Prueba de hipótesis específica 7

Tabla 17

**TABLA CRUZADA CLIMA ORGANIZACIONAL \* RECONOCIMIENTO**

			RECONOCIMIENTO					
			MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	Total
CLIMA ORGANIZACIONAL	MUY	Recuento	2	0	0	0	0	2
	BAJO	Recuento	,1	,7	,8	,3	,1	2,0
		esperado						
		% del total	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,2%
	BAJO	Recuento	1	4	0	0	0	5
		Recuento esperado	,3	1,7	2,1	,6	,3	5,0
		% del total	2,1%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	10,4%
	MEDIO	Recuento	0	12	14	1	0	27
		Recuento esperado	1,7	9,0	11,3	3,4	1,7	27,0
		% del total	0,0%	25,0%	29,2%	2,1%	0,0%	56,3%
	ALTO	Recuento	0	0	6	5	2	13
		Recuento esperado	,8	4,3	5,4	1,6	,8	13,0
		% del total	0,0%	0,0%	12,5%	10,4%	4,2%	27,1%
	MUY ALTO	Recuento	0	0	0	0	1	1
	ALTO	Recuento esperado	,1	,3	,4	,1	,1	1,0
% del total		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%	2,1%	
Total		Recuento	3	16	20	6	3	48
Total	Recuento esperado	3,0	16,0	20,0	6,0	3,0	48,0	
	% del total	6,3%	33,3%	41,7%	12,5%	6,3%	100,0%	

Fuente: Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

### Interpretación

En la Tabla 17; podemos apreciar que los servidores consideran que la dimensión en la entidad estudiada es predominantemente media con un 41.7%; mientras que la variable 1 es predominantemente medio, pero con un 56.3%.

**Tabla 18**

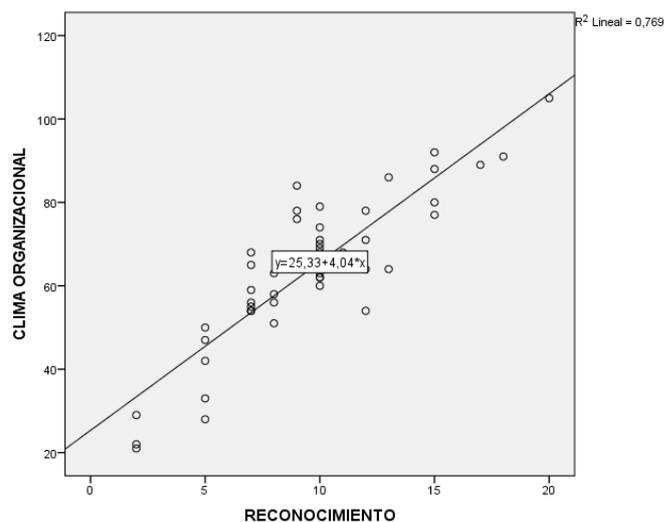
**Influencia de la dimensión reconocimiento en el clima organizacional de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019**

			CLIMA ORGANIZACIONAL	RECONOCIMIENTO
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,811**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	RECONOCIMIENTO	Coefficiente de correlación	,811**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

**Fuente:** Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

**Figura 8: Gráfico de dispersión de dimensión reconocimiento aboral en el clima organizacional de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019**



**Fuente:** Tabla 18

**Interpretación**

En la Tabla 18 se vislumbra que acorde a la correlación Rho de Spearman existe una relación positiva fuerte entre la dimensión y la variable 1, pues el coeficiente de correlación es, 811\*\* y tiene un sig (bilateral) de 0.01; infiriéndose que dicha dimensión influye en la variable, aprobándose la hipótesis específica 7. En la figura

indica que la tendencia entre ambas tiene una asociación lineal positiva, siendo que la dimensión explica la variable 1 en un 76.9% y en un 23.1% por otros factores.

#### 4.1.4. Prueba de hipótesis específica 8

**Tabla 19**

**TABLA CRUZADA CLIMA ORGANIZACIONAL \* RESULTADOS**

			RESULTADOS					
			MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	Total
CLIMA ORGANIZACIONAL	MUY	Recuento	2	0	0	0	0	2
	BAJO	Recuento	,1	,4	1,0	,4	,1	2,0
		esperado						
		% del total	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,2%
	BAJO	Recuento	0	5	0	0	0	5
		Recuento esperado	,2	1,0	2,6	,9	,2	5,0
		% del total	0,0%	10,4%	0,0%	0,0%	0,0%	10,4%
	MEDIO	Recuento	0	5	19	3	0	27
		Recuento esperado	1,1	5,6	14,1	5,1	1,1	27,0
		% del total	0,0%	10,4%	39,6%	6,3%	0,0%	56,3%
	ALTO	Recuento	0	0	6	6	1	13
		Recuento esperado	,5	2,7	6,8	2,4	,5	13,0
		% del total	0,0%	0,0%	12,5%	12,5%	2,1%	27,1%
	MUY	Recuento	0	0	0	0	1	1
	ALTO	Recuento	,0	,2	,5	,2	,0	1,0
esperado								
% del total		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%	2,1%	
Total	Recuento	2	10	25	9	2	48	
	Recuento esperado	2,0	10,0	25,0	9,0	2,0	48,0	
	% del total	4,2%	20,8%	52,1%	18,8%	4,2%	100,0%	

**Fuente:** Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

#### Interpretación

En la Tabla 19; podemos apreciar que los servidores consideran que dicha dimensión en la entidad estudiada es predominantemente media con un 52.1%; mientras que la variable 1 es predominantemente medio pero con un 56.3%.

**Tabla 20**

**Influencia de la dimensión resultados en el clima organizacional de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019**

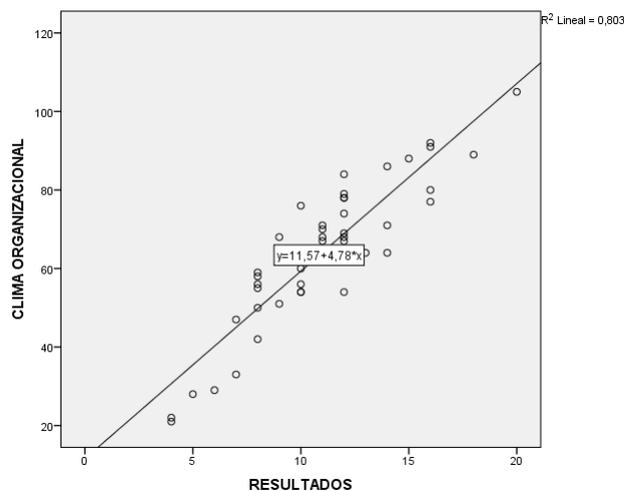
**Correlaciones**

		CLIMA ORGANIZACIONAL		RESULTADOS
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,853**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	RESULTADOS	Coefficiente de correlación	,853**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

**Fuente:** Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

**Figura 9: Gráfico de dispersión de dimensión resultados aboral en el clima organizacional de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019**



**Fuente:** Tabla 20

**Interpretación**

En la Tabla 20 se vislumbra acorde a la correlación Rho de Spearman existe relación positiva fuerte entre la dimensión y la variable 1 en la medida que el coeficiente de correlación es, 853\*\* y tiene un sig (bilateral) de 0.01; infiriéndose que dicha dimensión influye en la variable, aprobándose así la hipótesis específica 7. En la figura, la tendencia entre ambas tiene una asociación lineal positiva, siendo que la dimensión explica la variable 1 en un 80.3% y en un 19.7% por otros factores.

4.2. Determinar el nivel de la variable Clima Organizacional de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019

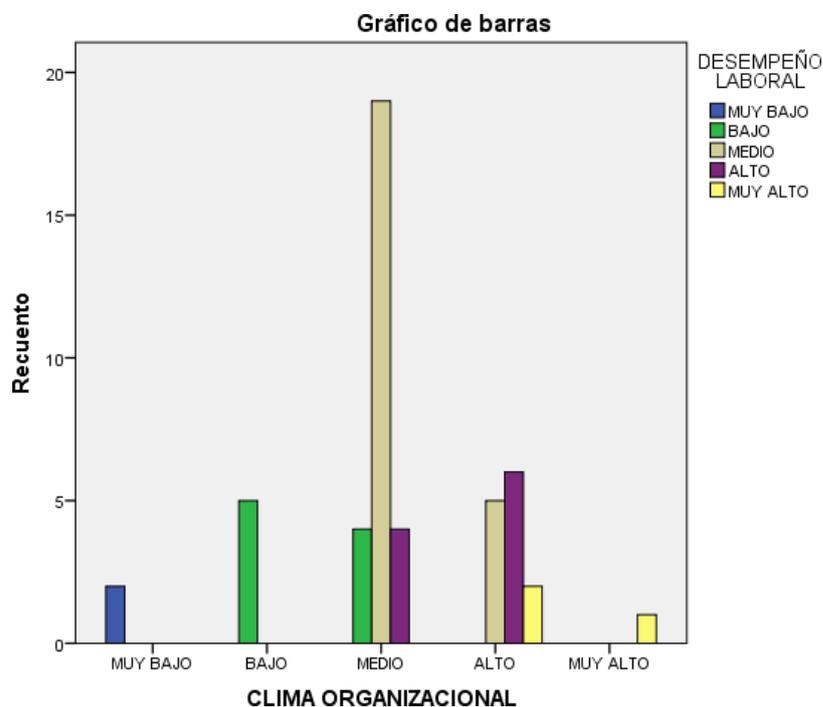
Tabla 21

Tabla cruzada CLIMA ORGANIZACIONAL \*DESEMPEÑO LABORAL

			DESEMPEÑO LABORAL					Total
			MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	MUY	Recuento	2	0	0	0	0	2
	BAJO	Recuento	,1	,4	1,0	,4	,1	2,0
		esperado						
		% del total	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,2%
	BAJO	Recuento	0	5	0	0	0	5
		Recuento esperado	,2	,9	2,5	1,0	,3	5,0
		% del total	0,0%	10,4%	0,0%	0,0%	0,0%	10,4%
	MEDIO	Recuento	0	4	19	4	0	27
		Recuento esperado	1,1	5,1	13,5	5,6	1,7	27,0
		% del total	0,0%	8,3%	39,6%	8,3%	0,0%	56,3%
	ALTO	Recuento	0	0	5	6	2	13
		Recuento esperado	,5	2,4	6,5	2,7	,8	13,0
		% del total	0,0%	0,0%	10,4%	12,5%	4,2%	27,1%
	MUY ALTO	Recuento	0	0	0	0	1	1
		Recuento esperado	,0	,2	,5	,2	,1	1,0
% del total		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%		
Total	Recuento	2	9	24	10	3	44	
	Recuento esperado	2,0	9,0	24,0	10,0	3,0	48,0	
	% del total	4,2%	18,8%	50,0%	20,8%	6,3%	100,0%	

Fuente: Base de datos obtenidos con la aplicación de cuestionarios y procesados con el SPSS v

**Figura 10: Gráfico de distribución porcentual del nivel de la variable Clima Organizacional de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019**



**Fuente:** Tabla 21

**Interpretación:** El nivel de la variable 1 es predominantemente medio con un 56.3% determinado por 27 de los 48 servidores públicos profesionales, seguido del nivel alto con 27.1% (13 servidores públicos profesionales), luego del nivel bajo con un 10.4% (5 servidores públicos profesionales), muy bajo con un 4.2% (2 servidores públicos profesionales); y finalmente el nivel muy alto con un 2.1% (1 servidor público profesional)

**4.3. Determinar el nivel de la variable Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019**

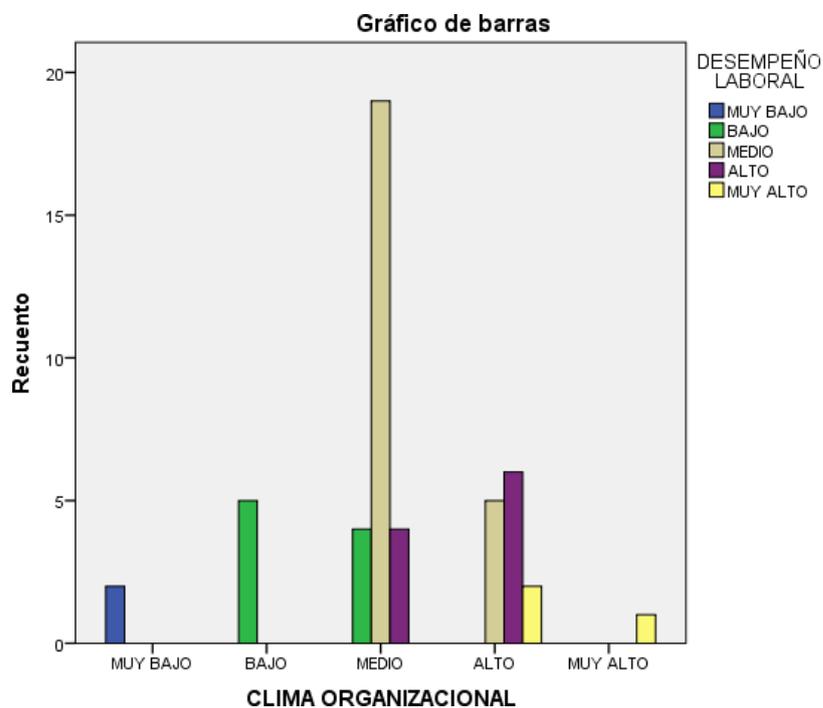
**Tabla 22**

**Tabla cruzada CLIMA ORGANIZACIONAL \*DESEMPEÑO LABORAL**

			DESEMPEÑO LABORAL					
			MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	Total
CLIMA ORGANIZACIONAL	MUY	Recuento	2	0	0	0	0	2
		Recuento esperado	,1	,4	1,0	,4	,1	2,0
		% del total	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,2%
	BAJO	Recuento	0	5	0	0	0	5
		Recuento esperado	,2	,9	2,5	1,0	,3	5,0
		% del total	0,0%	10,4%	0,0%	0,0%	0,0%	10,4%
	MEDIO	Recuento	0	4	19	4	0	27
		Recuento esperado	1,1	5,1	13,5	5,6	1,7	27,0
		% del total	0,0%	8,3%	39,6%	8,3%	0,0%	56,3%
	ALTO	Recuento	0	0	5	6	2	13
		Recuento esperado	,5	2,4	6,5	2,7	,8	13,0
		% del total	0,0%	0,0%	10,4%	12,5%	4,2%	27,1%
	MUY ALTO	Recuento	0	0	0	0	1	1
		Recuento esperado	,0	,2	,5	,2	,1	1,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%	2,1%
Total	Recuento	2	9	24	10	3	48	
	Recuento esperado	2,0	9,0	24,0	10,0	3,0	48,0	
	% del total	4,2%	18,8%	50,0%	20,8%	6,3%	100,0%	

**Fuente:** Base de datos obtenidos con la aplicación de cuestionarios y procesados con el SPSS v

**Figura 11: Gráfico de distribución porcentual del nivel de la variable Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019**



**Fuente:** Tabla 15

**Interpretación:** El nivel de la variable 2 es predominantemente medio con un 50% determinado por 24 de los 48 servidores públicos profesionales, seguido del nivel alto con 20.8% (10 servidores públicos profesionales), luego del nivel bajo con un 18.8% (9 servidores públicos profesionales), muy alto con un 6.3% (3 servidores públicos profesionales); y finalmente el nivel muy bajo con un 4.2% (1 servidor público profesional)

## V. DISCUSIÓN

Es evidente que si se presenta una desvinculación entre la estrategia de la entidad u organización y el talento humano (trabajadores), no se podrá obtener la satisfacción del usuario, el cristalizar los fines de la entidad o mejorar el clima laboral. Ante lo expuesto, es que el clima organizacional ha cobrado una especial relevancia, pues justamente son los aspectos del clima organizacional los que pueden permitirle a una organización o entidad ser más competitiva o exitosa, y por ende se ha mostrado un mayor interés por la percepción que los trabajadores tienen respecto a las labores que desempeñan como a la entidad a la que pertenecen. Se tiene entonces que, con el primer resultado, se logró aprobar la hipótesis de investigación, rechazándose la hipótesis nula. Estos resultados permitieron dar por despejado el problema planteado y por logrado el objetivo general de la investigación, puesto que según la correlación Rho de Spearman existe relación positiva fuerte entre las variables de estudio; siendo el coeficiente de correlación es ,824\*\* y tiene un sig (bilateral) de, 0,01, infiriéndose que la variable 1 influye en la variable 2, por lo que la primera variable explica a la segunda en un 79.7% y en un 20.3% por otros factores. Este resultado es coherente con lo referido por Altez & Arias (2018) quienes en su investigación señalaron que el clima organizacional tiene un efecto positivo en el desenvolvimiento laboral de los colaboradores de Gamarra, pues corroboró que cuando éstos gozaban de un buen ambiente de trabajo, su desempeño o productividad aumentaba; así como con Carrera & Olano (2018) quienes en su tesis concluyeron que la vinculación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la Dirección Regional Agraria de Ayacucho; es positiva y alta (coeficiente de Tau\_b de Kendall es igual a 0.943, con un p valor de 0.000); lo que significa que mientras mejore el clima organizacional mejorará el desempeño de los empleados en la sede.

El segundo resultado permitió dar por logrado el primero de los objetivos específicos, pues según la correlación Rho de Spearman existe relación positiva media entre la dimensión condiciones laborales y la variable 2, ya que el coeficiente de correlación es ,698\*\* y tiene un sig (bilateral) de 0.01; siendo entonces que dicha dimensión influye en la variable 2, teniendo una asociación lineal positiva; por lo que la dimensión explica la variable en un 59.5 % y en un

40.5% por otros factores. Ello es coherente con lo referido por Gruezo (2017) en su investigación, al señalar que la ausencia de insumos y equipos en el lugar de trabajo no permiten lograr una mejoría en la productividad de los empleados al interior de cada jefatura de la Universidad Pontificia Universidad Católica del Ecuador; asimismo es coherente con lo mencionado por Bernal et al (2015) quienes en su artículo mencionaron que un buen clima permite lograr una mejoría en las labores y el desenvolvimiento de los empleados, por lo que las condiciones laboral implica una serie de valores, objetivos y directrices a nivel personal, grupal y de organización. Ello también se ve corroborado con lo expuesto por los servidores públicos profesionales, quienes respecto al enunciado “la entidad le proporciona herramientas tecnológicas para facilitar el desempeño de sus labores”, respondieron a veces con un 40% (19 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 27% (13 servidores públicos profesionales), siempre con un 16.67% (8 servidores públicos profesionales) casi nunca con un 10% (5 servidores públicos profesionales); y nunca con un 6% (3 servidores públicos profesionales).

El tercer resultado permitió lograr concretizar el segundo de nuestros objetivos específicos, pues según la correlación Rho de Spearman existe relación positiva fuerte entre la dimensión liderazgo y la variable 2, ya que el coeficiente de correlación es, 857\*\* y tiene un sig (bilateral) de 0.01; esto es, dicha dimensión influye en la variable 2, teniendo una asociación lineal positiva; siendo que la dimensión explica la variable en un 77.7% y en un 22.3% por otros factores. Esto coincide con lo referido por los servidores públicos profesionales, cuando respecto al enunciado “los superiores analizan los errores cometidos por algunos de los trabajadores a su cargo, con el fin de que el colectivo aprenda”, respondieron a veces con un 54% (26 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 27% (13 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 10% (5 servidores públicos profesionales); nunca con un 6% (3 servidores públicos profesionales); y siempre con un 2.08% (1 servidor público profesional). El cuarto resultado permitió lograr concretizar el tercer objetivo específico, pues según la correlación Rho de Spearman existe relación positiva muy fuerte entre la dimensión motivación y la variable 2, ya que el coeficiente de correlación es, 975\*\* y tiene un sig (bilateral) de 0.01; siendo entonces que dicha dimensión

influye en la variable 2, teniendo una asociación lineal positiva; pues el grafico señala que la dimensión explica la variable en un 95.7% y en un 4.3% por otros factores. Resultado que es coherente con Macutay (2020) quien en su artículo mencionó entre sus conclusiones que los docentes de la universidad tienen un alto grado de satisfacción laboral y desempeñar sus labores óptimamente debido a intrínsecos factores de motivación que recompensan el trabajo. Ello se ve corroborado con lo expuesto por los servidores públicos profesionales, quienes respecto al enunciado “la municipalidad brinda oportunidades para auto realizarse profesionalmente”, respondieron siempre con un 47.92% (23 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 27% (13 servidores públicos profesionales), a veces con un 23% (11 servidores públicos profesionales); y casi nunca con un 2% (1 servidor público profesional).

El quinto resultado permitió lograr el cuarto objetivo específico; pues según la correlación Rho de Sperman existe relación positiva media entre la dimensión supervisión y la variable 2, siendo el coeficiente de correlación es, 700\*\* y tiene un sig (bilateral) de 0.01; por lo que dicha dimensión influye en la variable 2, teniendo una asociación lineal positiva; ya que el grafico refiere que la dimensión explica la variable en un 60.0% y en un 40.0% por otros factores. Resultado acorde con lo referido por Jiménez & Jiménez (2016) quienes en su artículo mencionaron que los empleados de una empresa de consumo masivo, no se encontraban totalmente complacidos con la dirección debido al trato que recibían y la ausencia de canales para supervisar. Asimismo, dicho resultado guarda coherencia con lo referido por los servidores públicos profesionales, quienes respecto al enunciado “recibe la preparación necesaria para poder llevar a cabo las funciones del puesto de trabajo”, respondieron a veces con un 44% (21 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 25% (12 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 17% (8 servidores públicos profesionales); nunca con un 10% (5 servidores públicos profesionales); y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales).

El sexto resultado permitió lograr el quinto objetivo específico, pues según la correlación Rho de Sperman existe relación positiva débil entre la dimensión comunicación y la variable 2, siendo el coeficiente de correlación es, 417\*\* y tiene un sig (bilateral) de 0.01; por lo que dicha dimensión influye en la variable

2, teniendo una asociación lineal positiva; siendo que la dimensión explica la variable en un 23.9 % y en un 76.1% por otros factores. Resultado acorde con lo referido por Torres & Zegarra (2015) quienes en su artículo señalaron que mientras se mantengan óptimos canales de comunicación los trabajadores de las instituciones educativas van a poder llevar a cabo un intercambio de estrategias y técnicas de enseñanza. Este resultado también es coherente con lo referido por los servidores públicos profesionales, quienes respecto al enunciado “la entidad fomenta y promueve una comunicación óptima las diferentes áreas de la entidad”, respondieron a veces con un 46% (22 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 23% (11 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 19% (9 servidores públicos profesionales); nunca 10% (5 servidores públicos profesionales); y siempre con un 2.08% (1 servidor público profesional).

El séptimo resultado permitió lograr el sexto objetivo específico; pues según la correlación Rho de Spearman existe relación positiva fuerte entre la dimensión productividad laboral y la variable 1, siendo el coeficiente de correlación es, 830\*\* y tiene un sig (bilateral) de 0.01; por lo que dicha dimensión influye en la variable 1, teniendo una asociación lineal positiva; ya que la dimensión explica la variable en un 79.2% y en un 20.8% por otros factores. Resultado acorde con lo referido por los servidores públicos profesionales, quienes respecto al enunciado “resuelven con facilidad los problemas laborales que se le presentan con eficiencia y de forma acertada sin que se vea afectado al servicio que brindan”, respondieron siempre con un 47.92% (23 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 27% (13 servidores públicos profesionales); a veces con un 23% (11 servidores públicos profesionales); y casi nunca con un 2% (1 servidor público profesional); y respecto al enunciado “cumplen con todas las funciones que se le asignan oportuna y correctamente”, respondieron siempre con un 47.92% (21 servidores públicos profesionales), casi siempre 27% (13 servidores públicos profesionales); a veces con un 23% (11 servidores públicos profesionales); y casi nunca con un 2% (1 servidor público profesional).

El octavo resultado logró concretizar el séptimo objetivo específico; pues de acuerdo a la correlación Rho de Spearman existe una relación positiva fuerte entre la dimensión reconocimiento y la variable 1, siendo el coeficiente de correlación

es, 811\*\* y tiene un sig (bilateral) de 0.01, por lo que dicha dimensión influye en la variable 1, teniendo una asociación lineal positiva; pues según el grafico de dispersión la dimensión explica la variable en un 76.9% y en un 23.1% por otros factores. Resultado acorde con lo referido por Tamayo & Romero (2019) quienes en su estudio concluyeron que mejorar el clima de trabajo impacta positivamente en los colaboradores, pues además de contar con una estructura idónea son reconocidos por el buen desempeño de sus asignaciones. Este resultado también es coherente con lo referido por los servidores públicos profesionales, quienes respecto al enunciado “siente que el sueldo que usted recibe es justo y acorde a las funciones que desempeña”, respondieron a veces con un 44% (21 servidores públicos profesionales), casi nunca 27% (13 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 25% (12 servidores públicos profesionales); y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales).

El noveno resultado logró concretizar el octavo objetivo específico, pues según la correlación Rho de Spearman existe relación positiva fuerte entre la dimensión resultados y la variable clima organizacional, siendo el coeficiente de correlación es, 853\*\* y tiene un sig (bilateral) de 0.01; por lo que dicha dimensión influye en la variable 1, teniendo una asociación lineal positiva; pues según el grafico de dispersión la dimensión explica la variable en un 80.3% y en un 19.7% por otros factores. Resultado acorde con lo referido por los servidores públicos profesionales, quienes respecto al enunciado “el superior controla las asignaciones planificadas, interviniendo cuando es necesario para dar cumplimiento con los objetivos establecidos”, respondieron siempre con un 47.92% (23 servidores públicos profesionales), casi siempre 27% (13 servidores públicos profesionales); a veces con un 23% (11 servidores públicos profesionales); y casi nunca con un 2% (1 servidor público profesional).

El décimo resultado logró concretizar el noveno objetivo específico, ya que el nivel de variable 1 es predominantemente medio con un 56.3% determinado por 27 de los 48 servidores públicos profesionales, seguido del nivel alto con 27.1% (13 servidores públicos profesionales), luego del nivel bajo con un 10.4% (5 servidores públicos profesionales), muy bajo con un 4.2% (2 servidores públicos profesionales); y finalmente el nivel muy alto con un 2.1% (1 servidor público profesional). Resultado acorde con lo referido por Sotelo & Figueroa (2017)

quienes en su artículo señalan que mientras mejor sea el clima organizacional en la Institución de educación de nivel medio superior, mejor será el servicio que se brinde. Además, coincide con lo establecido por la teoría del clima organizacional de Likert (1965), la cual señala que el accionar que asuma la persona subordinada dependerá de la actitud de quienes los tienen bajo su cargo y de las condiciones percibidas por ellos. Esta teoría menciona la existencia de tres clases de variables que van a definir los rasgos de una organización en particular y que están influenciadas por lo que percibe la persona de forma individual: i) las variables causales, las que indican la forma en la que una organización evoluciona y logra sus fines; también implica las decisiones tomadas, competencias y estructura; ii) las variables intermedias, que muestran el interior de la entidad, como por ejemplo la comunicación, la adopción de decisiones, lo motivados que están los integrantes de la entidad y su rendimiento; y iii) las variables finales, que se origina de las dos primeras variables, y se encargan de presentar los resultados que obtuvo la entidad.

El undécimo resultado logró concretizar el décimo objetivo específico; pues el nivel de variable 2 es predominantemente medio con un 50% determinado por 24 de los 48 servidores públicos profesionales, seguido del nivel alto con 20.8% (10 servidores públicos profesionales), luego del nivel bajo con un 18.8% (9 servidores públicos profesionales), muy alto con un 6.3% (3 servidores públicos profesionales); y finalmente el nivel muy bajo con un 4.2% (1 servidor público profesional). Resultado acorde con lo referido por Álvarez et al (2018) quien entre las conclusiones de artículo señala que refieren que el personal de las universidades estatales debe tener conocimientos y habilidades que permitan alcanzar una mejoría en el desempeño de sus funciones y por ende, una mejora de la institución. Asimismo, es coherente con la teoría de los Factores de Herzberg, hace alusión a una clasificación de las necesidades de acuerdo a los fines humanos, encontrando dos tipos de factores: primero los de higiene, que hacen referencia a componentes ambientales que emanan de las laborales que se realizan (salario, condiciones laborales, seguridad y control) y segundo las de motivación, que surgen las oportunidades que la entidad brinde para que el empleado puede desenvolverse. Según esta teoría, el empleado que no le encuentra sentido a sus labores puede demostrar un actitud apática, por ello los

líderes de la entidad tienen el deber de propiciar un clima adecuado para el desempeño de las funciones. (Chiavenato, 1998) y la teoría de la evaluación cognoscitiva, la misma que indica que los factores como el lograr algo, el ser responsables o competentes, se vinculan y no son ajenos a los factores extrínsecos como lo sueldos, ascensos y condiciones de trabajo. (Shishido, 2015).

## VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe relación positiva fuerte entre la variable 1 y la variable 2 en la Entidad Municipal de El Porvenir 2019. ( $r=,824$  y  $\text{sig} =, 0.01$ )
2. Se ha llegado a concluir que existe relación positiva media entre la dimensión condiciones laborales y la variable 2 en la Entidad Municipal de El Porvenir ( $r=,698$  y  $\text{sig} =, 0.01$ )
3. Se ha llegado a concluir que existe relación positiva fuerte entre la dimensión liderazgo y la variable 2 en la Entidad Municipal de El Porvenir. ( $r=,857$  y  $\text{sig} =, 0.01$ ).
4. Se ha llegado a concluir que existe relación positiva muy fuerte entre la dimensión motivación y la variable 2 en la Entidad Municipal de El Porvenir ( $r=,975$  y  $\text{sig} =, 0.01$ ).
5. Se ha llegado a concluir que existe relación positiva media entre la dimensión supervisión y la variable 2 en la Entidad Municipal de El Porvenir. ( $r=,700$  y  $\text{sig} =, 0.01$ ).
6. Se ha llegado a concluir que existe relación positiva débil entre la dimensión comunicación y la variable 2 en la Entidad Municipal de El Porvenir. ( $r=,471$  y  $\text{sig} =, 0.01$ ).
7. Se ha llegado a concluir que existe relación positiva fuerte entre la dimensión productividad laboral y la variable 1 en la Entidad Municipal de El Porvenir. ( $r=,830$  y  $\text{sig} =, 0.01$ ).
8. Se ha llegado a concluir que existe una relación positiva fuerte entre la dimensión reconocimiento y la variable 1 en la Entidad Municipal de El Porvenir. ( $r=,811$  y  $\text{sig} =, 0.01$ ).
9. Con respecto al objetivo específico 8 se ha llegado a concluir que existe relación positiva fuerte entre la dimensión resultados y la variable 1 en la Entidad Municipal de El Porvenir. ( $r=,853$  y  $\text{sig} =, 0.01$ ).

10. Se concluye que el nivel de la variable 1 en la Entidad Municipal de El Porvenir es predominantemente medio con un 56.3% determinado por 27 de los 48 servidores públicos profesionales.
11. Se concluye que el nivel de la variable 2 en la Entidad Municipal de El Porvenir, 2019 es predominantemente medio con un 50% determinado por 24 de los 48 servidores públicos profesionales

## **VII. RECOMENDACIONES**

Teniendo en cuenta lo hallado en la investigación, se recomienda:

1. Al Alcalde de la Municipalidad Distrital El Porvenir, disponga la activación de mayores espacios de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad; para con ello lograr que los servidores cumplan eficiente y eficazmente con sus funciones
2. Al Alcalde de la Municipalidad Distrital El Porvenir, disponga un mayor acceso a la información y colaboración entre los servidores de la entidad; para que puedan brindar un mejor servicio a la comunidad.
3. Al Alcalde de la Municipalidad Distrital El Porvenir, disponga la continua preparación y supervisión de las funciones que realizan los servidores en la entidad para ayudar a mejorar el desempeño laboral dentro de la entidad.
4. Al Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital El Porvenir, disponga la implementación de programas para capacitar constantemente a los servidores de la entidad.
5. A los altos funcionarios y servidores de la Municipalidad Distrital El Porvenir, practicar la cooperación y coordinación entre ellos para lograr una mayor productividad laboral, concretización de metas institucionales; y fortalecimiento de la gobernabilidad.

## REFERENCIAS

- Altez Salazar, E & Arias Castañeda, L (2019). Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018. (Tesis de grado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Repositorio Upc: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625954>
- Álvarez Indacochea, B & Alfonso Porraspita, D & Indacochea Ganchozo, B (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. Revista Didáctica y Educación, Volumen 9, Numero 2. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Aptitus (2018). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. El comercio. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835>
- Aravena, C., & Fuentes, J. A. (2013). El desempeño mediocre de la productividad laboral en América Latina: Una interpretación neoclásica. (Artículo científico). Santiago de Chile: CEPAL. Recuperado de: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=208947&pid=S2071-081X201800020000300002&lng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=208947&pid=S2071-081X201800020000300002&lng=es)
- Iglesias Armenteros, A & Sánchez García, Z (2015). Generalidades del clima organizacional. (Artículo) Revista Electrónica Medisur volumen 13, número 3. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1800/180039699016.pdf>
- Bain. (2003). La productividad. Colombia: McGraw-Hill.
- Bernal Gonzáles, I & Pedraza Melo, N & Sánchez Limón, M (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. (Artículo científico). Estudios Gerenciales, volumen 31, Número 134. Universidad ICESI. Colombia. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>

- Berberoglu, A (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals (Scientific Article). BMC Health Services Research, Number: 399. Recovered from: <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-018-3149-z>.
- Brow W. y Moberg D (1990). Teoría de la organización y la Administración: Enfoque integral. México: Editorial Limusa
- Brunet, L (2004). El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. México. Editorial Trillas.
- Cardozo, S & Kwan Chung, C (2019). Clima Organizacional: Una mirada desde la Narrativa a la Sistematización. (Artículo científico). Universidad Nacional de Asunción, Escuela de Ciencias Políticas. Asunción, Paraguay. Recuperado de: [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2076-054X2019004900106&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2076-054X2019004900106&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
- Carrera Oré, M & Olano Fernández, M (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la sede de la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2018. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Repositorio UCV: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/29113?locale-attribute=en>
- Chiang Vega, M & San Martín, N (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. (Artículo científico). Revista Ciencia & Trabajo, Volumen 17, Número 54. Recuperado de: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492015000300001](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001)
- Chiavenato, E. (1998) Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Delgado, J. (2010). *Productividad Laboral*. Obtenido de Aptitud.com. recuperado de: <https://aptitud.com/blog/gestion-laboral/productividad-laboral/>
- Dessler, G. (1993). *Administración de recursos humanos*. México: Mc. Graw Hill Interamericana
- Díaz Benavides, C (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe - La Libertad, año 2017*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Trujillo. Repositorio Unitru: [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12752/diazbenavides\\_cheny.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12752/diazbenavides_cheny.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Duelles, M (2017). *Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César vallejo. Repositorio ucv: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11957/duelles\\_rm.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11957/duelles_rm.pdf?sequence=1)
- Faria, F. (1995). *Desarrollo organizacional enfoque integral*. Colombia: Limusa
- Gruezo Guerreño, X (2017). *Análisis del desempeño laboral de la dirección de gestión de planificación y proyectos del gobierno autónomo descentralizado Municipal del cantón Rioverde*. (Tesis maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/1187>
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados*. Segunda Edición. México: Editorial Printice Hall.
- Helieregel & Slocum (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Digital Oriente S.A.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. DF México, México, McGraw-Hill/Interamericana Editores.S.A.

- Huamaní Ríos, R & Varas Rodríguez, D (2019). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Ejecución Coactiva del Gobierno Regional La Libertad, 2018. (Tesis de grado). Universidad Privada Leonardo Da Vinci. Repositorio Upd: <http://repositorio.upd.edu.pe/handle/UPD/139>
- Jiménez, D & Jiménez, E (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. (Artículo Científico). Revista Ciencia UNEMI, Volumen 9, Número 18. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5774750>
- Jianwei, D & Yilun, G & Tengyang, M & Tianan, Y (2019). *How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study* (Scientific Article) Environmental Health and Preventive Medicine, Number 2. Recovered from: <https://environhealthprevmed.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12199-018-0758-4>
- León Serrano, L & Noriega Tito, E & Murillo Guevara, M (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. (Artículo Científico). Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia, Volumen 16, Número 16. Recuperado de: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071-081X2018000200003](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200003)
- Likert, R. (1965). Un nuevo método de Gestión y Dirección. España: Deusto
- Macutay, M (2020). *Quantitative analysis of job satisfaction and job performance of teaching personnel of Isabela State University* (Scientific Article). Journal of Critical Reviews Volume 7, Issue 11. Recovered from: <http://www.jcreview.com/fulltext/197-1590731510.pdf>.
- Manosalva Vaca, C & Nieves Quintero, J (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. (Artículo científico). Revista AD-Minister, Numero 26. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a1.pdf>.
- Nieves, E. (2007). Desempeño docente y clima Laboral en el Liceo Agustín Codazzy (Tesis inédita de maestría) De Maracay, Estado de Aragua-

Venezuela”. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=847601>

Newstrom J. (2007) *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.

Noriega Bravo, V., & Pría Barros, M. (2011). Instrumento para evaluar el Clima Organizacional en los grupos de control de vectores. *Revista Cubana Salud Pública*.

Paredes, K & Johanson, U & Olander, M & Rítzen, S (2019). *Organizational climate for innovation and creativity – a study in Swedish retail organizations. Journal* (Scientific Article). *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, Volume 29. Recovered from:

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09593969.2019.1598470>

Prado Álvarez, C (2015). Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Trujillo. Repositorio Unitru: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2651>

Pecho Quezada, J (2019). El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad de Otuzco, La Libertad – 2019. (Tesis de Grado). Universidad Norbert Wiener. Repositorio Uwiener: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3782/TESES%20PECHO%20QUEZADA%20JOSE%20ALBERTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quispe Vargas, E (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. (Tesis de grado). Universidad Nacional José María Arguedas. Repositorio Unajma: <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/230>

Rainer, M (2017). *Guía para elaborar trabajos académicos. Tesis y trabajos de pregrado, maestría y doctorado*. (1° edición). Colombia: Panamericana Editorial.

Ravelo Otiniano, S (2014). El clima organizacional y el desempeño laboral en el área de interventores de programas masivos - División de Auditoría - Intendencia Regional de La Libertad de la Superintendencia

- Nacional de Aduanas y Administración Tributaria 2013. (Tesis de Grado). Universidad Nacional de Trujillo. Repositorio Unitru: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2769>
- Real Academia Española (2014). Diccionario de la lengua española. Recuperado de: <http://dle.rae.es/>
- Rodríguez, D. (1999). Diagnóstico Organizacional. México. D.F.: Alfaomega.
- Robbins, S. (2009). Comportamiento Organizacional. Recuperado de [https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf).
- Robbins, S. (1999), Comportamiento Organizacional. México. Prentice Hall Hispanoamericana, S. A.
- Segredo, A. (2011). La gestión universitaria y el clima organizacional. Educación Médica Superior. (Artículo científico) Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412011000200013](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412011000200013)
- Serrano Imán, M (2017). El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Archivo del Servicio de Administración Tributaria de Lima-2017. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Repositorio UCV: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23533>
- Silva Huamantumba, E & Silva Huamantumba, G & Bautista Fasabi, J (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Morales, Región San Martín. (Artículo científico). Revista Universidad Señor de Sipán, Volumen 10, Número 1. Recuperado de: <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/781>.
- Shishido Arosemena, M (2015). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de tecnologías de la información de la Universidad César Vallejo en el Distrito de Trujillo 2015. (Tesis de Maestría). Universidad Privada Antenor Orrego. Repositorio Upao: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/2551>

Sotelo Asef, J & Figueroa Gonzáles, E (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. (Artículo Científico). Revista Iberoamericana Investigación, Desarrollo y Educación. Volumen 8, Número15. Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672017000200582](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672017000200582).

Stoner, J. (1994). Administración. México: Prentice Hall.

Schneider, B. (1983). Sobre La Etilogía de climas. Personal de Psicología. Ed. Mc. Graw Hill.

Tamayo Wong, Ñ & Romero Pesantes, C (2019). El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018. (Tesis de grado). Universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Repositorio Une: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3695>.

Torres Pacheco, E & Zegarra Ugarte, S (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. (Artículo científico). Revista Comunicación, Volumen 6, Número 2. Recuperado de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682015000200001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001)

Universidad Sergio Arboleda. (2013).¿Cuáles son los problemas empresariales más comunes?. Recuperado de <http://www.empleo.com/co/noticias/mundoempresarial/cuales-son-los-problemas-empresariales-mas-comunes-3162>

Vera Campuzano, N & Suárez Caicheb, A (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. (Artículo científico). Revista Universidad y Sociedad, Volumen 10, Número 1. Recuperado de:

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000100180&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

Yépez, D. (2015). Estudio Los trabajadores en Ecuador son felices laboralmente. Líderes, Recuperado de: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=208969&pid=S2071-081X201800020000300023&lng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=208969&pid=S2071-081X201800020000300023&lng=es)

## ANEXOS

### ANEXO Nº 01

#### MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:** Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos nombrados de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019?	Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos nombrados de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019.	El clima organizacional influye en el desempeño laboral de los servidores públicos nombrados de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019	<b>VARIABLE 1:</b> Clima Organizacional <b>Dimensiones</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones laborales</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Motivación</li> <li>• Supervisión</li> <li>• Comunicación</li> </ul>	<u>TIPO:</u> investigación aplicada  <u>Diseño:</u> no experimental correlacional  <u>Método:</u> cuantitativo
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>		<u>Población y muestra:</u> 48 nombrados de la Municipalidad Distrital de El Porvenir  <u>Técnicas:</u> La encuesta
PE1: ¿Cuál es la influencia de la dimensión condiciones laborales del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales nombrados de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019?	OE1: Determinar la influencia de la dimensión condiciones laborales en el desempeño laboral de los servidores públicos nombrados de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019 OE2: Determinar la influencia de la dimensión liderazgo en el desempeño	HE1: La dimensión condiciones laborales de la variable clima organizacional influye en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales nombrados de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019	<b>VARIABLE 2:</b> Desempeño Laboral <b>Dimensiones</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Productividad laboral</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Resultados</li> </ul>	<u>Instrumentos:</u> Cuestionario por cada variable. El cuestionario de clima organizacional está compuesto de 30 ítems; y el cuestionario de desempeño laboral

<p>PE2: ¿Cuál es la influencia de la dimensión liderazgo del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales nombrados de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la influencia de la dimensión motivación del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales nombrados de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la influencia de la dimensión supervisión del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales nombrados de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019?</p>	<p>laboral de los servidores públicos nombrados de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019</p> <p>OE3: Determinar la influencia de la dimensión motivación en el desempeño laboral de los servidores públicos nombrados de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019</p> <p>OE4: Determinar la influencia de la dimensión supervisión en el desempeño laboral de los servidores públicos nombrados de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019</p> <p>OE5: Determinar la influencia de la dimensión comunicación en el desempeño laboral de los servidores públicos nombrados de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019</p> <p>OE6: Determinar la influencia de la dimensión productividad laboral en el clima organizacional de la</p>	<p>HE2: La dimensión liderazgo de la variable clima organizacional influye en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales nombrados de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019</p> <p>HE3: La dimensión motivación de la variable clima organizacional influye en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales nombrados de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019</p> <p>HE4: La dimensión supervisión de la variable clima organizacional influye en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales nombrados de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019</p> <p>HE5: La dimensión comunicación de la</p>		<p>se compone de 30 ítems también.</p> <p><u>Método de análisis de datos:</u> Estadístico descriptivo con apoyo de SPSS y Exel.</p>
--	---	--	--	---

<p>PE5: ¿Cuál es la influencia de la dimensión comunicación del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos nombrados de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019?</p> <p>PE6: ¿Cuál es la influencia de la dimensión productividad laboral en el clima organizacional de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019?</p> <p>PE7: ¿Cuál es la influencia de la dimensión reconocimiento en el clima organizacional de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019?</p> <p>PE8: ¿Cuál es la influencia de la dimensión resultados en el clima organizacional de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019?</p> <p>PE9: ¿Cuál es el nivel del clima organizacional de la</p>	<p>Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019</p> <p>OE7: Determinar la influencia de la dimensión reconocimientos en el clima organizacional de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019</p> <p>OE8: Determinar la influencia de la dimensión resultados en el clima organizacional de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019</p> <p>OE9: Determinar el nivel de la variable clima organizacional, de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019</p> <p>OE10: Determinar el nivel de la variable desempeño laboral en la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019.</p>	<p>variable clima organizacional influye en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales nombrados de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019</p> <p>HE6: La dimensión productividad laboral de la variable desempeño laboral influye en el clima organizacional de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019</p> <p>HE7: La dimensión reconocimiento de la variable desempeño laboral influye en el clima organizacional de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019</p> <p>HE8: La dimensión resultados de la variable desempeño laboral influye en el clima organizacional de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019</p> <p>HE9: El nivel de la variable clima</p>		
--	---	--	--	--

<p>Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019?  PE10: ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019?.</p>		<p>organizacional es significativo en la Municipalidad Distrital El Porvenir 2019  HE10: El nivel de la variable desempeño laboral es significativo en la Municipalidad Distrital El Porvenir 2019.</p>		
--	--	---	--	--

**Fuente:** Elaboración propia

**ANEXO Nº 02**

<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Esta orientada a la forma en que el ambiente influye en la motivación de los sujetos involucrados; es decir, como lo perciben quienes integran la organización y que tiene una influencia en su accionar (Chiavenato, 2011).	La variable se midió a través de un cuestionario que fue aplicado a la población muestral, y con ello se logró medir el nivel de la variable clima organizacional y de 5 dimensiones: condiciones laborales, liderazgo, motivación, supervisión y comunicación	Dimensión Condiciones Laborales	Adquisición de mobiliario	¿La Municipalidad adquiere mobiliario adecuado para que lleve a cabo el desempeño de sus labores de manera óptima?	Ordinal Bajo Medio Alto
				Administración de recursos	¿La Municipalidad administra de manera correcta los recursos?	
				Herramientas Tecnológicas	¿La municipalidad le proporciona herramientas tecnológicas para facilitar el desempeño de sus labores?	

		Para la valoración de la variable se tomará en cuenta intervalos de las escalas.		Misión y visión	¿La municipalidad vincula los objetivos de trabajo con la misión y visión que persiguen?
				Métodos o planes	¿Se le asignan labores en función a métodos o planes establecidos?
				Responsabilidades definidas	¿Las responsabilidades de los puestos de trabajo están claramente definidas?
				Responsabilidad	¿Usted se hace responsable de sus labores sin necesidad de estar siendo fiscalizado?
				Parte del equipo	¿Se siente usted parte de un equipo que funciona y trabaja de forma adecuada óptima?

				Cooperación	¿Existe en la Municipalidad una cooperación entre trabajadores?
				Apoyo	¿Existe en la Municipalidad un verdadero apoyo entre superiores y subordinados en las distintas labores que se llevan a cabo?
				Remuneración	¿La remuneración responde a las funciones que se realiza en cada puesto de trabajo?
			Dimensión Liderazgo	Comprensión de labores	¿El superior se preocupa por el hecho de que comprendan bien las labores que se le asignan?
				Aceptación de ideas	¿El superior acepta las ideas que usted propone para las labores asignadas?

				Sobrellevar obstáculos	¿El superior brinda apoyo para sobrellevar los obstáculos que se presentan en el desempeño de las funciones?
				Influencia del superior	¿El superior influye en usted y los demás trabajadores para alcanzar las metas establecidas?
				Verificación de funciones	¿La Municipalidad verifica de forma constante cada una de las funciones que desempeña?
				Análisis de errores	¿Los superiores analizan los errores cometidos por algunos de los trabajadores a su cargo, con el fin de que el colectivo aprenda?

				Motivación para resolver problemas	¿La Municipalidad motiva a que los trabajadores resuelvan sus problemas o conflictos por sí mismos?
			Dimensión Motivación	Reconocimiento y estimulación	¿La municipalidad reconoce y estimula a las personas que sobresalen en sus labores?
				Realización profesional	¿La municipalidad brinda oportunidades para auto realizarse profesionalmente?
				Remuneración proporcional	¿La remuneración es proporcional a las labores que lleva a cabo?
				Capacitaciones	¿Se le brinda capacitaciones constantes para estar actualizado en el área que se desempeña?

			Dimensión Supervisión	Evaluación	¿La evaluación que se hace de sus labores ayuda a mejorar el desempeño laboral?
				Preparación	¿Recibe la preparación necesaria para poder llevar a cabo las funciones del puesto de trabajo?
				Sistema de monitoreo	¿La Municipalidad emplea un sistema de monitoreo y seguimiento de las labores?
				Normas y procedimientos	¿Se implementan normas y procedimientos como guías de trabajo dentro de la Municipalidad?
			Dimensión Comunicación	Acceso a información	¿Se accede a la información necesaria para cumplir con sus funciones?

				Canales de comunicación	¿La entidad brinda suficientes canales de comunicación entre los superiores y los trabajadores?	
				Información entre trabajadores	¿En su área la información entre trabajadores fluye de forma adecuada?	
				Óptima comunicación	¿La entidad fomenta y promueve una comunicación óptima las diferentes áreas de la entidad?	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Es la forma en la que quienes integran una institución trabajan oportunamente para cristalizar los fines que se plantearon como entidad". (Stoner, 1994, p.124).	La variable se midió a través de un cuestionario que fue aplicado a la población muestral, y con ello se logró medir el nivel del desempeño laboral y de 3 dimensiones: productividad	Dimensión Productividad Laboral	Habilidades	¿Desarrolla sus habilidades en las labores que realiza?	Ordinal Bajo Medio Alto
				Participación activa	¿Tiene participación activa en el logro de los objetivos institucionales?	
				Capacitación	¿Está capacitado para las labores que realiza?	

		laboral, reconocimiento y resultados Para la valoración de la variable se tomará en cuenta intervalos de las escalas.		Empleo de tiempo	¿Emplea el tiempo que le asignan para llevar a cabo sus labores de forma óptima?	
				Inmediatez	¿Resuelve con facilidad los problemas laborales que se le presentan de forma inmediata?	
				Eficiencia	¿Resuelve con facilidad los problemas laborales que se le presentan con eficiencia y de forma acertada sin que se vea afectado al servicio que brindan?	
				Tecnología y funciones	¿Emplea correctamente los recursos tecnológicos para llevar a cabo sus funciones?	

				Recursos Materiales y funciones	¿Emplea correctamente los recursos materiales para llevar a cabo sus funciones?
				Tecnología y minimizar costos	¿Emplea correctamente los recursos tecnológicos para minimizar costos?
				Recursos Materiales y minimizar costos	¿Emplea correctamente los recursos materiales para minimizar costos?
				Preocupación	¿Muestra preocupación por alcanzar los objetivos que como equipo de trabajo se plantean para brindar un buen servicio a los usuarios?

				Concentración	¿Se concentra en la realización de sus funciones para no cometer errores y brindar un buen servicio a los usuarios?
				Capacidad laboral	¿Tiene la capacidad necesaria para brindar un servicio óptimo a los usuarios?
				Cumplimiento	¿Cumple con todas las funciones que se le asignan oportuna y correctamente?
				Flexibilidad	¿Es flexible para adaptarse a los cambios que sufra la entidad?
				Iniciativa	¿Toma la iniciativa para proponer ideas o mejorar el servicio que se brinda?

				Capacitación	¿Se siente capacitado para desempeñar su actual puesto de trabajo?
				Actualización	¿Se actualiza en los conocimientos propios de su puesto de trabajo?
				Reforzar conocimientos	¿La entidad cumple con organizar y ofrecerle talleres o capacitaciones de forma continua para reforzar sus conocimientos y mejorar el servicio que se brinda?
				Mejorar servicio	¿La entidad cumple con organizar y ofrecerle talleres o capacitaciones de forma continua para reforzar sus conocimientos y mejorar el servicio que se brinda?

			Dimensión Reconocimiento	Incentivos	¿La entidad brinda incentivos como estrategia de motivación?
				Bonos	¿La entidad brinda bonos como estrategia de motivación?
				Ascender	¿Siente que dentro de la entidad tiene oportunidades de ascender de puesto de trabajo?
				Sueldo justo	¿Siente que el sueldo que usted recibe es justo y acorde a las funciones que desempeña?
				Valoración	¿La entidad valora el esfuerzo en el desempeño de funciones?
			Dimensión resultados	Funciones	¿Cumple con cada uno de las funciones que se le asigna en el mes?

				Presión	¿El superior ejerce presión en usted de forma constante para la realización de sus asignaciones?
				Cumplir objetivos	¿El superior controla las asignaciones planificadas, interviniendo cuando es necesario para dar cumplimiento con los objetivos establecidos?
				Superar objetivos	¿El superior controla las asignaciones planificadas, interviniendo cuando es necesario para superar los objetivos establecidos?

				Nivel de exigencia	¿Es inadecuado el nivel de exigencia de la entidad en cuanto al cumplimiento de las labores?	
--	--	--	--	--------------------	--	--

### Anexo N°03

#### CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Edad:\_\_\_\_\_Sexo: Masculino ( ) Femenino

El presente cuestionario que a continuación tiene por finalidad recoger información para determinar el grado de influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de de los servidores públicos nombrados de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019; por cuya razón se le pide objetividad, honestidad y sinceridad en sus respuestas; Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión de la Municipalidad.

#### INSTRUCCIONES

El cuestionario consta de 30 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuesta. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en tu centro de trabajo.

- Si no ocurre nunca, marca la alternativa **NUNCA (0)**
- Si no ocurre casi nunca, marca la alternativa **CASI NUNCA (1)**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES (2)**
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (3)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (4)**

N°	Ítems/ Dimensiones	N	CN	AV	CS	S
	<b>Dimensión 1: Condiciones Laborales</b>					
<b>1</b>	¿La Municipalidad adquiere mobiliario adecuado para que lleve a cabo el desempeño de sus labores de manera óptima?					
<b>2</b>	¿La Municipalidad administra de manera correcta los recursos?					
<b>3</b>	¿La municipalidad le proporciona herramientas tecnológicas para facilitar el desempeño de sus labores?					

4	¿La municipalidad vincula los objetivos de trabajo con la misión y visión que persiguen?					
5	¿se le asignan labores en función a métodos o planes establecidos?					
6	¿Las responsabilidades de los puestos de trabajo están claramente definidas?					
7	¿Usted se hace responsable de sus labores sin necesidad de estar siendo fiscalizado?					
8	¿Se siente usted parte de un equipo que funciona y trabaja de forma adecuada y óptima?					
9	¿Existe en la Municipalidad una cooperación entre trabajadores?					
10	¿Existe en la Municipalidad un verdadero apoyo entre superiores y subordinados en las distintas laborales que se llevan a cabo?					
11	¿La remuneración responde a las funciones que se realiza en cada puesto de trabajo?					
	<b>Dimensión 2: Liderazgo</b>					
12	¿El superior se preocupa por el hecho de que comprendan bien las labores que se le asignan?					
13	¿El superior acepta las ideas que usted propone para mejorar las labores asignadas?					
14	¿El superior brinda apoyo para sobrellevar los obstáculos que se presentan en el desempeño de las funciones?					
15	¿El superior influye en usted y los demás trabajadores para alcanzar las metas establecidas?					
16	¿La Municipalidad verifica de forma constante cada una de las funciones que desempeña?					
17	¿Los superiores analizan los errores cometidos por algunos de los trabajadores a su cargo, con el fin de que el colectivo aprenda?					

18	¿La Municipalidad motiva a q los trabajadores que resuelvan sus problemas o conflictos por sí mismos?					
<b>Dimensión 3: Motivación</b>						
19	¿La municipalidad reconoce y estimula a las personas que sobresalen en sus labores?					
20	¿La municipalidad brinda oportunidades para auto realizarse profesionalmente?					
21	¿La remuneración es proporcional a las labores que lleva a cabo?					
22	¿se le brinda capacitaciones constantes para estar actualizado en el área que se desempeña?					
<b>Dimensión 4: Supervisión</b>						
23	¿La evaluación que se hace de sus labores ayuda a mejorar el desempeño laboral?					
24	¿Recibe la preparación necesaria para poder llevar a cabo las funciones del puesto de trabajo?					
25	¿La Municipalidad emplea un sistema de monitoreo y seguimiento de las labores?					
26	¿Se implementan normas y procedimientos como guías de trabajo dentro de la Municipalidad?					
<b>Dimensión 5: Comunicación</b>						
27	¿se accede a la información necesaria para cumplir con sus funciones?					
28	¿la entidad brinda suficientes canales de comunicación entre los superiores y los trabajadores?					
29	¿En su área la información entre trabajadores fluye de forma adecuada?					
30	¿La entidad fomenta y promueve una comunicación óptima las diferentes áreas de la entidad?					

## ANEXO N° 04

### CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Edad:\_\_\_\_\_Sexo: Masculino ( ) Femenino

El presente cuestionario que a continuación tiene por finalidad recoger información para determinar el grado de influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de de los servidores públicos nombrados de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019; por cuya razón se le pide objetividad, honestidad y sinceridad en sus respuestas; Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión de la Municipalidad.

#### INSTRUCCIONES

El cuestionario consta de 30 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuesta. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en tu centro de trabajo.

- Si no ocurre nunca, marca la alternativa **NUNCA (0)**
- Si no ocurre casi nunca, marca la alternativa **CASI NUNCA (1)**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES (2)**
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (3)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (4)**

N°	Ítems/ Dimensiones	N	CN	AV	CS	S
	<b>Dimensión 1: Productividad Laboral</b>					
<b>1</b>	¿Desarrolla sus habilidades en las labores que realiza?					
<b>2</b>	¿Tiene participación activa en el logro de los objetivos institucionales?					
<b>3</b>	¿Está capacitado para las labores que realiza?					

<b>4</b>	¿Emplea el tiempo que le asignan para llevar a cabo sus labores de forma óptima?					
<b>5</b>	¿Resuelve con facilidad los problemas laborales que se le presentan de forma inmediata?					
<b>6</b>	¿Resuelve con facilidad los problemas laborales que se le presentan con eficiencia y de forma acertada sin que se vea afectado al servicio que brindan?					
<b>7</b>	¿Emplea correctamente los recursos tecnológicos para llevar a cabo sus funciones?					
<b>8</b>	¿Emplea correctamente los recursos materiales para llevar a cabo sus funciones?					
<b>9</b>	¿Emplea correctamente los recursos tecnológicos para minimizar costos?					
<b>10</b>	¿Emplea correctamente los recursos materiales para minimizar costos?					
<b>11</b>	¿Muestra preocupación por alcanzar los objetivos que como equipo de trabajo se plantean para brindar un buen servicio a los usuarios?					
<b>12</b>	¿Se concentra en la realización de sus funciones para no cometer errores y brindar un buen servicio a los usuarios?					
<b>13</b>	¿Tiene la capacidad necesaria para brindar un servicio óptimo a los usuarios?					
<b>14</b>	¿Cumple con todas las funciones que se le asignan oportuna y correctamente?					
<b>15</b>	¿Es flexible para adaptarte a los cambios que sufra la entidad?					
<b>16</b>	¿Toma la iniciativa para proponer ideas o mejorar el servicio que se brinda?					

17	¿Se siente capacitado para desempeñar su actual puesto de trabajo?					
18	¿Se actualiza en los conocimientos propios de su puesto de trabajo?					
19	¿La entidad cumple con organizar y ofrecerle talleres o capacitaciones de forma continua para reforzar sus conocimientos?					
20	¿La entidad cumple con organizar y ofrecerle talleres o capacitaciones de forma continua para mejorar el servicio que se brinda?					
<b>Dimensión 2: Reconocimiento</b>						
21	¿La entidad brinda incentivos como estrategia de motivación?					
22	¿La entidad brinda bonos como estrategia de motivación?					
23	¿Siente que dentro de la entidad tiene oportunidades de ascender de puesto de trabajo?					
24	¿Siente que el sueldo que usted recibe es justo y acorde a las funciones que desempeña?					
25	¿La entidad valora el esfuerzo en el desempeño de funciones?					
<b>Dimensión 3: Resultados</b>						
26	¿Cumple con cada uno de las funciones que se le asigna en el mes?					
27	¿El superior ejerce presión en usted de forma constante para la realización de sus asignaciones?					
28	¿El superior controla las asignaciones planificadas, interviniendo cuando es necesario para dar cumplimiento con los objetivos establecidos?					
29	¿El superior controla las asignaciones planificadas, interviniendo cuando es necesario para superar los objetivos establecidos?					
30	¿Es inadecuado el nivel de exigencia de la entidad en cuanto al cumplimiento de las labores?					

**ANEXO Nº 05**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

**INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	Condiciones Laborales	Adquisición de mobiliario	1. ¿La Municipalidad adquiere mobiliario adecuado para que lleve a cabo el desempeño de sus labores de manera óptima?						X		X		X		X		
		Administración de recursos	2. ¿La Municipalidad administra de manera correcta los recursos?						X		X		X		X		

<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Herramientas Tecnológicas	3. ¿La municipalidad le proporciona herramientas tecnológicas para facilitar el desempeño de sus labores?							X		X		X		X	
	Misión y visión	4. ¿La municipalidad vincula los objetivos de trabajo con la misión y visión que persiguen?							X		X		X		X	
	Métodos o planes	5. ¿Se le asignan labores en función a métodos o planes establecidos?							X		X		X		X	
	Responsabilidades definidas	6. ¿Las responsabilidades de los puestos de trabajo están claramente definidas?							X		X		X		X	
	Responsabilidad	7. ¿Usted se hace responsable de sus labores sin necesidad de estar siendo fiscalizado?							X		X		X		X	
	Parte del equipo	8. ¿Se siente usted parte de un equipo que funciona y trabaja de forma adecuada y óptima?							X		X		X		X	
	Cooperación	9. ¿Existe en la Municipalidad una cooperación entre trabajadores?							X		X		X		X	



		Verificación de funciones	16. ¿La Municipalidad verifica de forma constante cada una de las funciones que desempeña?							X		X		X		X	
		Análisis de errores	17. ¿Los superiores analizan los errores cometidos por algunos de los trabajadores a su cargo, con el fin de que el colectivo aprenda?							X		X		X		X	
		Motivación para resolver problemas	18. ¿La Municipalidad motiva a que los trabajadores resuelvan sus problemas o conflictos por sí mismos?							X		X		X		X	
	Motivación	Reconocimiento y estimulación	19. ¿La municipalidad reconoce y estimula a las personas que sobresalen en sus labores?							X		X		X		X	
		Realización profesional	20. ¿La municipalidad brinda oportunidades para auto realizarse profesionalmente?							X		X		X		X	
			21. ¿La remuneración es proporcional a las								X		X		X		X

		Remuneración proporcional	labores que lleva a cabo?															
		Capacitaciones	22. ¿Se le brinda capacitaciones constantes para estar actualizado en el área que se desempeña?						X		X		X		X			
	Supervisión	Evaluación	23. ¿La evaluación que se hace de sus labores ayuda a mejorar el desempeño laboral?						X		X		X		X			
		Preparación	24. ¿Recibe la preparación necesaria para poder llevar a cabo las funciones del puesto de trabajo?						X		X		X		X			
		Sistema de monitoreo	25. ¿La Municipalidad emplea un sistema de monitoreo y seguimiento de las labores?						X		X		X		X			
		Normas y procedimientos	26. ¿Se implementan normasy procedimientos como guías de trabajo dentro de la Municipalidad?						X		X		X		X			
	Comunicación	Acceso a información	27. ¿Se accede a la información necesaria para cumplir con sus funciones?						X		X		X		X			

		Canales de comunicación	28. ¿La entidad brinda suficientes canales de comunicación entre los superiores y los trabajadores?						X		X		X		X	
		Información entre trabajadores	29. ¿En su área la información entre trabajadores fluye de forma adecuada?						X		X		X		X	
		Óptima comunicación	30. ¿La entidad fomenta y promueve una comunicación óptima las diferentes áreas de la entidad?						X		X		X		X	



**Firma del Evaluador**

**INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Condiciones Laborales	Adquisición de mobiliario	1.¿La Municipalidad adquiere mobiliario adecuado para que lleve a cabo el desempeño de sus labores de manera óptima?						X		X		X		X			
		Administración de recursos	2.¿La Municipalidad administra de manera correcta los recursos?						X		X		X		X			
		Herramientas Tecnológicas	3.¿La municipalidad le proporciona herramientas tecnológicas para facilitar el desempeño de sus labores?						X		X		X		X			

		Misión y visión	4. ¿La municipalidad vincula los objetivos de trabajo con la misión y visión que persiguen?							X		X		X		X	
		Métodos o planes	5. ¿Se le asignan labores en función a métodos o planes establecidos?							X		X		X		X	
		Responsabilidades definidas	6. ¿Las responsabilidades de los puestos de trabajo están claramente definidas?							X		X		X		X	
		Responsabilidad	7. ¿Usted se hace responsable de sus labores sin necesidad de estar siendo fiscalizado?							X		X		X		X	
		Parte del equipo	8. ¿Se siente usted parte de un equipo que funciona y trabaja de forma adecuada y óptima?							X		X		X		X	
		Cooperación	9. ¿Existe en la Municipalidad una cooperación entre trabajadores?							X		X		X		X	
		Apoyo	10. ¿Existe en la Municipalidad un verdadero apoyo entre superiores y subordinados en las distintas							X		X		X		X	



		Verificación de funciones															
		Análisis de errores	17. ¿Los superiores analizan los errores cometidos por algunos de los trabajadores a su cargo, con el fin de que el colectivo aprenda?						X		X		X		X		
		Motivación para resolver problemas	18. ¿La Municipalidad motiva a que los trabajadores resuelvan sus problemas o conflictos por sí mismos?						X		X		X		X		
	Motivación	Reconocimiento y estimulación	19. ¿La municipalidad reconoce y estimula a las personas que sobresalen en sus labores?						X		X		X		X		
		Realización profesional	20. ¿La municipalidad brinda oportunidades para auto realizarse profesionalmente?						X		X		X		X		
		Remuneración proporcional	21. ¿La remuneración es proporcional a las labores que lleva a cabo?							X		X		X		X	

		Capacitaciones	22. ¿Se le brinda capacitaciones constantes para estar actualizado en el área que se desempeña?							X		X		X		X	
	Supervisión	Evaluación	23. ¿La evaluación que se hace de sus labores ayuda a mejorar el desempeño laboral?							X		X		X		X	
		Preparación	24. ¿Recibe la preparación necesaria para poder llevar a cabo las funciones del puesto de trabajo?							X		X		X		X	
		Sistema de monitoreo	25. ¿La Municipalidad emplea un sistema de monitoreo y seguimiento de las labores?							X		X		X		X	
		Normas y procedimientos	26. ¿Se implementan normas y procedimientos como guías de trabajo dentro de la Municipalidad?							X		X		X		X	
		Acceso a información	27. ¿Se accede a la información necesaria para cumplir con sus funciones?							X		X		X		X	
	Comunicación		28. ¿La entidad brinda suficientes canales de comunicación							X		X		X		X	

		Canales de comunicación	entre los superiores y los trabajadores?														
		Información entre trabajadores	29. ¿En su área la información entre trabajadores fluye de forma adecuada?						X		X		X		X		
		Óptima comunicación	30. ¿La entidad fomenta y promueve una comunicación óptima las diferentes áreas de la entidad?						X		X		X		X		

  
 \_\_\_\_\_  
 Dionicio Godofredo González González  
 DNI: 17889722

**Firma del Evaluador**

**INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Condiciones Laborales	Adquisición de mobiliario	1.¿La Municipalidad adquiere mobiliario adecuado para que lleve a cabo el desempeño de sus labores de manera óptima?						X		X		X		X			
		Administración de recursos	2.¿La Municipalidad administra de manera correcta los recursos?						X		X		X		X			
		Herramientas Tecnológicas	3.¿La municipalidad le proporciona herramientas tecnológicas para facilitar el desempeño de sus labores?						X		X		X		X			

		Misión y visión	4. ¿La municipalidad vincula los objetivos de trabajo con la misión y visión que persiguen?							X		X		X		X	
		Métodos o planes	5. ¿Se le asignan labores en función a métodos o planes establecidos?							X		X		X		X	
		Responsabilidades definidas	6. ¿Las responsabilidades de los puestos de trabajo están claramente definidas?							X		X		X		X	
		Responsabilidad	7. ¿Usted se hace responsable de sus labores sin necesidad de estar siendo fiscalizado?							X		X		X		X	
		Parte del equipo	8. ¿Se siente usted parte de un equipo que funciona y trabaja de forma adecuada y óptima?							X		X		X		X	
		Cooperación	9. ¿Existe en la Municipalidad una cooperación entre trabajadores?							X		X		X		X	
		Apoyo	10. ¿Existe en la Municipalidad un verdadero apoyo entre superiores y subordinados en las distintas							X		X		X		X	





			en el área que se desempeña?														
Supervisión	Evaluación	23. ¿La evaluación que se hace de sus labores ayuda a mejorar el desempeño laboral?							X		X		X		X		
	Preparación	24. ¿Recibe la preparación necesaria para poder llevar a cabo las funciones del puesto de trabajo?							X		X		X		X		
	Sistema de monitoreo	25. ¿La Municipalidad emplea un sistema de monitoreo y seguimiento de las labores?							X		X		X		X		
	Normas y procedimientos	26. ¿Se implementan normas y procedimientos como guías de trabajo dentro de la Municipalidad?							X		X		X		X		
Comunicación	Acceso a información	27. ¿Se accede a la información necesaria para cumplir con sus funciones?							X		X		X		X		
	Canales de comunicación	28. ¿La entidad brinda suficientes canales de comunicación entre los superiores y los trabajadores?							X		X		X		X		

		Información entre trabajadores	29. ¿En su área la información entre trabajadores fluye de forma adecuada?						X		X		X		X	
		Óptima comunicación	30. ¿La entidad fomenta y promueve una comunicación óptima las diferentes áreas de la entidad?						X		X		X		X	



**Firma del Evaluador**

### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir el nivel del clima organizacional en la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019.		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Servidores Públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019.		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	Andrés Enrique Recalde Gracey	D.N.I	17933665
<b>Título Profesional</b>	Abogado	Celular	949943733
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Yahuar Huaca 111-Sta maría I etapa		
<b>Grado Académico</b>	Doctor		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	30 de Octubre del 2020

### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir el nivel del clima organizacional en la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019.		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Servidores Públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019.		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	Dionicio Godofredo González González	DNI N°	17889722
<b>Título Profesional</b>	Licenciado en Antropología Social	Celular	94999918
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Calle San Andrés N° 233. Dpto. 301 Urb. San Andrés – Trujillo		
<b>Grado Académico</b>	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
<b>Firma</b>	 Dionicio Godofredo González González DNI: 17889722	Lugar y Fecha	Trujillo, 31 de octubre de 2020

### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir el nivel del clima organizacional en la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019.		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Servidores Públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019.		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	José Elías Sandoval Ríos	D.N.I	16800090
<b>Título Profesional</b>	Economista	Celular	958880005
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Av. Pacasmayo 330 – San Pedro de Lloc - Pacasmayo		
<b>Grado Académico</b>	Doctor en Administración.		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	30 de Octubre del 2020

**INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Productividad Laboral	Habilidades	1. ¿Desarrolla sus habilidades en las labores que realiza?						X		X		X		X			
		Participación activa	2. ¿Tiene participación activa en el logro de los objetivos institucionales?						X		X		X		X			
		Capacitación	3. ¿Está capacitado para las labores que realiza?						X		X		X		X			
		Empleo de tiempo	4. ¿Emplea el tiempo que le asignan para llevar a cabo sus labores de forma óptima?						X		X		X		X			
		Inmediatez	5. ¿Resuelve con facilidad los problemas laborales que se le presentan de forma inmediata?						X		X		X		X			

		6. ¿Resuelve con facilidad los problemas laborales que se le presentan con eficiencia y de forma acertada sin que se vea afectado al servicio que brindan?							X		X		X		X	
		7. ¿Emplea correctamente los recursos tecnológicos para llevar a cabo sus funciones?							X		X		X		X	
		8. ¿Emplea correctamente los recursos materiales para llevar a cabo sus funciones?							X		X		X		X	
		9. ¿Emplea correctamente los recursos tecnológicos para minimizar costos?							X		X		X		X	
		10. ¿Emplea correctamente los recursos materiales para minimizar costos?							X		X		X		X	
		11. ¿Muestra preocupación por alcanzar los objetivos que como equipo de trabajo se plantean para brindar un buen servicio a los usuarios?							X		X		X		X	
		12. ¿Se concentra en la realización de sus funciones para no cometer errores y brindar un buen servicio a los usuarios?							X		X		X		X	
		13. ¿Tiene la capacidad necesaria para brindar un servicio óptimo a los usuarios?							X		X		X		X	
		14. ¿Cumple con todas las funciones que se le asignan oportuna y correctamente?							X		X		X		X	

		Flexibilidad	15. ¿Es flexible para adaptarte a los cambios que sufra la entidad?						X		X		X		X		
		Iniciativa	16. ¿Toma la iniciativa para proponer ideas o mejorar el servicio que se brinda?						X		X		X		X		
		Capacitación	17. ¿Se siente capacitado para desempeñar su actual puesto de trabajo?						X		X		X		X		
		Actualización	18. ¿Se actualiza en los conocimientos propios de su puesto de trabajo?						X		X		X		X		
		Reforzar conocimientos	19. ¿La entidad cumple con organizar y ofrecerle talleres o capacitaciones de forma continua para reforzar sus conocimientos?						X		X		X		X		
		Mejorar servicio	20. ¿La entidad cumple con organizar y ofrecerle talleres o capacitaciones de forma continua para mejorar el servicio que se brinda?						X		X		X		X		
	Reconocimiento	Incentivos	21. ¿La entidad brinda incentivos como estrategia de motivación?							X		X		X		X	
		Bonos	22. ¿La entidad brinda bonos como estrategia de motivación?							X		X		X		X	
		Ascender	23. ¿Siente que dentro de la entidad tiene oportunidades de ascender de puesto de trabajo?							X		X		X		X	
		Sueldo justo	24. ¿Siente que el sueldo que usted recibe es justo y acorde a las funciones que desempeña?							X		X		X		X	

Resultado	Valoración	25. ¿La entidad valora el esfuerzo en el desempeño de las funciones?							X		X		X		X	
	Funciones	26. ¿Cumple con cada uno de las funciones que se le asigna en el mes?							X		X		X		X	
	Presión	27. ¿El superior ejerce presión en usted de forma constante para la realización de sus asignaciones?							X		X		X		X	
	Cumplir objetivos	28. ¿El superior controla las asignaciones planificadas, interviniendo cuando es necesario para dar cumplimiento con los objetivos establecidos?							X		X		X		X	
	Superar objetivos	29. ¿El superior controla las asignaciones planificadas, interviniendo cuando es necesario para superar los objetivos establecidos?							X		X		X		X	
	Nivel de exigencia	30. ¿Es inadecuado el nivel de exigencia de la entidad en cuanto al cumplimiento de las labores?							X		X		X		X	



**Firma del Evaluador**

**INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Productividad Laboral	Habilidades	1. ¿Desarrolla sus habilidades en las labores que realiza?						X		X		X		X		
		Participación activa	2. ¿Tiene participación activa en el logro de los objetivos institucionales?						X		X		X		X		
		Capacitación	3. ¿Está capacitado para las labores que realiza?						X		X		X		X		
		Empleo de tiempo	4. ¿Emplea el tiempo que le asignan para llevar a cabo sus labores de forma óptima?						X		X		X		X		
		Inmediatez	5. ¿Resuelve con facilidad los problemas laborales que se le presentan de forma inmediata?						X		X		X		X		
		Eficiencia	6. ¿Resuelve con facilidad los problemas laborales que se le presentan con eficiencia y de forma acertada sin que se vea afectado al servicio que brindan?						X		X		X		X		

		Tecnología y funciones	7. ¿Emplea correctamente los recursos tecnológicos para llevar a cabo sus funciones?							X		X		X		X	
		Recursos Materiales y funciones	8. ¿Emplea correctamente los recursos materiales para llevar a cabo sus funciones?							X		X		X		X	
		Tecnología y minimizar costos	9. ¿Emplea correctamente los recursos tecnológicos para minimizar costos?							X		X		X		X	
		Recursos Materiales y minimizar costos	10. ¿Emplea correctamente los recursos materiales para minimizar costos?							X		X		X		X	
		Preocupación	11. ¿Muestra preocupación por alcanzar los objetivos que como equipo de trabajo se plantean para brindar un buen servicio a los usuarios?							X		X		X		X	
		Concentración	12. ¿Se concentra en la realización de sus funciones para no cometer errores y brindar un buen servicio a los usuarios?							X		X		X		X	
		Capacidad laboral	13. ¿Tiene la capacidad necesaria para brindar un servicio óptimo a los usuarios?							X		X		X		X	
		Cumplimiento	14. ¿Cumple con todas las funciones que se le asignan oportuna y correctamente?							X		X		X		X	
		Flexibilidad	15. ¿Es flexible para adaptarte a los cambios que sufra la entidad?							X		X		X		X	

		Iniciativa	16. ¿Toma la iniciativa para proponer ideas o mejorar el servicio que se brinda?						X		X		X		X		
		Capacitación	17. ¿Se siente capacitado para desempeñar su actual puesto de trabajo?						X		X		X		X		
		Actualización	18. ¿Se actualiza en los conocimientos propios de su puesto de trabajo?						X		X		X		X		
		Reforzar conocimientos	19. ¿La entidad cumple con organizar y ofrecerle talleres o capacitaciones de forma continua para reforzar sus conocimientos?						X		X		X		X		
		Mejorar servicio	20. ¿La entidad cumple con organizar y ofrecerle talleres o capacitaciones de forma continua para mejorar el servicio que se brinda?						X		X		X		X		
	Reconocimiento	Incentivos	21. ¿La entidad brinda incentivos como estrategia de motivación?							X		X		X		X	
		Bonos	22. ¿La entidad brinda bonos como estrategia de motivación?							X		X		X		X	
		Ascender	23. ¿Siente que dentro de la entidad tiene oportunidades de ascender de puesto de trabajo?							X		X		X		X	
		Sueldo justo	24. ¿Siente que el sueldo que usted recibe es justo y acorde a las funciones que desempeña?							X		X		X		X	
		Valoración	25. ¿La entidad valora el esfuerzo en el desempeño de funciones?							X		X		X		X	

Resultado	Funciones	26. ¿Cumple con cada uno de las funciones que se le asigna en el mes?							X		X		X		X	
	Presión	27. ¿El superior ejerce presión en usted de forma constante para la realización de sus asignaciones?							X		X		X		X	
	Cumplir objetivos	28. ¿El superior controla las asignaciones planificadas, interviniendo cuando es necesario para dar cumplimiento con los objetivos establecidos?							X		X		X		X	
	Superar objetivos	29. ¿El superior controla las asignaciones planificadas, interviniendo cuando es necesario para superar los objetivos establecidos?							X		X		X		X	
	Nivel de exigencia	30. ¿Es inadecuado el nivel de exigencia de la entidad en cuanto al cumplimiento de las labores?							X		X		X		X	

  
 \_\_\_\_\_  
 Dionicio Godofredo González González  
 DNI: 17889722

**Firma del Evaluador**

**INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Productividad Laboral	Habilidades	1. ¿Desarrolla sus habilidades en las labores que realiza?						X		X		X		X			
	Participación activa	2. ¿Tiene participación activa en el logro de los objetivos institucionales?						X		X		X		X			
	Capacitación	3. ¿Está capacitado para las labores que realiza?						X		X		X		X			
	Empleo de tiempo	4. ¿Emplea el tiempo que le asignan para llevar a cabo sus labores de forma óptima?						X		X		X		X			
	Inmediatez	5. ¿Resuelve con facilidad los problemas laborales que se le presentan de forma inmediata?						X		X		X		X			
	Eficiencia	6. ¿Resuelve con facilidad los problemas laborales que se le presentan con eficiencia y de forma acertada sin que						X		X		X		X			

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>		se vea afectado al servicio que brindan?															
	Tecnología y funciones	7. ¿Emplea correctamente los recursos tecnológicos para llevar a cabo sus funciones?							X		X		X		X		
	Recursos Materiales y funciones	8. ¿Emplea correctamente los recursos materiales para llevar a cabo sus funciones?							X		X		X		X		
	Tecnología y minimizar costos	9. ¿Emplea correctamente los recursos tecnológicos para minimizar costos?							X		X		X		X		
	Recursos Materiales y minimizar costos	10. ¿Emplea correctamente los recursos materiales para minimizar costos?							X		X		X		X		
	Preocupación	11. ¿Muestra preocupación por alcanzar los objetivos que como equipo de trabajo se plantean para brindar un buen servicio a los usuarios?							X		X		X		X		
	Concentración	12. ¿Se concentra en la realización de sus funciones para no cometer errores y brindar un buen servicio a los usuarios?							X		X		X		X		
	Capacidad laboral	13. ¿Tiene la capacidad necesaria para brindar un servicio óptimo a los usuarios?							X		X		X		X		
	Cumplimiento	14. ¿Cumple con todas las funciones que se le asignan oportuna y correctamente?							X		X		X		X		
	Flexibilidad	15. ¿Es flexible para adaptarte a los cambios que sufra la entidad?							X		X		X		X		

		Iniciativa	16. ¿Toma la iniciativa para proponer ideas o mejorar el servicio que se brinda?						X		X		X		X			
		Capacitación	17. ¿Se siente capacitado para desempeñar su actual puesto de trabajo?						X		X		X		X			
		Actualización	18. ¿Se actualiza en los conocimientos propios de su puesto de trabajo?							X		X		X		X		
		Reforzar conocimientos	19. ¿La entidad cumple con organizar y ofrecerle talleres o capacitaciones de forma continua para reforzar sus conocimientos?							X		X		X		X		
		Mejorar servicio	20. ¿La entidad cumple con organizar y ofrecerle talleres o capacitaciones de forma continua para mejorar el servicio que se brinda?							X		X		X		X		
	Reconocimiento	Incentivos	21. ¿La entidad brinda incentivos como estrategia de motivación?							X		X		X		X		
		Bonos	22. ¿La entidad brinda bonos como estrategia de motivación?							X		X		X		X		
		Ascender	23. ¿Siente que dentro de la entidad tiene oportunidades de ascender de puesto de trabajo?							X		X		X		X		
		Sueldo justo	24. ¿Siente que el sueldo que usted recibe es justo y acorde a las funciones que desempeña?							X		X		X		X		
		Valoración	25. ¿La entidad valora el esfuerzo en el desempeño de funciones?							X		X		X		X		
	Resultado	Funciones	26. ¿Cumple con cada uno de las funciones que se le asigna en el mes?							X		X		X		X		
		Presión	27. ¿El superior ejerce presión en usted de forma							X		X		X		X		

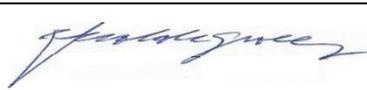
			constante para la realización de sus asignaciones?														
	Cumplir objetivos	28. ¿El superior controla las asignaciones planificadas, interviniendo cuando es necesario para dar cumplimiento con los objetivos establecidos?							X		X		X		X		
	Superar objetivos	29. ¿El superior controla las asignaciones planificadas, interviniendo cuando es necesario para superar los objetivos establecidos?							X		X		X		X		
	Nivel de exigencia	30. ¿Es inadecuado el nivel de exigencia de la entidad en cuanto al cumplimiento de las labores?							X		X		X		X		



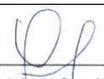

---

Firma del Evaluador

### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir el nivel del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019.		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Servidores Públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019.		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	Andrés Enrique Recalde Gracey	D.N.I	17933665
<b>Título Profesional</b>	Abogado	Celular	949943733
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Yahuar Huaca 111-Sta maría I etapa		
<b>Grado Académico</b>	Doctor		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	30 de Octubre del 2020

### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir el nivel del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019.		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Servidores Públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019.		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	Dionicio Godofredo González González	DNI N°	17889722
<b>Título Profesional</b>	Licenciado en Antropología Social	Celular	94999918
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Calle San Andrés N° 233. Dpto. 301 Urb. San Andrés - Trujillo		
<b>Grado Académico</b>	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
<b>Firma</b>	 Dionicio Godofredo González González DNI: 17889722	Lugar y Fecha	Trujillo, 31 de octubre de 2020

### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir el nivel de del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019.		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Servidores Públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019.		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	José Elías Sandoval Ríos	José Elías Sandoval Ríos	José Elías Sandoval Ríos
<b>Título Profesional</b>	Economista	Economista	Economista
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Av. Pacasmayo 330 – San Pedro de Lloc - Pacasmayo		
<b>Grado Académico</b>	Doctor en Administración.		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	30 de Octubre del 2020

**Anexo N°06**

**AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA DESARROLLO DE  
TESIS**



*Municipalidad Distrital de El Porvenir*  
"Año de la Universalización de la Salud"

El Porvenir, 12 de noviembre del 2020

CARTA N°150-2020-MDEP-GAF-SGRRHH/CMCS

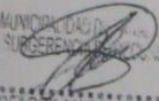
JENNY SOLEDAD ARIAS NOMBERTO  
Servidora Municipal

ASUNTO: RESPUESTA A SOLICITUD

Es grato dirigirme a usted para expresarle el saludo institucional y el mío propio; a la vez, manifestarle que según EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO N° 15643-2020, su persona solicitó permiso para aplicar encuesta para su investigación académica, la cual lleva por título "Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital de El Porvenir"; en consecuencia, mediante INFORME N°980-2020-MDEP-GAF-SGRRHH/CMCS la Subgerencia de Recursos Humanos solicitó autorización al Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, en respuesta mediante PROVEIDO S/N-2020-GM, el Gerente Municipal otorgó la autorización para la aplicación de dicha encuestas. Por tanto, la Subgerencia de Recursos Humanos en coordinación con su persona, dispuso que la aplicación de la encuesta será los días 12, 16 y 17 de noviembre del presente año.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de especial consideración y estima personal.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL PORVENIR  
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  
ABOG. CLARA MARGARITA CUEVA SILVA  
SUBGERENTE

## ANEXO N°07

### Prueba de Kolmogorov Smirnov de los puntajes sobre Clima organizacional y Desempeño Laboral con sus respectivas dimensiones de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019

#### Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL	CONDICIONES LABORALES	LIDERAZGO	MOTIVACIÓN	SUPERVISIÓN	COMUNICACIÓN	PRODUCTIVIDAD LABORAL	RECONOCIMIENTO	RESULTADOS
N		48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Parámetros	Mediana	63,92	63,02	24,31	12,98	9,08	8,85	8,69	42,50	9,56	10,96
	Desviación estándar <sup>a</sup>	18,230	21,529	7,602	4,693	2,712	3,101	2,494	14,255	3,962	3,421
	Máximas diferencias extremas	,106	,117	,099	,107	,134	,123	,133	,132	,164	,151
	Positivo	,059	,117	,064	,101	,118	,106	,094	,132	,164	,151
	Negativo	-,106	-,060	-,099	-,107	-,134	-,123	-,133	-,056	-,092	-,077
Estadístico de prueba		,106	,117	,099	,107	,134	,123	,133	,132	,164	,151
Sig. asintótica (bilateral)		,200 <sup>c,d</sup>	,099 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,032 <sup>c</sup>	,067 <sup>c</sup>	,033 <sup>c</sup>	,035 <sup>c</sup>	,002 <sup>c</sup>	,008 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

**Fuente:** Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

**ANEXO N°08**  
**VALIDEZ DE PEARSON VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

ITEM	DIMENSIONES	Pearson
<b>Dimensión 1: Condiciones Laborales</b>		<b>0.95</b>
1	¿La Municipalidad adquiere mobiliario adecuado para que lleve a cabo el desempeño de sus labores de manera óptima?	0.81
2	¿La Municipalidad administra de manera correcta los recursos?	0.84
3	¿La municipalidad le proporciona herramientas tecnológicas para facilitar el desempeño de sus labores?	0.75
4	¿La municipalidad vincula los objetivos de trabajo con la misión y visión que persiguen?	0.83
5	¿se le asignan labores en función a métodos o planes establecidos?	0.83
6	¿Las responsabilidades de los puestos de trabajo están claramente definidas?	0.81
7	¿Usted se hace responsable de sus labores sin necesidad de estar siendo fiscalizado?	0.36
8	¿Se siente usted parte de un equipo que funciona y trabaja de forma adecuada y óptima?	0.50
9	¿Existe en la Municipalidad una cooperación entre trabajadores?	0.81
10	¿Existe en la Municipalidad un verdadero apoyo entre superiores y subordinados en las distintas laborales que se llevan a cabo?	0.78
11	¿La remuneración responde a las funciones que se realiza en cada puesto de trabajo?	0.40
<b>Dimensión 2: Liderazgo</b>		<b>0.82</b>
12	¿El superior se preocupa por el hecho de que comprendan bien las labores que se le asignan?	0.61
13	¿El superior acepta las ideas que usted propone para mejorar las labores asignadas?	0.61
14	¿El superior brinda apoyo para sobrellevar los obstáculos que se presentan en el desempeño de las funciones?	0.43
15	¿El superior influye en usted y los demás trabajadores para alcanzar las metas establecidas?	0.26

16	¿La Municipalidad verifica de forma constante cada una de las funciones que desempeña?	0.52
17	¿Los superiores analizan los errores cometidos por algunos de los trabajadores a su cargo, con el fin de que el colectivo aprenda?	0.54
18	¿La Municipalidad motiva a q los trabajadores que resuelvan sus problemas o conflictos por sí mismos?	0.44
<b>Dimensión 3: Motivación</b>		<b>0.76</b>
19	¿La municipalidad reconoce y estimula a las personas que sobresalen en sus labores?	0.75
20	¿La municipalidad brinda oportunidades para auto realizarse profesionalmente?	0.36
21	¿La remuneración es proporcional a las labores que lleva a cabo?	0.61
22	¿Se le brinda capacitaciones constantes para estar actualizado en el área que se desempeña?	0.61
<b>Dimensión 4: Supervisión</b>		<b>0.93</b>
23	¿La evaluación que se hace de sus labores ayuda a mejorar el desempeño laboral?	0.83
24	¿Recibe la preparación necesaria para poder llevar a cabo las funciones del puesto de trabajo?	0.83
25	¿La Municipalidad emplea un sistema de monitoreo y seguimiento de las labores?	0.83
26	¿Se implementan normas y procedimientos como guías de trabajo dentro de la Municipalidad?	0.83
<b>Dimensión 5: Comunicación</b>		<b>0.76</b>
27	¿Se accede a la información necesaria para cumplir con sus funciones?	0.25
28	¿La entidad brinda suficientes canales de comunicación entre los superiores y los trabajadores?	0.25
29	¿En su área la información entre trabajadores fluye de forma adecuada?	0.25
30	¿La entidad fomenta y promueve una comunicación óptima las diferentes áreas de la entidad?	0.25

**ANEXO N°09**

**VALIDEZ DE PEARSON VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

<b>ITEM</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>Pearson</b>
<b>Dimensión 1: Productividad Laboral</b>		<b>1.00</b>
1	¿Desarrolla sus habilidades en las labores que realiza?	0.76
2	¿Tiene participación activa en el logro de los objetivos institucionales?	0.76
3	¿Está capacitado para las labores que realiza?	0.43
4	¿Emplea el tiempo que le asignan para llevar a cabo sus labores de forma óptima?	0.88
5	¿Resuelve con facilidad los problemas laborales que se le presentan de forma inmediata?	0.92
6	¿Resuelve con facilidad los problemas laborales que se le presentan con eficiencia y de forma acertada sin que se vea afectado al servicio que brindan?	0.43
7	¿Emplea correctamente los recursos tecnológicos para llevar a cabo sus funciones?	0.88
8	¿Emplea correctamente los recursos materiales para llevar a cabo sus funciones?	0.92
9	¿Emplea correctamente los recursos tecnológicos para minimizar costos?	0.92
10	¿Emplea correctamente los recursos materiales para minimizar costos?	0.76
11	¿Muestra preocupación por alcanzar los objetivos que como equipo de trabajo se plantean para brindar un buen servicio a los usuarios?	0.76
12	¿Se concentra en la realización de sus funciones para no cometer errores y brindar un buen servicio a los usuarios?	0.92
13	¿Tiene la capacidad necesaria para brindar un servicio óptimo a los usuarios?	0.76
14	¿Cumple con todas las funciones que se le asignan oportuna y correctamente?	0.76
15	¿Es flexible para adaptarte a los cambios que sufra la entidad?	0.43
16	¿Toma la iniciativa para proponer ideas o mejorar el servicio que se brinda?	0.88

17	¿Se siente capacitado para desempeñar su actual puesto de trabajo?	0.92
18	¿Se actualiza en los conocimientos propios de su puesto de trabajo?	0.92
19	¿La entidad cumple con organizar y ofrecerle talleres o capacitaciones de forma continua para reforzar sus conocimientos?	0.92
20	¿La entidad cumple con organizar y ofrecerle talleres o capacitaciones de forma continua para mejorar el servicio que se brinda?	0.92
<b>Dimensión 2: Reconocimiento</b>		<b>0.98</b>
21	¿La entidad brinda incentivos como estrategia de motivación?	0.92
22	¿La entidad brinda bonos como estrategia de motivación?	0.92
23	¿Siente que dentro de la entidad tiene oportunidades de ascender de puesto de trabajo?	0.92
24	¿Siente que el sueldo que usted recibe es justo y acorde a las funciones que desempeña?	0.76
25	¿La entidad valora el esfuerzo en el desempeño de funciones?	0.76
<b>Dimensión 3: Resultado</b>		<b>0.99</b>
26	¿Cumple con cada uno de las funciones que se le asigna en el mes?	0.76
27	¿El superior ejerce presión en usted de forma constante para la realización de sus asignaciones?	0.76
28	¿El superior controla las asignaciones planificadas, interviniendo cuando es necesario para dar cumplimiento con los objetivos establecidos?	0.43
29	¿El superior controla las asignaciones planificadas, interviniendo cuando es necesario para superar los objetivos establecidos?	0.92
30	¿Es inadecuado el nivel de exigencia de la entidad en cuanto al cumplimiento de las labores?	0.92

**ANEXO N°10**  
**CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH VARIABLE CLIMA**  
**ORGANIZACIONAL**

ITEM	DIMENSIONES	Alfa de Cronbach
<b>Dimensión 1: Condiciones Laborales</b>		
1	¿La Municipalidad adquiere mobiliario adecuado para que lleve a cabo el desempeño de sus labores de manera óptima?	,951
2	¿La Municipalidad administra de manera correcta los recursos?	,951
3	¿La municipalidad le proporciona herramientas tecnológicas para facilitar el desempeño de sus labores?	,951
4	¿La municipalidad vincula los objetivos de trabajo con la misión y visión que persiguen?	,950
5	¿se le asignan labores en función a métodos o planes establecidos?	,950
6	¿Las responsabilidades de los puestos de trabajo están claramente definidas?	,950
7	¿Usted se hace responsable de sus labores sin necesidad de estar siendo fiscalizado?	,954
8	¿Se siente usted parte de un equipo que funciona y trabaja de forma adecuada y óptima?	,953
9	¿Existe en la Municipalidad una cooperación entre trabajadores?	,950
10	¿Existe en la Municipalidad un verdadero apoyo entre superiores y subordinados en las distintas laborales que se llevan a cabo?	,951
11	¿La remuneración responde a las funciones que se realiza en cada puesto de trabajo?	,955
<b>Dimensión 2: Liderazgo</b>		
12	¿El superior se preocupa por el hecho de que comprendan bien las labores que se le asignan?	,951
13	¿El superior acepta las ideas que usted propone para mejorar las labores asignadas?	,950
14	¿El superior brinda apoyo para sobrellevar los obstáculos que se presentan en el desempeño de las funciones?	,952
15	¿El superior influye en usted y los demás trabajadores para alcanzar las metas establecidas?	,954

16	¿La Municipalidad verifica de forma constante cada una de las funciones que desempeña?	,951
17	¿Los superiores analizan los errores cometidos por algunos de los trabajadores a su cargo, con el fin de que el colectivo aprenda?	,951
18	¿La Municipalidad motiva a q los trabajadores que resuelvan sus problemas o conflictos por sí mismos?	,953
<b>Dimensión 3: Motivación</b>		
19	¿La municipalidad reconoce y estimula a las personas que sobresalen en sus labores?	,950
20	¿La municipalidad brinda oportunidades para auto realizarse profesionalmente?	,954
21	¿La remuneración es proporcional a las labores que lleva a cabo?	,951
22	¿Se le brinda capacitaciones constantes para estar actualizado en el área que se desempeña?	,950
<b>Dimensión 4: Supervisión</b>		
23	¿La evaluación que se hace de sus labores ayuda a mejorar el desempeño laboral?	,950
24	¿Recibe la preparación necesaria para poder llevar a cabo las funciones del puesto de trabajo?	,950
25	¿La Municipalidad emplea un sistema de monitoreo y seguimiento de las labores?	,953
26	¿Se implementan normas y procedimientos como guías de trabajo dentro de la Municipalidad?	,950
<b>Dimensión 5: Comunicación</b>		
27	¿Se accede a la información necesaria para cumplir con sus funciones?	,954
28	¿La entidad brinda suficientes canales de comunicación entre los superiores y los trabajadores?	,953
29	¿En su área la información entre trabajadores fluye de forma adecuada?	,950
30	¿La entidad fomenta y promueve una comunicación óptima las diferentes áreas de la entidad?	,954
Alfa de Cronbach: $\alpha = ,953$		

**ANEXO N°11**

**CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

<b>ITEM</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
<b>Dimensión 1: Productividad Laboral</b>		
1	¿Desarrolla sus habilidades en las labores que realiza?	,981
2	¿Tiene participación activa en el logro de los objetivos institucionales?	,981
3	¿Está capacitado para las labores que realiza?	,982
4	¿Emplea el tiempo que le asignan para llevar a cabo sus labores de forma óptima?	,980
5	¿Resuelve con facilidad los problemas laborales que se le presentan de forma inmediata?	,980
6	¿Resuelve con facilidad los problemas laborales que se le presentan con eficiencia y de forma acertada sin que se vea afectado al servicio que brindan?	,982
7	¿Emplea correctamente los recursos tecnológicos para llevar a cabo sus funciones?	,980
8	¿Emplea correctamente los recursos materiales para llevar a cabo sus funciones?	,980
9	¿Emplea correctamente los recursos tecnológicos para minimizar costos?	,980
10	¿Emplea correctamente los recursos materiales para minimizar costos?	,981
11	¿Muestra preocupación por alcanzar los objetivos que como equipo de trabajo se plantean para brindar un buen servicio a los usuarios?	,981
12	¿Se concentra en la realización de sus funciones para no cometer errores y brindar un buen servicio a los usuarios?	,980
13	¿Tiene la capacidad necesaria para brindar un servicio óptimo a los usuarios?	,981
14	¿Cumple con todas las funciones que se le asignan oportuna y correctamente?	,981
15	¿Es flexible para adaptarte a los cambios que sufra la entidad?	,982
16	¿Toma la iniciativa para proponer ideas o mejorar el servicio que se brinda?	,980

17	¿Se siente capacitado para desempeñar su actual puesto de trabajo?	,980
18	¿Se actualiza en los conocimientos propios de su puesto de trabajo?	,980
19	¿La entidad cumple con organizar y ofrecerle talleres o capacitaciones de forma continua para reforzar sus conocimientos?	,980
20	¿La entidad cumple con organizar y ofrecerle talleres o capacitaciones de forma continua para mejorar el servicio que se brinda?	,980
<b>Dimensión 2: Reconocimiento</b>		
21	¿La entidad brinda incentivos como estrategia de motivación?	,980
22	¿La entidad brinda bonos como estrategia de motivación?	,980
23	¿Siente que dentro de la entidad tiene oportunidades de ascender de puesto de trabajo?	,980
24	¿Siente que el sueldo que usted recibe es justo y acorde a las funciones que desempeña?	,981
25	¿La entidad valora el esfuerzo en el desempeño de funciones?	,981
<b>Dimensión 3: Resultado</b>		
26	¿Cumple con cada uno de las funciones que se le asigna en el mes?	,981
27	¿El superior ejerce presión en usted de forma constante para la realización de sus asignaciones?	,981
28	¿El superior controla las asignaciones planificadas, interviniendo cuando es necesario para dar cumplimiento con los objetivos establecidos?	,982
29	¿El superior controla las asignaciones planificadas, interviniendo cuando es necesario para superar los objetivos establecidos?	,980
30	¿Es inadecuado el nivel de exigencia de la entidad en cuanto al cumplimiento de las labores?	,980
Alfa de Cronbach: $\alpha = ,981$		

## ANEXO N° 12

### BASE DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

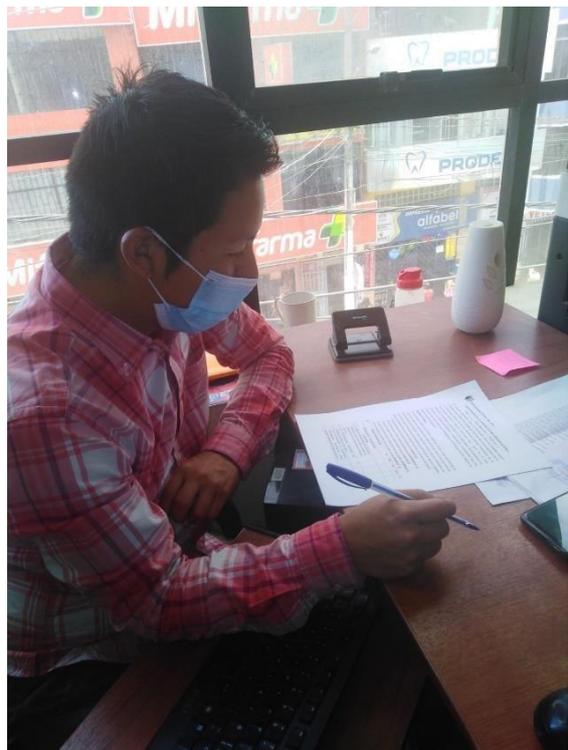
CONDICIONES LABORALES														LIBERAZGO														CLIMA ORGANIZACIONAL													
ENCUESTADOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	ALCANZADO	ESPERADO	PORCENTAJE	NIVEL	ENCUESTADOS	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	ALCANZADO	ESPERADO	PORCENTAJE	NIVEL	ENCUESTADOS	P19	P20	P21	P22	ALCANZADO	ESPERADO	PORCENTAJE	NIVEL					
E1	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	1	32	44	75X	ALTO	E1	3	3	3	3	2	2	2	18	28	64X	ALTO	E1	2	4	3	3	12	16	75X	ALTO					
E2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	28	44	64X	ALTO	E2	2	2	3	3	2	2	2	16	28	57X	MEDIO	E2	3	4	2	2	11	16	68X	ALTO					
E3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	24	44	55X	MEDIO	E3	2	2	2	2	2	1	1	12	28	45X	MEDIO	E3	3	3	2	2	18	16	68X	ALTO					
E4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	23	44	66X	ALTO	E4	3	3	3	3	2	2	1	17	28	61X	MEDIO	E4	3	4	3	3	13	16	81X	MUYALTO					
E5	2	3	1	2	1	2	4	2	1	2	3	23	44	52X	MEDIO	E5	2	1	1	2	1	1	1	3	28	32X	BAJO	E5	2	4	2	1	3	16	56X	MEDIO					
E6	3	2	2	1	1	2	4	2	3	2	1	23	44	52X	MEDIO	E6	2	2	2	1	2	2	1	12	28	45X	MEDIO	E6	2	4	2	2	18	16	68X	ALTO					
E7	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	28	44	64X	ALTO	E7	4	2	3	3	2	2	3	13	28	68X	ALTO	E7	3	2	4	2	11	16	68X	ALTO					
E8	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	33	44	85X	MUYALTO	E8	2	1	1	2	1	1	2	18	28	36X	BAJO	E8	3	4	2	1	18	16	68X	ALTO					
E9	3	3	3	2	3	3	2	4	4	2	1	38	44	88X	ALTO	E9	1	1	2	1	2	2	2	11	28	33X	BAJO	E9	3	2	1	1	7	16	44X	MEDIO					
E10	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	25	44	57X	MEDIO	E10	3	2	2	1	2	2	2	14	28	58X	MEDIO	E10	2	3	3	2	18	16	68X	ALTO					
E11	4	3	4	2	2	3	4	4	2	3	2	33	44	75X	ALTO	E11	1	1	2	2	2	3	3	14	28	58X	MEDIO	E11	3	4	1	1	3	16	56X	MEDIO					
E12	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	31	44	78X	ALTO	E12	3	4	3	4	3	4	3	24	28	86X	MUYALTO	E12	3	2	3	4	12	16	75X	ALTO					
E13	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	26	44	59X	MEDIO	E13	1	1	2	2	1	2	2	11	28	33X	BAJO	E13	2	2	1	1	6	16	38X	BAJO					
E14	3	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	28	44	45X	MEDIO	E14	2	2	2	2	2	2	2	14	28	58X	MEDIO	E14	3	2	2	2	3	16	56X	MEDIO					
E15	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	24	44	55X	MEDIO	E15	3	2	1	1	1	1	2	12	28	43X	MEDIO	E15	2	3	3	2	18	16	68X	ALTO					
E16	3	3	4	2	3	2	2	2	2	1	1	25	44	57X	MEDIO	E16	1	1	1	1	1	1	2	7	28	25X	BAJO	E16	2	2	1	1	6	16	38X	BAJO					
E17	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	26	44	59X	MEDIO	E17	2	2	1	2	1	2	1	11	28	33X	BAJO	E17	2	3	2	2	3	16	56X	MEDIO					
E18	1	1	1	2	2	1	4	2	1	1	1	17	44	38X	BAJO	E18	1	1	1	1	1	1	1	7	28	25X	BAJO	E18	1	4	1	1	7	16	44X	MEDIO					
E19	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	36	44	82X	ALTO	E19	3	3	3	3	3	2	2	4	17	28	61X	MEDIO	E19	3	3	3	3	12	16	75X	ALTO				
E20	8	8	8	1	1	1	3	2	1	1	1	11	44	25X	BAJO	E20	1	1	1	1	1	1	1	7	28	25X	BAJO	E20	1	3	1	1	6	16	38X	BAJO					
E21	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	28	44	64X	ALTO	E21	2	2	2	2	2	2	2	14	28	58X	MEDIO	E21	2	3	2	2	3	16	56X	MEDIO					
E22	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	34	44	77X	ALTO	E22	3	3	3	3	3	3	3	21	28	75X	ALTO	E22	3	4	3	3	13	16	81X	MUYALTO					
E23	2	2	2	1	1	1	3	3	2	1	1	18	44	41X	BAJO	E23	1	1	1	1	1	1	1	7	28	25X	BAJO	E23	1	3	1	1	6	16	38X	BAJO					
E24	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	26	44	59X	MEDIO	E24	2	2	2	2	2	2	3	15	28	54X	MEDIO	E24	2	4	2	2	18	16	68X	ALTO					
E25	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	27	44	61X	MEDIO	E25	2	2	2	2	1	1	2	12	28	43X	MEDIO	E25	2	3	2	2	3	16	56X	MEDIO					
E26	1	1	1	1	1	1	4	3	2	2	1	17	44	38X	BAJO	E26	2	2	2	2	2	2	2	14	28	58X	MEDIO	E26	1	4	2	2	3	16	56X	MEDIO					
E27	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	1	33	44	75X	ALTO	E27	2	2	2	2	2	2	2	14	28	58X	MEDIO	E27	2	4	2	2	18	16	68X	ALTO					
E28	3	4	3	2	3	2	4	3	2	2	3	31	44	78X	ALTO	E28	2	2	1	2	3	1	3	14	28	58X	MEDIO	E28	2	4	2	2	18	16	68X	ALTO					
E29	2	1	2	1	1	2	4	3	2	2	1	28	44	45X	MEDIO	E29	2	1	2	2	1	2	1	11	28	33X	BAJO	E29	2	4	2	1	3	16	56X	MEDIO					
E30	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	27	44	61X	MEDIO	E30	2	1	1	2	2	2	3	13	28	46X	MEDIO	E30	2	3	2	1	8	16	58X	MEDIO					
E31	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	26	44	59X	MEDIO	E31	2	1	1	1	2	2	2	11	28	33X	BAJO	E31	2	3	2	1	8	16	58X	MEDIO					
E32	3	2	2	1	1	1	4	3	3	1	1	24	44	48X	MEDIO	E32	2	2	2	2	2	2	2	14	28	58X	MEDIO	E32	1	4	2	2	3	16	56X	MEDIO					
E33	3	3	3	1	2	2	4	4	2	1	1	25	44	57X	MEDIO	E33	2	2	2	3	1	1	1	12	28	43X	MEDIO	E33	2	4	2	2	18	16	68X	ALTO					
E34	1	1	2	1	1	1	4	3	2	2	1	18	44	41X	BAJO	E34	2	1	1	1	1	1	1	8	28	33X	BAJO	E34	1	4	2	1	8	16	58X	MEDIO					
E35	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	1	26	44	59X	MEDIO	E35	2	2	2	2	2	2	3	15	28	54X	MEDIO	E35	2	3	2	2	3	16	56X	MEDIO					
E36	2	2	2	1	1	1	4	4	1	1	1	14	44	32X	BAJO	E36	1	1	1	1	1	1	1	8	28	25X	MUYBAJO	E36	1	4	1	1	5	16	41X	BAJO					
E37	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	24	44	48X	MEDIO	E37	1	2	2	1	1	1	1	3	11	28	33X	BAJO	E37	1	3	1	2	7	16	44X	MEDIO				
E38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	48	44	91X	MUYALTO	E38	4	4	4	1	3	3	3	22	28	73X	ALTO	E38	4	4	4	4	16	16	188X	MUYALTO					
E39	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	24	44	48X	MEDIO	E39	1	1	1	1	2	2	1	3	28	32X	BAJO	E39	2	2	1	1	6	16	38X	BAJO					
E40	2	2	1	2	2	3	4	4	3	2	2	27	44	61X	MEDIO	E40	3	3	2	2	4	2	1	17	28	61X	MEDIO	E40	3	4	3	3	13	16	81X	MUYALTO					
E41	3	2	2	2	2	3	4	4	4	3	2	1	38	44	88X	ALTO	E41	3	3	3	4	4	3	1	21	28	75X	ALTO	E41	4	4	3	3	14	16	88X	MUYALTO				
E42	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	44	28X	MUYBAJO	E42	1	1	1	1	2	2	3	11	28	33X	BAJO	E42	1	1	1	1	4	16	25X	BAJO					
E43	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	5	44	11X	MUYBAJO	E43	1	1	2	2	1	1	1	6	28	21X	BAJO	E43	1	2	1	1	3	16	18X	MUYBAJO					
E44	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	5	44	11X	MUYBAJO	E44	1	1	2	2	1	1	1	5	28	18X	MUYBAJO	E44	1	2	1	1	4	16	25X	BAJO					
E45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	44	58X	MEDIO	E45	2	2	2	2	2	2	2	14	28	58X	MEDIO	E45	2	2	2	2	8	16	58X	MEDIO					
E46	2	3	2	2	2	2	4	2	1	2	1	24	44	48X	MEDIO	E46	3	3	2	3	3	2	2	18	28	64X	ALTO	E46	2	4	3	3	12	16	75X	ALTO					
E47	2	2	3	2	2	1	4	2	3	1	1	25	44	57X	MEDIO	E47	3	3	3	2	2	2	1	15	28	54X	MEDIO	E47	1	4	3	3	11	16	68X	ALTO					
E48	2	3	4	1	1	1	4	2	2	2	1	28	44	65X	MEDIO	E48	2	2	3	2	2	2	3	17	28	61X	MEDIO	E48	1	2	2	2	7	16	44X	MEDIO					
ALCANZADO	115	113	114	12	34	34	154	134	183	32	62	1167	2412	55X		36	87	32	83	84																					

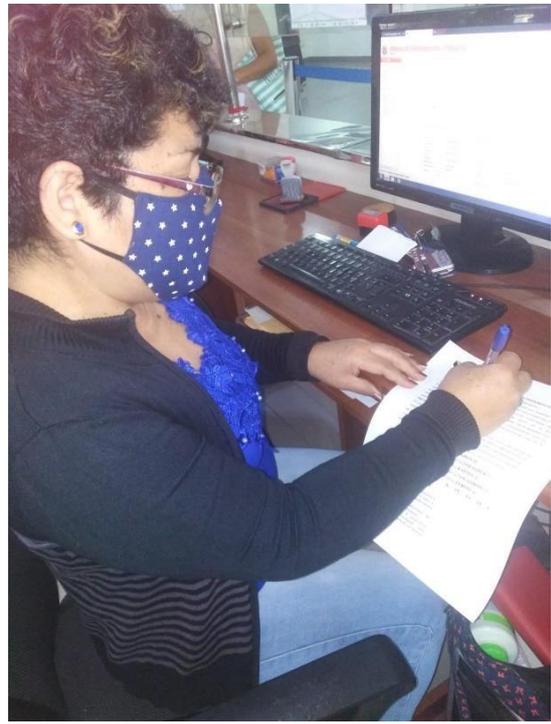
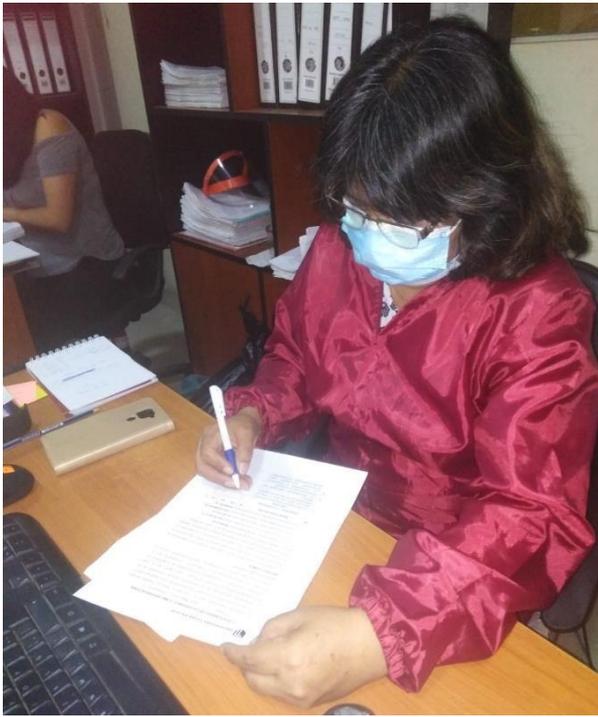
ENCUESTADO	SUPERVISIÓN				ALCAHZADO	ESPERADO	PORCENTAJE	NIVEL	COMUNICACIÓN				ALCAHZADO	ESPERADO	PORCENTAJE	NIVEL	TOTAL DE LA VARIABLE				
	P23	P24	P25	P26					P27	P28	P29	P30					ALCAHZADO	ESPERADO	PORCENTAJE	NIVEL	ALCAHZADO
E1	2	2	4	3	11	16	68X	ALTO	E1	3	4	3	3	13	16	81X	MUY ALTO	86	128	72X	ALTO
E2	2	3	3	2	18	16	63X	ALTO	E2	1	3	2	8	6	16	38X	BAJO	71	128	55X	MEDIO
E3	3	3	2	2	18	16	63X	ALTO	E3	2	2	2	2	8	16	58X	MEDIO	64	128	50X	MEDIO
E4	2	3	3	2	18	16	63X	ALTO	E4	2	3	2	1	8	16	58X	MEDIO	77	128	64X	ALTO
E5	1	2	2	1	6	16	38X	BAJO	E5	2	2	1	2	7	16	44X	MEDIO	54	128	45X	MEDIO
E6	1	2	2	3	8	16	58X	MEDIO	E6	2	2	3	2	3	16	56X	MEDIO	62	128	52X	MEDIO
E7	3	3	2	3	11	16	68X	ALTO	E7	2	2	3	2	3	16	56X	MEDIO	78	128	65X	ALTO
E8	4	3	3	4	14	16	88X	MUY ALTO	E8	2	3	4	2	11	16	68X	ALTO	84	128	78X	ALTO
E9	3	3	4	4	14	16	88X	MUY ALTO	E9	3	4	4	3	14	16	88X	MUY ALTO	76	128	63X	ALTO
E10	2	2	2	2	8	16	58X	MEDIO	E10	2	2	2	4	18	16	63X	ALTO	67	128	56X	MEDIO
E11	2	3	4	2	11	16	68X	ALTO	E11	2	4	2	3	11	16	68X	ALTO	78	128	65X	ALTO
E12	3	3	3	3	12	16	75X	ALTO	E12	3	3	3	3	12	16	75X	ALTO	51	128	76X	ALTO
E13	2	2	2	3	3	16	56X	MEDIO	E13	1	2	3	1	7	16	44X	MEDIO	53	128	49X	MEDIO
E14	2	3	1	1	7	16	44X	MEDIO	E14	1	1	1	1	4	16	25X	BAJO	54	128	45X	MEDIO
E15	3	2	2	2	3	16	56X	MEDIO	E15	2	2	2	2	8	16	58X	MEDIO	63	128	53X	MEDIO
E16	3	2	2	2	3	16	56X	MEDIO	E16	1	2	2	3	8	16	58X	MEDIO	55	128	46X	MEDIO
E17	2	2	3	2	3	16	56X	MEDIO	E17	1	3	2	1	7	16	44X	MEDIO	62	128	52X	MEDIO
E18	2	1	2	1	6	16	38X	BAJO	E18	1	2	1	1	5	16	31X	BAJO	42	128	35X	BAJO
E19	4	3	3	3	13	16	81X	MUY ALTO	E19	2	3	3	2	18	16	68X	ALTO	88	128	73X	ALTO
E20	1	1	2	1	5	16	31X	BAJO	E20	1	2	1	8	4	16	25X	BAJO	33	128	28X	BAJO
E21	2	2	3	3	18	16	68X	ALTO	E21	2	3	3	2	18	16	68X	ALTO	71	128	58X	MEDIO
E22	3	3	3	3	12	16	75X	ALTO	E22	3	3	3	3	12	16	75X	ALTO	32	128	77X	ALTO
E23	1	1	3	2	7	16	44X	MEDIO	E23	2	3	2	2	3	16	56X	MEDIO	47	128	39X	BAJO
E24	2	2	3	2	3	16	56X	MEDIO	E24	2	3	2	2	3	16	56X	MEDIO	63	128	58X	MEDIO
E25	2	2	3	3	18	16	68X	ALTO	E25	2	3	3	2	18	16	68X	ALTO	68	128	57X	MEDIO
E26	1	1	3	2	7	16	44X	MEDIO	E26	2	3	2	2	3	16	56X	MEDIO	56	128	47X	MEDIO
E27	2	2	4	3	11	16	68X	ALTO	E27	2	4	3	2	11	16	68X	ALTO	73	128	66X	ALTO
E28	3	2	3	2	18	16	68X	ALTO	E28	3	3	2	1	3	16	56X	MEDIO	74	128	62X	ALTO
E29	1	2	3	2	8	16	58X	MEDIO	E29	1	3	2	8	6	16	38X	BAJO	54	128	45X	MEDIO
E30	2	2	2	3	3	16	56X	MEDIO	E30	3	2	3	3	11	16	68X	ALTO	68	128	57X	MEDIO
E31	2	2	3	3	18	16	68X	ALTO	E31	2	3	3	2	18	16	68X	ALTO	65	128	54X	MEDIO
E32	1	1	3	3	8	16	58X	MEDIO	E32	3	3	3	2	11	16	68X	ALTO	63	128	53X	MEDIO
E33	2	2	4	2	18	16	68X	ALTO	E33	2	4	2	2	18	16	68X	ALTO	67	128	56X	MEDIO
E34	1	1	3	2	7	16	44X	MEDIO	E34	2	3	2	2	3	16	56X	MEDIO	58	128	48X	MEDIO
E35	2	2	3	3	18	16	68X	ALTO	E35	2	3	3	2	18	16	68X	ALTO	78	128	63X	MEDIO
E36	8	8	4	8	4	16	25X	BAJO	E36	1	4	8	1	6	16	38X	BAJO	23	128	24X	BAJO
E37	1	1	3	1	6	16	38X	BAJO	E37	1	3	1	1	6	16	38X	BAJO	51	128	43X	MEDIO
E38	4	4	4	4	16	16	100X	MUY ALTO	E38	1	4	4	2	11	16	68X	ALTO	185	128	88X	MUY ALTO
E39	2	2	3	2	3	16	56X	MEDIO	E39	3	3	2	3	11	16	68X	ALTO	56	128	47X	MEDIO
E40	2	3	4	3	12	16	75X	ALTO	E40	2	4	3	2	11	16	68X	ALTO	88	128	67X	ALTO
E41	3	4	4	3	14	16	88X	MUY ALTO	E41	2	4	3	1	18	16	68X	ALTO	83	128	74X	ALTO
E42	1	8	1	8	2	16	13X	MUY BAJO	E42	1	1	8	8	2	16	13X	MUY BAJO	28	128	23X	BAJO
E43	8	8	2	8	2	16	13X	MUY BAJO	E43	2	2	8	2	6	16	38X	BAJO	22	128	18X	MUY BAJO
E44	8	8	2	8	2	16	13X	MUY BAJO	E44	2	2	8	1	6	16	31X	BAJO	21	128	18X	MUY BAJO
E45	2	2	2	2	8	16	58X	MEDIO	E45	3	2	2	1	8	16	58X	MEDIO	68	128	58X	MEDIO
E46	2	2	2	8	6	16	38X	BAJO	E46	2	2	8	3	7	16	44X	MEDIO	64	128	53X	MEDIO
E47	2	1	4	2	3	16	56X	MEDIO	E47	2	4	2	8	8	16	58X	MEDIO	68	128	57X	MEDIO
E48	1	8	2	2	5	16	31X	BAJO	E48	3	2	2	2	3	16	56X	MEDIO	58	128	48X	MEDIO
	34	34	134	183	425	768	55X		34	134	183	86	417	768	54X		368	5768	53X		
	132	132	132	132	132	132			132	132	132	132	132	132			132	132			
	43X	43X	78X	54X					43X	78X	54X	45X									
	0.83	0.81	0.58	0.81	0.33				0.25	0.58	0.81	0.36	0.76								



RESULTADOS										TOTAL DE LA VARIABLE			
ENCUESTADO	P26	P27	P28	P29	P30	ALCAHZAD	ESPERAD	PORCENTAJE	NIVEL	ALCAHZAD	ESPERAD	ORCENTAJE	NIVEL
E1	2	2	4	3	3	14	20	70X	ALTO	84	120	70X	ALTO
E2	3	3	4	2	2	14	20	70X	ALTO	70	120	58X	ALTO
E3	3	3	3	2	2	13	20	65X	ALTO	74	120	62X	ALTO
E4	3	3	4	3	3	16	20	80X	ALTO	84	120	70X	ALTO
E5	2	2	4	1	1	10	20	50X	MEDIO	55	120	46X	MEDIO
E6	2	2	4	2	2	12	20	60X	MEDIO	60	120	50X	MEDIO
E7	3	3	2	2	2	12	20	60X	MEDIO	76	120	63X	ALTO
E8	3	3	4	1	1	12	20	60X	MEDIO	65	120	54X	MEDIO
E9	3	3	2	1	1	10	20	50X	MEDIO	54	120	45X	MEDIO
E10	2	2	3	2	2	11	20	55X	MEDIO	67	120	56X	MEDIO
E11	3	3	4	1	1	12	20	60X	MEDIO	62	120	52X	MEDIO
E12	3	3	2	4	4	16	20	80X	ALTO	33	120	28X	MUY ALTO
E13	2	2	2	1	1	8	20	40X	BAJO	44	120	37X	BAJO
E14	3	3	2	2	2	12	20	60X	MEDIO	70	120	58X	MEDIO
E15	2	2	3	2	2	11	20	55X	MEDIO	67	120	56X	MEDIO
E16	2	2	2	1	1	8	20	40X	BAJO	44	120	37X	BAJO
E17	2	2	3	2	2	11	20	55X	MEDIO	64	120	53X	MEDIO
E18	1	1	4	1	1	8	20	40X	BAJO	42	120	35X	BAJO
E19	3	3	3	3	3	15	20	75X	ALTO	30	120	25X	ALTO
E20	1	1	3	1	1	7	20	35X	BAJO	30	120	25X	BAJO
E21	2	2	3	2	2	11	20	55X	MEDIO	64	120	53X	MEDIO
E22	3	3	4	3	3	16	20	80X	ALTO	34	120	28X	ALTO
E23	1	1	3	1	1	7	20	35X	BAJO	30	120	25X	BAJO
E24	2	2	4	2	2	12	20	60X	MEDIO	60	120	50X	MEDIO
E25	2	2	3	2	2	11	20	55X	MEDIO	64	120	53X	MEDIO
E26	1	1	4	2	2	10	20	50X	MEDIO	50	120	40X	MEDIO
E27	2	2	4	2	2	12	20	60X	MEDIO	60	120	50X	MEDIO
E28	2	2	4	2	2	12	20	60X	MEDIO	60	120	50X	MEDIO
E29	2	2	4	1	1	10	20	50X	MEDIO	55	120	46X	MEDIO
E30	2	2	3	1	1	9	20	45X	MEDIO	51	120	43X	MEDIO
E31	2	2	3	1	1	9	20	45X	MEDIO	51	120	43X	MEDIO
E32	1	1	4	2	2	10	20	50X	MEDIO	50	120	40X	MEDIO
E33	2	2	4	2	2	12	20	60X	MEDIO	60	120	50X	MEDIO
E34	1	1	4	1	1	8	20	40X	BAJO	45	120	38X	BAJO
E35	2	2	3	2	2	11	20	55X	MEDIO	64	120	53X	MEDIO
E36	1	1	4	0	0	6	20	30X	BAJO	26	120	22X	BAJO
E37	1	1	3	2	2	9	20	45X	MEDIO	51	120	43X	MEDIO
E38	4	4	4	4	4	20	20	100X	MUY ALTO	120	120	100X	MUY ALTO
E39	2	2	2	1	1	8	20	40X	BAJO	44	120	37X	BAJO
E40	3	3	4	3	3	16	20	80X	ALTO	34	120	28X	ALTO
E41	4	4	4	3	3	18	20	90X	MUY ALTO	104	120	87X	MUY ALTO
E42	1	1	1	1	1	5	20	25X	BAJO	30	120	25X	BAJO
E43	1	1	2	0	0	4	20	20X	MUY BAJO	10	120	15X	MUY BAJO
E44	1	1	2	0	0	4	20	20X	MUY BAJO	24	120	20X	MUY BAJO
E45	2	2	2	2	2	10	20	50X	MEDIO	60	120	50X	MEDIO
E46	2	2	4	3	3	14	20	70X	ALTO	84	120	70X	ALTO
E47	1	1	4	3	3	12	20	60X	MEDIO	74	120	62X	ALTO
E48	1	1	2	2	2	8	20	40X	BAJO	50	120	42X	MEDIO
	33	33	154	87	87	526	360	55X		3023	3760	53X	
	192	192	192	192	192	192	192			192	192		
	52X	52X	80X	45X	45X								
	0.76	0.76	0.43	0.32	0.32	0.33							

**ANEXO N°14**  
**PANEL FOTOGRÁFICO**





**ANEXO N° 15**  
**OTRAS EVIDENCIAS**  
**TABLAS Y GRÁFICOS**

**VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

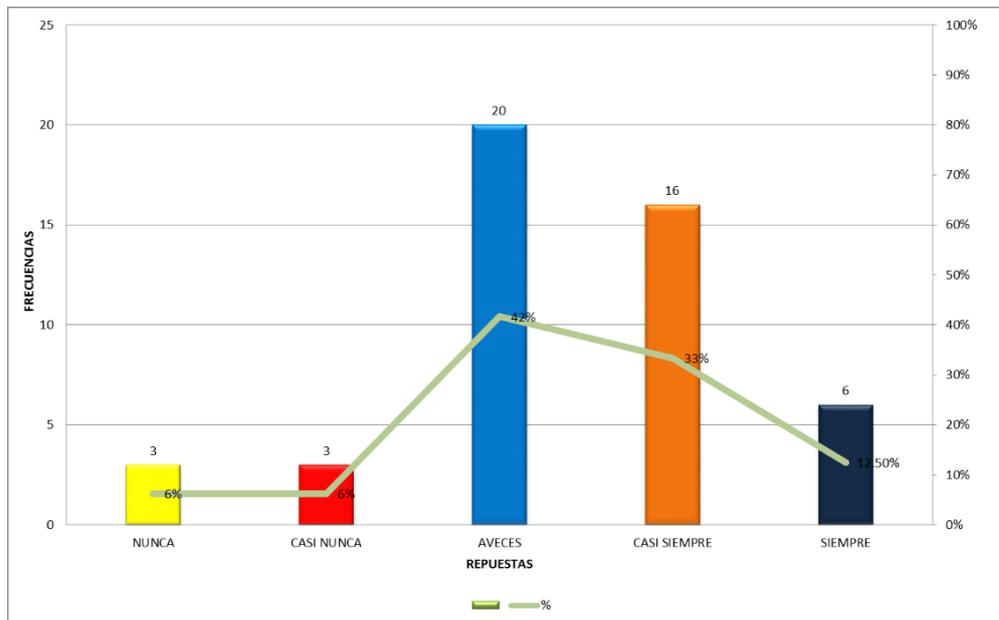
**Dimensión Condiciones laborales**

Tabla 30

**¿La Municipalidad adquiere mobiliario adecuado para que lleve a cabo el desempeño de sus labores de manera óptima?**

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	6%	3	6%
CASI NUNCA	3	6%	6	13%
AVECES	20	42%	26	54%
CASI SIEMPRE	16	33%	42	88%
SIEMPRE	6	12.50%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 12:** La Municipalidad adquiere mobiliario adecuado para que lleve a cabo el desempeño de sus labores de manera óptima

**Fuente:** Tabla 30

### Interpretación:

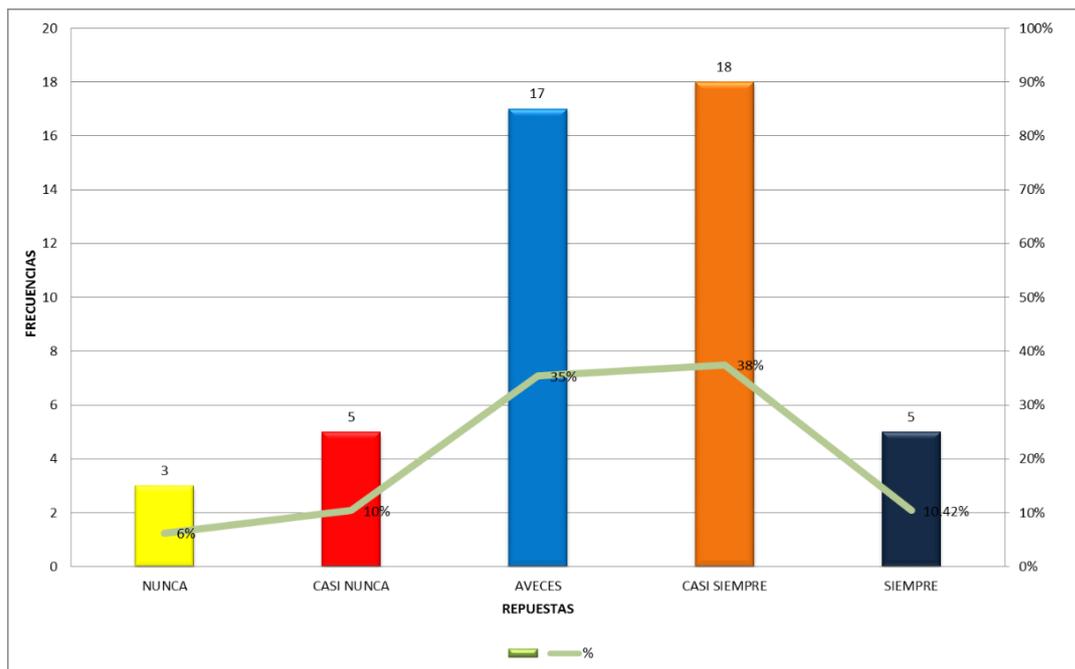
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado la Municipalidad adquiere mobiliario adecuado para que lleve a cabo el desempeño de sus labores de manera óptima, respondieron a veces con un 42% (20 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 33% (16 servidores públicos profesionales), siempre con un 12.50% (6 servidores públicos profesionales) y nunca y casi nunca con un 6% (3 servidores públicos profesionales).

Tabla 31

### ¿La Municipalidad administra de manera correcta los recursos?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	6%	3	6%
CASI NUNCA	5	10%	8	17%
AVECES	17	35%	25	52%
CASI SIEMPRE	18	38%	43	90%
SIEMPRE	5	10.42%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 13:** La Municipalidad administra de manera correcta los recursos

**Fuente:** Tabla 31

### Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado la Municipalidad administra de manera correcta los recursos, respondieron casi siempre con un 38% (18 servidores públicos profesionales), a veces con un 35% (17 servidores públicos profesionales), siempre con un 10.42% (5 servidores públicos profesionales) casi nunca con un 10% (5 servidores públicos profesionales); y nunca con un 6% (3 servidores públicos profesionales).

Tabla 32

### ¿La municipalidad le proporciona herramientas tecnológicas para facilitar el desempeño de sus labores?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	6%	3	6%
CASI NUNCA	5	10%	8	17%
AVECES	19	40%	27	56%
CASI SIEMPRE	13	27%	40	83%
SIEMPRE	8	16.67%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019

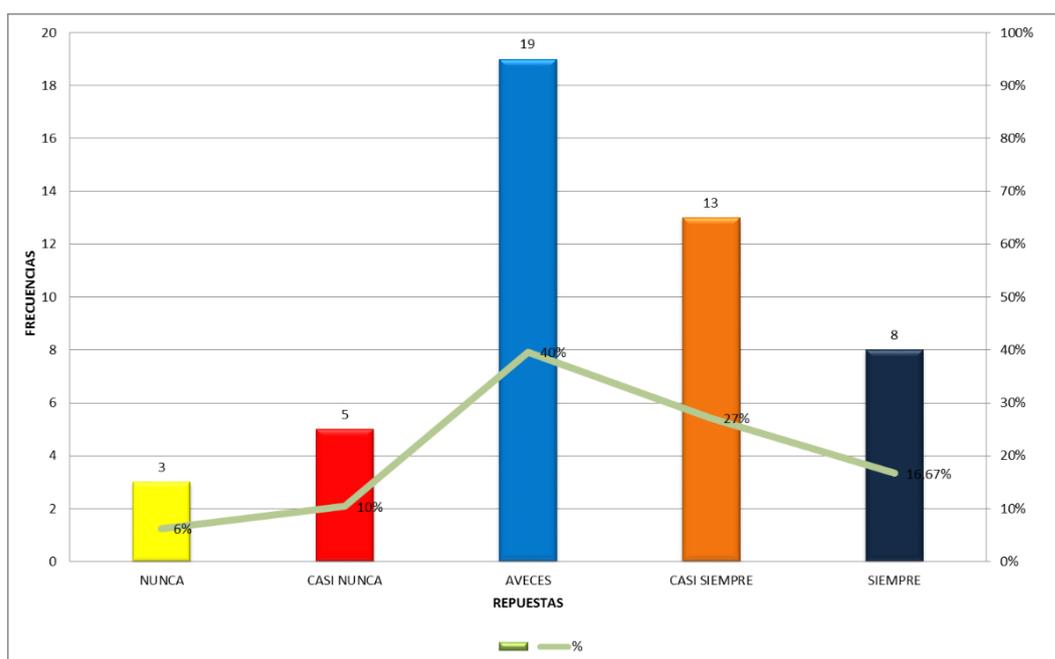


Figura 14: La Municipalidad le proporciona herramientas tecnológicas para facilitar el desempeño de sus labores

Fuente: Tabla 32

### Interpretación:

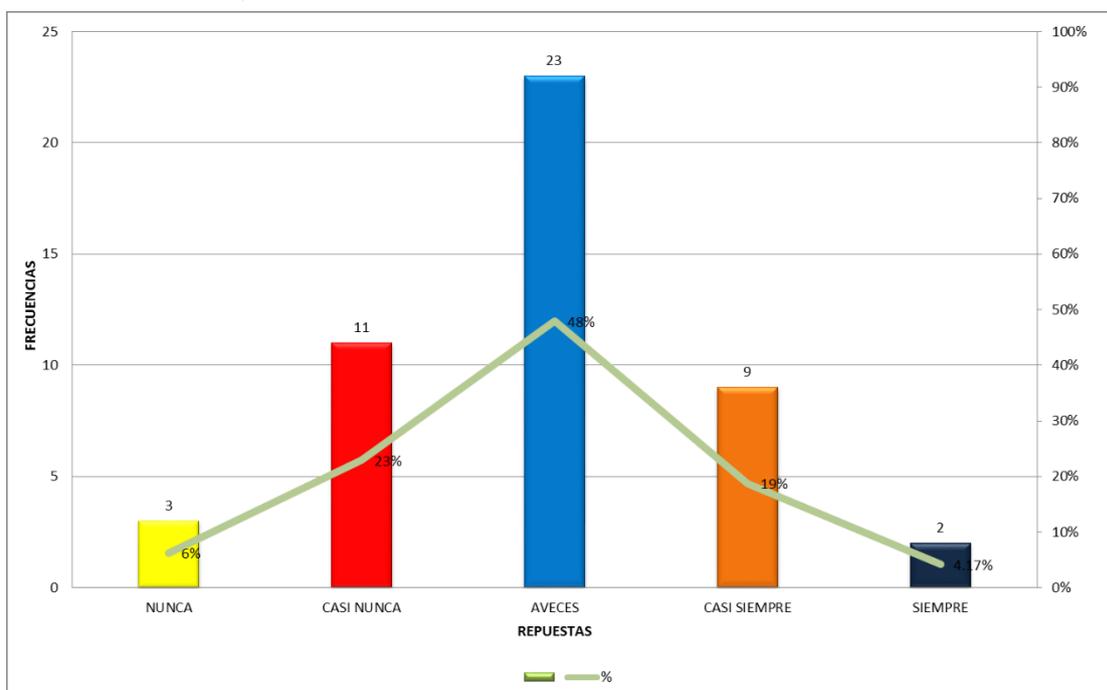
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado le proporciona herramientas tecnológicas para facilitar el desempeño de sus labores, respondieron a veces con un 40% (19 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 27% (13 servidores públicos profesionales), siempre con un 16.67% (8 servidores públicos profesionales) casi nunca con un 10% (5 servidores públicos profesionales); y nunca con un 6% (3 servidores públicos profesionales).

Tabla 33

### ¿La municipalidad vincula los objetivos de trabajo con la misión y visión que persiguen?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	6%	3	6%
CASI NUNCA	11	23%	14	29%
AVECES	23	48%	37	77%
CASI SIEMPRE	9	19%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 15:** La municipalidad vincula los objetivos de trabajo con la misión y visión que persiguen

**Fuente:** Tabla 33

### Interpretación:

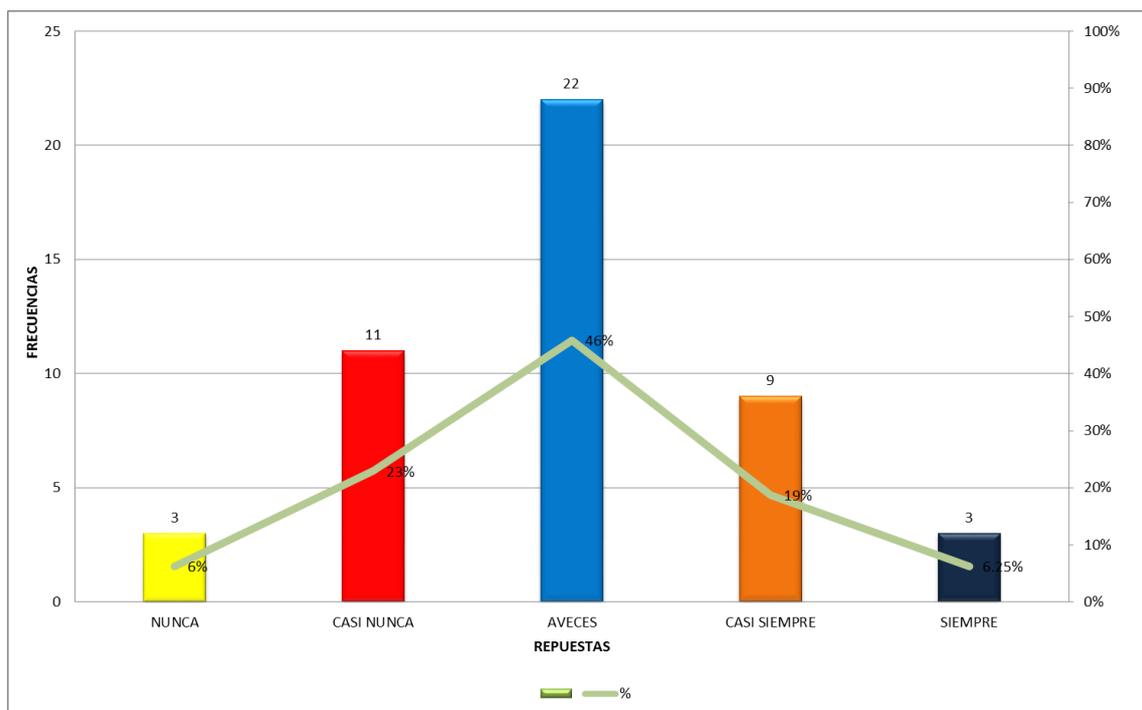
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado municipalidad vincula los objetivos de trabajo con la misión y visión que persiguen, respondieron a veces con un 48% (23 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 23% (11 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 19% (9 servidores públicos profesionales), nunca con un 6% (3 servidores públicos profesionales); y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales)

Tabla 34

### ¿Se le asignan labores en función a métodos o planes establecidos?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	6%	3	6%
CASI NUNCA	11	23%	14	29%
AVECES	22	46%	36	75%
CASI SIEMPRE	9	19%	45	94%
SIEMPRE	3	6.25%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 16:** Se le asignan labores en función a métodos o planes establecidos

**Fuente:** Tabla 34

### Interpretación:

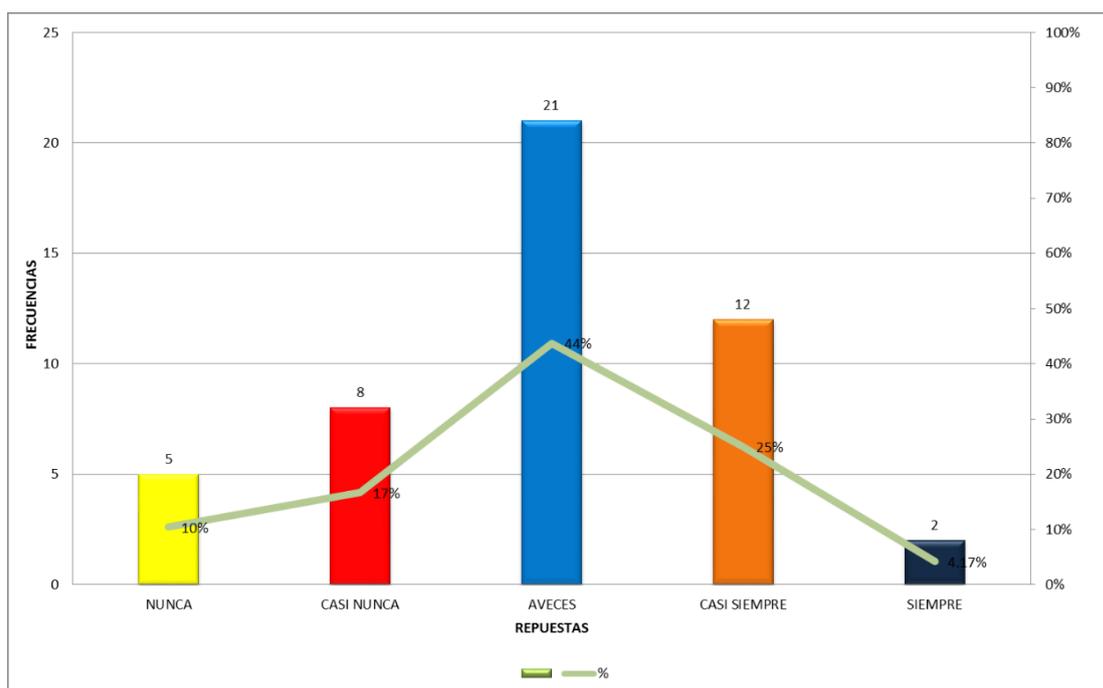
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado si se le asignan labores en función a métodos o planes establecidos, respondieron a veces con un 46% (22 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 23% (11 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 19%% (9 servidores públicos profesionales), siempre con un 6.25% (3 servidores públicos profesionales); y nunca con un 6% (3 servidores públicos profesionales)

Tabla 35

### ¿Las responsabilidades de los puestos de trabajo están claramente definidas?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	5	10%	5	10%
CASI NUNCA	8	17%	13	27%
AVECES	21	44%	34	71%
CASI SIEMPRE	12	25%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 17:** Las responsabilidades de los puestos de trabajo están claramente definidas

**Fuente:** Tabla 35

### Interpretación:

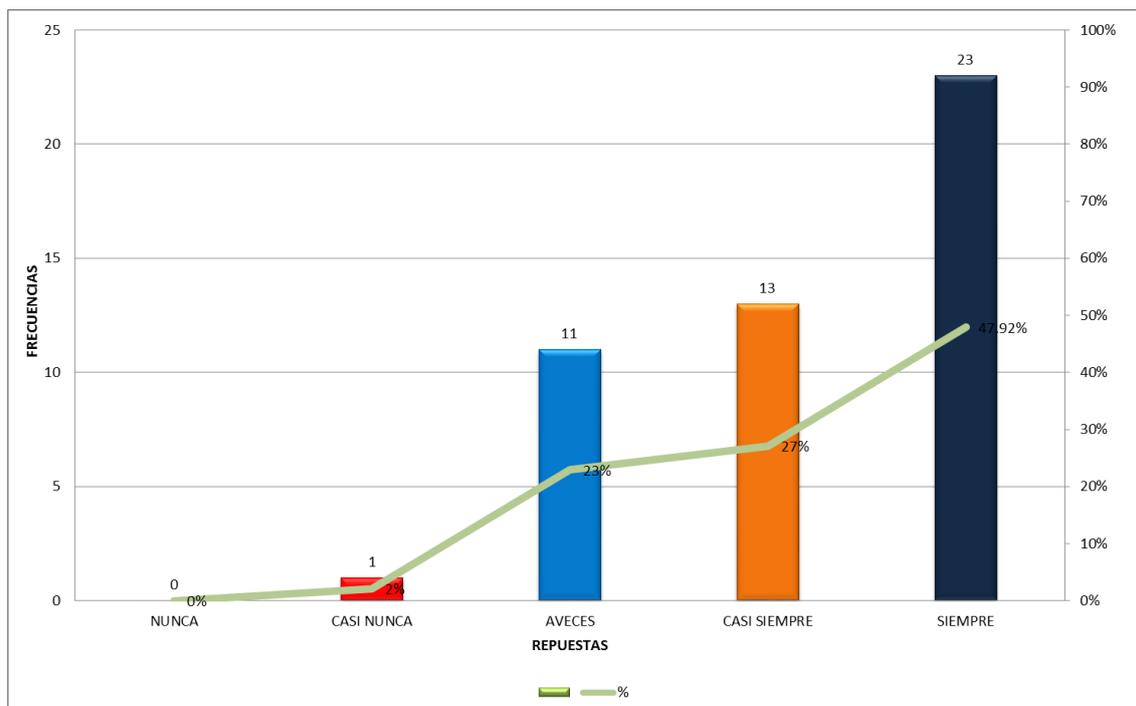
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado las responsabilidades de los puestos de trabajo están claramente definidas, respondieron a veces con un 44% (21 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 25% (12 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 17% (8 servidores públicos profesionales), nunca con un 10% (5 servidores públicos profesionales); y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales)

Tabla 36

### ¿Usted se hace responsable de sus labores sin necesidad de estar siendo fiscalizado?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	1	2%	1	2%
AVECES	11	23%	12	25%
CASI SIEMPRE	13	27%	25	52%
SIEMPRE	23	47.92%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 18:** Usted se hace responsable de sus labores sin necesidad de estar siendo fiscalizado

**Fuente:** Tabla 36

### Interpretación:

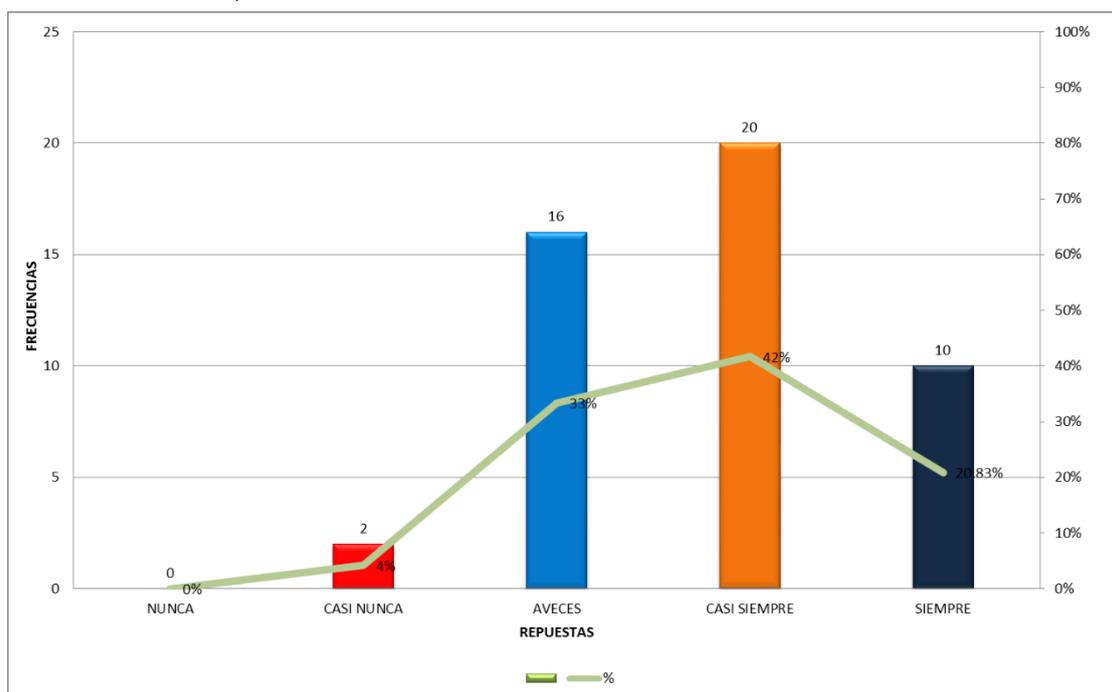
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado usted se hace responsable de sus labores sin necesidad de estar siendo fiscalizado, respondieron siempre con un 47.92% (22 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 27% (13 servidores públicos profesionales), a veces con un 23% (11 servidores públicos profesionales), y casi nunca con un 2% (1 servidor público profesional)

Tabla 37

### ¿Se siente usted parte de un equipo que funciona y trabaja de forma adecuada y óptima?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	2	4%	2	4%
AVECES	16	33%	18	38%
CASI SIEMPRE	20	42%	38	79%
SIEMPRE	10	20.83%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 19:** Se siente usted parte de un equipo que funciona y trabaja de forma adecuada y óptima

**Fuente:** Tabla 37

### Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado se siente usted parte de un equipo que funciona y trabaja de forma adecuada y óptima, respondieron casi siempre con un 42% (20 servidores públicos profesionales), a veces con un 33% (16 servidores públicos profesionales), siempre con un 20.83% (10 servidores públicos profesionales), y casi nunca con un 4% (2 servidores públicos profesionales)

Tabla 38

### ¿Existe en la Municipalidad una cooperación entre trabajadores?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	5	10%	5	10%
CASI NUNCA	5	10%	10	21%
AVECES	19	40%	29	60%
CASI SIEMPRE	16	33%	45	94%
SIEMPRE	3	6.25%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019

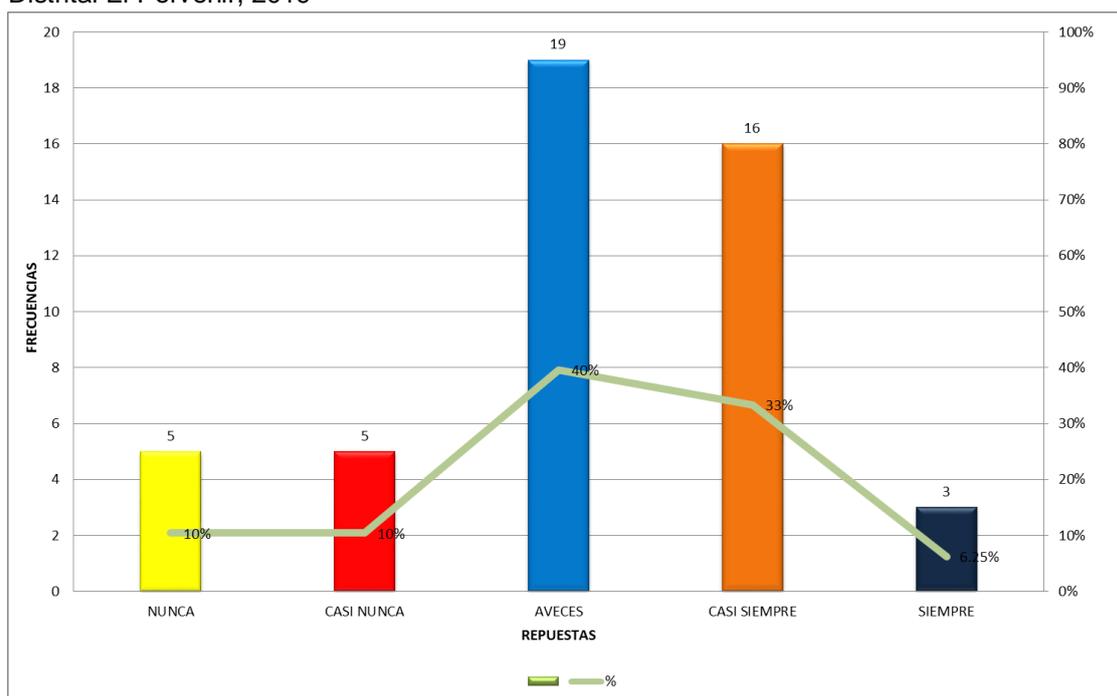


Figura 20: Existe en la Municipalidad una cooperación entre trabajadores

Fuente: Tabla 38

### Interpretación:

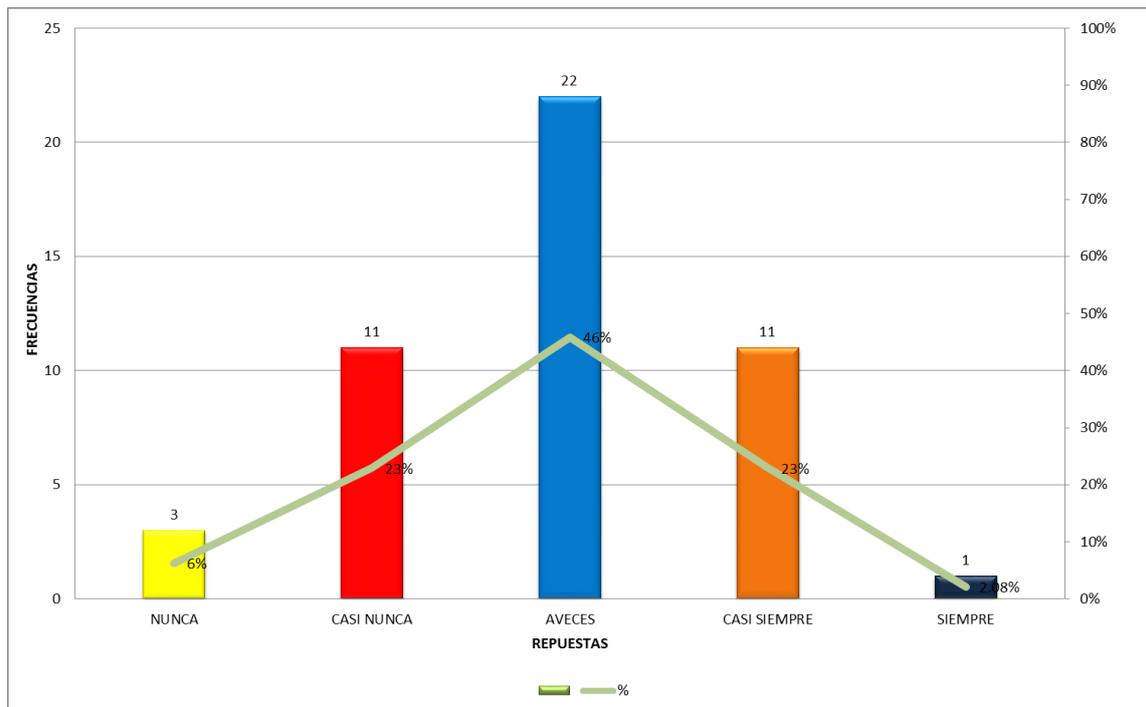
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado existe en la Municipalidad una cooperación entre trabajadores respondieron a veces con un 40% (19 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 33% (16 servidores públicos profesionales), nunca y casi nunca con un 10% (5 servidores públicos profesionales); y siempre con un 6.25% (3 servidores públicos profesionales)

Tabla 39

### ¿Existe en la Municipalidad un verdadero apoyo entre superiores y subordinados en las distintas laborales que se llevan a cabo?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	6%	3	6%
CASI NUNCA	11	23%	14	29%
AVECES	22	46%	36	75%
CASI SIEMPRE	11	23%	47	98%
SIEMPRE	1	2.08%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 21:** Existe en la Municipalidad un verdadero apoyo entre superiores y subordinados en las distintas laborales que se llevan a cabo

**Fuente:** Tabla 39

### Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado existe en la Municipalidad un verdadero apoyo entre superiores y subordinados en las distintas laborales que se llevan a cabo, respondieron a veces con un 46% (22 servidores públicos profesionales), casi nunca y casi siempre con un 23% (11 servidores públicos profesionales), nunca con un 6% (3 servidores públicos profesionales); y siempre con un 2.08% (1 servidor público profesional)

Tabla 40

### ¿La remuneración responde a las funciones que se realiza en cada puesto de trabajo?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	14	29%	14	29%
CASI NUNCA	16	33%	30	63%
AVECES	9	19%	39	81%
CASI SIEMPRE	8	17%	47	98%
SIEMPRE	1	2.08%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019

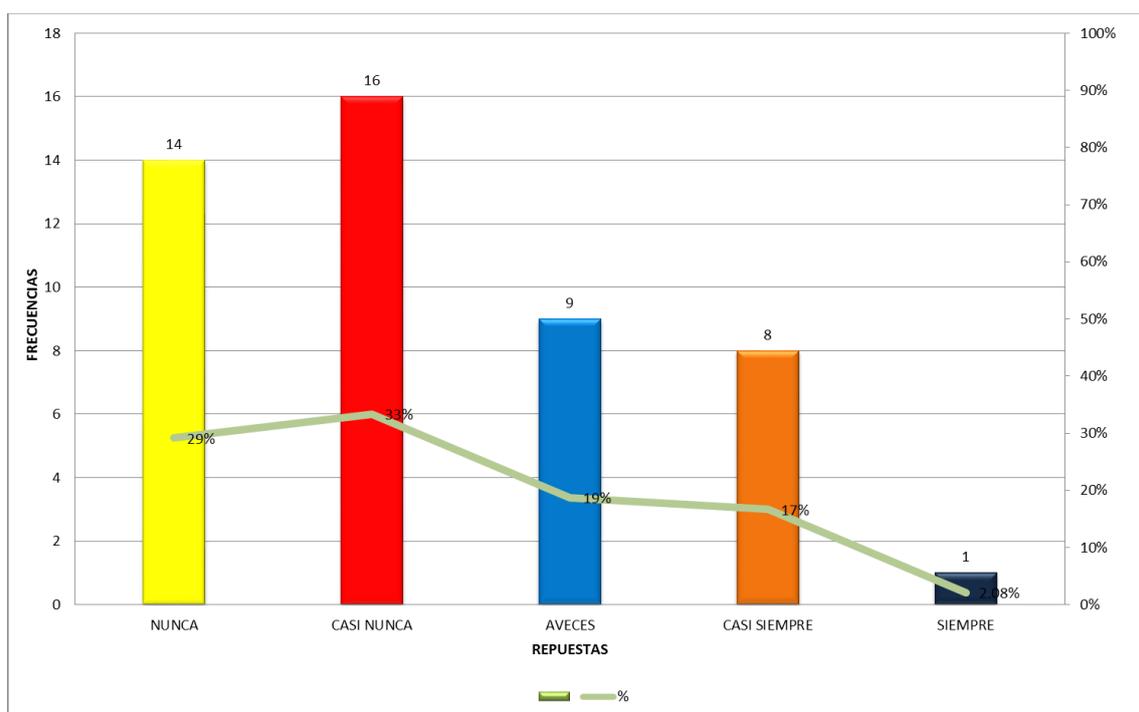


Figura 22: La remuneración responde a las funciones que se realiza en cada puesto de trabajo

Fuente: Tabla 40

### Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado la remuneración responde a las funciones que se realiza en cada puesto de trabajo, respondieron casi nunca con un 33% (16 servidores públicos profesionales), nunca con un 29% (14 servidores públicos profesionales), a veces con un 19% (9 servidores públicos profesionales); y siempre con un 2.08% (1 servidor público profesional)

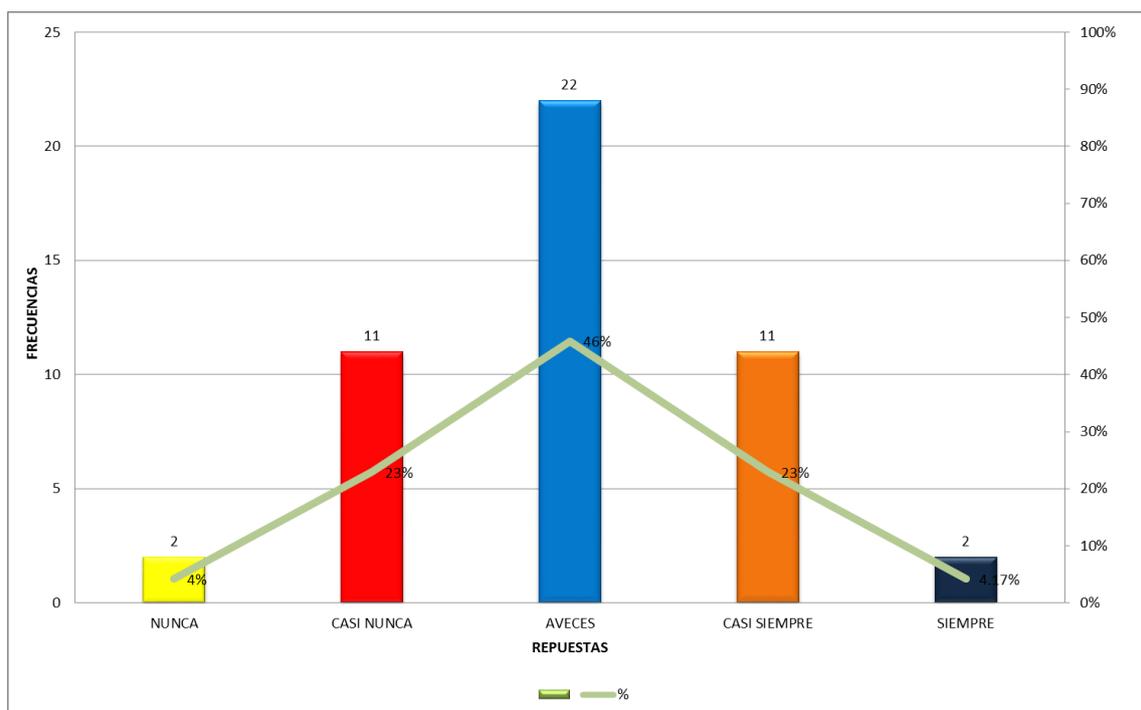
### Dimensión Liderazgo

Tabla 41

**¿El superior se preocupa por el hecho de que comprendan bien las labores que se le asignan?**

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	2	4%	2	4%
CASI NUNCA	11	23%	13	27%
AVECES	22	46%	35	73%
CASI SIEMPRE	11	23%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 23:** El superior se preocupa por el hecho de que comprendan bien las labores que se le asignan

**Fuente:** Tabla 41

### Interpretación:

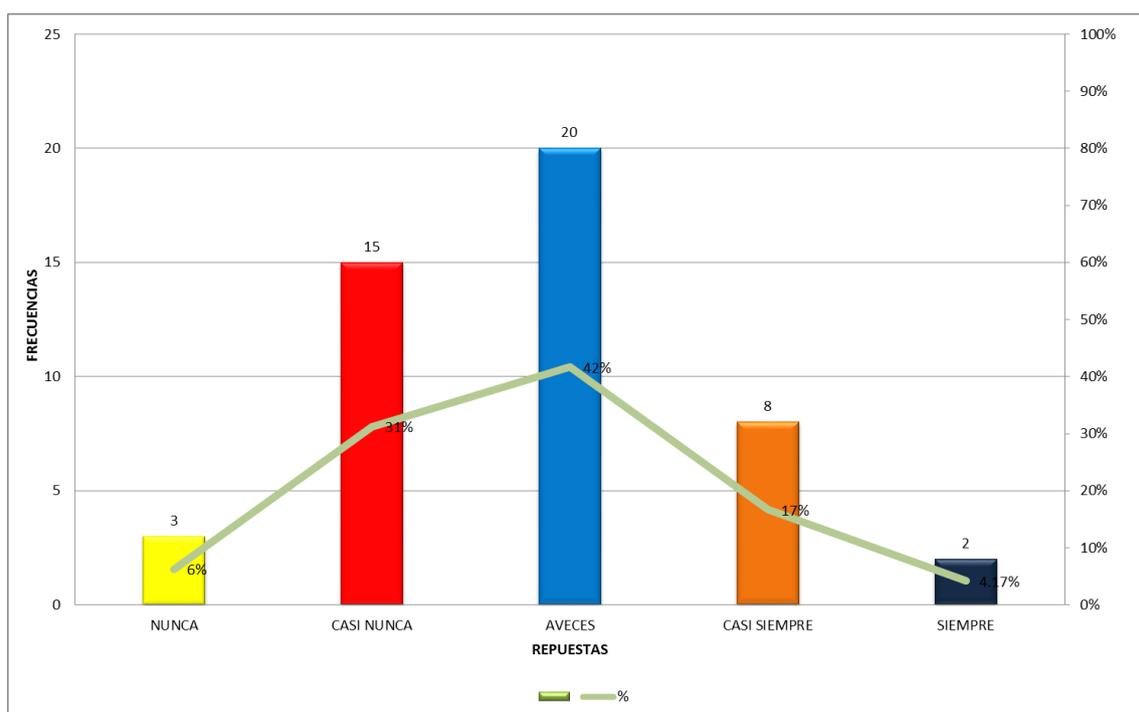
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado el superior se preocupa por el hecho de que comprendan bien las labores que se le asignan, respondieron a veces con un 46% (22 servidores públicos profesionales), casi nunca y casi siempre con un 23% (11 servidores públicos profesionales), siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales); y nunca con un 4% (2 servidores públicos profesionales)

Tabla 42

### ¿El superior acepta las ideas que usted propone para mejorar las labores asignadas?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	6%	3	6%
CASI NUNCA	15	31%	18	38%
AVECES	20	42%	38	79%
CASI SIEMPRE	8	17%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 24:** El superior acepta las ideas que usted propone para mejorar las labores asignadas

**Fuente:** Tabla 42

### Interpretación:

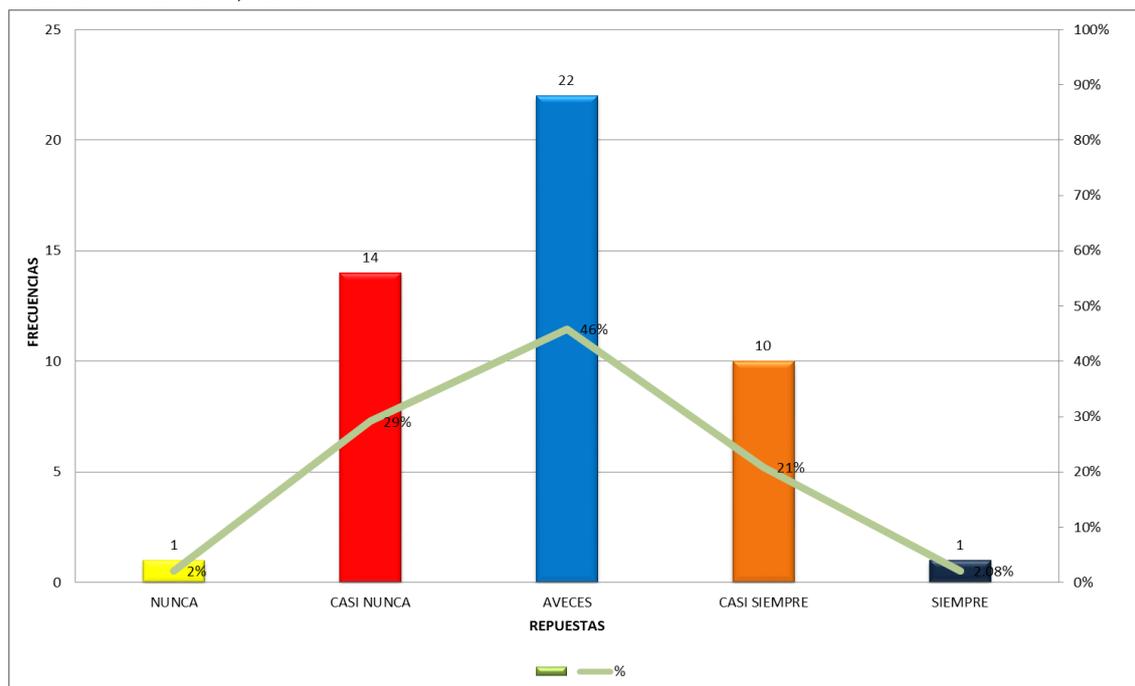
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado el superior acepta las ideas que usted propone para mejorar las labores asignadas, respondieron a veces con un 42% (20 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 31% (15 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 17% (8 servidores públicos profesionales); nunca con un 6% (3 servidores públicos profesionales); siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales);

Tabla 43

### ¿El superior brinda apoyo para sobrellevar los obstáculos que se presentan en el desempeño de las funciones?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	2%	1	2%
CASI NUNCA	14	29%	15	31%
AVECES	22	46%	37	77%
CASI SIEMPRE	10	21%	47	98%
SIEMPRE	1	2.08%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 25:** El superior brinda apoyo para sobrellevar los obstáculos que se presentan en el desempeño de las funciones

**Fuente:** Tabla 43

### Interpretación:

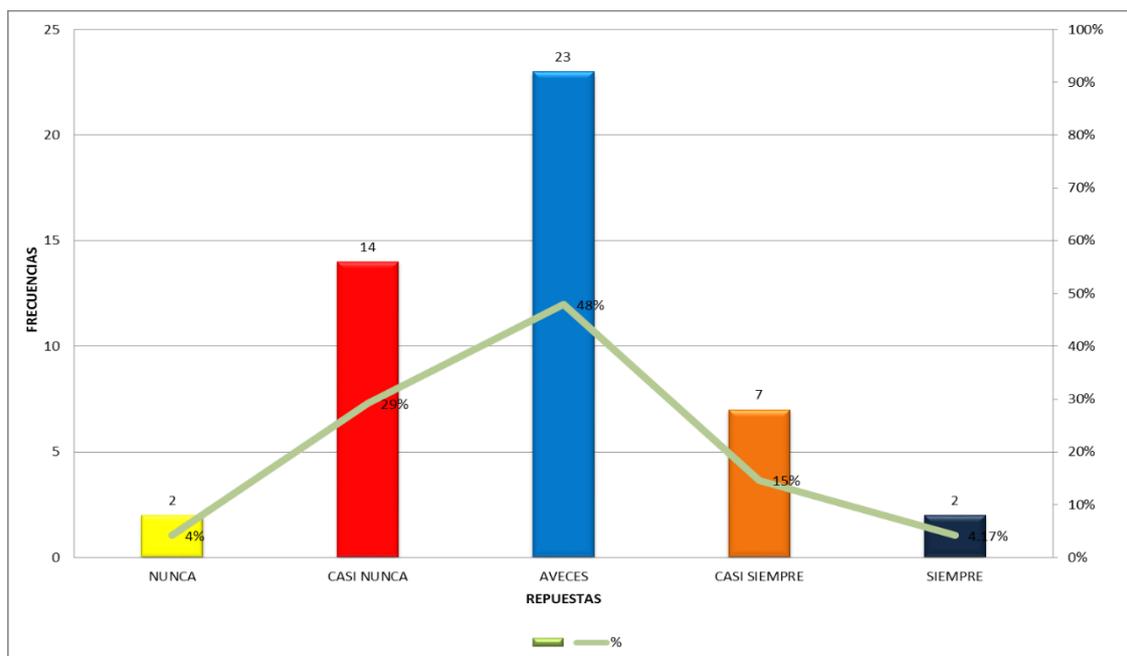
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado el superior brinda apoyo para sobrellevar los obstáculos que se presentan en el desempeño de las funciones, respondieron a veces con un 46% (22 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 29% (14 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 21% (10 servidores públicos profesionales); siempre con un 2.08% (1 servidor público profesional); y nunca con un 2% (1 servidor público profesional).

Tabla 44

### ¿El superior influye en usted y los demás trabajadores para alcanzar las metas establecidas?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	2	4%	2	4%
CASI NUNCA	14	29%	16	33%
AVECES	23	48%	39	81%
CASI SIEMPRE	7	15%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 26:** El superior influye en usted y los demás trabajadores para alcanzar las metas establecidas

**Fuente:** Tabla 44

### Interpretación:

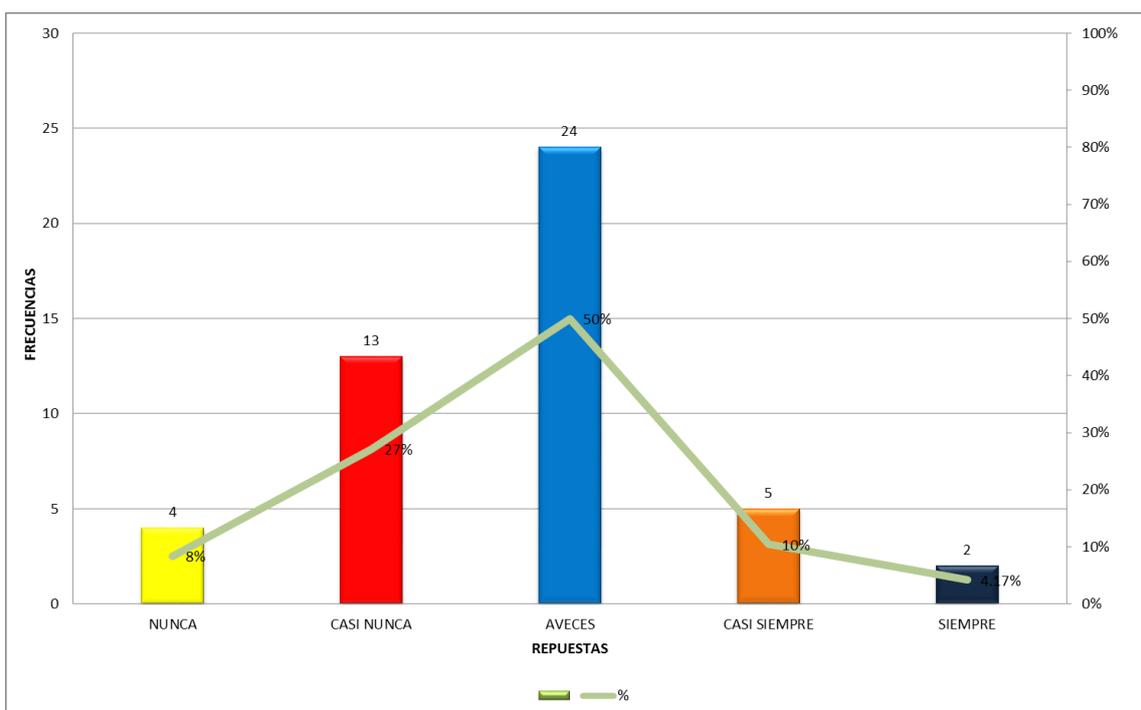
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado el superior influye en usted y los demás trabajadores para alcanzar las metas establecidas, respondieron a veces con un 48% (23 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 29% (14 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 15% (7 servidores públicos profesionales); siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales); y nunca con un 4% (2 servidores públicos profesionales).

Tabla 45

### ¿La Municipalidad verifica de forma constante cada una de las funciones que desempeña?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	4	8%	4	8%
CASI NUNCA	13	27%	17	35%
AVECES	24	50%	41	85%
CASI SIEMPRE	5	10%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 27:** La Municipalidad verifica de forma constante cada una de las funciones que desempeña

**Fuente:** Tabla 45

### Interpretación:

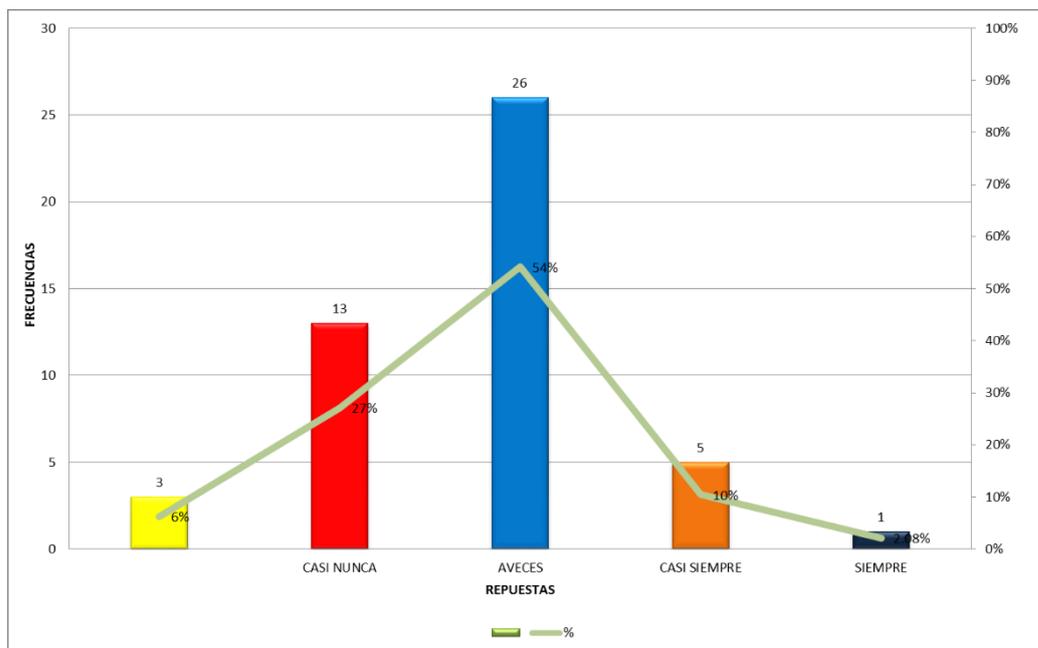
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado la Municipalidad verifica de forma constante cada una de las funciones que desempeña, respondieron a veces con un 50% (24 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 27% (13 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 10% (5 servidores públicos profesionales); nunca con un 8% (4 servidores públicos profesionales); y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales).

Tabla 46

### ¿Los superiores analizan los errores cometidos por algunos de los trabajadores a su cargo, con el fin de que el colectivo aprenda?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	6%	3	6%
CASI NUNCA	13	27%	16	33%
AVECES	26	54%	42	88%
CASI SIEMPRE	5	10%	47	98%
SIEMPRE	1	2.08%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 28:** Los superiores analizan los errores cometidos por algunos de los trabajadores a su cargo, con el fin de que el colectivo aprenda

**Fuente:** Tabla 46

### Interpretación:

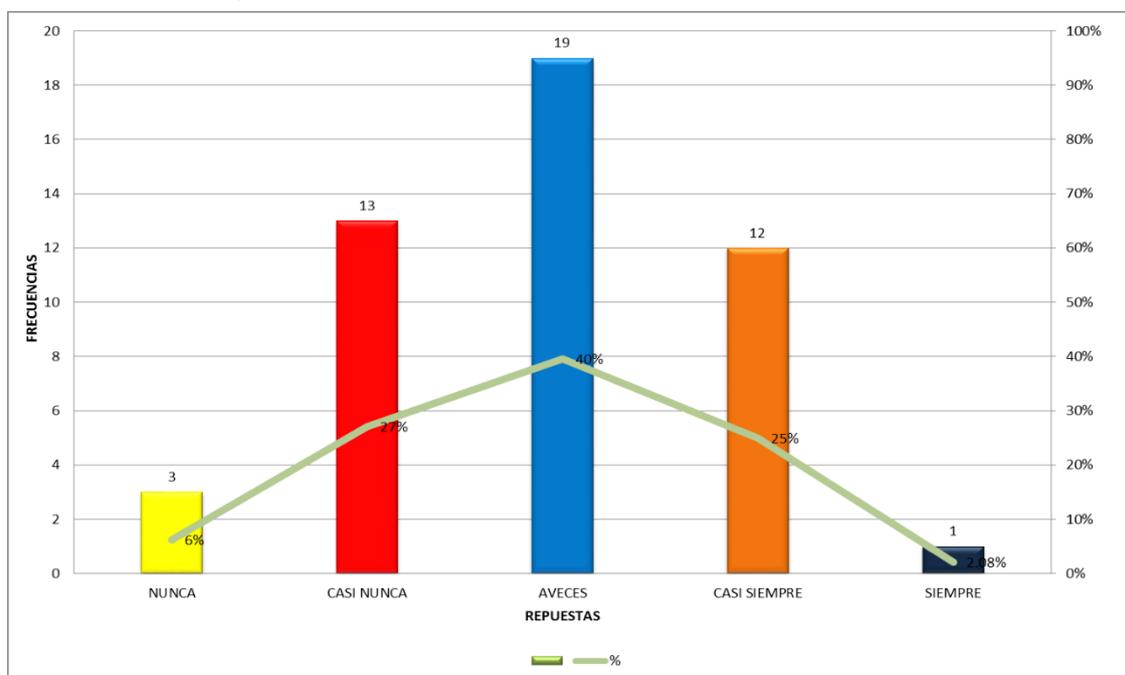
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado los superiores analizan los errores cometidos por algunos de los trabajadores a su cargo, con el fin de que el colectivo aprenda, respondieron a veces con un 54% (26 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 27% (13 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 10% (5 servidores públicos profesionales); nunca con un 6% (3 servidores públicos profesionales); y siempre con un 2.08% (1 servidor público profesional).

Tabla 47

### ¿La Municipalidad motiva a q los trabajadores que resuelvan sus problemas o conflictos por sí mismos?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	6%	3	6%
CASI NUNCA	13	27%	16	33%
AVECES	19	40%	35	73%
CASI SIEMPRE	12	25%	47	98%
SIEMPRE	1	2.08%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 29:** La Municipalidad motiva a q los trabajadores que resuelvan sus problemas o conflictos por sí mismos

**Fuente:** Tabla 47

### Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado la Municipalidad motiva a q los trabajadores que resuelvan sus problemas o conflictos por sí mismos, respondieron a veces con un 40% (19 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 27% (13 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 25% (12 servidores públicos profesionales); nunca con un 6% (3 servidores públicos profesionales); y siempre con un 2.08% (1 servidor público profesional).

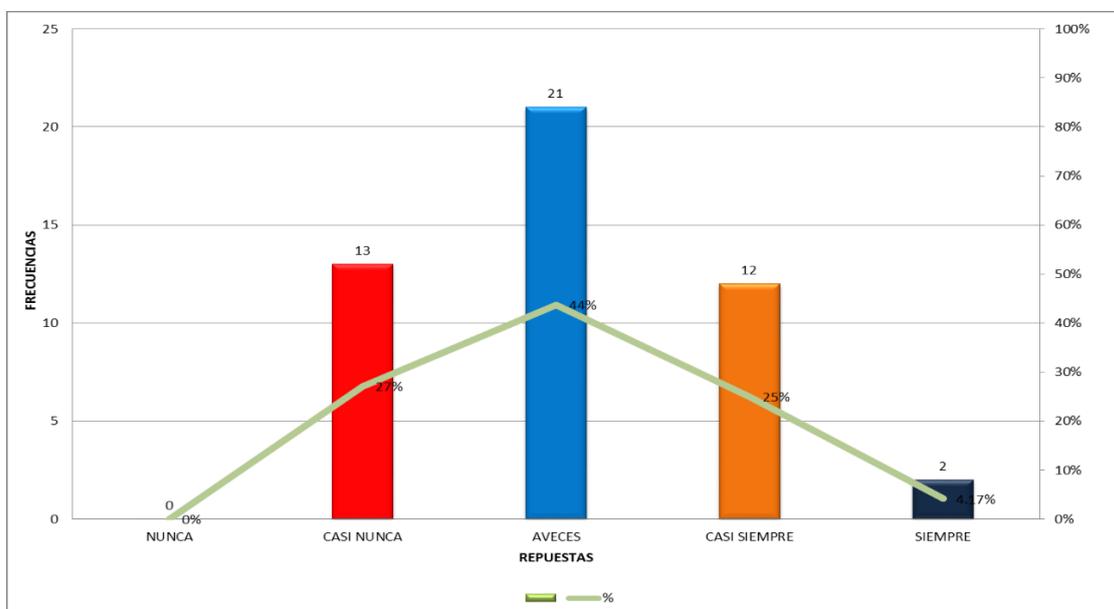
### Dimensión Motivación

Tabla 48

**¿La municipalidad reconoce y estimula a las personas que sobresalen en sus labores?**

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	13	27%	13	27%
AVECES	21	44%	34	71%
CASI SIEMPRE	12	25%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 30:** La municipalidad reconoce y estimula a las personas que sobresalen en sus labores

**Fuente:** Tabla 48

**Interpretación:**

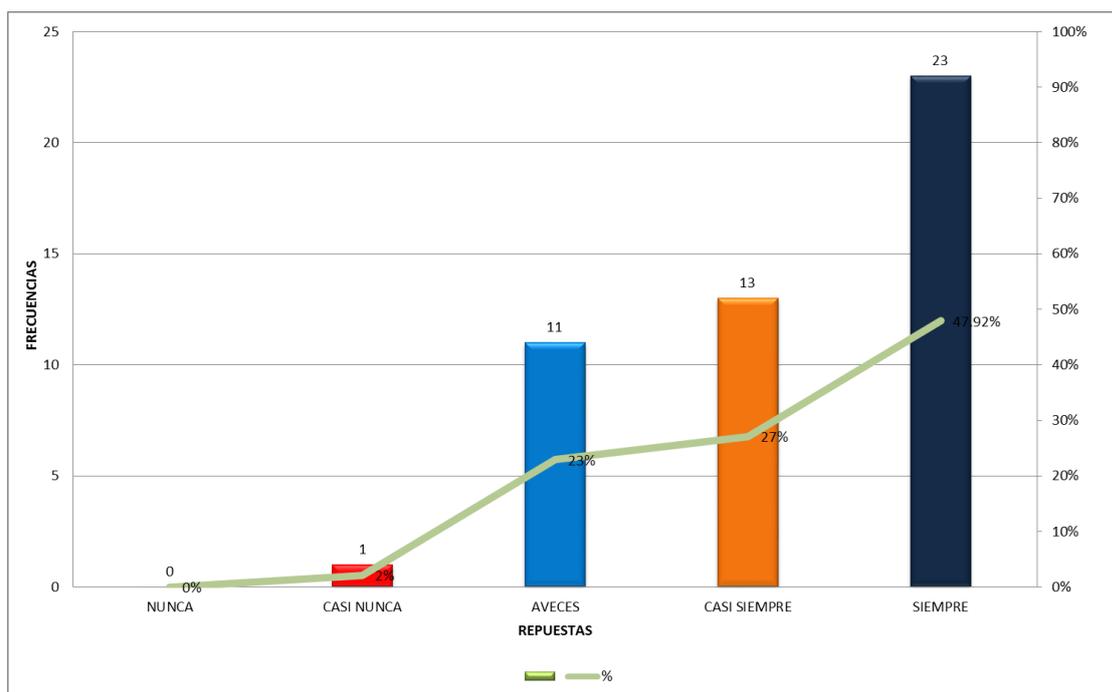
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado la municipalidad reconoce y estimula a las personas que sobresalen en sus labores, respondieron a veces con un 44% (21 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 27% (13 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 25% (12 servidores públicos profesionales); y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales).

Tabla 49

**¿La municipalidad brinda oportunidades para auto realizarse profesionalmente?**

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	1	2%	1	2%
AVECES	11	23%	12	25%
CASI SIEMPRE	13	27%	25	52%
SIEMPRE	23	47.92%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 31:** La municipalidad brinda oportunidades para auto realizarse profesionalmente

**Fuente:** Tabla 49

### Interpretación:

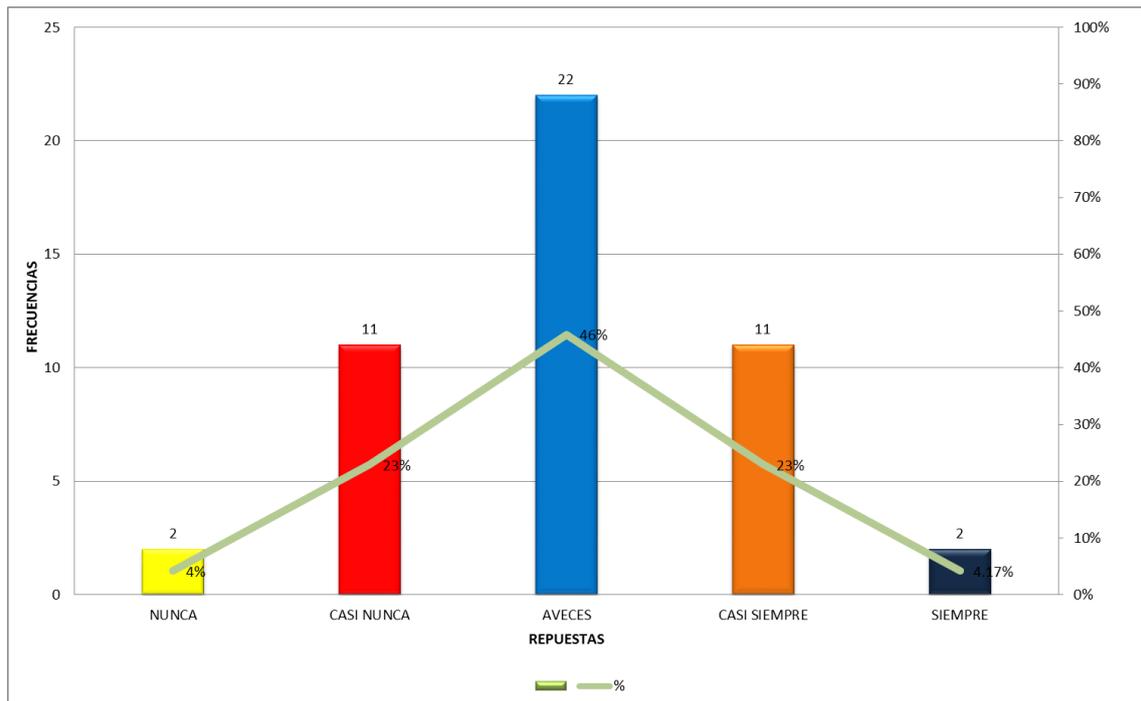
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado la municipalidad brinda oportunidades para auto realizarse profesionalmente, respondieron siempre con un 47.92% (23 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 27% (13 servidores públicos profesionales), a veces con un 23% (11 servidores públicos profesionales); y casi nunca con un 2% (1 servidor público profesional).

Tabla 50

### ¿La remuneración es proporcional a las labores que lleva a cabo?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	2	4%	2	4%
CASI NUNCA	11	23%	13	27%
AVECES	22	46%	35	73%
CASI SIEMPRE	11	23%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 32:** La remuneración es proporcional a las labores que lleva a cabo

**Fuente:** Tabla 50

### Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado la remuneración es proporcional a las labores que lleva a cabo, respondieron a veces con un 46% (22 servidores públicos profesionales), casi nunca y casi siempre con un 23% (11 servidores públicos profesionales), siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales); y nunca con un 4% (2 servidores públicos profesionales).

Tabla 51

### ¿Se le brinda capacitaciones constantes para estar actualizado en el área que se desempeña?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	6%	3	6%
CASI NUNCA	15	31%	18	38%
AVECES	20	42%	38	79%
CASI SIEMPRE	8	17%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019

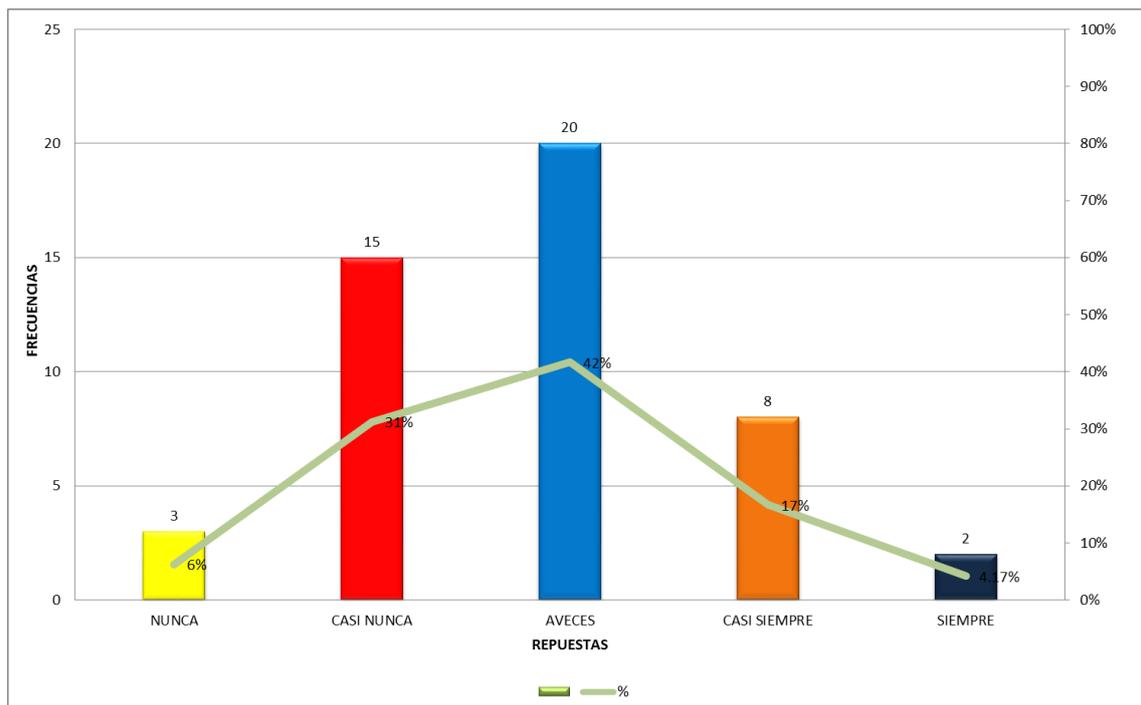


Figura 33: Se le brinda capacitaciones constantes para estar actualizado en el área que se desempeña

Fuente: Tabla 51

### Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado se le brinda capacitaciones constantes para estar actualizado en el área que se desempeña, respondieron a veces con un 42% (20 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 31% (15 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 17% (8 servidores públicos profesionales); nunca con un 6% (3 servidores públicos profesionales); y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales)

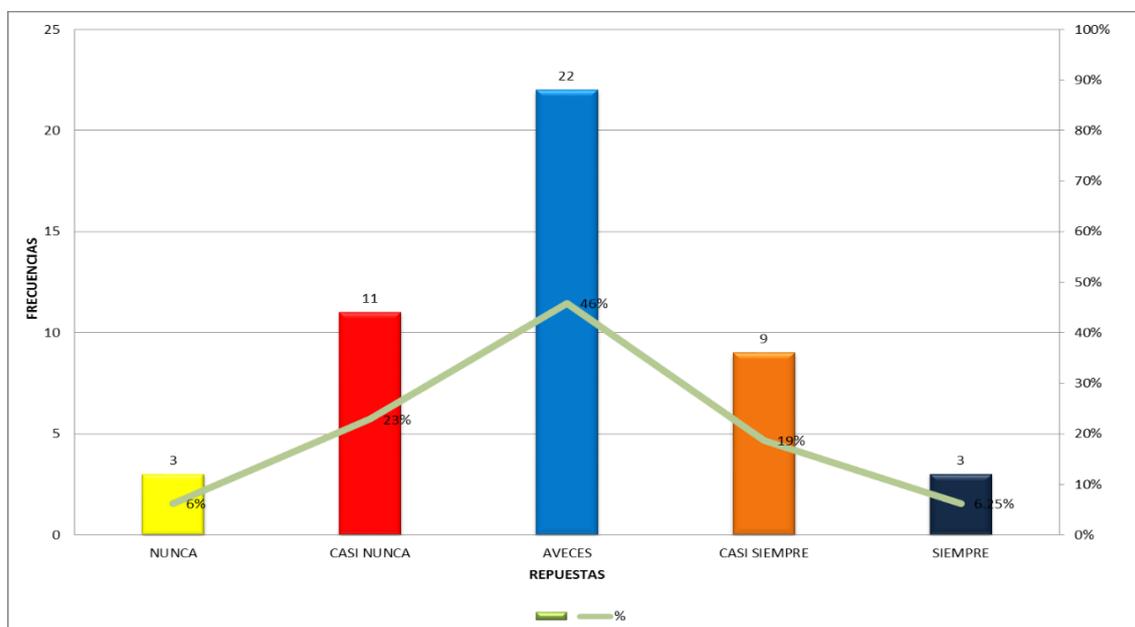
### Dimensión Supervisión

Tabla 52

### ¿La evaluación que se hace de sus labores ayuda a mejorar el desempeño laboral?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	6%	3	6%
CASI NUNCA	11	23%	14	29%
AVECES	22	46%	36	75%
CASI SIEMPRE	9	19%	45	94%
SIEMPRE	3	6.25%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 34:** La evaluación que se hace de sus labores ayuda a mejorar el desempeño laboral

**Fuente:** Tabla 52

### Interpretación:

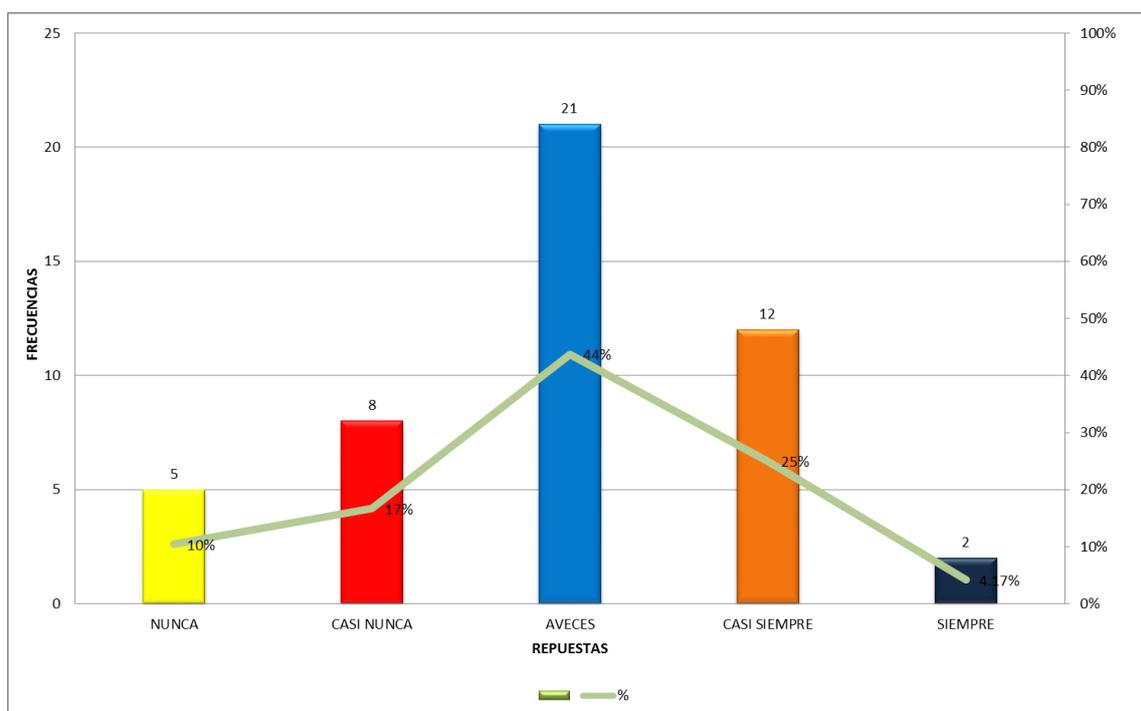
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado la evaluación que se hace de sus labores ayuda a mejorar el desempeño laboral, respondieron a veces con un 46% (22 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 23% (11 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 19% (9 servidores públicos profesionales); siempre con un 6.25% (3 servidores públicos profesionales); y nunca con un 6% (3 servidores públicos profesionales)

Tabla 53

### ¿Recibe la preparación necesaria para poder llevar a cabo las funciones del puesto de trabajo?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	5	10%	5	10%
CASI NUNCA	8	17%	13	27%
AVECES	21	44%	34	71%
CASI SIEMPRE	12	25%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 35:** Recibe la preparación necesaria para poder llevar a cabo las funciones del puesto de trabajo

**Fuente:** Tabla 53

### Interpretación:

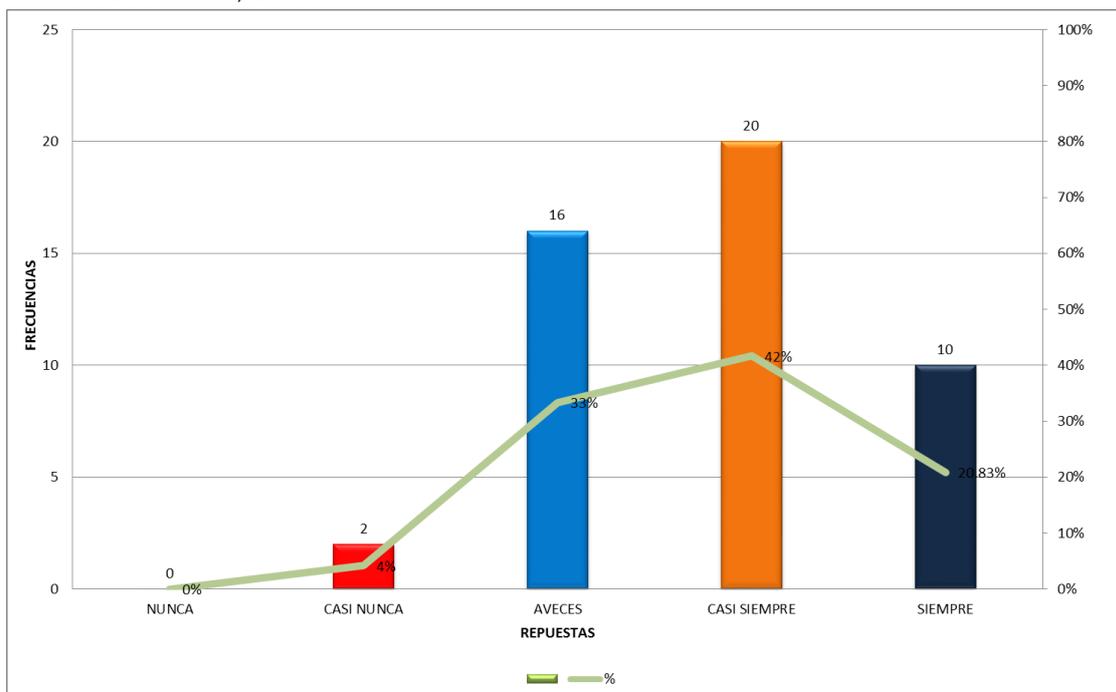
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado recibe la preparación necesaria para poder llevar a cabo las funciones del puesto de trabajo, respondieron a veces con un 44% (21 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 25% (12 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 17% (8 servidores públicos profesionales); nunca con un 10% (5 servidores públicos profesionales); y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales)

Tabla 54

### ¿La Municipalidad emplea un sistema de monitoreo y seguimiento de las labores?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	2	4%	2	4%
AVECES	16	33%	18	38%
CASI SIEMPRE	20	42%	38	79%
SIEMPRE	10	20.83%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 36:** La Municipalidad emplea un sistema de monitoreo y seguimiento de las labores

**Fuente:** Tabla 54

### Interpretación:

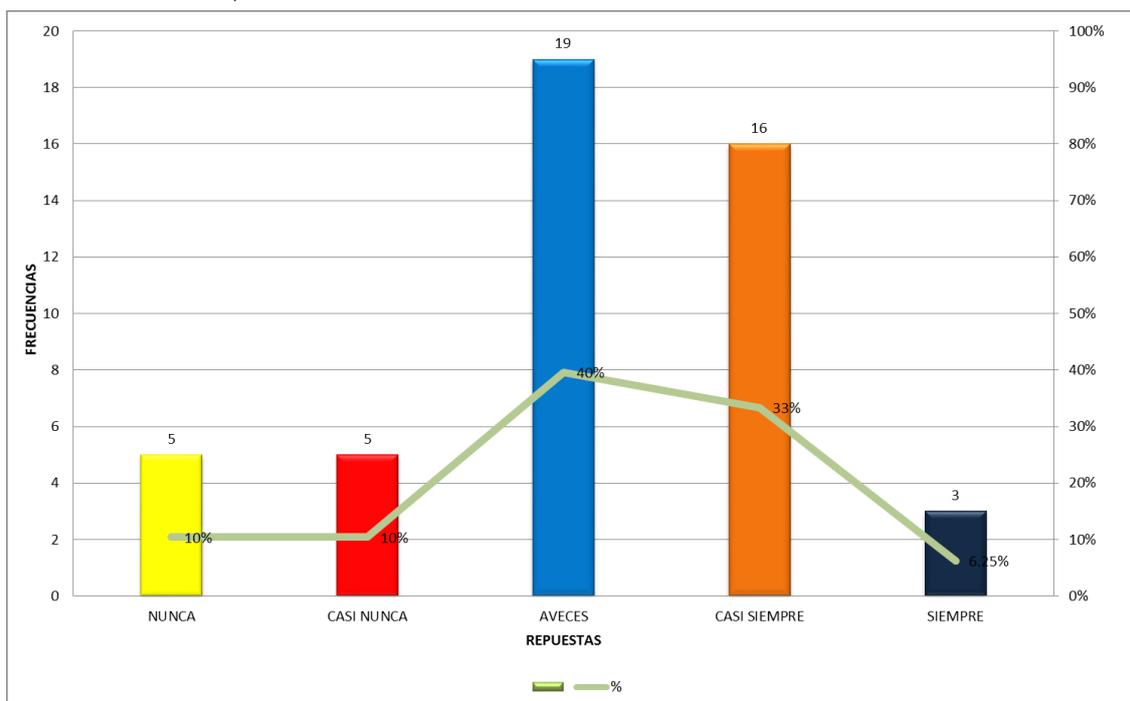
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado la Municipalidad emplea un sistema de monitoreo y seguimiento de las labores, respondieron casi siempre con un 42% (20 servidores públicos profesionales), a veces con un 33% (16 servidores públicos profesionales), siempre con un 20.83% (10 servidores públicos profesionales); y casi nunca con un 4% (2 servidores públicos profesionales)

Tabla 55

### ¿Se implementan normas y procedimientos como guías de trabajo dentro de la Municipalidad?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	5	10%	5	10%
CASI NUNCA	5	10%	10	21%
AVECES	19	40%	29	60%
CASI SIEMPRE	16	33%	45	94%
SIEMPRE	3	6.25%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 37:** Se implementan normas y procedimientos como guías de trabajo dentro de la Municipalidad

**Fuente:** Tabla 55

### Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado se implementan normas y procedimientos como guías de trabajo dentro de la Municipalidad, respondieron a veces con un 40% (19 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 33% (16 servidores públicos profesionales), casi nunca y nunca con un 10% cada uno (5 servidores públicos profesionales) y siempre con un 6.25% (3 servidores públicos profesionales).

### Dimensión Comunicación

Tabla 56

¿Se accede a la información necesaria para cumplir con sus funciones?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	12	25%	12	25%
AVECES	26	54%	38	79%
CASI SIEMPRE	10	21%	48	100%
SIEMPRE	0	0.00%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019

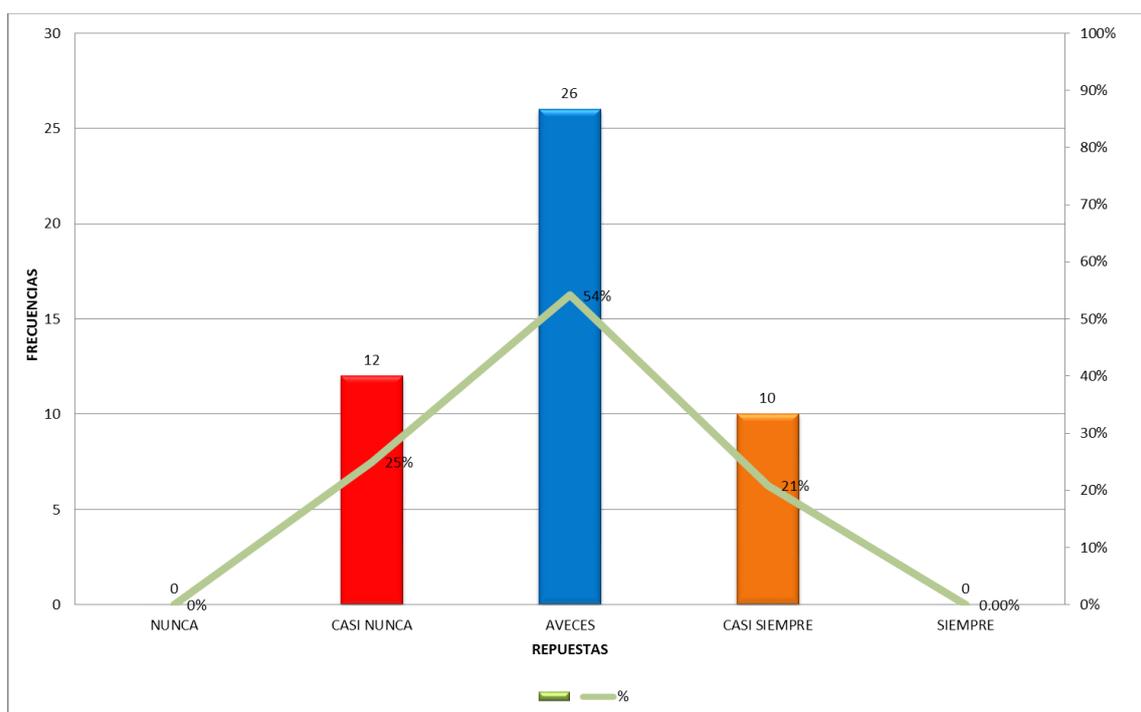


Figura 38: Se accede a la información necesaria para cumplir con sus funciones

Fuente: Tabla 56

### Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado se accede a la información necesaria para cumplir con sus funciones, respondieron a veces con un 54% (26 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 25% (12 servidores públicos profesionales), y casi siempre con un 21% (10 servidores públicos profesionales).

Tabla 57

### ¿La entidad brinda suficientes canales de comunicación entre los superiores y los trabajadores?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	2	4%	2	4%
AVECES	16	33%	18	38%
CASI SIEMPRE	20	42%	38	79%
SIEMPRE	10	20.83%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019

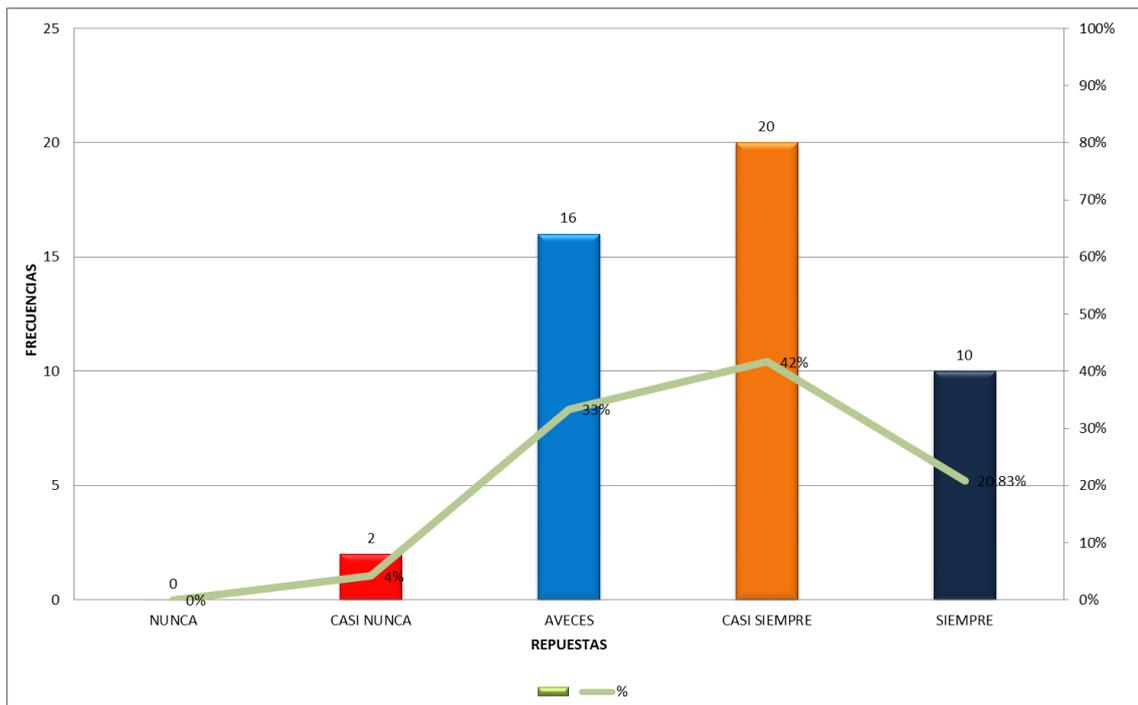


Figura 39: La entidad brinda suficientes canales de comunicación entre los superiores y los trabajadores

Fuente: Tabla 57

### Interpretación:

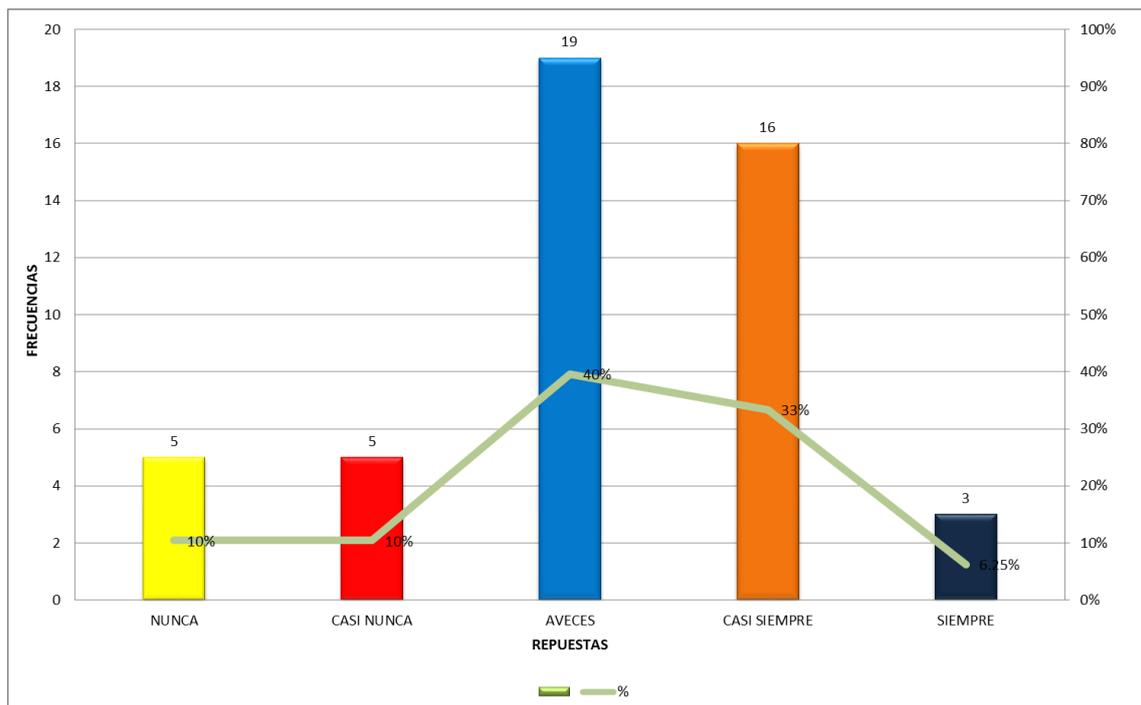
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado la entidad brinda suficientes canales de comunicación entre los superiores y los trabajadores, respondieron casi siempre con un 42% (20 servidores públicos profesionales), a veces con un 33% (16 servidores públicos profesionales), siempre con un 20.83% (10 servidores públicos profesionales); y casi nunca 4% (2 servidores públicos profesionales).

Tabla 58

### ¿En su área la información entre trabajadores fluye de forma adecuada?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	5	10%	5	10%
CASI NUNCA	5	10%	10	21%
AVECES	19	40%	29	60%
CASI SIEMPRE	16	33%	45	94%
SIEMPRE	3	6.25%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 40:** En su área la información entre trabajadores fluye de forma adecuada

**Fuente:** Tabla 58

### Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado en su área la información entre trabajadores fluye de forma adecuada, respondieron a veces con un 40% (19 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 33% (16 servidores públicos profesionales), casi nunca y nunca con un 10% (5 servidores públicos profesionales); y siempre 6.25% (3 servidores públicos profesionales).

Tabla 59

### ¿La entidad fomenta y promueve una comunicación óptima las diferentes áreas de la entidad?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	5	10%	5	10%
CASI NUNCA	11	23%	16	33%
AVECES	22	46%	38	79%
CASI SIEMPRE	9	19%	47	98%
SIEMPRE	1	2.08%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019

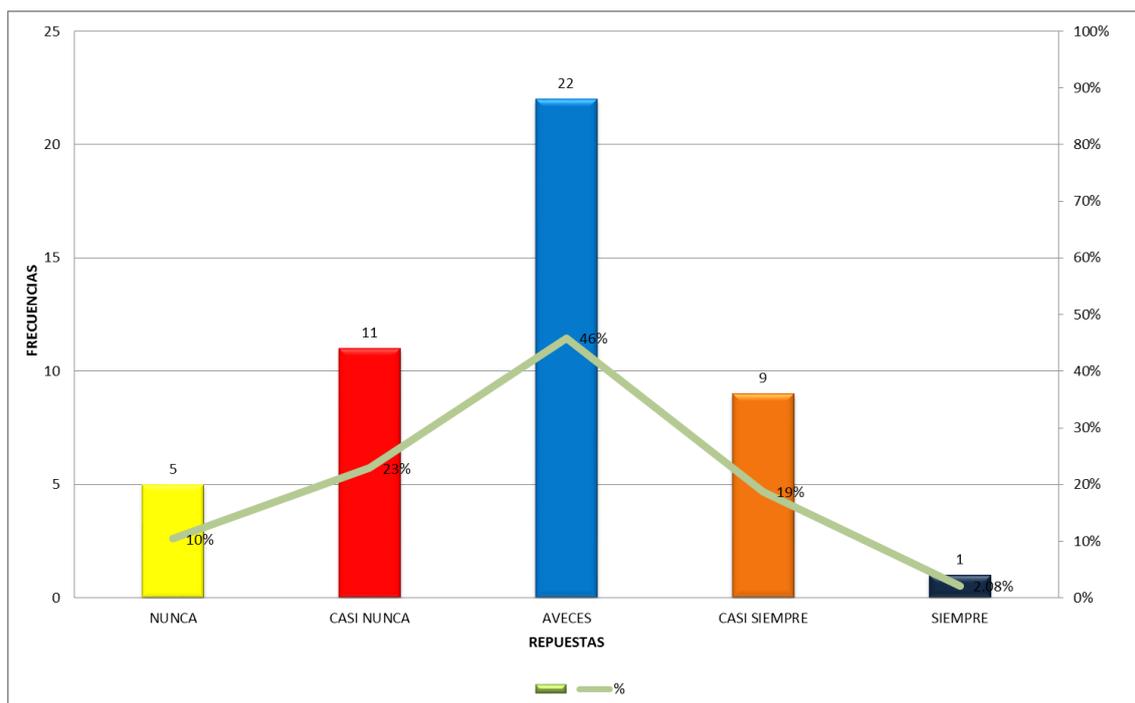


Figura 41: La entidad fomenta y promueve una comunicación óptima las diferentes áreas de la entidad

Fuente: Tabla 59

### Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado la entidad fomenta y promueve una comunicación óptima las diferentes áreas de la entidad, respondieron a veces con un 46% (22 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 23% (11 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 19% (9 servidores públicos profesionales); nunca 10% (5 servidores públicos profesionales); y siempre con un 2.08% (1 servidor público profesional)

### VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

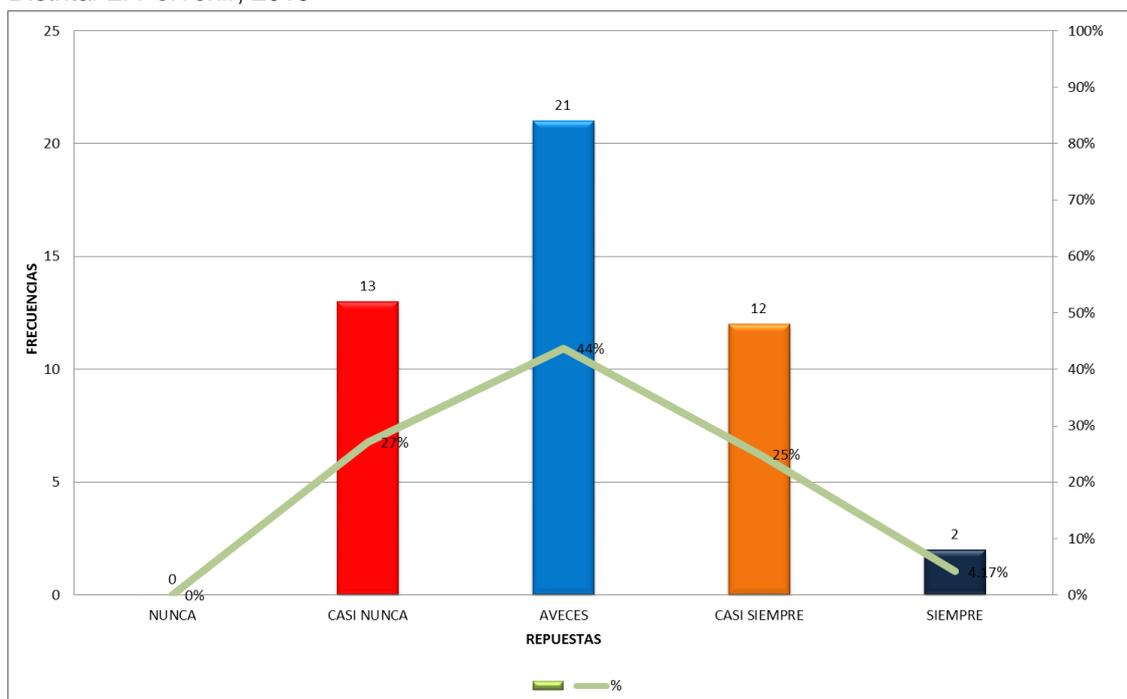
#### Dimensión Productividad Laboral

Tabla 60

#### ¿Desarrolla sus habilidades en las labores que realiza?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	13	27%	13	27%
AVECES	21	44%	34	71%
CASI SIEMPRE	12	25%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 42:** Desarrolla sus habilidades en las labores que realiza

**Fuente:** Tabla 60

### Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado desarrollan sus habilidades en las labores que realiza, respondieron a veces con un 44% (21 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 27% (13 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 25% (12 servidores públicos profesionales); y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales)

Tabla 61

### ¿Tiene participación activa en el logro de los objetivos institucionales?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	13	27%	13	27%
AVECES	21	44%	34	71%
CASI SIEMPRE	12	25%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019

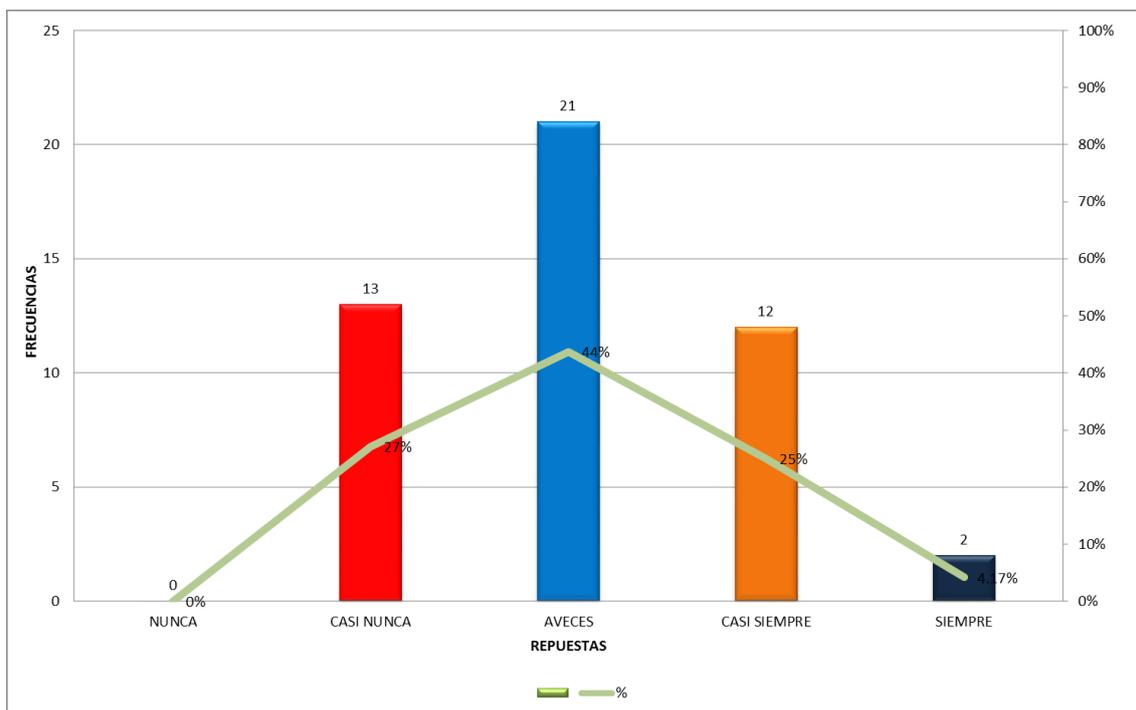


Figura 43: Tiene participación activa en el logro de los objetivos institucionales

Fuente: Tabla 61

### Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado tienen participación activa en el logro de los objetivos institucionales, respondieron a veces con un 44% (21 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 27% (13 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 25% (12 servidores públicos profesionales); y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales)

Tabla 62

### ¿Está capacitado para las labores que realiza?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	1	2%	1	2%
AVECES	11	23%	12	25%
CASI SIEMPRE	13	27%	25	52%
SIEMPRE	23	47.92%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019

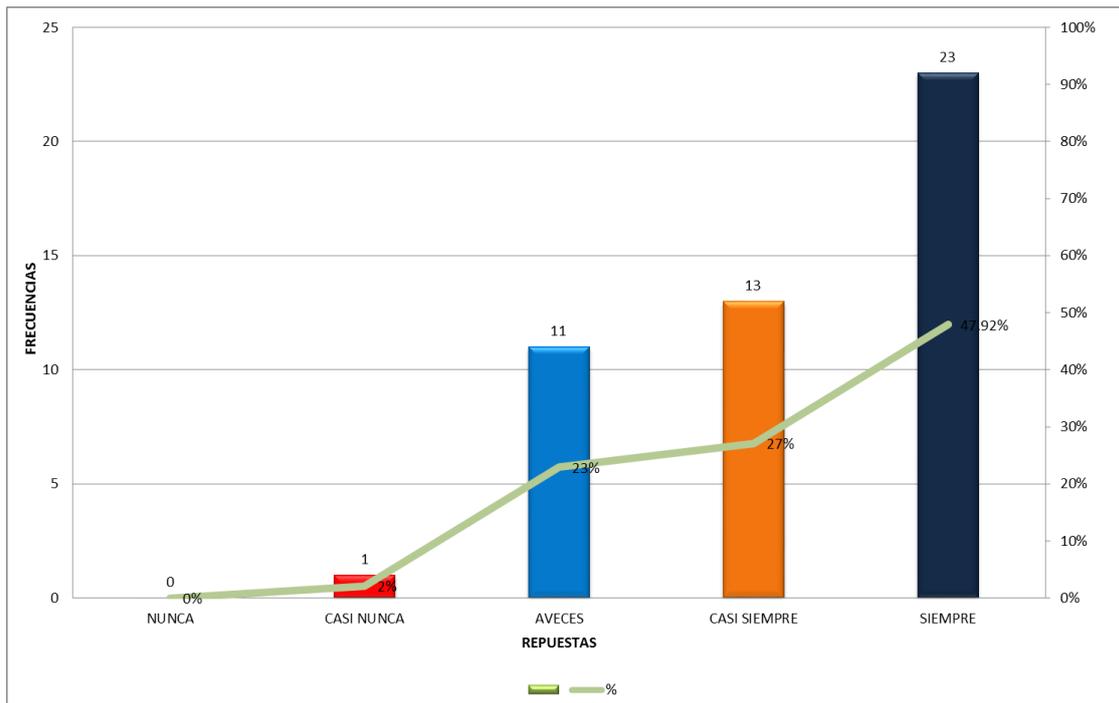


Figura 44: Está capacitado para las labores que realiza

Fuente: Tabla 62

### Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado están capacitado para las labores que realiza, respondieron siempre con un 47.92% (23 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 27% (13 servidores públicos profesionales), a veces con un 23% (11 servidores públicos profesionales); y casi nunca con un 2% (1 servidor público profesional)

Tabla 63

### ¿Emplea el tiempo que le asignan para llevar a cabo sus labores de forma óptima?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	2	4%	2	4%
CASI NUNCA	11	23%	13	27%
AVECES	22	46%	35	73%
CASI SIEMPRE	11	23%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019

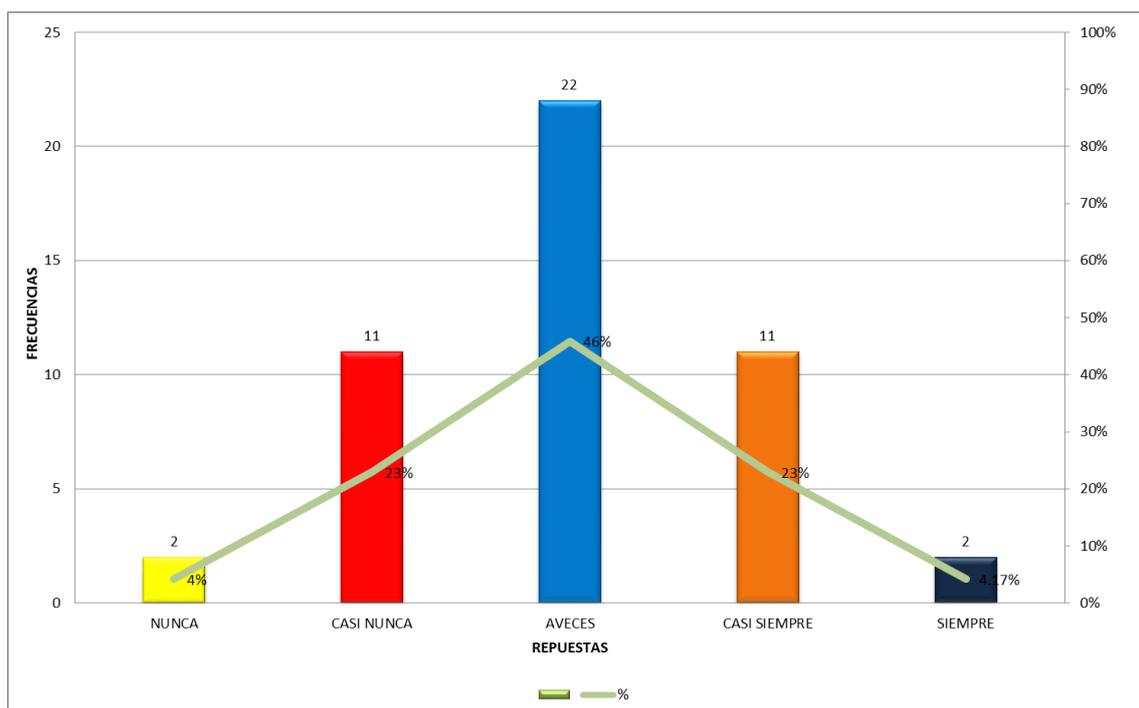


Figura 45: Emplea el tiempo que le asignan para llevar a cabo sus labores de forma óptima

Fuente: Tabla 63

### Interpretación:

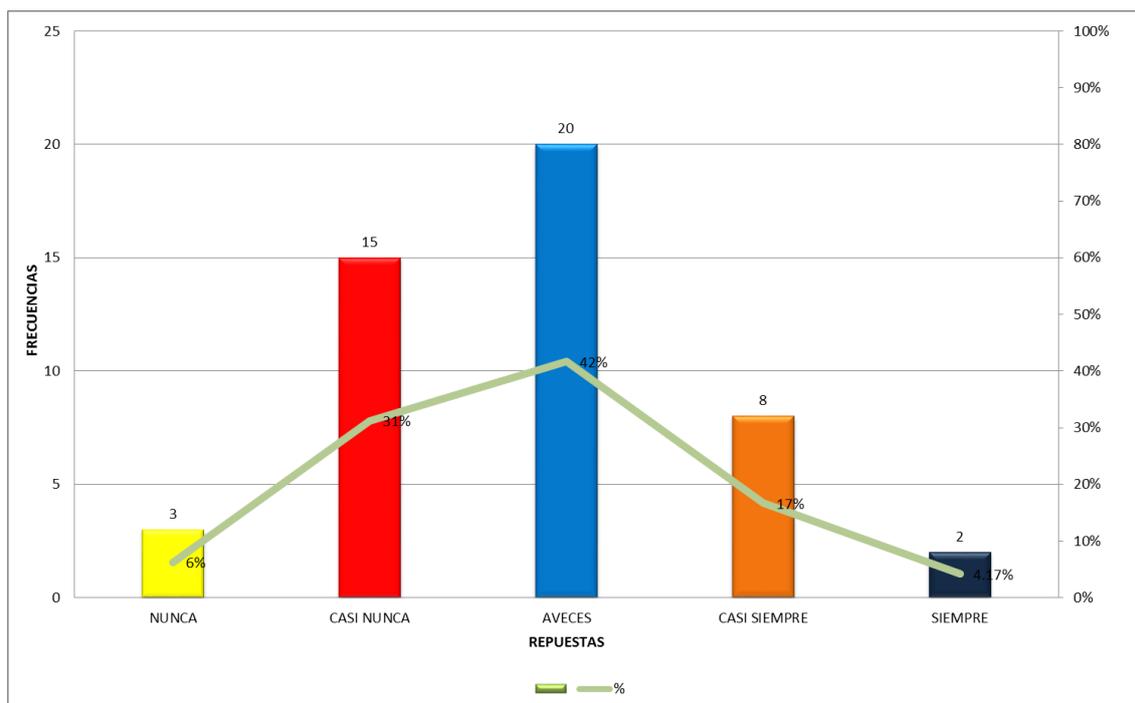
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado emplean el tiempo que le asignan para llevar a cabo sus labores de forma óptima, respondieron a veces con un 46% (22 servidores públicos profesionales), casi nunca y casi siempre con un 23% (11 servidores públicos profesionales); siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales); y nunca con un 4% (2 servidores públicos profesionales)

Tabla 64

### ¿Resuelve con facilidad los problemas laborales que se le presentan de forma inmediata?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	6%	3	6%
CASI NUNCA	15	31%	18	38%
AVECES	20	42%	38	79%
CASI SIEMPRE	8	17%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 46:** Resuelve con facilidad los problemas laborales que se le presentan de forma inmediata

**Fuente:** Tabla 64

### Interpretación:

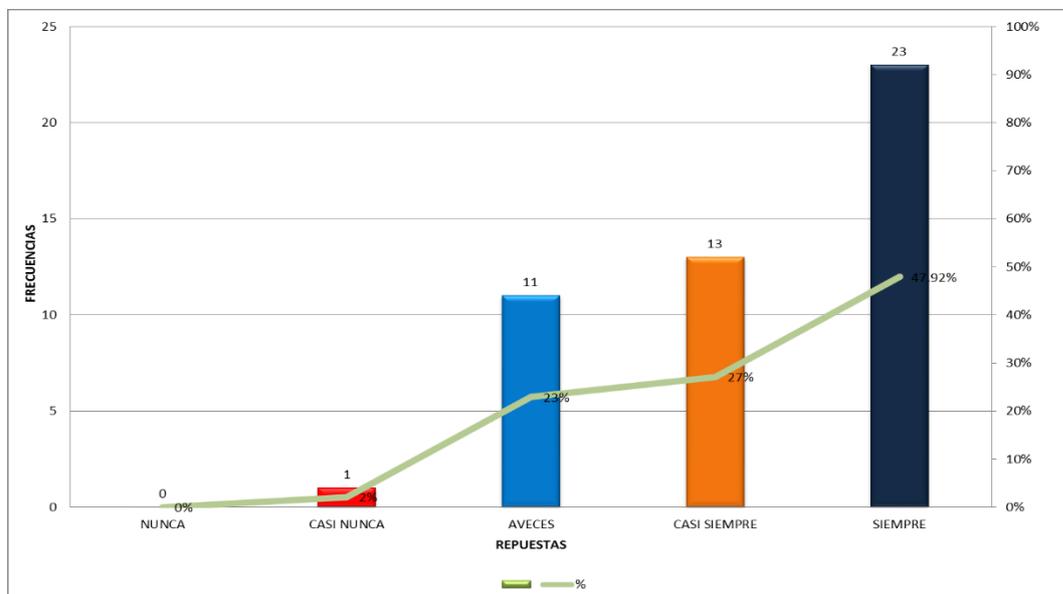
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado resuelven con facilidad los problemas laborales que se le presentan de forma inmediata, respondieron a veces con un 42% (20 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 31% (15 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 17% (8 servidores públicos profesionales); nunca con un 6% (3 servidores públicos profesionales); y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales)

Tabla 65

**¿Resuelve con facilidad los problemas laborales que se le presentan con eficiencia y de forma acertada sin que se vea afectado al servicio que brindan?**

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	1	2%	1	2%
AVECES	11	23%	12	25%
CASI SIEMPRE	13	27%	25	52%
SIEMPRE	23	47.92%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 47:** Resuelve con facilidad los problemas laborales que se le presentan con eficiencia y de forma acertada sin que se vea afectado al servicio que brindan

**Fuente:** Tabla 65

### Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado resuelven con facilidad los problemas laborales que se le presentan con eficiencia y de forma acertada sin que se vea afectado al servicio que brindan, respondieron siempre con un 47.92% (23 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 27% (13 servidores públicos profesionales); a veces con un 23% (11 servidores públicos profesionales); y casi nunca con un 2% (1 servidor público profesional)

Tabla 66

### ¿Emplea correctamente los recursos tecnológicos para llevar a cabo sus funciones?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	2	4%	2	4%
CASI NUNCA	11	23%	13	27%
AVECES	22	46%	35	73%
CASI SIEMPRE	11	23%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019

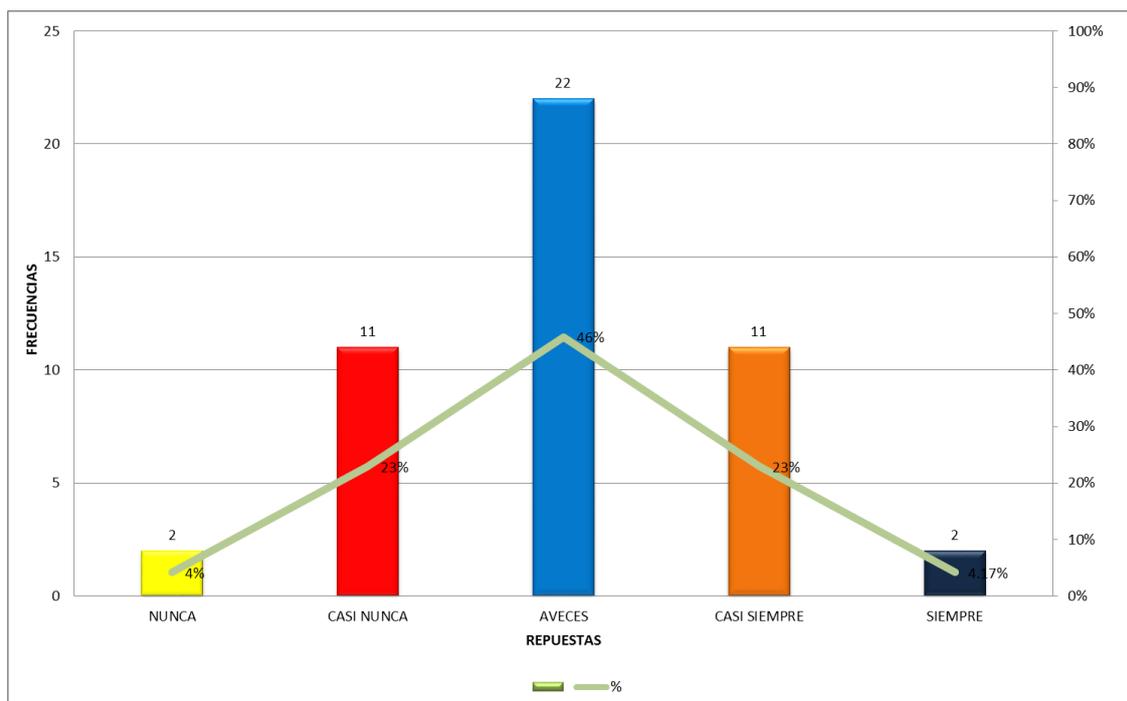


Figura 48: Emplea correctamente los recursos tecnológicos para llevar a cabo sus funciones

Fuente: Tabla 66

### Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado emplean correctamente los recursos tecnológicos para llevar a cabo sus funciones, respondieron a veces con un 46% (22 servidores públicos profesionales), casi nunca y casi siempre 23% (11 servidores públicos profesionales); siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales) y nunca con un 4% (2 servidores públicos profesionales)

Tabla 67

### ¿Emplea correctamente los recursos materiales para llevar a cabo sus funciones?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	6%	3	6%
CASI NUNCA	15	31%	18	38%
AVECES	20	42%	38	79%
CASI SIEMPRE	8	17%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores públicos 31% profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019

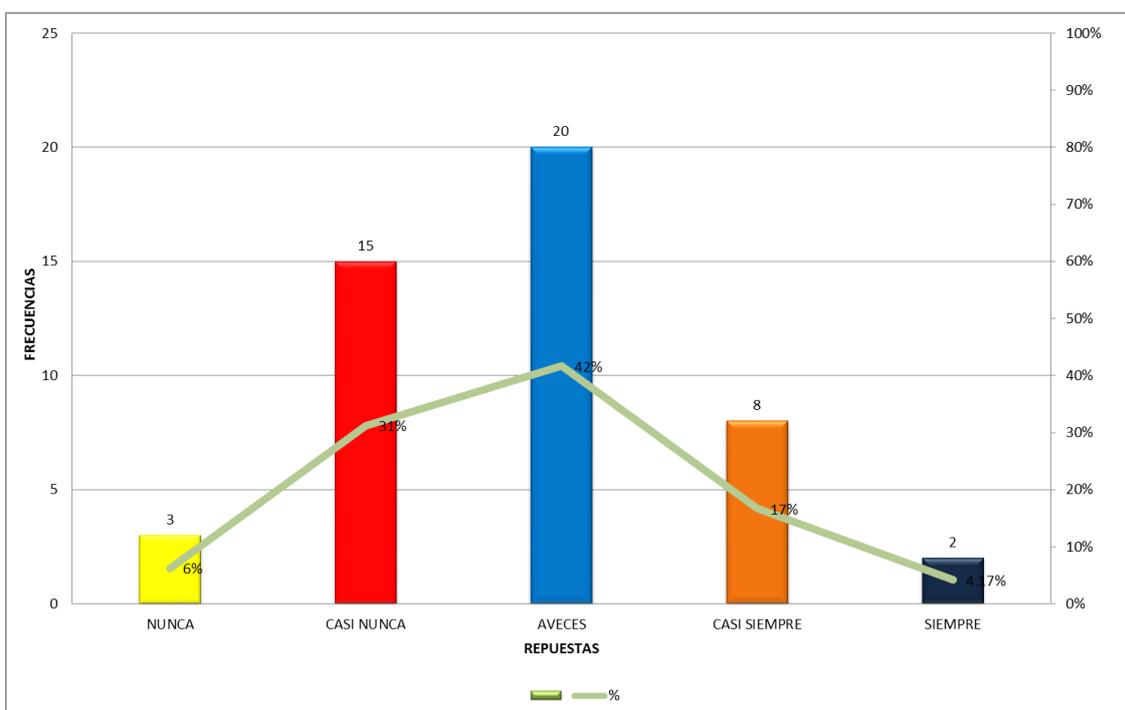


Figura 49: Emplea correctamente los recursos materiales para llevar a cabo sus funciones

Fuente: Tabla 67

### Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado emplean correctamente los recursos materiales para llevar a cabo sus funciones, respondieron a veces con un 42% (20 servidores públicos profesionales), casi nunca 31% (15 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 17% (8 servidores públicos profesionales) nunca con un 6% (3 servidores públicos profesionales) y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales)

Tabla 68

### ¿Emplea correctamente los recursos tecnológicos para minimizar costos?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	6%	3	6%
CASI NUNCA	15	31%	18	38%
AVECES	20	42%	38	79%
CASI SIEMPRE	8	17%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019

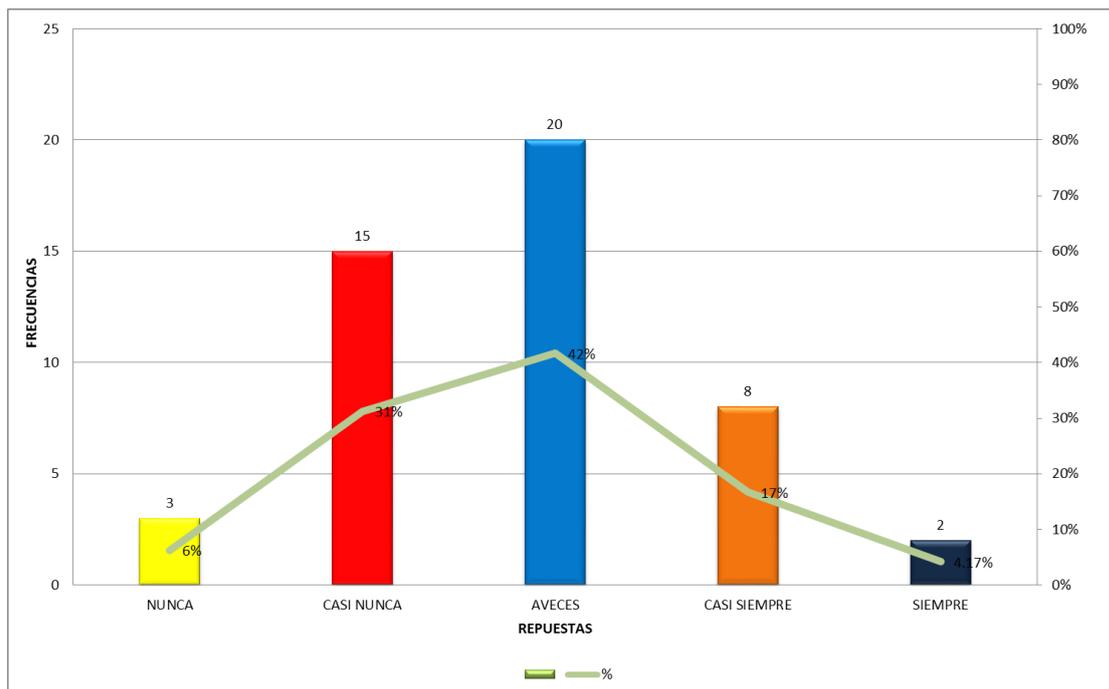


Figura 50: Emplea correctamente los recursos tecnológicos para minimizar costos

Fuente: Tabla 68

### Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado emplean correctamente los recursos tecnológicos para minimizar costos, respondieron a veces con un 42% (20 servidores públicos profesionales), casi nunca 31% (15 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 17% (8 servidores públicos profesionales) nunca con un 6% (3 servidores públicos profesionales) y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales)

Tabla 69

### ¿Emplea correctamente los recursos materiales para minimizar costos?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	13	27%	13	27%
AVECES	21	44%	34	71%
CASI SIEMPRE	12	25%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019

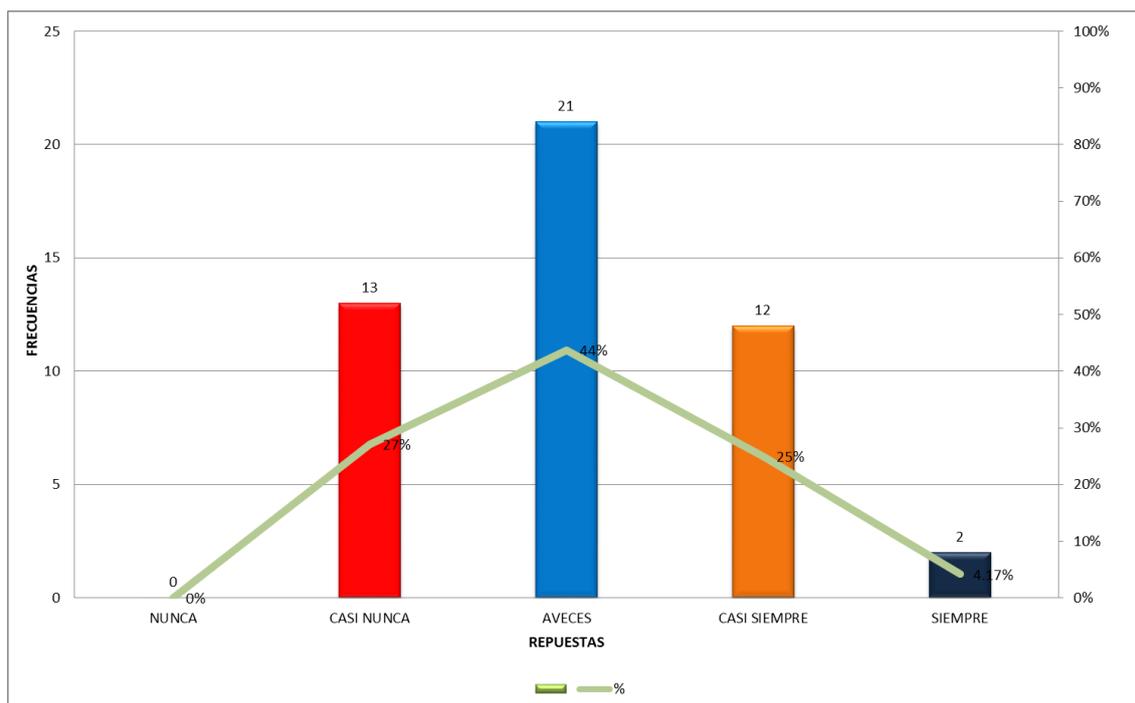


Figura 51: Emplea correctamente los recursos materiales para minimizar costos

Fuente: Tabla 69

### Interpretación:

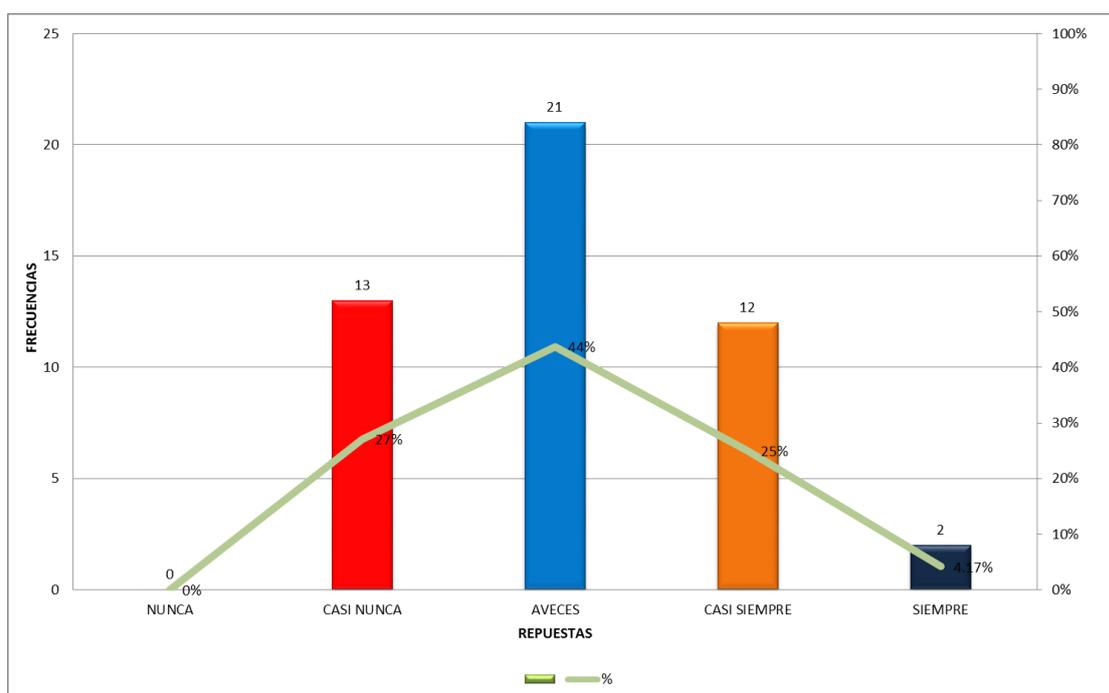
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado emplean correctamente los recursos materiales para minimizar costos, respondieron a veces con un 44% (21 servidores públicos profesionales), casi nunca 27% (13 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 25% (12 servidores públicos profesionales) y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales).

Tabla 70

### ¿Emplea correctamente los recursos tecnológicos y materiales para llevar a cabo sus funciones y minimizando costos?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	13	27%	13	27%
AVECES	21	44%	34	71%
CASI SIEMPRE	12	25%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 52:** Emplea correctamente los recursos tecnológicos y materiales para llevar a cabo sus funciones y minimizando costos

**Fuente:** Tabla 70

### Interpretación:

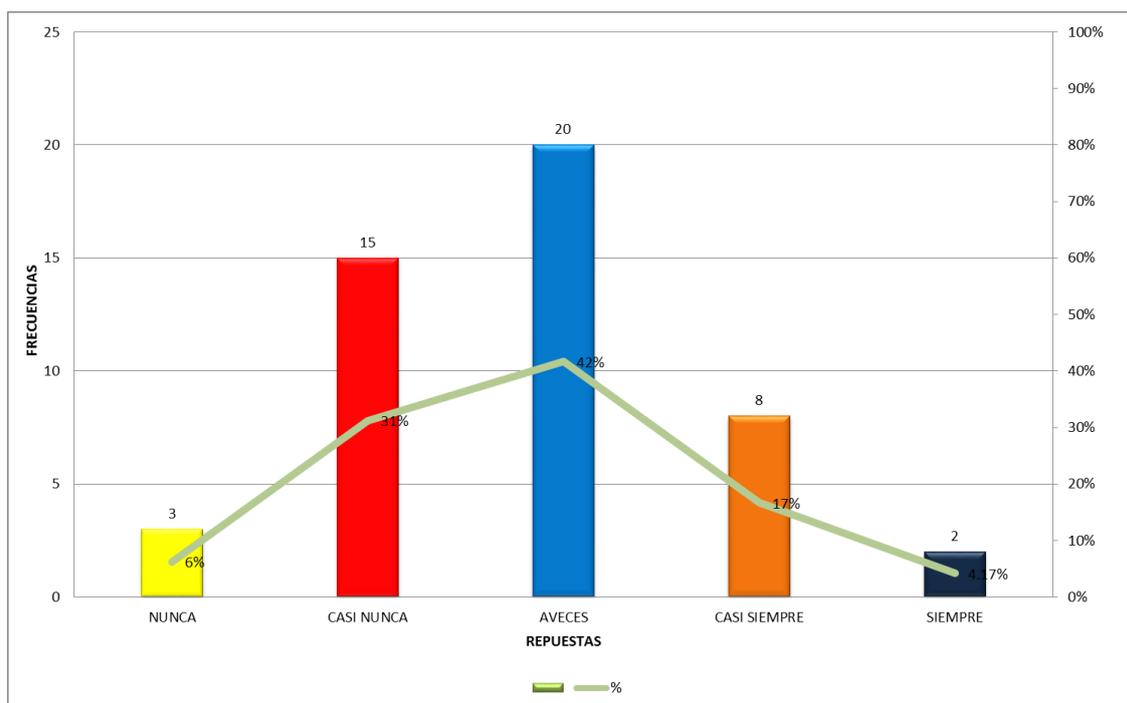
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado emplean correctamente los recursos tecnológicos y materiales para llevar a cabo sus funciones y minimizando costos, respondieron a veces con un 44% (21 servidores públicos profesionales), casi nunca 27% (13 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 25% (12 servidores públicos profesionales) y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales).

Tabla 71

### ¿Muestra preocupación por alcanzar los objetivos que como equipo de trabajo se plantean para brindar un buen servicio a los usuarios?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	6%	3	6%
CASI NUNCA	15	31%	18	38%
AVECES	20	42%	38	79%
CASI SIEMPRE	8	17%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 53:** Muestra preocupación por alcanzar los objetivos que como equipo de trabajo se plantean para brindar un buen servicio a los usuarios

**Fuente:** Tabla 71

### Interpretación:

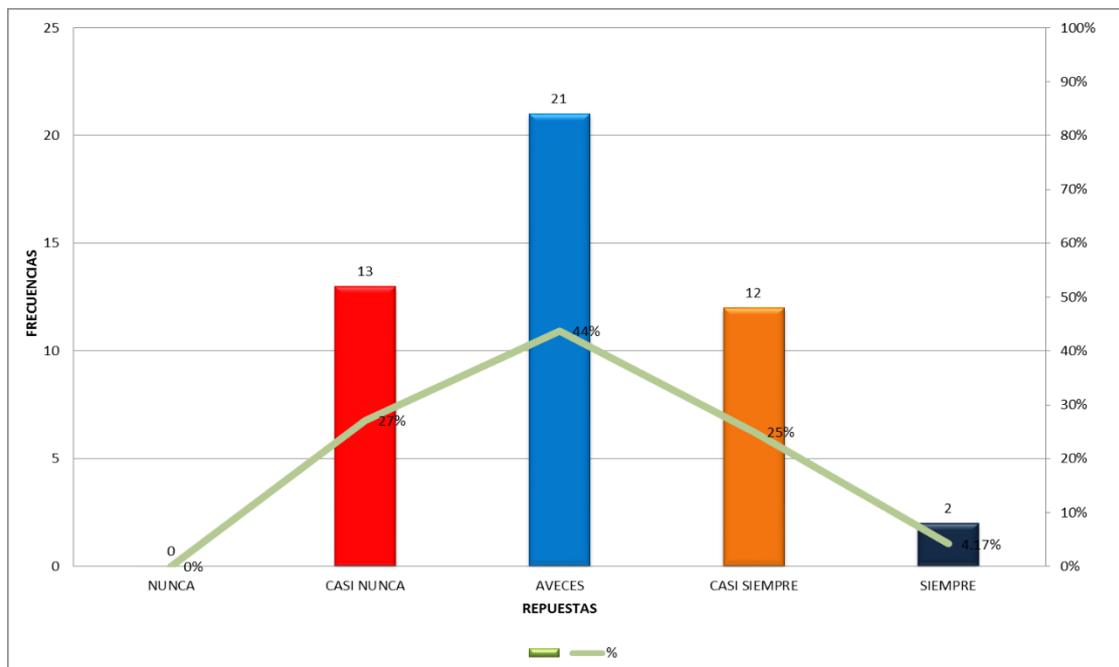
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado muestran preocupación por alcanzar los objetivos que como equipo de trabajo se plantean para brindar un buen servicio a los usuarios, respondieron a veces con un 44% (21 servidores públicos profesionales), casi nunca 31% (15 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 17% (8 servidores públicos profesionales), nunca con un 6% (3 servidores públicos profesionales); y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales).

Tabla 72

### ¿Se concentra en la realización de sus funciones para no cometer errores y brindar un buen servicio a los usuarios?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	13	27%	13	27%
AVECES	21	44%	34	71%
CASI SIEMPRE	12	25%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 54:** Se concentra en la realización de sus funciones para no cometer errores y brindar un buen servicio a los usuarios

**Fuente:** Tabla 72

### Interpretación:

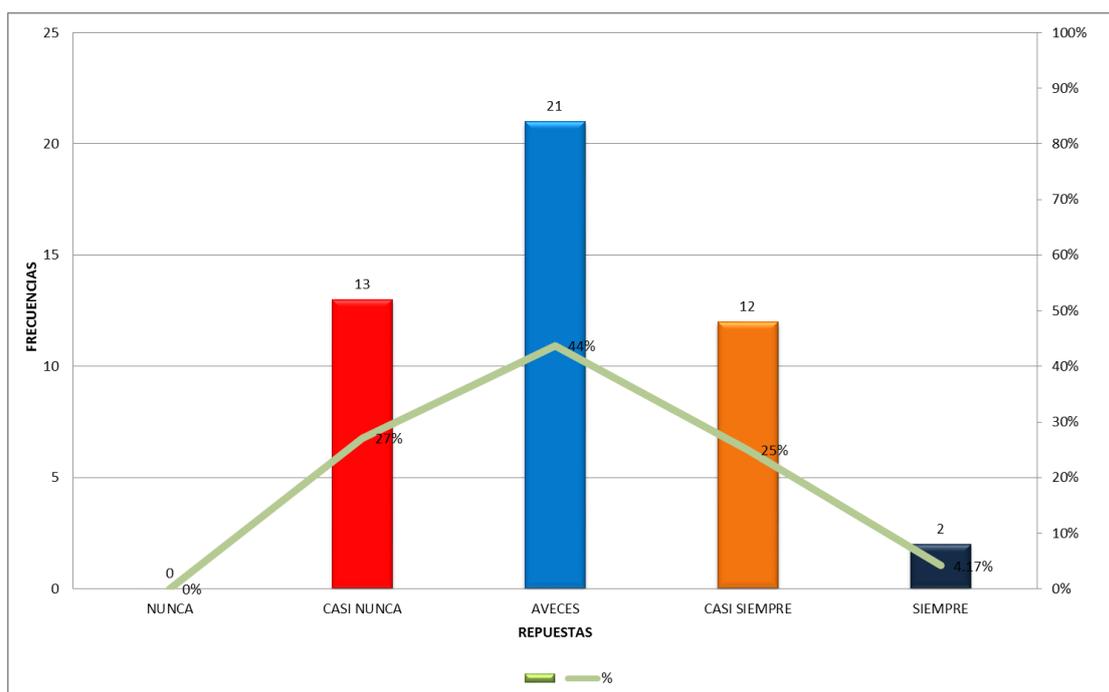
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado se concentran en la realización de sus funciones para no cometer errores y brindar un buen servicio a los usuarios, respondieron a veces con un 44% (21 servidores públicos profesionales), casi nunca 27% (13 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 25% (12 servidores públicos profesionales); y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales).

Tabla 73

### ¿Tiene la capacidad necesaria para brindar un servicio óptimo a los usuarios?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	13	27%	13	27%
AVECES	21	44%	34	71%
CASI SIEMPRE	12	25%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 55:** Tiene la capacidad necesaria para brindar un servicio óptimo a los usuarios

**Fuente:** Tabla 73

### Interpretación:

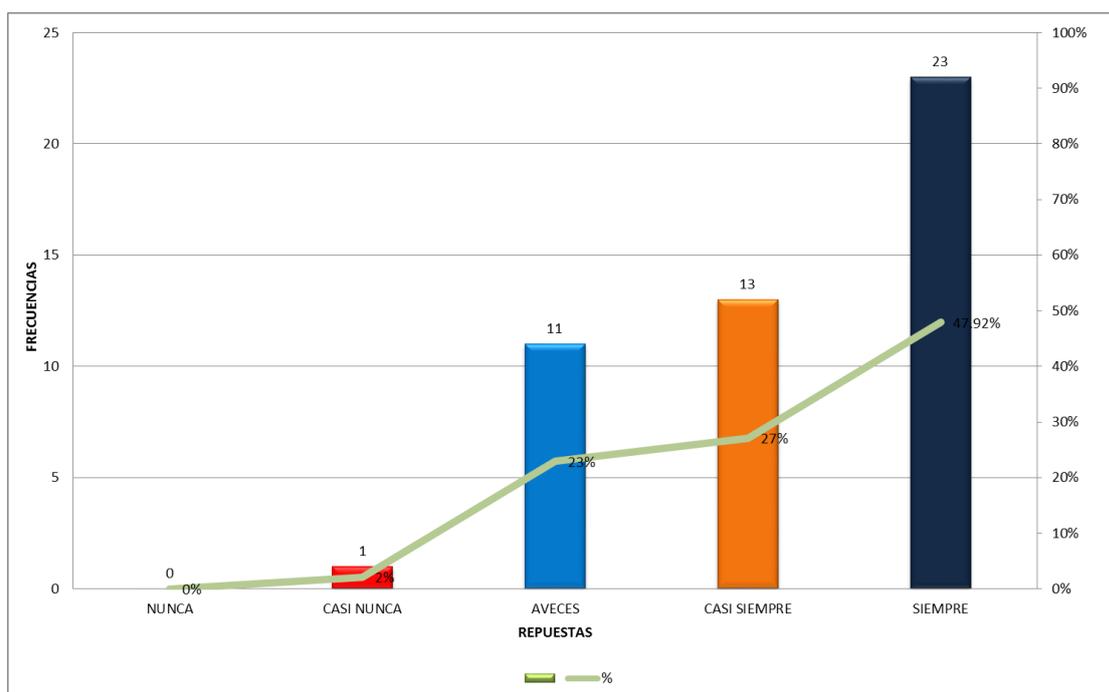
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado tienen la capacidad necesaria para brindar un servicio óptimo a los usuarios, respondieron a veces con un 44% (21 servidores públicos profesionales), casi nunca 27% (13 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 25% (12 servidores públicos profesionales); y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales).

Tabla 74

### ¿Cumple con todas las funciones que se le asignan oportuna y correctamente?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	1	2%	1	2%
AVECES	11	23%	12	25%
CASI SIEMPRE	13	27%	25	52%
SIEMPRE	23	47.92%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 56:** Cumple con todas las funciones que se le asignan oportuna y correctamente

**Fuente:** Tabla 74

### Interpretación:

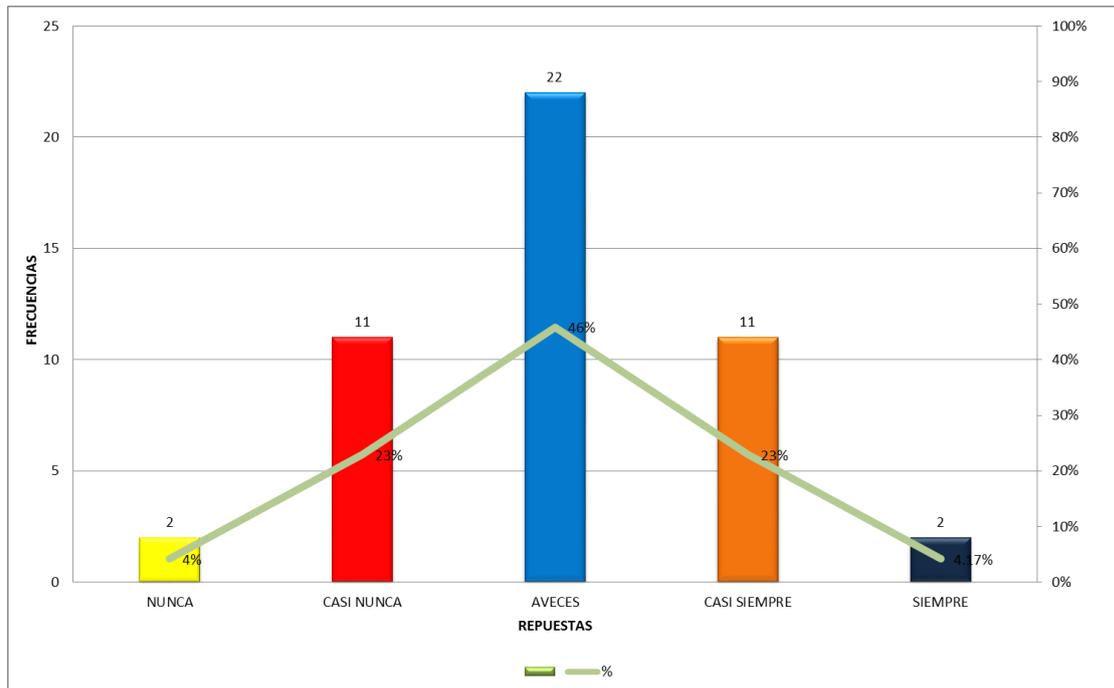
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado cumplen con todas las funciones que se le asignan oportuna y correctamente, respondieron siempre con un 47.92% (21 servidores públicos profesionales), casi siempre 27% (13 servidores públicos profesionales); a veces con un 23% (11 servidores públicos profesionales); y casi nunca con un 2% (1 servidor público profesional).

Tabla 75

### ¿Es flexible para adaptarte a los cambios que sufra la entidad?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	2	4%	2	4%
CASI NUNCA	11	23%	13	27%
AVECES	22	46%	35	73%
CASI SIEMPRE	11	23%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 57:** Es flexible para adaptarte a los cambios que sufra la entidad

**Fuente:** Tabla 75

### Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado son flexibles para adaptarse a los cambios que sufra la entidad respondieron a veces con un 46% (22 servidores públicos profesionales), casi siempre y casi nunca 23% (11 servidores públicos profesionales); siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales); y nunca con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales)

Tabla 76

### ¿Toma la iniciativa para proponer ideas o mejorar el servicio que se brinda?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	6%	3	6%
CASI NUNCA	15	31%	18	38%
AVECES	20	42%	38	79%
CASI SIEMPRE	8	17%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019

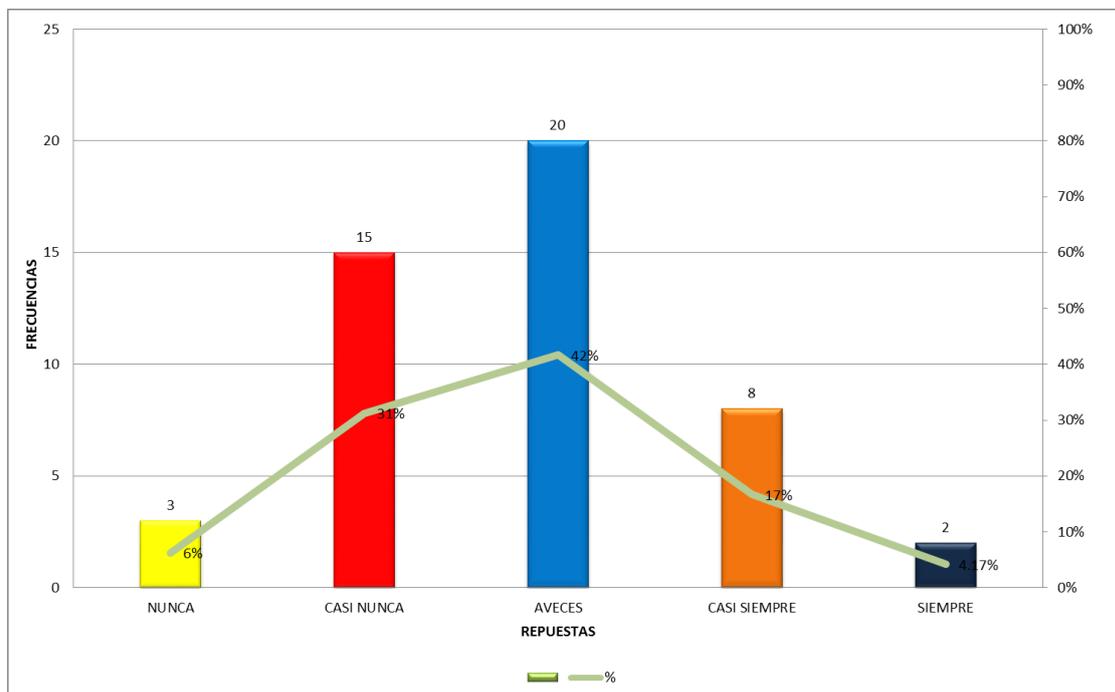


Figura 58: Toma la iniciativa para proponer ideas o mejorar el servicio que se brinda

Fuente: Tabla 76

### Interpretación:

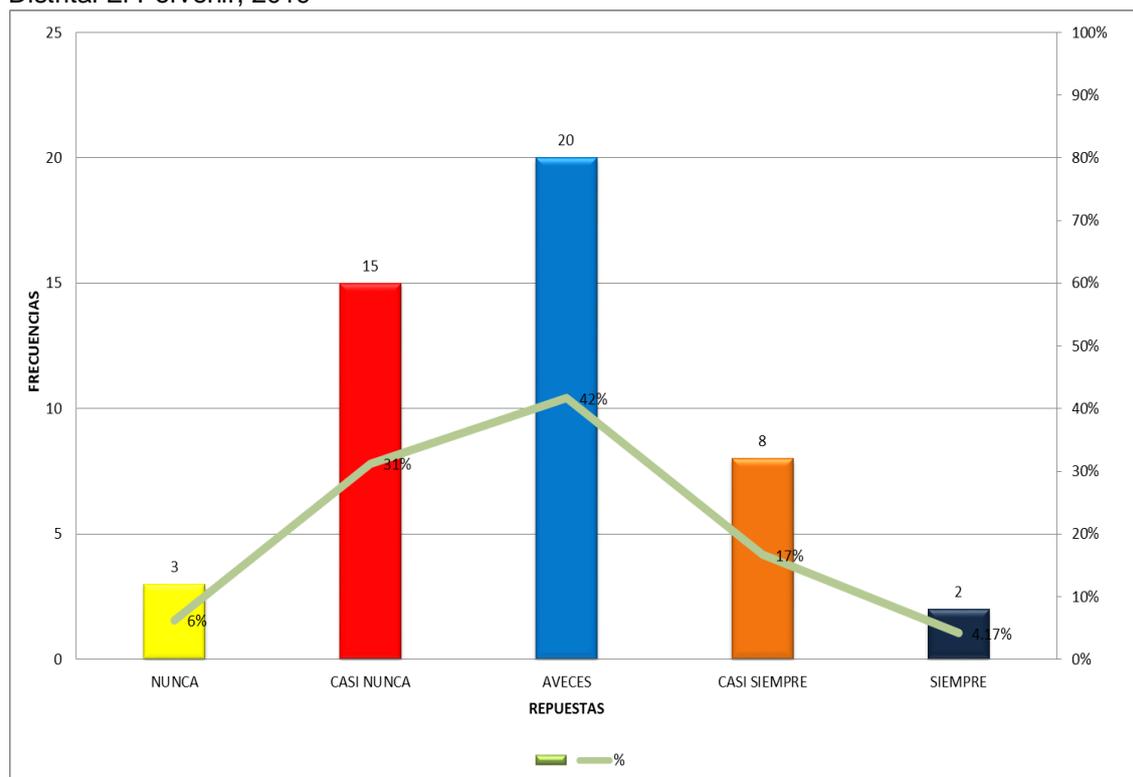
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado toman la iniciativa para proponer ideas o mejorar el servicio que se brinda, respondieron a veces con un 42% (20 servidores públicos profesionales), casi nunca 31% (15 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 17% (8 servidores públicos profesionales); nunca con un 6% (3 servidores públicos profesionales); y siempre con un 4.17%(2 servidores públicos profesionales).

Tabla 77

### ¿Se siente capacitado para desempeñar su actual puesto de trabajo?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	6%	3	6%
CASI NUNCA	15	31%	18	38%
AVECES	20	42%	38	79%
CASI SIEMPRE	8	17%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 59:** Se siente capacitado para desempeñar su actual puesto de trabajo

**Fuente:** Tabla 77

### Interpretación:

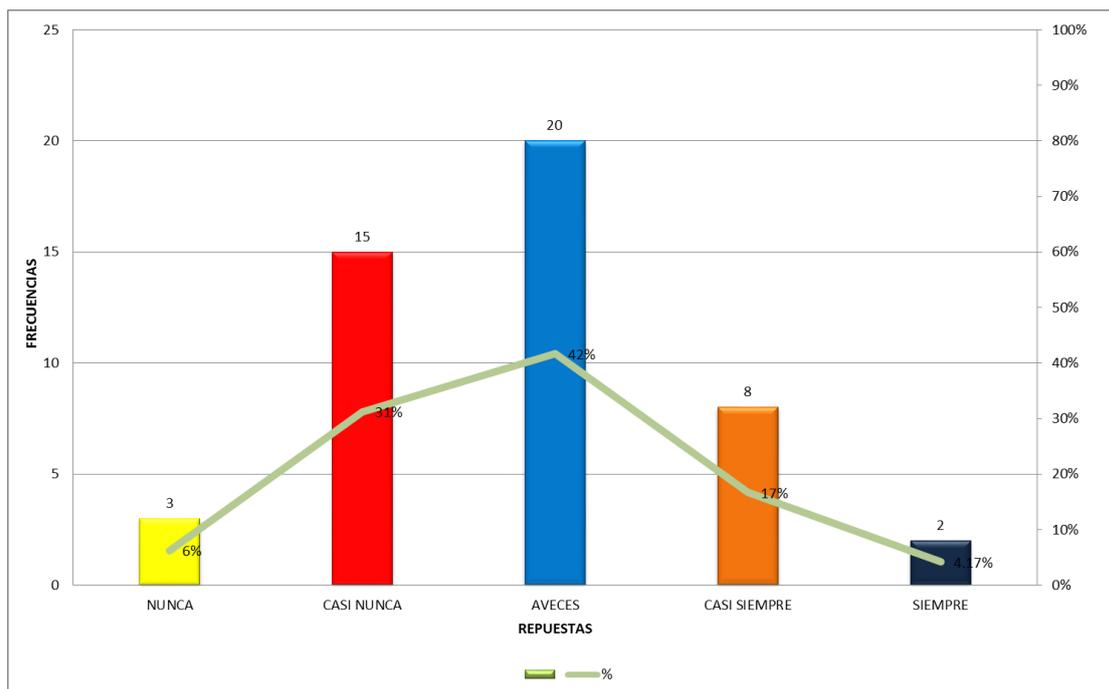
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado se sienten capacitado para desempeñar su actual puesto de trabajo, respondieron a veces con un 42% (20 servidores públicos profesionales), casi nunca 31% (15 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 17% (8 servidores públicos profesionales); nunca con un 6% (3 servidores públicos profesionales); y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales).

Tabla 78

### ¿Se actualiza en los conocimientos propios de su puesto de trabajo?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	6%	3	6%
CASI NUNCA	15	31%	18	38%
AVECES	20	42%	38	79%
CASI SIEMPRE	8	17%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 60:** Se actualiza en los conocimientos propios de su puesto de trabajo

**Fuente:** Tabla 78

### Interpretación:

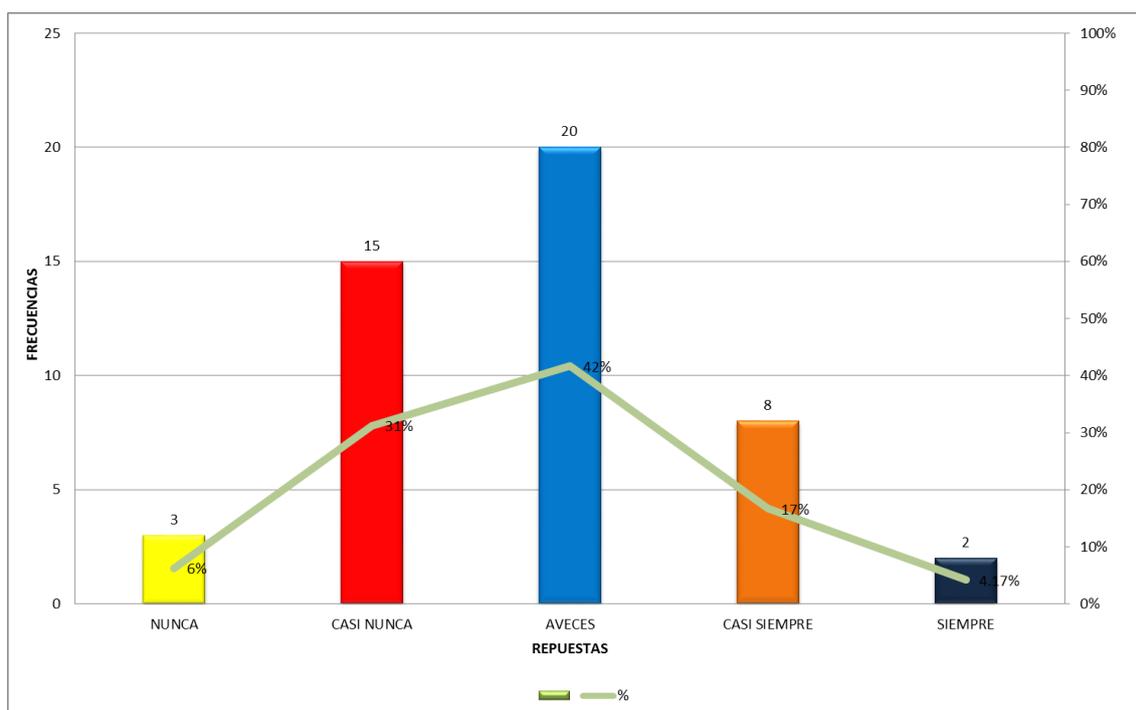
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado se actualizan en los conocimientos propios de su puesto de trabajo, respondieron a veces con un 42% (20 servidores públicos profesionales), casi nunca 31% (15 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 17% (8 servidores públicos profesionales); nunca con un 6% (3 servidores públicos profesionales); y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales).

Tabla 79

### ¿La entidad cumple con organizar y ofrecerle talleres o capacitaciones de forma continua para reforzar sus conocimientos?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	6%	3	6%
CASI NUNCA	15	31%	18	38%
AVECES	20	42%	38	79%
CASI SIEMPRE	8	17%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 61:** La entidad cumple con organizar y ofrecerle talleres o capacitaciones de forma continua para reforzar sus conocimientos

**Fuente:** Tabla 79

### Interpretación:

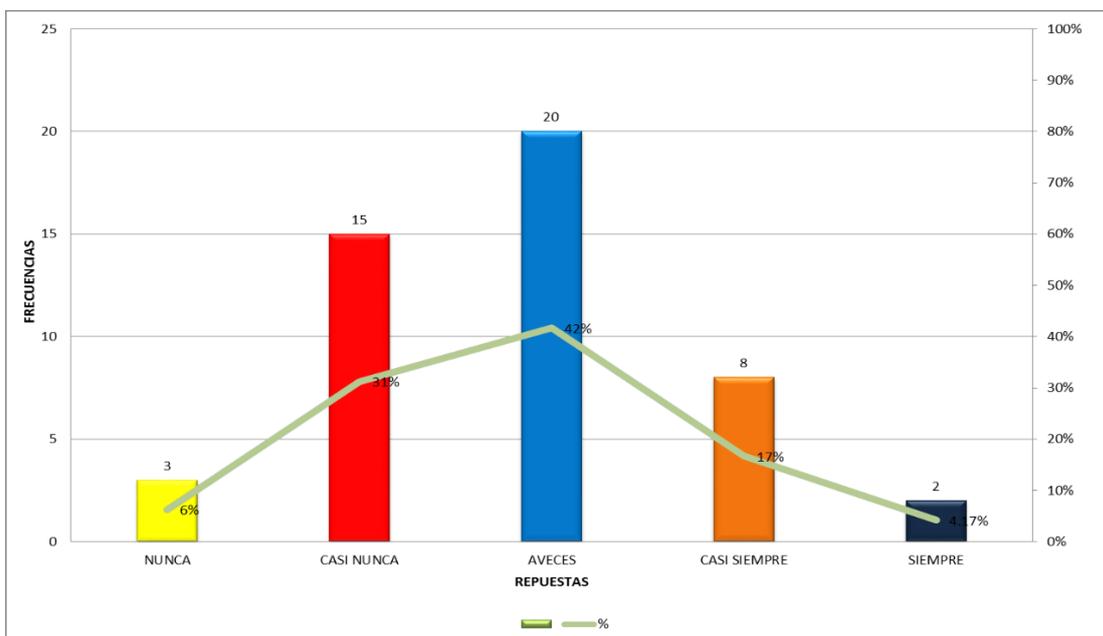
Los servidores públicos profesionales respecto a la entidad cumplen con organizar y ofrecerle talleres o capacitaciones de forma continua para reforzar sus conocimientos, respondieron a veces con un 42% (20 servidores públicos profesionales), casi nunca 31% (15 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 17% (8 servidores públicos profesionales); nunca con un 6% (3 servidores públicos profesionales); y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales).

Tabla 80

### ¿La entidad cumple con organizar y ofrecerle talleres o capacitaciones de forma continua para mejorar el servicio que se brinda?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	6%	3	6%
CASI NUNCA	15	31%	18	38%
AVECES	20	42%	38	79%
CASI SIEMPRE	8	17%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 62:** La entidad cumple con organizar y ofrecerle talleres o capacitaciones de forma continua para mejorar el servicio que se brinda

**Fuente:** Tabla 80

### Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado la entidad cumple con organizar y ofrecerle talleres o capacitaciones de forma continua para mejorar el servicio que se brinda, respondieron a veces con un 42% (20 servidores públicos profesionales), casi nunca 31% (15 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 17% (8 servidores públicos profesionales); nunca con un 6% (3 servidores públicos profesionales); y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales).

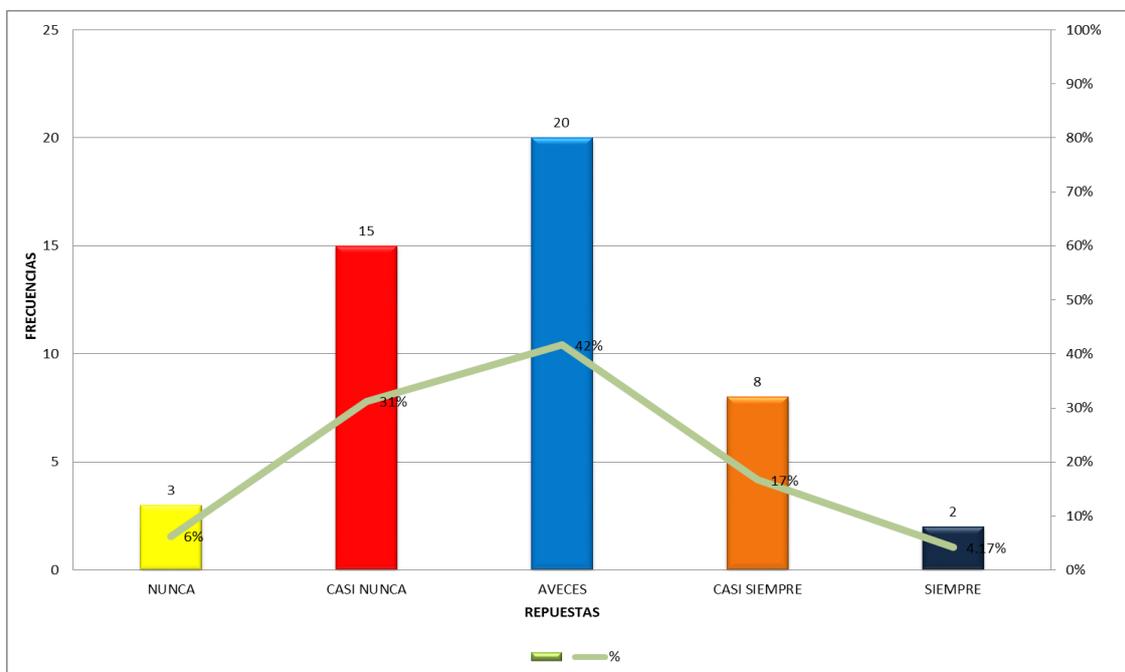
### Dimensión Reconocimiento

Tabla 81

#### ¿La entidad brinda incentivos como estrategia de motivación?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	6%	3	6%
CASI NUNCA	15	31%	18	38%
AVECES	20	42%	38	79%
CASI SIEMPRE	8	17%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 63:** La entidad brinda incentivos como estrategia de motivación

**Fuente:** Tabla 81

### Interpretación:

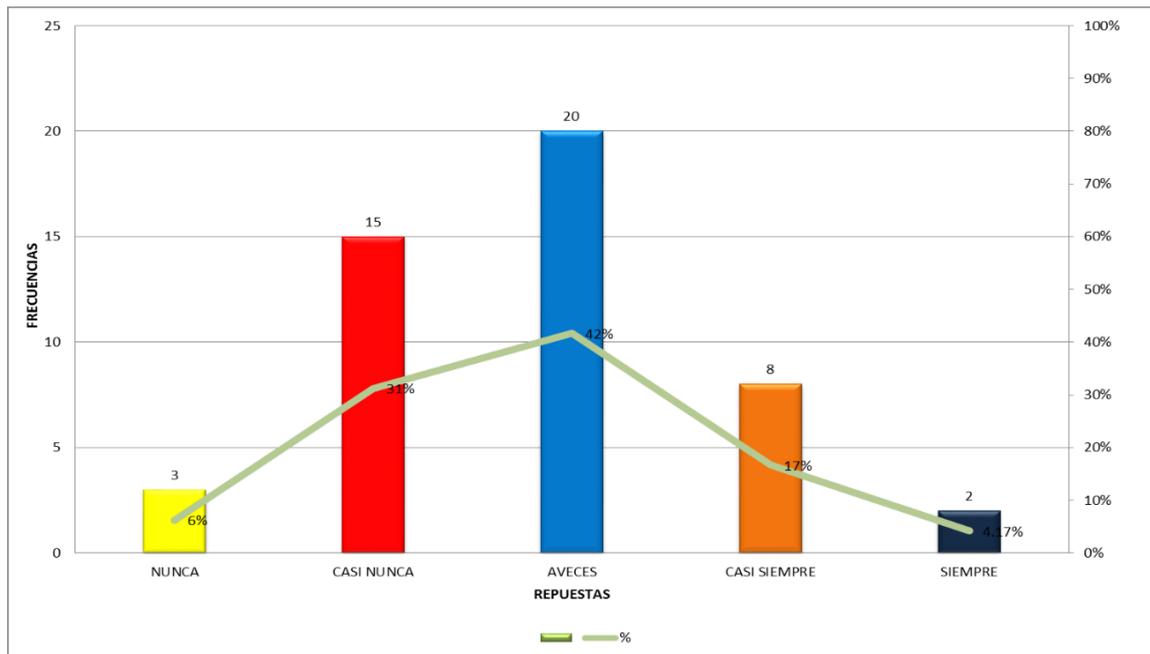
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado la entidad brinda incentivos o bonos como estrategia de motivación, respondieron a veces con un 42% (20 servidores públicos profesionales), casi nunca 31% (15 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 17% (8 servidores públicos profesionales); nunca con un 6% (3 servidores públicos profesionales); y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales).

Tabla 82

### ¿La entidad brinda bonos como estrategia de motivación?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	6%	3	6%
CASI NUNCA	15	31%	18	38%
AVECES	20	42%	38	79%
CASI SIEMPRE	8	17%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 64:** La entidad brinda bonos como estrategia de motivación

**Fuente:** Tabla 82

### Interpretación:

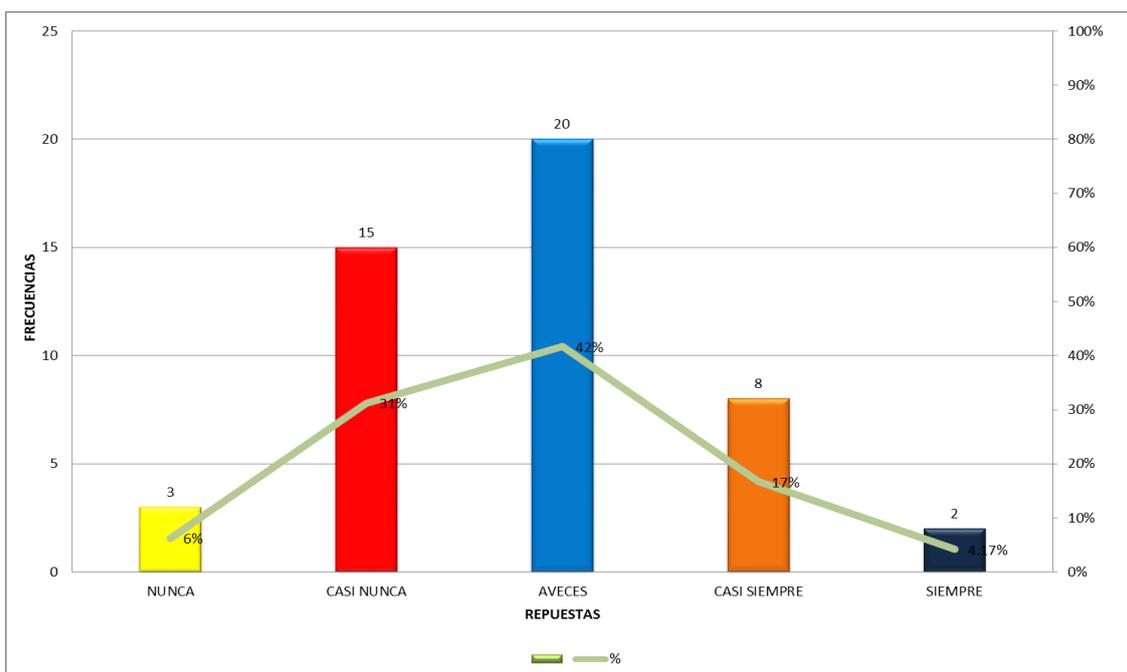
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado la entidad brinda bonos como estrategia de motivación, respondieron a veces con un 42% (20 servidores públicos profesionales), casi nunca 31% (15 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 17% (8 servidores públicos profesionales); nunca con un 6% (3 servidores públicos profesionales); y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales).

Tabla 83

### ¿Siente que dentro de la entidad tiene oportunidades de ascender de puesto de trabajo?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	6%	3	6%
CASI NUNCA	15	31%	18	38%
AVECES	20	42%	38	79%
CASI SIEMPRE	8	17%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 65:** Siente que dentro de la entidad tiene oportunidades de ascender de puesto de trabajo

**Fuente:** Tabla 83

### Interpretación:

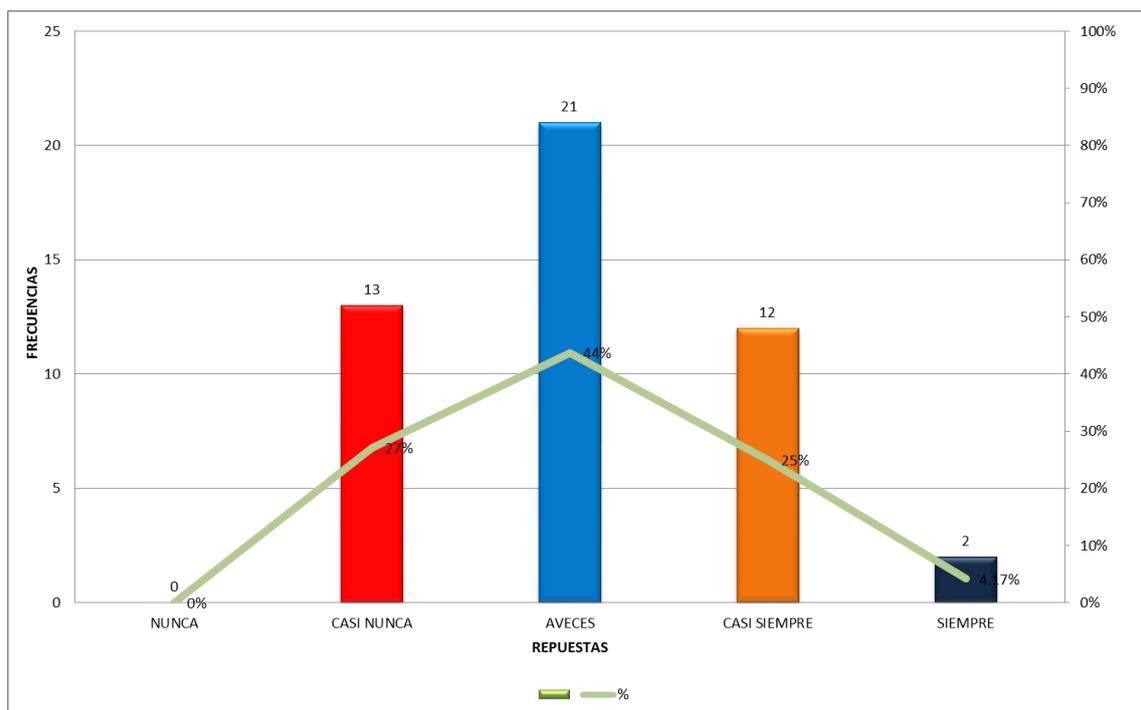
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado sienten que dentro de la entidad tiene oportunidades de ascender de puesto de trabajo, respondieron a veces con un 42% (20 servidores públicos profesionales), casi nunca 31% (15 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 17% (8 servidores públicos profesionales); nunca con un 6% (3 servidores públicos profesionales); y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales).

Tabla 84

### ¿Siente que el sueldo que usted recibe es justo y acorde a las funciones que desempeña?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	13	27%	13	27%
AVECES	21	44%	34	71%
CASI SIEMPRE	12	25%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 66:** Siente que el sueldo que usted recibe es justo y acorde a las funciones que desempeña

**Fuente:** Tabla 84

### Interpretación:

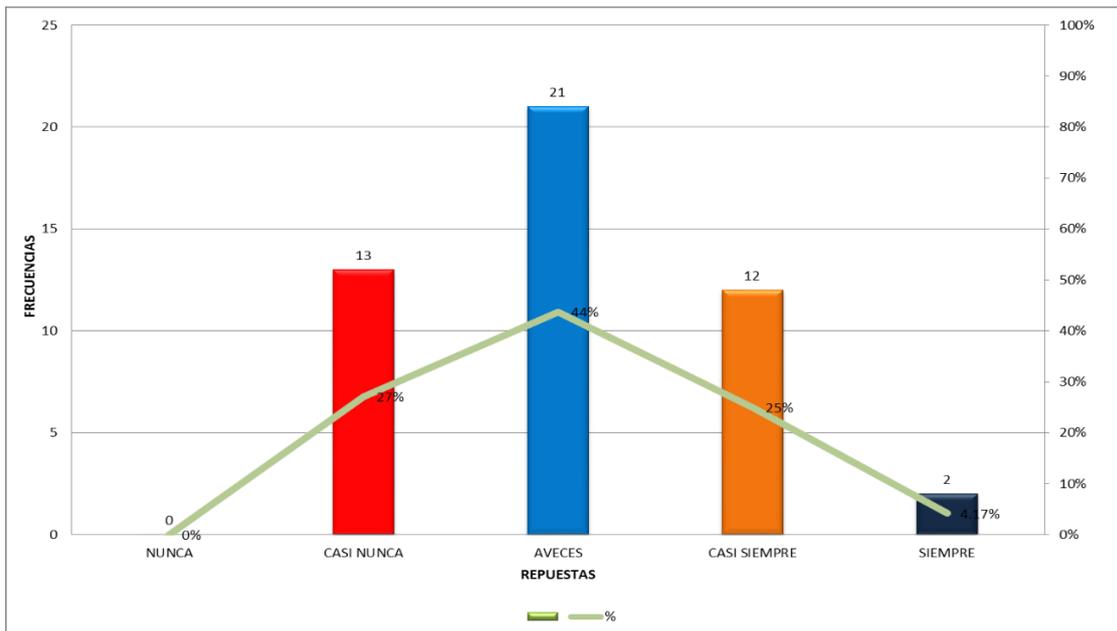
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado sienten que el sueldo que usted recibe es justo y acorde a las funciones que desempeña, respondieron a veces con un 44% (21 servidores públicos profesionales), casi nunca 27% (13 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 25% (12 servidores públicos profesionales); y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales).

Tabla 85

### ¿La entidad valora el esfuerzo en el desempeño de funciones?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	13	27%	13	27%
AVECES	21	44%	34	71%
CASI SIEMPRE	12	25%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 67:** La entidad reconoce y valora el esfuerzo en el desempeño de funciones

**Fuente:** Tabla 85

### Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado la entidad reconoce y valora el esfuerzo en el desempeño de funciones, respondieron a veces con un 44% (21 servidores públicos profesionales), casi nunca 27% (13 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 25% (12 servidores públicos profesionales); y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales).

### Dimensión Resultados

Tabla 86

#### ¿Cumple con cada uno de las funciones que se le asigna en el mes?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	13	27%	13	27%
AVECES	21	44%	34	71%
CASI SIEMPRE	12	25%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019

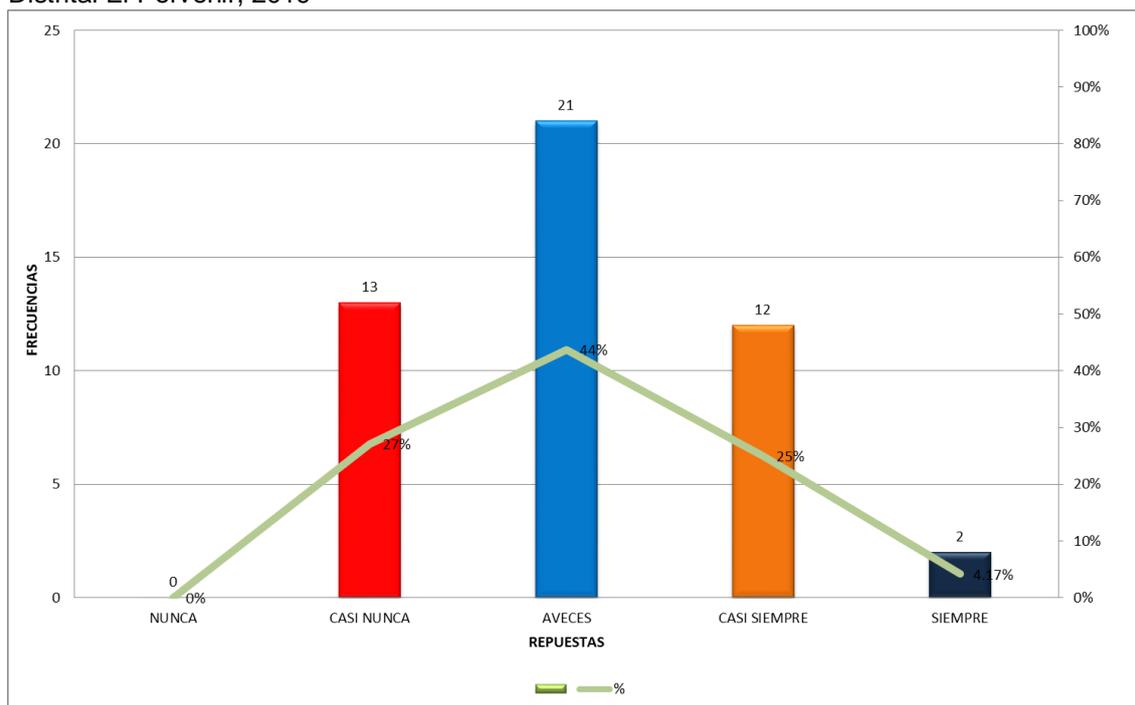


Figura 68: Cumple con cada uno de las funciones que se le asigna en el mes

Fuente: Tabla 86

### Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado cumplen con cada uno de las funciones que se le asigna en el mes, respondieron a veces con un 44% (21 servidores públicos profesionales), casi nunca 27% (13 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 25% (12 servidores públicos profesionales); y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales).

Tabla 87

### ¿El superior ejerce presión en usted de forma constante para la realización de sus asignaciones?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	13	27%	13	27%
AVECES	21	44%	34	71%
CASI SIEMPRE	12	25%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

Fuente: Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019

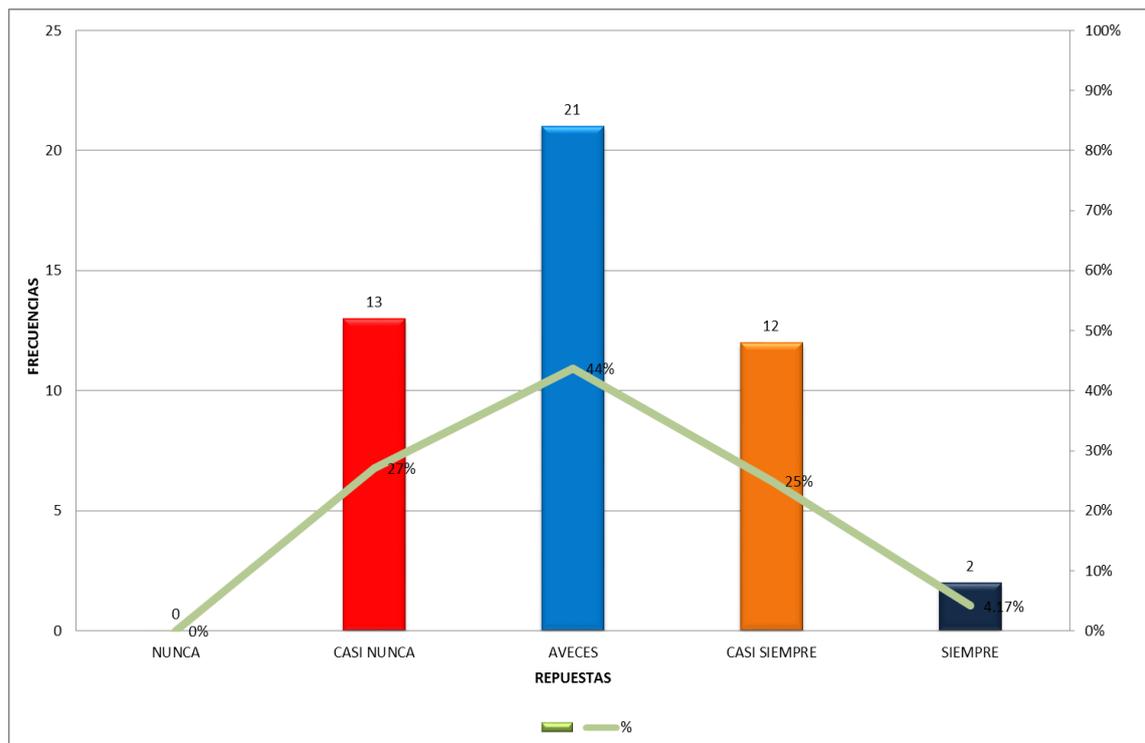


Figura 69: El superior ejerce presión en usted de forma constante para la realización de sus asignaciones

Fuente: Tabla 87

### Interpretación:

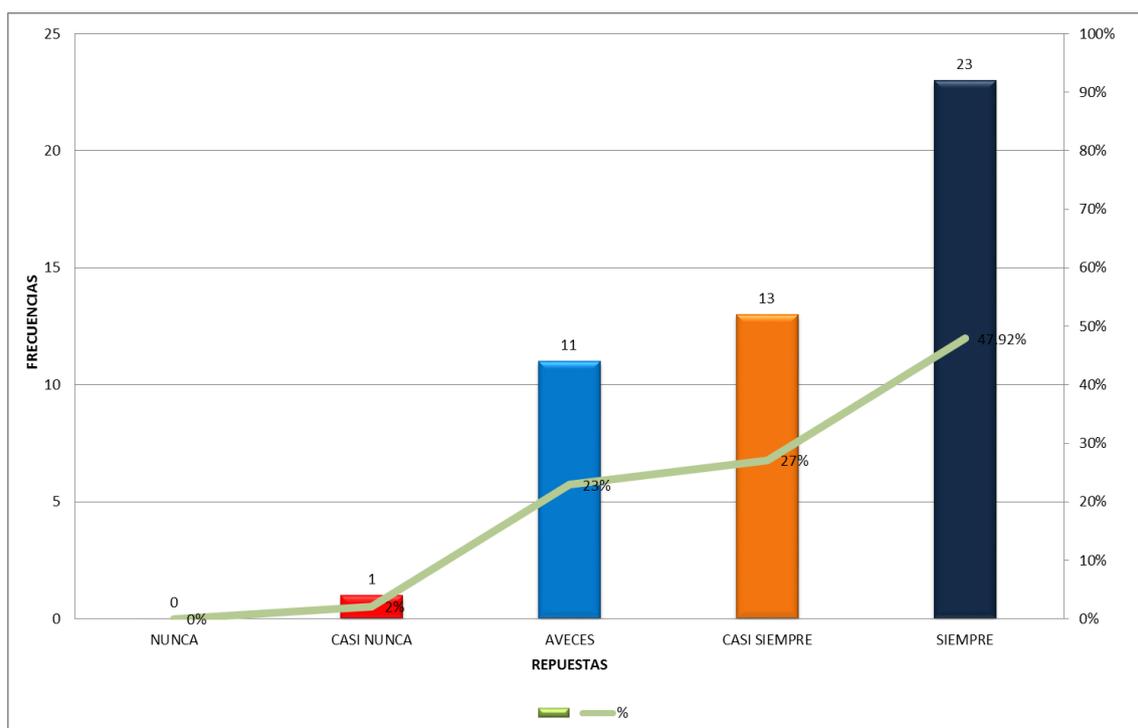
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado el superior ejerce presión en usted de forma constante para la realización de sus asignaciones, respondieron a veces con un 44% (21 servidores públicos profesionales), casi nunca 27% (13 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 25% (12 servidores públicos profesionales); y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales).

Tabla 88

### ¿El superior controla las asignaciones planificadas, interviniendo cuando es necesario para dar cumplimiento con los objetivos establecidos?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	1	2%	1	2%
AVECES	11	23%	12	25%
CASI SIEMPRE	13	27%	25	52%
SIEMPRE	23	47.92%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 70:** El superior controla las asignaciones planificadas, interviniendo cuando es necesario para dar cumplimiento con los objetivos establecidos

**Fuente:** Tabla 88

### Interpretación:

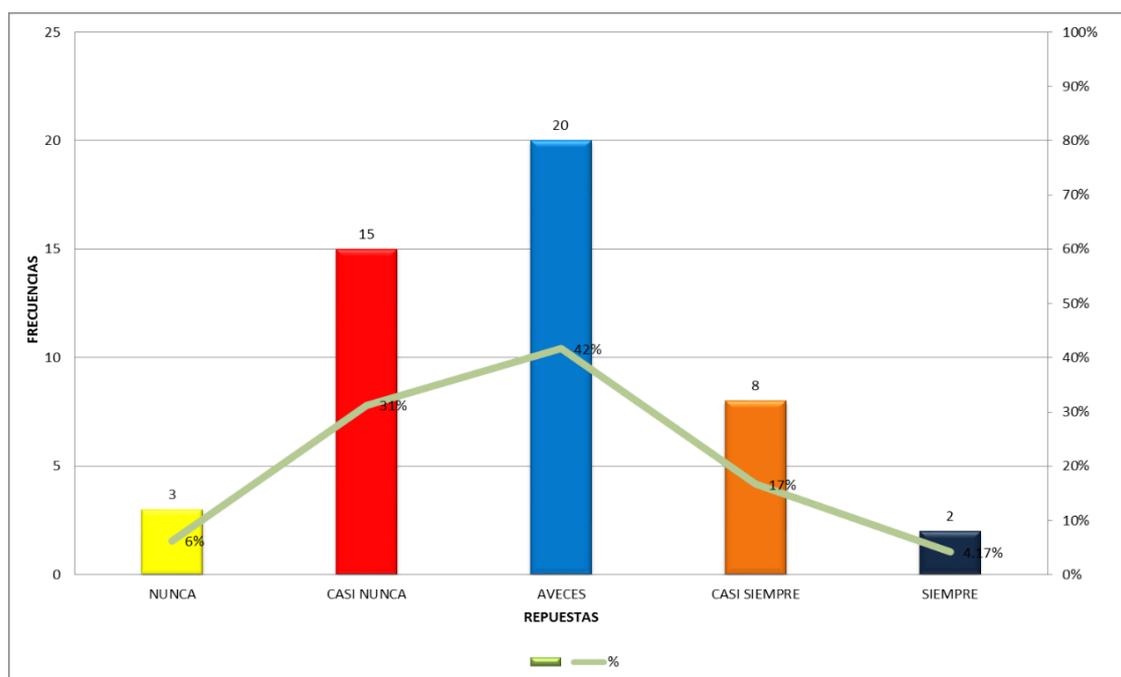
Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado el superior controla las asignaciones planificadas, interviniendo cuando es necesario para dar cumplimiento con los objetivos establecidos, respondieron siempre con un 47.92% (23 servidores públicos profesionales), casi siempre 27% (13 servidores públicos profesionales); a veces con un 23% (11 servidores públicos profesionales); y casi nunca con un 2% (1 servidor público profesional).

Tabla 89

### ¿Es inadecuado el nivel de exigencia de la entidad en cuanto al cumplimiento de las labores?

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	6%	3	6%
CASI NUNCA	15	31%	18	38%
AVECES	20	42%	38	79%
CASI SIEMPRE	8	17%	46	96%
SIEMPRE	2	4.17%	48	100%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019



**Figura 71:** Es inadecuado el nivel de exigencia de la entidad en cuanto al cumplimiento de las labores

**Fuente:** Tabla 89

**Interpretación:**

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado es inadecuado el nivel de exigencia de la entidad en cuanto al cumplimiento de las labores, respondieron a veces con un 42% (20 servidores públicos profesionales), casi nunca 31% (15 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 17% (8 servidores públicos profesionales); nunca con un 6% (3 servidores públicos profesionales); y siempre con un 4.17% (2 servidores públicos profesionales).