



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Influencia del clima organizacional en la
productividad laboral de los trabajadores de la
gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad
distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Paul Alberto Vicuña Mena

ASESORA:

Dra. Palacios Garay Jessica

SECCIÓN:

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano.

PERÚ – 2018

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Paul Alberto Vicuña Mena cuyo título es: "Influencia del Clima Organizacional en la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima-2017"

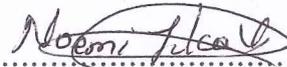
Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 (número) catorce (letras).

Lima, San Juan de Lurigancho 21 de noviembre del 2018



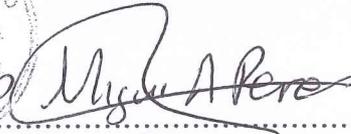
.....
Dr. Sebastián Sánchez Díaz

PRESIDENTE



.....
Mgtr. Noemi Julca Vera

SECRETARIO

.....
Mgtr. Rosa Estrella Pillman Infanzón

VOCAL



Elaboró

Dirección de
Investigación

Revisó

Responsable del SGC



Aprobó

Vicerrectorado
de Investigación

Dedicatoria

A mi familia, en especial a mi madre y a mi hermano Eduardo por todo su apoyo incondicional y aliento, para seguir creciendo profesionalmente y como persona.

Agradecimiento

Mi más sincero agradecimiento a los docentes y asesores, que hicieron posible materializar el presente estudio de investigación.

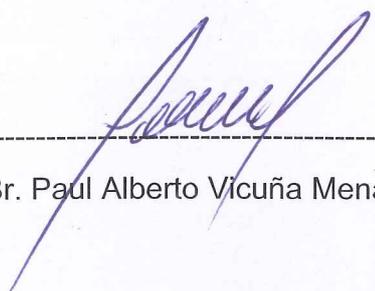
Declaración de Autenticidad

Yo, Paul Alberto Vicuña Mena, estudiante de la Escuela profesional de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede/filial Lima Este; declaro que el trabajo académico titulado Influencia del Clima Organizacional en la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2017, presentado en... folios para la obtención del grado académico profesional de Maestro en gestión pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, 27 de Abril del 2018



Br. Paul Alberto Vicuña Mena

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis, sección de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en gestión pública, presento el estudio de investigación titulada: Influencia del Clima Organizacional en la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2017. En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo determinar la influencia del Clima Organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho, con una población conformada por 52 trabajadores, con dos instrumentos de medición uno del Clima organizacional y otro de productividad laboral.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción describe el problema de investigación, justificaciones, antecedentes, objetivos e hipótesis que dan los primeros conocimientos del tema, así como fundamenta el marco teórico, en la segunda sección presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección presenta la discusión del tema, luego en la quinta sección expone las conclusiones, seguidamente en la sexta sección se dan las recomendaciones pertinentes y en la séptima sección se adjunta las referencias bibliográficas y demás anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y con su venia, merezca la aprobación.

Índice

| | Pág. |
|--|------|
| CARATULA | |
| PAGINAS PRELIMINARES | |
| Página del jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaración de Autenticidad | V |
| Presentación | vi |
| Índice de contenido | vii |
| Lista de tablas | ix |
| Lista de figuras | xi |
| Resumen | xii |
| Abstract | xiii |
| | |
| I. Introducción | 15 |
| 1.1 Antecedentes | 16 |
| 1.2 Fundamentación científica, Técnica o humanística | 22 |
| 1.3 Justificación del estudio | 40 |
| 1.4 Formulación del Problema | 44 |
| 1.5 Hipótesis | 46 |
| 1.6 Objetivos | 47 |
| | |
| II. Marco Metodológico | |
| 2.1 Variables | 49 |
| 2.2 Operacionalización de variables | 50 |
| 2.3 Metodología | 51 |
| 2.4 Tipo de Estudio | 52 |
| 2.5 Diseño de investigación | 52 |

| | | |
|-------------|---|-----------|
| 2.6 | Población y muestra | 53 |
| 2.7 | Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 54 |
| 2.8 | Métodos de análisis de datos. | 58 |
| 2.9 | Aspectos éticos. | 58 |
| III. | Resultados | 59 |
| 3.1 | Descripción de resultados | 60 |
| 3.2 | Contrastación de hipótesis | 70 |
| IV. | Discusión | 84 |
| V. | Conclusiones | 89 |
| VI. | Recomendaciones | 91 |
| VII. | Referencias Bibliográficas | 94 |

Lista de Tablas

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable Clima Organizacional | 50 |
| Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable Productividad Laboral | 51 |
| Tabla 3. Validez de contenido del instrumento del clima organizacional por juicio de expertos | 55 |
| Tabla 4. Estadístico de fiabilidad del instrumento clima organizacional | 56 |
| Tabla 5. Escala y Baremos de la variable clima organizacional | 56 |
| Tabla 6. Validez de contenido del instrumento de productividad por juicio de expertos | 57 |
| Tabla 7. Estadístico de fiabilidad del instrumento productividad laboral | 57 |
| Tabla 8. Escalas y Baremos de la variable productividad laboral | 57 |
| Tabla 9. Distribución de niveles de Clima organizacional | 60 |
| Tabla 10. Distribución de niveles de Autorrealización | 61 |
| Tabla 11. Distribución de niveles de Involucramiento Laboral | 62 |
| Tabla 12. Distribución de niveles de Supervisión | 63 |
| Tabla 13. Distribución de niveles de Comunicación | 64 |
| Tabla 14. Distribución de niveles de Condiciones Laborales | 65 |
| Tabla 15. Distribución de niveles de la variable Productividad Laboral | 66 |
| Tabla 16. Niveles de Eficiencia | 67 |
| Tabla 17. Niveles de eficacia | 68 |
| Tabla 18. Niveles de Efectividad | 69 |

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabla 19. | Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de Clima Organizacional en la Productividad Laboral | 70 |
| Tabla 20. | Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de Clima Organizacional en la Productividad Laboral | 71 |
| Tabla 21. | Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de Clima Organizacional en la Productividad Laboral | 71 |
| Tabla 22. | Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del Clima Organizacional en la Productividad Laboral | 72 |
| Tabla 23. | Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de Clima Organizacional en la eficiencia de la Productividad Laboral de los trabajadores | 74 |
| Tabla 24. | Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del Clima Organizacional en la eficiencia de la Productividad Laboral de los trabajadores | 74 |
| Tabla 25. | Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia Clima Organizacional en la eficiencia de la Productividad Laboral de los trabajadores | 75 |
| Tabla 26. | Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la eficacia de la Productividad Laboral de los trabajadores | 75 |
| Tabla 27. | Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de Clima Organizacional en la eficacia de la Productividad Laboral de los trabajadores | 77 |
| Tabla 28. | Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del Clima Organizacional en la eficacia de la Productividad Laboral de los trabajadores | 78 |
| Tabla 29. | Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del Clima Organizacional en la eficacia de la Productividad Laboral | 78 |
| Tabla 30. | Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del Clima Organizacional en la eficacia de la Productividad Laboral | 79 |
| Tabla 31. | Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del Clima Organizacional en la efectividad de la Productividad Laboral de los trabajadores | 81 |
| Tabla 32. | Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del Clima Organizacional en la efectividad de la Productividad Laboral | 81 |
| Tabla 33. | Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de Clima Organizacional en la efectividad de la Productividad Laboral de los trabajadores | 82 |
| Tabla 34. | Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de Clima Organizacional en la efectividad de la Productividad Laboral de los trabajadores | 82 |

Lista de figuras

| | Pág. |
|--|------|
| Figura 1. Diagrama del diseño correlacional causal | 52 |
| Figura 2. Distribución de niveles de la variable Clima organizacional | 60 |
| Figura 3. Distribución en niveles Autorrealización | 61 |
| Figura 4. Distribución en niveles Involucramiento Laboral | 62 |
| Figura 5. Distribución en niveles Supervisión | 63 |
| Figura 6. Distribución en niveles Comunicación | 64 |
| Figura 7. Distribución en niveles Condiciones Laborales | 65 |
| Figura 8. Distribución en niveles de la variable Productividad Laboral | 66 |
| Figura 9. Distribución en niveles de Eficiencia | 67 |
| Figura 10. Distribución en niveles de Eficacia | 68 |
| Figura 11. Distribución en niveles de efectividad | 69 |

| ANEXOS | | Pag. |
|---------------|---|-------------|
| Anexo 1 | Matriz de consistencia | 101 |
| Anexo 2 | Resumen Método Muestra Instrumentos Estadísticos | 104 |
| Anexo 3 | Instrumentos de Medición del Clima Organizacional | 105 |
| Anexo 4 | Instrumento de Medición de la Productividad Laboral | 108 |
| Anexo 5 | Base de Datos de la Confiabilidad V1 | 110 |
| Anexo 6 | Base de Datos de la Confiabilidad V2 | 112 |
| Anexo 7 | Base de Datos V1 | 113 |
| Anexo 8 | Base de Datos V2 | 117 |
| Anexo 9 | Certificado de Validez del instrumento V1 | 119 |
| Anexo 10 | Certificado de Valides del Instrumento V2 | 131 |
| Anexo 11 | Constancia de Aplicación del Instrumento | 140 |
| Anexo 12 | Articulo Científico | 141 |

Resumen

Esta investigación refleja resultados y permiten tomar decisiones que contribuyan a la mejora de la productividad laboral, tuvo como objetivo determinar la influencia del Clima Organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho 2017.

La metodología empleada para la elaboración de este estudio estuvo bajo el enfoque cuantitativo, utilizando el método hipotético deductivo, fue una investigación de tipo aplicada, constructiva o utilitaria, el diseño de la investigación fue no experimental transeccional de alcance correlacional-causal. La población censal estuvo conformada por 52 trabajadores de la Gerencia de desarrollo urbano. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios debidamente validados y confiables con escalamiento likert y para la comprobación de hipótesis se utilizó el análisis de regresión logística ordinal con un nivel de significación del 0.05.

Entre los resultados se obtuvo en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 40.3% de la variable dependiente productividad laboral. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna es decir: Existe influencia del Clima Organizacional en la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017.

Palabras clave: clima organizacional, productividad laboral e influencia.

Abstract

This research reflects results and allows to make decisions that contribute to the improvement of labor productivity. Its objective was to determine the influence of the Organizational Climate on the labor productivity of the workers of the Urban Development Management of the district municipality of San Juan de Lurigancho 2017

The methodology used for the elaboration of this study was under the quantitative approach, it was a research of applied, constructive or utilitarian type, the design of the research was non-experimental transectional of correlational-causal scope. The census population was made up of 52 workers from the Urban Development Management. The survey was used as a technique and two validated and reliable questionnaires with scaling likert were used as an instrument, and the ordinal logistic regression analysis with a level of significance of 0.05 was used for hypothesis testing.

Among the results, it has been obtained in the test of contrast of the likelihood ratio, that the logistic model is significant ($p < 0.05$); fits well with the data (Deviation with $p > 0.05$); and explains 40.3% of the dependent variable labor productivity. Therefore, it is decided to reject the null hypothesis and accept the alternative, that is: There is an influence of the Organizational Climate on the Labor Productivity of the workers of the Urban Development Management of the District Municipality of San Juan de Lurigancho - 2017.

Keywords: organizational climate, labor productivity and influence.

I. Introducción

Es una realidad que las organizaciones de éxito traten a su personal como una fuente fundamental de competitividad, al considerarse el factor humano como el activo más importante de la misma; de ahí la necesidad de conseguir y contar en todo momento con el personal más calificado, motivado y competitivo posible.

Por ese motivo el clima organizacional y la productividad laboral se integran en la actualidad como factores importantes en las instituciones públicas orientadas a brindar atención al ciudadano eficientemente que tenga como resultado la satisfacción del mismo y una buena gestión tanto del clima organizacional como de la productividad laboral que tanta falta hacen.

El estado impulsa la modernización en la gestión pública a fin de promover una mejor administración enfocada en resultados y que rinda cuentas a los ciudadanos, pero en el caso de las municipalidades tanto locales como provinciales; aún es muy deficiente. Ya que estas gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, tal como lo señala la ley N° 27972 ley orgánica de municipalidades.

La importancia de gestionar un adecuado clima organizacional y una eficiente productividad laboral, hacen que sean la esencia de cada institución y están presente en todas las acciones que realizan sus servidores; si se gestiona adecuadamente es una fortaleza para cualquier institución, pues ayuda a sus trabajadores a identificarse con los propósitos estratégicos, metas y comportamientos deseados; facilitando la cohesión del grupo, el compromiso y el logro de los objetivos institucionales.

1.1. Antecedentes

Para poder iniciar esta investigación se tomó como referencia los siguientes antecedentes encontrándose evidencia de que existen estudios relacionados con este estudio y que cada uno de ellos proporciona aspectos relevantes para la investigación.

Antecedentes Internacionales

Medina (2017), realizó el estudio titulado *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la unidad educativa particular Santo Domingo de Guzmán*, de la universidad andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. El estudio tuvo como finalidad determinar si existe incidencia del clima organizacional en el desempeño docente. La investigación fue de tipo descriptivo y se utilizó la técnica SPSS con la correlación de Pearson, en el estudio participaron 50 docentes. La base teórica para el clima organizacional se fundamentó en Halpin y Crofts (1973) y de Hay McBer (2006), cuyos cuestionarios constan de noventa preguntas, los mismos que miden la percepción de los trabajadores en torno a las dimensiones de flexibilidad, responsabilidad, estándares, recompensas, claridad y espíritu de equipo. Mientras que para la evaluación del desempeño docente se realizó con cuatro instrumentos institucionales elaborados de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Educación, INEVAL (instituto nacional de evaluación) y contemplan las dimensiones de dominio disciplinar, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético. Se concluyó que existe incidencia positiva muy baja y negativa del clima organizacional en el desempeño docente; ya que la correlación en las dimensiones del Desempeño Docente y la dimensión Flexibilidad arroja un $p = -153,038,079$ y -175 respectivamente. En la dimensión Estándares arroja un $p = 0.87, -187,297$ y 183 respectivamente y finalmente en la dimensión Espíritu de Equipo arroja un $p = 068,015,057, -105$ respectivamente.

Méndez (2015) en su tesis de maestría titulada *Clima y Compromiso organizacional percibido por los empleados del parque eco-arqueológico*, en la universidad de Montemorelos, México. Tuvo como objetivo principal determinar que el grado de calidad del clima organizacional no influye en el grado de compromiso organizacional. La teoría de base utilizada en el estudio para el clima organizacional se fundamenta en Brunet (2004) y para el compromiso

organizacional en Luthans (2008). La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, de campo y transversal. Las variables consideradas en el estudio fueron grado de calidad del clima organizacional y grado de compromiso organizacional. Al correr la prueba estadística se encontró un valor $F = 5.89$ y un nivel de significación $p = .16$. Con base en el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento a la muestra, la población estuvo compuesta por aproximadamente 2000 empleados de los cuales se tomó una muestra de 633. Se concluyó una percepción de la variable clima organizacional de los empleados en grado entre muy bueno y excelente y expresaron estar entre muy de acuerdo y totalmente de acuerdo con los indicadores de compromiso organizacional.

Gutiérrez (2014), en su estudio titulado *La Cultura Organizacional como factor que influye en la Motivación Laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo*, en la Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia. El presente estudio tuvo como objetivo demostrar que la percepción respecto de los valores de cultura organizacional no influye en la motivación laboral, salvo en una de las dimensiones evaluadas y también determinó la relación entre cultura organizacional y motivación laboral en un área operativa. El estudio se llevó a cabo desde un enfoque cuantitativo; para ello, se administró el cuestionario de valores de la cultura organizacional de Grueso inspirado en el modelo de Hofstede y el Cuestionario de Motivación en el Trabajo CMT de Toro, la muestra del estudio estuvo representada por 64 empleados del área operativa. Se concluyó que los trabajadores perciben que el salario es lo más importante, sin embargo, es un estímulo de carácter temporal y hay factores de la cultura organizacional que logran mitigar esta percepción, entre los que se mencionan, una menor distancia al poder en su estructura jerárquica, una mayor tolerancia a la incertidumbre que promueve una cultura menos preocupada por la puntualidad y las normas, y más al cumplimiento de metas y un mayor enfoque en el largo plazo que genera una percepción de estabilidad y mayor persistencia por el logro de objetivos de la organización.

Yovera (2013), en su tesis titulada *El Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del área administrativa del instituto universitario de tecnología de Yaracuy*, de la Universidad Nacional Abierta, Caracas, Venezuela. La presente investigación se plantea como objetivo,

determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño del personal. El Estudio se encuentra enmarcado dentro del diseño transaccional correlacional causal, la población estuvo conformada por 30 personas, tomándose como muestra el 100% de los mismos. La teoría de base utilizada en el clima organizacional se justifica en Davis y Newstrom (2003) y para el desempeño laboral en Chiavenato (2009), para la recolección de datos se utilizó el cuestionario, validado por juicio de expertos. Entre las conclusiones obtenidas se tiene que los indicadores de las dimensiones del Desempeño Laboral que se ven influenciadas por el Clima Organizacional para el caso de los subordinados son: la Remuneración con 57%, la Responsabilidad con el 73%, Compromiso y Proactividad con el 73%, el Liderazgo con el 27%, Toma de Decisiones con el 27%, la Comunicación con 40%, la Asertividad con el 83%, el Dominio de la Tecnología con el 67% y por último el Manejo de Conflictos con un 50% actúan con anticipación y se anticipan a los problemas respectivamente.

Villamil y Sánchez (2012) en su tesis de maestría titulada *Influencia del Clima Organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la municipalidad de Choloma*, en la UNITEC, Honduras, tuvieron como objetivo principal determinar la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral. Para la recolección de datos se trabajó con una encuesta con un total de 65 preguntas, el cual posee un índice de Cronbach de 0.928 y para la obtención de las respuestas se utilizó el método de escala de Likert. Se tomó como base teórica las ocho dimensiones del clima organizacional según Koys y Decottis (1991): autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación y para la variable satisfacción laboral seis dimensiones definidas por Melia y Piero (1989): satisfacción con el trabajo en general, con el ambiente físico, con la forma en que realiza su trabajo, con la oportunidad de desarrollo, con la relación jefe/subordinado, y con la relación remuneración. La población fue de 355 empleados y la muestra fue de 154 empleados encuestados. Se concluyó que existe un 64% de influencia del clima organizacional sobre la satisfacción de los empleados; con un coeficiente de correlación de Pearson entre las dos variables de estudio de +0.80.

Antecedentes Nacionales

Delgado (2017), en su tesis titulada *El Clima Organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Amarilis*, de la universidad de Huánuco, Huánuco. Tuvo como objetivo determinar el clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal, esta investigación fue de tipo descriptiva correlacional, con diseño no experimental de corte transversal-correlacional, la población estuvo constituida por 117 personas; de los cuales se tomó de manera no probabilística y por conveniencia una muestra 66 personas. Asimismo. La base teórica utilizada en el estudio se justifica para el clima organizacional en Chiavenato (2000) y Brunet (2007) respectivamente; y para el desempeño laboral a García (2010). Se empleó la técnica de la encuesta con sus instrumentos cuestionario de clima organizacional y cuestionario de satisfacción laboral validados mediante el juicio de expertos, el análisis de los datos recopilados fue de manera cuantitativa en tablas y gráficos estadísticos. A partir de ellos se calculó la media aritmética y la relación de las variables a través del programa estadístico SPSS. Se concluyó que el Coeficiente de Correlación de Pearson, determino una relación alta y positiva de 0.823 entre las variables, como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.473 se encuentra dentro de una valoración moderada y positiva; del mismo modo, el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir, existe incidencia entre las relaciones personales y la satisfacción laboral del personal administrativo.

Campos (2017), en su tesis titulada *Influencia del Clima Institucional en el desempeño laboral de los docentes de la i.e. N° 80207 Cushuro – Sanagorán*, en la UPAO, Trujillo. Tuvo como objetivo general determinar la influencia del clima institucional en el desempeño laboral de los docentes. La investigación fue de tipo descriptiva, de diseño transeccional, constituida por una población de 50 docentes, no hay muestra. La teoría de base utilizada en la investigación se fundamentó en Sonia Palma (2004) para el clima institucional y para el desempeño laboral fue el Marco del Buen Desempeño Docente del MINEDU (2015). Se concluyó que existe una influencia positiva entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes, puesto que se halló un nivel de

significancia $p < 0.05$, lo cual indica que el clima institucional influye significativamente en el desempeño laboral; con estos resultados quedó confirmada nuestra hipótesis de investigación de que el Clima institucional presenta una influencia significativa con el Desempeño laboral de los docentes.

Ticona (2016), en su tesis titulada *Influencia del Clima Organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión - EsSalud*, en la universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna. La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal. El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional de corte transversal y prospectivo, se consideró al personal de enfermería (Profesional y no profesional). La base teórica utilizada en el estudio para el clima organizacional se justificó en Litwin y Stinger (2001) y para la motivación laboral en Hackman y Oldham (1980). Se aplicó como técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario. Se concluyó que el clima organizacional tiene influencia directa positiva a la motivación laboral con alta significancia estadística ($Rho=0,356$; $p=0,000 < 0,01$), comprobándose la hipótesis general de esta investigación.

Ramírez (2016) en su tesis titulada *Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Taurus Group Lima*, en la Universidad inca Garcilaso de la Vega, Lima. Tuvo como objetivo principal determinar la Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores, la investigación fue explicativa, aplicada y método ex-post facto. La población estudiada fue de 120 colaboradores y la muestra de 75 colaboradores seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple al 95% de confiabilidad. La base teórica utilizada en el estudio se fundamentó en Moos e Insel (1995) en el instrumento utilizado para medir la variable de clima organizacional; cuestionario (WES) constituido por 90 preguntas estructuradas en diez factores; y para la variable desempeño laboral a Chiavenato (2011). Para la comprobación de hipótesis se utilizó la prueba estadística de correlación Rho de Spearman y prueba de significación con un nivel de error de 0.01. Se concluyó que las dimensiones del clima organizacional: implicación, autonomía e innovación influyen positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores.

Silva (2015) en su tesis titulada *Influencia del Clima Organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Morales- durante el primer semestre, en la universidad Nacional de San Martín- Tarapoto, San Martín*. Tuvo como objetivos describir el clima organizacional, analizar el desempeño laboral y finalmente identificar los elementos del clima organizacional que inciden de manera negativa en el desempeño de los trabajadores, la investigación fue de tipo descriptiva Correlacional y método inductivo, se aplicó una encuesta a 75 colaboradores municipales. La teoría de base se justificó en Chiang (2010) para el clima organizacional y para el desempeño laboral en Harbour (1999), teniendo como instrumentos un cuestionario compuesto por 25 preguntas en relación a la variable clima organizacional y 16 preguntas destinadas a evaluar el desempeño laboral respectivamente. Se concluyó que entre los principales factores del clima organizacional que inciden de manera negativa en el desempeño laboral, tenemos el bajo nivel de confianza, los beneficios inadecuados, la remuneración deficiente y una amplia inestabilidad laboral.

1.2 Fundamentación Científica, técnica o humanística

Bases teóricas del Clima Organizacional

Conceptualización de clima organizacional

Tamayo y Traba (2010) sostienen: “El ambiente de trabajo que perciben y desarrollan los miembros de una organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación, satisfacción laboral, participación en la toma de decisiones y recompensas; todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los trabajadores” (p. 3).

García (2007) manifiesto:

Como se puede apreciar, el clima organizacional a pesar de no poderse tocar ni ver, si se puede sentir como algo que afecta los comportamientos de las personas que forman una organización, así como el clima se ve afectado por la relación existente entre la organización como tal y sus integrantes. Por lo tanto, y de acuerdo a los expertos, se pudiera decir que el clima organizacional está integrado por muchos elementos entre los

cuales se citan: el aspecto individual de los empleados en el que se consideran actitudes, percepciones, personalidad, valores, aprendizaje, etc. Que vendrían a ser manifestaciones psicológicas que influyen negativamente sobre los miembros de una organización y por ende existe una relación entre ambos componentes. (p. 160)

Sandoval (2004), sostuvo: “En la medida perceptiva de los atributos organizacionales, el clima está definido como una serie de características que son percibidas a propósito de una organización y/o de sus unidades (departamentos), y que pueden ser deducidas según la forma en la que la organización y/o sus unidades actúan (consciente o inconscientemente) con sus miembros y con la sociedad” (p.84).

Brunet, (2011) manifiesto:

El clima de una organización puede ser percibido por un individuo sin que esté consciente del papel y la existencia de los factores que lo componen, es así como resulta difícil medir el clima, ya que nunca se sabe concretamente si el empleado lo evalúa en función de sus opiniones personales o de las características de la organización. La medida múltiple de los atributos organizacionales considera el clima como un conjunto de características que describen una organización y la distinguen de otras en cuanto a sus productos fabricados o servicios ofrecidos, aspecto económico, organigrama, etc., considerando que son relativamente estables en el tiempo y que en cierta medida influyen y determinan el comportamiento de los empleados dentro de la organización, esta definición se apoya sobre bases fácilmente criticables, en cuanto a que se limita al estudio de la relación que existe entre el tamaño de una empresa y el rendimiento de sus empleados, a través del análisis de la tasa de rotación, el ausentismo y el número de accidentes, dejando a un lado la interpretación que el individuo hace de su situación en el trabajo causa directamente relacionada con su comportamiento. La medida perceptiva de los atributos individuales define el clima como elementos individuales relacionados con los valores, necesidades e incluso el grado de satisfacción del empleado, es decir, el individuo percibe el clima organizacional en función de las necesidades que la empresa le puede

satisfacer. Cabe resaltar que en la documentación existente, las investigaciones sobre clima raramente se abordan según esta definición, ya que el hecho de considerar el clima organizacional como un atributo individual se vuelve sinónimo de opiniones personales de acuerdo a características personales y no a los factores organizacionales. Finalmente, la medida perceptiva de los atributos organizacionales considera el clima como un conjunto de características que son percibidas de una organización y/o de sus departamentos que pueden ser deducidas según la forma en la que la organización y/o sus departamentos actúan (consciente o inconscientemente) con sus empleados. Así, las variables propias de la organización, como la estructura y el proceso organizacional, interactúan con la personalidad del individuo para producir las percepciones (p.16).

Chiavenato (2011) sostuvo:

Como consecuencia del concepto de motivación (en el nivel individual) surge el concepto de clima organizacional (en el nivel de la organización) como aspecto importante de la relación entre personas y organizaciones. Vimos que las personas están en un proceso continuo de adaptación a diversas situaciones con el objeto de satisfacer sus necesidades y mantener cierto equilibrio individual. Esta adaptación no se restringe a la solución de las necesidades fisiológicas y de seguridad (las llamadas necesidades básicas), sino que también comprende la satisfacción de las necesidades sociales de estima y autorrealización (las llamadas necesidades superiores). Como la satisfacción de las necesidades superiores depende mucho de otras personas, en especial de las que ocupan posiciones de autoridad, es importante comprender la naturaleza de la adaptación o desadaptación de las personas. La adaptación, como cualquier otra característica de la personalidad, varía de una a otra persona y, aun en un mismo individuo, de un momento a otro. El clima organizacional está íntimamente relacionado con la motivación de los miembros de la organización. Cuando la motivación entre los participantes es elevada, el clima organizacional tiende a ser elevado y a proporcionar relaciones de satisfacción, animo, interés y colaboración entre los

participantes. Sin embargo, cuando la motivación entre los miembros es baja, ya sea por frustración o por barreras para la satisfacción de las necesidades individuales, el clima organizacional tiende a bajar. El clima organizacional bajo se caracteriza por estados de desinterés, apatía, insatisfacción, depresión y, en casos extremos, por estados de inconformidad, agresividad o tumulto, situaciones en las que los miembros se enfrentan abiertamente contra la organización (como huelgas, grupos de activistas en favor de un movimiento, etc.) Así, el clima organizacional representa el ambiente interno entre los miembros de la organización. El concepto de clima organizacional expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta. Este término se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que causan diferentes tipos de motivación en los participantes. El clima organizacional es alto y favorable en las situaciones que proporcionan satisfacción de las necesidades personales y elevan la moral; es bajo y desfavorable en las situaciones que frustran esas necesidades. En el fondo, influye en el estado motivacional de las personas y, a su vez, recibe influencia de este: es como si hubiera una realimentación recíproca entre el estado motivacional de las personas y el clima organizacional (p.74).

Palma (2004) menciona que:

El clima laboral es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. Permite orientar acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. (p.21)

Goncalves (2000) sustentó: “El clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores de la organización y las tendencias motivacionales

que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)” (p.1).

Características del concepto de Clima Organizacional

Brunet (2011) manifestó:

- El clima es un concepto molecular y sintético como la personalidad.
- El clima es una configuración particular de variables situacionales.
- Sus elementos constitutivos pueden variar, aunque el clima puede seguir siendo el mismo.
- El clima tiene una connotación de continuidad, pero no de forma tan permanente como la cultura, por lo tanto, puede cambiar después de una intervención particular.
- El clima está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.
- El clima es fenomenológicamente exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza.
- El clima es fenomenológicamente distinto a la tarea, de tal forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea.
- El clima está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor (la percepción no es siempre consciente).
- Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente.
- Tiene consecuencias sobre el comportamiento.
- Es un determinante directo del comportamiento porque actúa sobre las actitudes que son determinante del comportamiento.(p.13)

Importancia del Clima Organizacional

Brunet (1987) manifestó que:

El clima refleja valores, actitudes, creencias de los miembros, siendo importante para un administrador analizar y diagnosticar su organización por tres razones:

- Evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de satisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.
- Iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones.
- Seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir. (p.20)

Por otra parte, el Ministerio de Salud (2016) aseveró que:

El estudio del clima organizacional permite conocer, las opiniones de las personas acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo, con el fin de elaborar planes que permitan superar de manera priorizada los factores negativos que se detecten y que afectan el compromiso y la productividad del potencial humano (p.16).

Según Hernández, Fernández, Baptista (2014) manifestaron: “el clima organizacional ha sido uno de los factores más importantes para el desarrollo de una empresa o institución en todos sus ámbitos: productivo, administrativo, estructural y evolutivo” (p.59).

Elementos del Clima Organizacional.

Goncalves (2000), Señalo los siguientes elementos importantes:

- El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- El clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.

- El clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico. (p.2)

Tipos de Clima Organizacional

Existen varios tipos de clima laboral clasificados según los autores. Brunet (2011) los clasifica en:

Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador.

La Dirección no tiene entereza en sus servidores, las decisiones y objetivos se toman en la cima de la administración y se divide según una función, los servidores trabajan con miedo, amenazas, ocasionalmente de recompensas. En la dirección no existe comunicación con sus empleados, solo en forma de directrices y de instrucciones específicas.

Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista.

Aquí la administración tiene una seguridad en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. La administración juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

Clima de tipo participativo: Sistema III – Consultivo

La administración acepta la participación de sus empleados, pero las decisiones lo toman los funcionarios, dando oportunidad a los subordinados a tomar decisiones específicas en niveles inferiores, la comunicación es descendente, ocasionalmente existe recompensas y castigos con el fin de motivar al trabajador, se presenta un ambiente dinámico con el fin de alcanzar los objetivos.

Clima de tipo participativo: Sistema IV – Participación en grupo.

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. La toma de decisiones está diseminada en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no es solo ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados

por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados formando un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establece bajo la forma de planeación estratégica.

Dimensiones de clima organizacional

Las dimensiones del clima organizacional son las características medibles en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, para llevar a cabo un estudio de clima organizacional es conveniente conocer diversas dimensiones que han sido investigadas por diferentes autores. Para Palma (2004), “son cinco las dimensiones que configuran el clima organizacional: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales” (p.21)

Autorrealización: Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.

Involucramiento laboral: Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

Supervisión: Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

Comunicación: Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

Condiciones laborales: Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Likert (citado por Brunet 2004) planteaba 8 Dimensiones:

1. Los métodos de mando.
2. Las características de las fuerzas motivacionales
3. Las características de los procesos de comunicación

4. Las características de los procesos de influencia
5. Las características de los procesos de toma de decisiones
6. Las características de los procesos de planificación
7. Las características de los procesos de control
8. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento

Litwin y Stringer (citado por Rodríguez 1999) propusieron 6 dimensiones:

1. Estructura. Percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización.
2. Responsabilidad individual. Sentimiento de autonomía, sentirse su propio patrón.
3. Remuneración. Percepción de equidad en la remuneración cuando el trabajo está bien hecho.
4. Riesgos y toma de decisiones. Percepción del nivel de reto y de riesgo tal y como se presentan en una situación de riesgo.
5. Apoyo. Los sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo.
6. Tolerancia al conflicto. Es la confianza que un empleado pone en el clima de su organización.

Pritchard y Karasick (citados por Brunet, 1987, p.11) menciona que son 11 las dimensiones:

1. Autonomía. El individuo puede obrar con criterio en la toma de decisiones y ser parte de solucionar las dificultades.
2. Conflicto y Cooperación. Consiste en la colaboración que se aprecia entre los empleados al momento de desenvolverse en su trabajo, asimismo el apoyo por parte de administración concerniente a los materiales y el recurso humano.
3. Relaciones sociales. Se refiere a la multitud de interacción entre el grupo humano de la organización
4. Estructura. Sistema utilizado para definir una jerarquía dentro de la organización mediante la cual se da funciones con el fin de cumplir

objetivos.

5. Remuneración. Consiste en el pago monetario que se da a los servidores.
6. Rendimiento. Capacidad del servidor al momento de ejecutar sus actividades la misma que tiene estrecha relación con la remuneración.
7. Motivación. La forma de como la administración motive a sus empleados a fin de que se sientan a gusto al momento de desarrollar sus actividades.
8. Estatus. Condiciones jerárquicas entre funcionarios y empleados y a la importancia que la organización se da a estas diferencias.
9. Flexibilidad e Innovación. Las organizaciones de acuerdo a la competitividad experimentan cosas nuevas y cambiar la forma de hacerlas.
10. Centralización y toma de decisiones. La organización delega el proceso de toma de decisiones entre sus funcionarios jerárquicos y cumplir con los ejes estratégicos planteados.
11. Apoyo. Consiste en el apoyo que brinda la administración de una organización a sus servidores frente a los inconvenientes relacionados o no con el trabajo.

Campbell (citado por Silva, 1996, p.105) considero 4 dimensiones:

1. Autonomía Individual. Esta dimensión incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos y la rigidez de las leyes de la organización. El aspecto primordial de esta dimensión es la posibilidad del individuo de ser su propio patrón y de conservar para él mismo un cierto poder de decisión.
2. Grado de estructura que impone el puesto. Esta dimensión mide la forma de comunicar a los empleados por parte de sus superiores los objetivos y métodos de trabajo, entonces diremos que es la lista de tareas responsabilidades de ejecución y condiciones de trabajo.
3. Tipo de recompensa. Esta dimensión se basa en los aspectos monetarios, y las posibilidades de promoción que la organización otorga a sus empleados, así el empleado se sienta apreciado y valorado.

4. Consideración, agradecimiento y apoyo. Estos términos se refieren al estímulo y al apoyo que un empleado recibe de su superior.

Bases teóricas de la productividad laboral

Torres (2014) refiere que la productividad es la relación entre la producción de bienes o servicios obtenidos y los recursos utilizados para cumplir con los resultados deseables.

Felsingner (2012) describe:

La productividad del trabajo es una relación entre la producción y el personal ocupado y reflejo que tan bien se está utilizando el personal en el proceso productivo; implica aspectos a gestionar en la persona tales como Competencias, Trabajo en equipo y Cohesión, Cultura Organizacional y Liderazgo, en la realización de las tareas (p. 6).

Chiavenato (2011) sostuvo.

La productividad es efecto (y no causa) de la administración de recursos diversos. La productividad es la relación mensurable entre el producto obtenido (resultado o salida) y los recursos empleados para su producción. En el caso de los recursos humanos, la productividad del trabajo es igual al cociente de la relación de una producción multiplicado por el tiempo empleado para terminarla. La productividad humana depende del esfuerzo realizado, del método racional y sobre todo del interés y de la motivación de las personas. El desconocimiento de estos últimos aspectos es la causa de los resultados deficientes de las técnicas de productividad de la mano de obra directa. (p. 231).

Gutiérrez, H (2010) describe:

La productividad son los resultados que se obtienen de un sistema o proceso, esto quiere decir que al aumentar la productividad se logra alcanzar los objetivos que se propone una organización, considerando todos los recursos empleados, cuando medimos la productividad valoramos los recursos que se han utilizado para producir o generar cierto resultado. (p.21)

Heizer y Render (2007) mencionan:

La productividad implica eficiencia dentro del proceso de transformación de los bienes y servicios, y se explica a la eficiencia como la manera correcta de realizar un trabajo, con la menor utilización de recursos y minimización de desperdicios. “Cuanto más eficazmente realicemos esta transformación, tanto más productivos seremos”. (p. 16)

Prokopenko (1991) define:

La productividad es un indicador que mide el aprovechamiento de los recursos, mide los resultados en horas es decir que los recursos son transformados en horas. Una empresa al ser más productiva se vuelve más competitiva y al aumentar la productividad proporcionalmente aumentan los ingresos lo que provoca más circulante y esto genera más empleo lo que implica en más ingresos para las otras empresas también. (p.3)

Tipos de productividad

Garcés (2016) propuso dos tipos de productividad: monofactorial y multifactorial.

Productividad monofactorial

Heizer (2007) citado en Garcés (2016), la productividad monofactorial se le atribuye cuando la relación de los bienes producidos y los recursos utilizados son medidos en función de un solo tipo de variable en cada uno de los casos por ejemplo: unidades/ hora-hombre, unidades/hora-máquina, entre otros.

Productividad multifactorial.

Bellon (2001) citado en Garcés (2016), afirmó que la productividad multifactorial se calcula por medio de los bienes producidos y la suma de los factores o recursos utilizados en la elaboración de ese bien, como por ejemplo el empleo de hora-hombre trabajada, hora-máquina utilizada, el costo de la energía consumida, el salario de los operarios, el costo del consumo de agua, entre otros. Al analizar este cúmulo de recursos empleados, no se puede medir la productividad multifactorial en función de las variables de cada recurso, por tal motivo, se debe transformar la utilización de los mismos en cifras monetarias, para conocer el costo total de los recursos empleados en cada unidad producida.

Ciclo de productividad

Jiménez y Paredes (2010) manifestaron que en un tiempo dado, una organización que se encuentra con un programa de productividad en marcha,

puede estar en una de las cuatro fases o etapas que son: medición de la productividad, evaluación de la productividad, planeación de la productividad, y mejoramiento de la productividad. Una empresa que, por primera vez, inicia un programa formal de productividad, puede comenzar por medir la misma. Una vez que se han medido los niveles productivos, tienen que evaluarse o compararse con los valores planeados. Con base en esta evaluación, se planean metas para estos niveles de productividad tanto a corto como a largo plazo. Para lograr estas metas se llevan a cabo mejoras formales, para valorar el grado en que las mejoras tendrían que llevarse a cabo el siguiente período, se debe medir la productividad de nuevo. Así continua el ciclo durante el tiempo que opere el programa de productividad en la empresa. El concepto del ciclo de la productividad muestra que el mejoramiento de la misma debe estar precedido por la medición, la evaluación, y la planeación. Las cuatro etapas son importantes, no solo una de ellas. Además, este ciclo pone de manifiesto la naturaleza del proceso de la productividad, un programa de productividad no es un proyecto de una sola vez, sino un programa continuo después que se pone en marcha.

Importancia de la productividad

Torres (2014) describe que un incremento de la productividad significa conseguir la mayor cantidad de productos finales con los mismos recursos (capital, terreno, materiales, energía, información y tiempo). En general, las organizaciones utilizan los índices de la productividad como una medida en la que se satisfacen los siguientes criterios: a) objetivos: en medida en que se logran; b) eficiencia: grado de eficacia con que se utilizan los recursos para obtener un producto útil; y, c) eficacia: resultado alcanzado en comparación con los resultados esperados.

Teniendo en cuenta estos criterios, La productividad es de vital importancia para el progreso de cualquier organización, pues aquellas que no la mejoran respecto a su competencia están condenadas a desaparecer (Yepes, 2012). Se debe tener en cuenta, que el aumento de la productividad no es proporcional al aumento de producción, ya que si los inputs crecen proporcionales a los outputs entonces la productividad es la misma pero la producción es mayor; por el contrario, el aumento de la productividad se puede lograr de las siguientes maneras: a) reduciendo los recursos e insumos mientras los productos finales se mantienen

constantes; b) incrementando los productos finales mientras los recursos e insumos se mantienen constantes; y, c) aumentando productos finales y reduciendo los recursos e insumos al mismo tiempo.

Delgado (2016), lo expone como:

En una empresa, la productividad es fundamental para crecer o para aumentar la rentabilidad. Así, la productividad empresarial es el resultado de las acciones que se deben llevar a cabo para conseguir los objetivos de la empresa y crear un buen ambiente laboral. La productividad exige una buena gestión de los recursos que se poseen para conseguir que todas las labores desarrolladas dentro de la compañía, desde las que están destinadas a la fabricación o producción del servicio a las que se refieren, a los métodos utilizados y a la relación interna de la compañía, sean eficientes. (p.8).

Lo relacionado con la productividad laboral está relacionado con la eficiencia, para esto la motivación al trabajador es implícita ya que este hace que se identifique con la empresa y la incorpore como entidad propia, esto se apoya en una correcta gestión del talento humano, en el desarrollo de las capacidades laborales, asimismo visualizar donde está el cuello de botella en la productividad para solucionarlo adecuadamente, con la mira puesta en el cumplimiento de los objetivos tanto individuales como la sumatoria de estos para el aumento de la productividad laboral.

La productividad en las organizaciones

Delgado (2016) lo explica:

Es la que podemos aplicar al conjunto de nuestro negocio o empresa, va más allá de las capacidades individuales y se centra en la correcta gestión de todos los elementos y recursos de la empresa; es decir, de los trabajadores, del capital, de los recursos físicos, de los métodos y técnicas de producción, etc., para lograr los objetivos empresariales con mayor eficacia (p.10).

Para una buena productividad se hace necesario primero centrarse en el recurso más valioso que tiene la entidad como es el recurso humano, de estos recursos depende el éxito empresarial, esto gira en un adecuado perfil de puesto ya que aquel trabajador que está más calificado podrá desarrollar su trabajo con

más calidad, en menos tiempo y con menos recursos, si a estos recursos valiosos se les incrementa la capacitación serán capaces de desarrollar mejores capacidades laborales para beneficio de la entidad.

Indicadores de productividad

Bonilla, Góchez y Machado (2013) manifestaron que para evaluar la productividad de un empleado es necesario cuantificar el tiempo y las actividades que generan buenos resultados dentro de la organización. Esto se vuelve muy complicado, sobre todo en las empresas de servicios donde se producen bienes intangibles. Ahora bien con respecto a cómo medir la productividad se puede generalizar en que se miden las actividades de cada uno de los empleados, separando las actividades "productivas" (aquellas que están directamente relacionadas con la empresa) de las "personales" (aquellas que no tienen relación directa con la empresa). De esta manera se puede cuantificar el costo real (horas hombre) que le toma a cada uno de ellos realizar sus labores, así como las herramientas que utilizan para alcanzar los objetivos. Definir cuál es la tendencia en lo que respecta a la producción, permite predecir qué camino está siguiendo la empresa, como realizar comparaciones de la productividad en diferentes períodos de tiempo, para así poder realizar aquellos cambios que sean necesarios a fin de mejorar el trabajo, aumentando la eficiencia y generar rentabilidad.

La Fórmula de la productividad

Delgado (2016) indica: "Productividad = productos / insumos (dentro de un periodo de tiempo considerando la calidad) La fórmula señala que se puede mejorar la productividad: Aumentando los productos con los mismos insumos, Disminuyendo los insumos, pero manteniendo los mismos productos, o aumentando los productos y disminuyendo los insumos para cambiar favorablemente la relación" (p. 1). Las organizaciones emplean distintos insumos como son el trabajo, los recursos y el capital, el éxito de la productividad se da en el adecuado trabajo de conocimientos y administración de los recursos humanos de la entidad ya que ellos son la base de la misma, a mejores recursos humanos mejor productividad laboral.

Dimensiones de la productividad

Dimensión 1: Eficiencia.

Robbins y Coulter (2010) afirmaron:

La dimensión eficiencia significa la utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles, también como el logro de las metas con la menor cantidad de recursos, la eficiencia consiste en obtener los mayores resultados con la mínima inversión. Es la relación con los recursos o cumplimiento de actividades, como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados y el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose en productos. (p.7)

Ballou (como se citó en Garcés, 2016) señaló:

La eficiencia es la capacidad de optimizar la utilización de recursos para producir una cierta cantidad de productos, esto se logra a través de la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados, para mejorarla se debe reducir el consumo de los recursos de una manera controlada (p. 167).

$$\text{Eficiencia} = \frac{\text{Productos programados}}{\text{Recursos utilizados}}$$

Dimensión 2: Eficacia.

Robbins y Coulter (2010) Afirieron:

La dimensión de eficacia se define como "hacer las cosas correctas", es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos, la cual está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado, es la actuación para cumplir los objetivos previstos. Es la manifestación administrativa de la eficiencia, por lo cual también se conoce como eficiencia directiva. (p.5)

Fleitman (como se citó en Garcés 2016) manifestó: "la eficacia es el grado o capacidad de alcanzar los resultados planificados en una organización" (p. 23).

$$\text{Eficacia} = \frac{\text{Productos alcanzados}}{\text{Meta organizacional}}$$

Dimensión 3: Efectividad

Garcés (2016) define la efectividad como la relación entre la eficiencia y eficacia, es decir, la optimización de los recursos para alcanzar los resultados planificados.

$$\text{Efectividad} = \frac{\text{Eficiencia}}{\text{Eficacia}}$$

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) afirmaron: “La efectividad es el logro de objetivos” (p. 14).

1.3 Justificación

Justificación teórica

Rivas (2012), precisa que: “En la investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente; un trabajo investigativo tiene justificación teórica cuando se cuestiona una teoría, es decir los principios que soportan su proceso de implantación” (p. 2). Por tal motivo, estas variable se sustentan teóricamente en la presente investigación, mediante la descripción de cada una de ellas, con este estudio se abre camino para aportar resultados y conclusiones en beneficio de la gerencia de desarrollo urbano, en beneficio de sus trabajadores y de sus usuarios.

Justificación metodológica

El estudio se justifica debido a que se establece la influencia de la variable independiente sobre la dependiente, además se realizó la validez de los instrumentos y la confiabilidad de las mismas lo que representa un aporte metodológico a la investigación. Bernal (2010) señaló: “En investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento valido y confiable” (p.107).

Justificación práctica

La realización de esta investigación permitirá conocer la situación actual de la Gerencia de Desarrollo Urbano, en cuanto al clima organizacional y la productividad laboral, lo que permitirá tomar acciones para la mejora de las variables involucradas. Ello permite ofrecer como aporte no solo una referencia de estudio si no determinar los niveles en los que se encuentra cada una de las variables para la toma de decisiones de quienes tengan la potestad de hacerlas, para mejorar dichas variables en una realidad determinada. Bernal (2010) precisa “Se considera que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo” (p. 106).

Justificación legal

La Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho asume las competencias descritas en el artículo 73º de la Ley Orgánica de Municipalidades, con carácter exclusivo o compartido en las materias siguientes: Organización del espacio físico y usos del suelo, servicios público locales, protección y conservación del medio ambiente, promoción del desarrollo económico local, participación vecinal, servicios sociales locales, saneamiento, salubridad y salud, tránsito vialidad y transporte público, educación cultura, deportes y recreación, abastecimiento y comercialización de productos y servicios, programas sociales, defensa y promoción de derechos, seguridad ciudadana y otros servicios públicos. La municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho, está conformada orgánicamente por: 3 órganos de alta dirección (alcalde, regidores y gerencia municipal), 9 órganos consultivos, 1 órgano de control, 1 órgano de defensa jurídica, 2 órganos de asesoría, 4 órganos de apoyo, 1 órgano desconcentrado, 6 órganos de línea y proyectos especiales.

El artículo 14 del reglamento de organización y funciones 2017, señala que las principales funciones de la gerencia municipal son:

- ✓ Planificar, organizar, dirigir y controlar la calidad total en la gestión municipal, realizando una administración estratégica para alcanzar altos niveles de productividad y calidad de los servicios municipales, en un ambiente de competitividad, creatividad, innovación y de cambios

continuos, incorporando permanentemente nuevas tecnologías en sus procesos.

- ✓ Planificar, organizar, dirigir y controlar los procesos de comunicación y toma de decisiones de los funcionarios que asegure una adecuada motivación y compromiso del personal con los objetivos institucionales para alcanzar de manera coordinada, eficiente y eficaz las metas propuestas en los planes de desarrollo concertado y en los planes operativos anuales.
- ✓ Planificar, organizar, dirigir y controlar los procesos de gestión y evaluación de los resultados de la gestión municipal a efectos que se rinda cuenta permanentemente a la comunidad del avance en el logro de las metas de los objetivos institucionales y del desarrollo local.

La Gerencia Municipal tiene a su cargo las unidades orgánicas de: asesoría, apoyo y de línea. Dentro de los órganos de línea, se encuentra la Gerencia de Desarrollo Urbano , encargada de la planificación y desarrollo urbanístico del distrito, cuyo principal objetivo consiste en orientar la transformación, ocupación y utilización del territorio, organizando el espacio físico Y los usos de suelo, concordante con las estrategias de desarrollo social, económico, cultural y ambiental con la finalidad de dotar a la población de adecuadas condiciones del hábitat, ordenamiento y desarrollo del distrito, asimismo, brinda orientación y difusión de los servicios administrativos requeridos para la ejecución de obras públicas, obras privadas, nomenclatura y catastro, autorizaciones, certificaciones y elaboración de los planes urbanos, las habilitaciones urbanas y la renovación urbana. La Gerencia de Desarrollo Urbano está a cargo de un Directivo Público de Confianza denominado Gerente de Desarrollo Urbano, que depende funcional y jerárquicamente del Gerente Municipal.

La gerencia de desarrollo urbano, está conformada por 4 sub gerencias:

- 1.- Sub Gerencia de Planeamiento Urbano y Catastro
- 2.- Sub Gerencia de Obras Públicas
- 3.- Sub Gerencia de Obras Privadas y Habilitaciones Urbanas
- 4.- Sub Gerencia de Estudios y Proyectos

El artículo 109 del reglamento de organización y funciones 2017, señala que las principales funciones de la gerencia de desarrollo urbano son:

1. Proponer a la Gerencia Municipal las políticas de desarrollo urbano orientadas a un crecimiento ordenado y sustentable del territorio del distrito.
2. Proponer, gestionar e implementar mejoras en los procesos y procedimientos de su competencia.
3. Cumplir con las demás funciones y responsabilidades que se deriven del cumplimiento de sus funciones de acuerdo a Ley y las asignadas por el Gerente Municipal.

1.4 Problema

En el marco de la globalización las organizaciones han reconocido y aprobado que una de las partes más importantes son sus empleados por ello aumentan el interés en mantenerlos altamente satisfechos y comprometidos, se ha tomado conciencia de que, además del salario, es necesario atender sus necesidades y que sus opiniones se tomen en cuenta en las decisiones de la organización además de crear oportunidades de realización personal. Así, Obtener objetivos comunes en la organización sólo podrá concretarse si los empleados tienen un adecuado clima organizacional, lo que comprende el grado de conformidad de la persona y actitudes positivas respecto al entorno de trabajo (Pérez, Rivera, 2013). Por tal razón, es que esta investigación resulta indispensable, porque favorece en los trabajadores manifestar su criterio en cuanto al funcionamiento de la organización y cómo se sienten en ella; con los resultados se pueden traer beneficios al tomar medidas necesarias y corregir actitudes.

En el Perú, el clima laboral participativo es ansiado; no obstante tiene muchos aspectos de contexto social, económico y especialmente político que intervienen para que sea poco viable; así lo señalan los estudios, cuyos resultados son comúnmente climas laborales autoritarios, en sus características extremas, explotador 65% o paternalistas 45% (Monteza 2010).

La Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, carece de un estudio de investigación como este, por ello lo considero importante. El personal que labora es de 52 personas, al mismo tiempo se observa prácticas que no demuestran productividad laboral como poca eficiencia en los resultados de las 4 sub gerencias que la componen, falta de

trabajo en equipo, poca solidaridad entre compañeros, problemas con los jefes, y con el personal a su cargo, que finalmente dificultan la comunicación, alteran la armonía y el desempeño en el trabajo, volviéndolo complejo y poco gratificante. A esta situación se suma, equipos con fallas de funcionamiento y/u obsoletos, ambientes inadecuados para poder desempeñar labores, etc. Estas circunstancias han originado que la productividad laboral trae consigo insatisfacción en el servicio al ciudadano y es preciso darle solución a los problemas identificados.

El objetivo general de este estudio fue determinar el grado de influencia del clima organizacional sobre la productividad laboral del personal que labora en la Gerencia de Desarrollo urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho, por ello el propósito de esta investigación es generar un antecedente de datos estadísticos y numéricos, que concluya con acciones estratégicas en la institución , optimizando la productividad laboral del personal tanto administrativo como de campo, lo que se verá reflejado en una significativa mejora de la calidad en la atención a los ciudadanos. Asimismo se proyecta a servir como una base para futuras investigaciones afines al tema.

Problema General

¿Cómo influye el clima organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2018?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo influye el clima organizacional en la eficiencia de la productividad laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho-2017?

Problema específico 2

¿Cómo influye el clima organizacional en la eficacia de la productividad laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho-2017?

Problema específico 3

¿Cómo influye el clima organizacional en la efectividad de la productividad laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho-2017?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

Existe influencia del clima organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho 2017.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe influencia del clima organizacional en la eficiencia de la productividad laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho 2017.

Hipótesis específica 2

Existe influencia del clima organizacional en la eficacia de la productividad laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho 2017.

Hipótesis específica 3

Existe influencia del clima organizacional en la efectividad de la productividad laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho 2017.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar la influencia del clima organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho 2017.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la influencia del clima organizacional en la eficiencia de la productividad laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la influencia del clima organizacional en la eficacia de la productividad laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la influencia del clima organizacional en la efectividad de la productividad laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho 2017.

II. Marco Metodológico

2.1 Variables

Definición conceptual de las variables

V1: Clima Organizacional

Palma (2004) definió:

El clima organizacional es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. Permite orientar acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. (p.21)

V2: Productividad laboral

Chiavenato (2011) sostuvo:

La productividad es efecto (y no causa) de la administración de recursos diversos. La productividad es la relación mensurable entre el producto obtenido (resultado o salida) y los recursos empleados para su producción. En el caso de los recursos humanos, la productividad del trabajo es igual al cociente de la relación de una producción multiplicado por el tiempo empleado para terminarla. La productividad humana depende del esfuerzo realizado, del método racional y, sobre todo, del interés y la motivación de las personas. El desconocimiento de estos últimos aspectos es la causa de los resultados deficientes de las técnicas de productividad de la mano de obra directa. (p. 231).

Definición operacional de las variables

V1: Clima Organizacional

Según Palma (2004) dividió la variable clima organizacional en cinco dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

V2: Productividad laboral

Según Chiavenato (2011), la variable productividad se ha dimensionado en eficiencia, eficacia y efectividad.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1.
Matriz de operacionalización de la variable Clima Organizacional

| Dimensión | Indicador | Items | Escala de Medición Ordinal | Niveles Y Rangos |
|-------------------------|--|-------|----------------------------|-----------------------|
| Autorrealización | Posibilidades de desarrollo personal | 1-10 | | |
| | Posibilidades de desarrollo profesional | | | |
| Involucramiento Laboral | Identificación con los valores de la institución | 11-20 | (1) Nunca | Favorable (184-250) |
| | Compromiso en el cumplimiento y desarrollo de la institución | | | |
| Supervisión | Apoyo y orientación en las tareas | 21-30 | (2) Casi nunca | Media (117-183) |
| | Evaluación del trabajo | | | |
| Comunicación | Grado de fluidez, celeridad, coherencia y precisión de la comunicación interna | 31-40 | (3) A veces | Desfavorable (50-116) |
| | Reconocimiento de contar con elementos materiales | | | |
| Condiciones Laborales | Reconocimiento de contar con elementos económicos | 41-50 | (4) Casi siempre | |
| | Reconocimiento de contar con elementos psicosociales | | | |

Fuente: Sonia Palma Carrillo (2004)

Tabla 2.
Matriz de operacionalización de la variable Productividad Laboral

| Dimensión | Indicador | Items | Escala de Medición Ordinal | Niveles y Rangos |
|-------------|---|-------|----------------------------|--|
| Eficiencia | Recursos utilizados para la realización del trabajo | 1-6 | (1) Nunca | Adecuada (74-100) Regular (47-73) Inadecuada (20-46) |
| Eficacia | Cumplimiento de metas al tiempo indicado | 7-12 | (2) Casi nunca | |
| | | | (3) A veces | |
| Efectividad | Crecimiento de la productividad del trabajo | 13-20 | (4) Casi siempre | |
| | | | (5) Siempre | |

Fuente: Chiavenato (2011)

2.3. Metodología

Método

El método empleado en este estudio fue el método hipotético deductivo, este consiste en procedimientos que parte de una aseveración en calidad de hipótesis, deducción de las conclusiones que dan contraste con los hechos de la realidad estudiada. Sánchez y Reyes (2015) define: “El método hipotético deductivo es propio de las investigaciones cuantitativas que han sido empleadas con éxito en las ciencias naturales y que además se aplican en las ciencias sociales y humanas” (p.59).

Enfoque

El enfoque que se utilizó fue el cuantitativo porque se utilizó el procedimiento estadístico a través del procesamiento de los datos recogidos de la unidad de análisis. Hernández, et al (2014) afirman:

El enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones (p. 4).

2.4 Tipo de estudio

La presente investigación es de tipo aplicada, constructiva o utilitaria. Sánchez y Reyes (2015) menciona: “La investigación aplicada se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven” (p.44).

2.5 Diseño

La investigación es de un diseño no Experimental, transeccional de alcance Correlacional-Causal. Hernández, et al (2014) define: “El diseño no experimental como estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.152). Además Hernández, et al (2014) agrega: “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables” (p.93). En el siguiente esquema podemos visualizar en la figura, cómo se relacionan las variables:

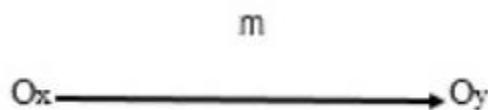


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional causal

Remplazando valores tendríamos que m representa la muestra de la investigación; Ox y Oy representan las variables referidas al clima organizacional y productividad laboral respectivamente:

Donde:

m : 52 trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano

Ox : Observación sobre la variable clima organizacional

Oy : Observación sobre la variable productividad laboral

2.6 Población y muestra

En el presente estudio de investigación, se tomó como población objetivo a todo el personal que labora en la gerencia de desarrollo urbano, ya que solo se contó con 52 trabajadores administrativos y de campo.

Población

Hernández, et al (2014) definen: “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.174).

Criterios de selección

Se ha considerado como criterio de inclusión a todos los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano. La Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho cuenta con una población de 52 trabajadores los cuales están conformados por un equipo multidisciplinario de: Arquitectos, Ingenieros, administrativos, abogados, Técnicos y otros.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación. Bernal (2010) menciona: “La encuesta es una de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas” (p.194). Motivo por el cual se asume dicha técnica en este estudio ya que como muestra se trabajará con el total de trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano.

Instrumentos de recolección de datos

Para la presente encuesta se utilizaron 2 cuestionarios. Hernández, et al (2014) señala: “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir, Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis” (p. 217).

Instrumento para medir el Clima organizacional

Ficha técnica:

| | |
|---------------------|--|
| Nombre | : Cuestionario - Escala de Clima organizacional CL-SPC |
| Autor | : Sonia Palma Carrillo |
| Año | : (2004) |
| Lugar | : Gerencia de desarrollo urbano |
| Objetivo | : Determinar el nivel del clima organizacional |
| Administración | : Individual/Colectivo |
| Tiempo de duración: | 20 a 30 minutos |
| Item | : 50 items |

Contenido:

El instrumento que evalúa el clima organizacional, utiliza una escala de respuesta en formato Likert, cuenta con 50 ítems y cinco dimensiones, que evalúan la percepción de los colaboradores acerca de su ambiente laboral.

Validez:

Hernández, et al (2014) señala: “El grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir se le denomina validez” (p.200). El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 3 profesionales expertos en el área de educación y docencia universitaria con el grado académico de magister y doctores . El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 3.

Validez de contenido del instrumento de clima organizacional por juicio de expertos

| Experto | Nombres y Apellidos | Validación |
|---------|----------------------------------|------------|
| 1 | Dra. Jessica Palacios Garay | aplicación |
| 2 | Mg. Enrique Carhuaricra Cárdenas | aplicación |
| 3 | Mg. Salas Yépez Verónica | aplicación |

Elaboración Propia

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos está dado por la medida de consistencia interna. Hernández, et al (2014) menciona: “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200). La confiabilidad del inventario que se aplicó a la variable clima organizacional fue estimado mediante el estadístico de confiabilidad Alfa de cronbach, para ello se utilizará el paquete estadístico SPSS.

Se realizó una prueba piloto con 30 trabajadores, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido del cuestionario.

Tabla 4.
Estadístico de fiabilidad del instrumento clima organizacional

| Alfa de cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.955 | 50 |

Interpretación: La prueba de la variable clima organizacional tiene una confiabilidad alta con 0,955 puntos.

Tabla 5.
Escala y Baremos de la variable clima organizacional

| General | Cuantitativo | | | | | Cualitativo |
|-----------|--------------|-------|-------|-------|-------|--------------|
| | Dim1 | Dim2 | Dim3 | Dim4 | Dim5 | |
| 184 - 250 | 38-50 | 38-50 | 38-50 | 38-50 | 38-50 | Favorable |
| 117-183 | 24-37 | 24-37 | 24-37 | 24-37 | 24-37 | Medio |
| 50 -116 | 10-23 | 10-23 | 10-23 | 10-23 | 10-23 | Desfavorable |

Cuestionario de productividad laboral

Ficha Técnica

Nombre : Cuestionario de productividad laboral

Autor : Chiavenato (2011)

Administración: Individual/colectiva

Duración : 15 minutos aproximadamente

Objetivo : conocer el grado de la productividad laboral

Ítem : 20 ítems

Validez:

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 3 profesionales expertos en el área de educación y docencia universitaria con el grado académico de magister y doctores . El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 6.
Validez de contenido del instrumento de productividad por juicio de expertos

| Experto | Nombres y Apellidos | Validación |
|---------|----------------------------------|------------|
| 1 | Dra. Jessica Palacios Garay | Aplicación |
| 2 | Mg. Enrique Carhuaricra Cárdenas | Aplicación |
| 3 | Mg. Salas Yépez Verónica | Aplicación |

Elaboración Propia

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos está dado por la medida de consistencia interna. La confiabilidad del inventario que se aplicó a la variable productividad laboral fue estimado mediante el estadístico de confiabilidad Alfa de cronbach, para ello se utilizará el paquete estadístico SPSS. Se realizó una prueba piloto con 30 trabajadores, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido.

Tabla 7.
Estadístico de fiabilidad del instrumento de productividad laboral

| Alfa de cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.932 | 20 |

Interpretación: La prueba de la variable productividad laboral tiene una confiabilidad alta con 0,932 puntos.

Tabla 8.
Escalas y Baremos de la variable productividad laboral

| General | Cuantitativo | | | Cualitativo |
|---------|--------------|--------------|-------|-------------|
| | Dim1 | Dim2 | Dim3 | |
| 74-100 | 22-30 | 22-30 | 30-40 | Adecuado |
| 47-73 | 14-21 | 14-21 | 19-29 | Regular |
| 20-46 | 6-13 | 6-13 | 8-18 | Inadecuado |

2.8 Métodos de análisis de datos

Como el enfoque es cuantitativo se elaboró la base de datos para ambas variables con los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición para luego ser procesados mediante el análisis descriptivo e inferencial usando el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS versión 23 y el Excel 2013. Los datos fueron tabulados y presentados en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos y tablas de frecuencia, de acuerdo a las variables y dimensiones.

Al tratarse de un estudio de diseño correlacional causal, se aplicó el Análisis de regresión logística ordinal con un nivel de significación del 0,05, para la comprobación de las hipótesis general y específica.

2.9 Aspectos éticos

En la investigación se consideró el aspecto ético, debido a que se trabajó con el personal de la gerencia de desarrollo urbano profesional y no profesional, se solicitó el permiso de manera formal, mediante una carta de presentación dirigida a la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho; de parte de la sección de Posgrado de la UCV. Obteniendo el permiso correspondiente para realizar la investigación.

Previo a la aplicación de la encuesta de ambos instrumentos de medición se mantuvo el anonimato del personal en general encuestado de la gerencia de desarrollo urbano y se conservó las respuestas intactas.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

Tabla 9

Distribución de niveles de Clima organizacional

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Desfavorable | 4 | 7,7 | 7,7 | 7,7 |
| | Medio | 33 | 63,5 | 63,5 | 71,2 |
| | Favorable | 15 | 28,8 | 28,8 | 100,0 |
| | Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

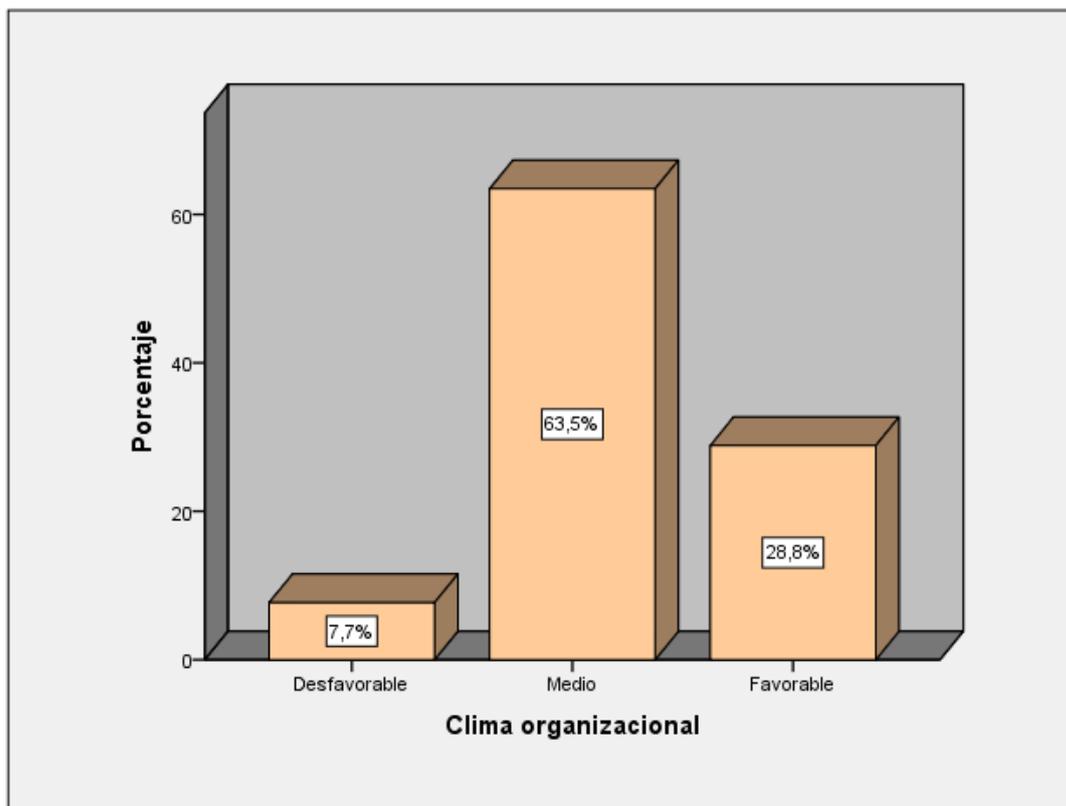


Figura 2. Distribución de niveles de Clima organizacional

En la tabla 9 y figura 2, se encontró que el 7.7% presenta un nivel desfavorable, el 63.5% en un nivel Medio y 28.8% en un nivel favorable de Clima organizacional.

Tabla 10

Distribución de niveles de Autorrealización

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Desfavorable | 2 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| | Medio | 9 | 17,3 | 17,3 | 21,2 |
| | Favorable | 41 | 78,8 | 78,8 | 100,0 |
| | Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

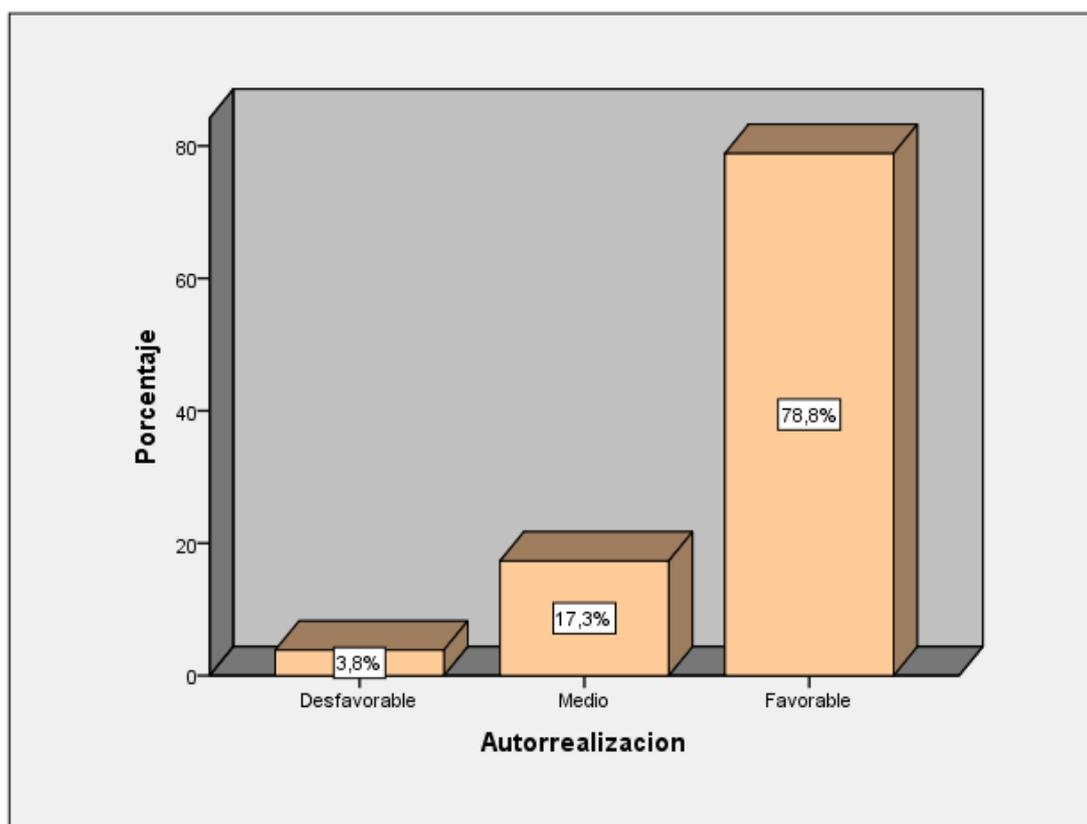


Figura 3. Distribución en niveles Autorrealización

En la tabla 10 y figura 3, se encontró que el 3.8% presenta un nivel desfavorable, el 17.3% en un nivel Medio y 78.8% en un nivel favorable de autorrealización

Tabla 11.

Distribución de niveles de Involucramiento Laboral

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Favorable | 19 | 36,5 | 36,5 | 36,5 |
| | Medio | 28 | 53,8 | 53,8 | 90,4 |
| | Favorable | 5 | 9,6 | 9,6 | 100,0 |
| | Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

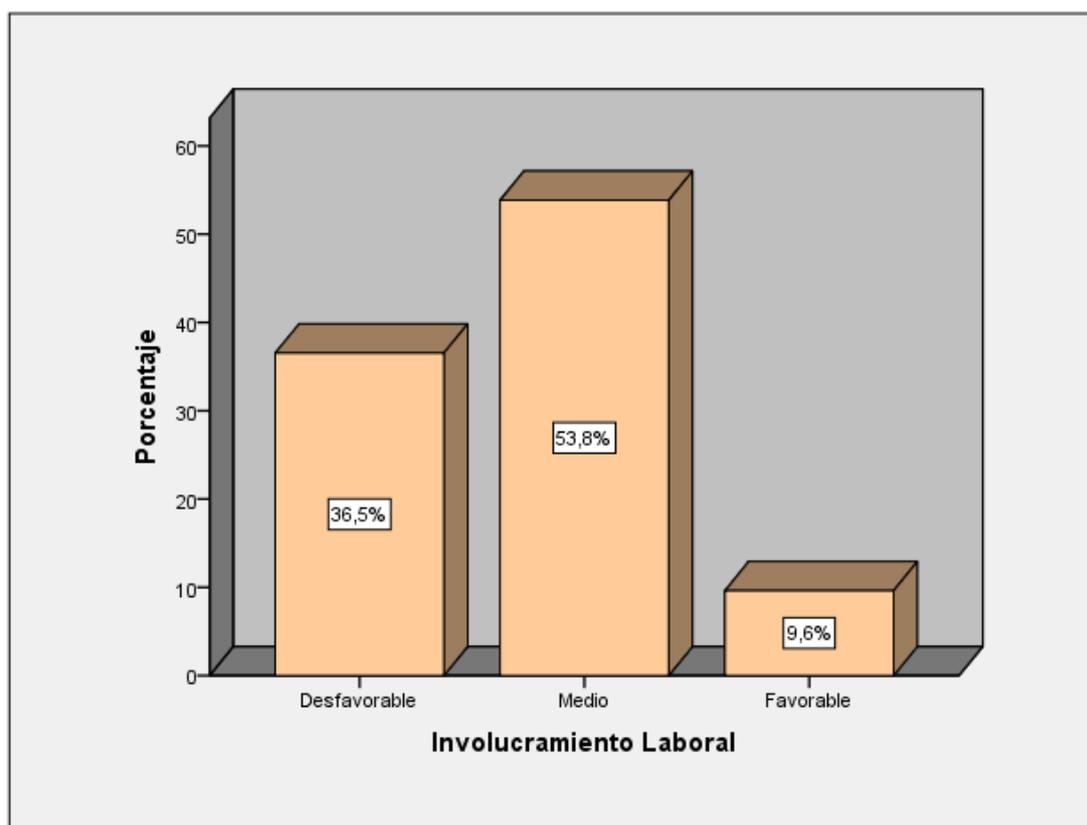


Figura 4. Distribución en niveles Involucramiento Laboral

En la tabla 11 y figura 4, se encontró que el 36.5% presenta un nivel desfavorable, el 53.8% en un nivel Medio y 9.6% en un nivel favorable de Involucramiento Laboral.

Tabla 12

Distribución de niveles de Supervisión

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Desfavorable | 21 | 40,4 | 40,4 | 40,4 |
| | Medio | 26 | 50,0 | 50,0 | 90,4 |
| | Favorable | 5 | 9,6 | 9,6 | 100,0 |
| | Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

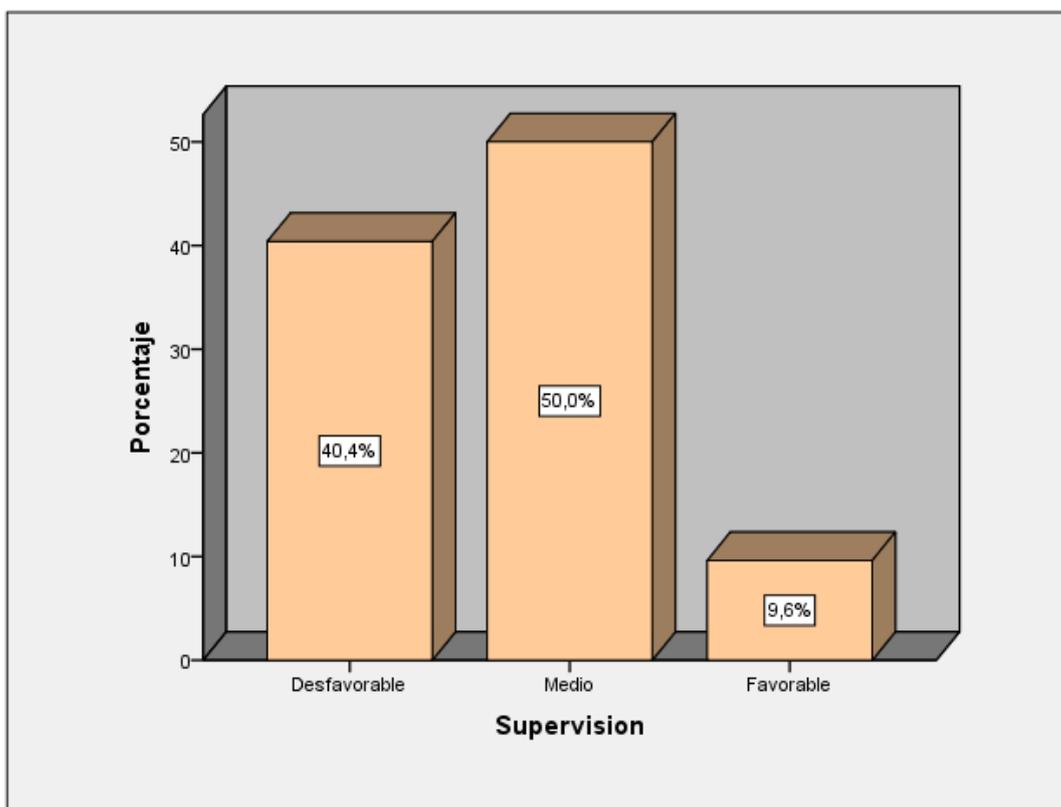


Figura 5. Distribución en niveles Supervisión

En la tabla 12 y figura 5, se encontró que el 40.4% presenta un nivel desfavorable, el 50% en un nivel Medio y 9.6% en un nivel favorable de Supervisión.

Tabla 13

Distribución de niveles de Comunicación

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Desfavorable | 16 | 30,8 | 30,8 | 30,8 |
| | Medio | 30 | 57,7 | 57,7 | 88,5 |
| | Favorable | 6 | 11,5 | 11,5 | 100,0 |
| | Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

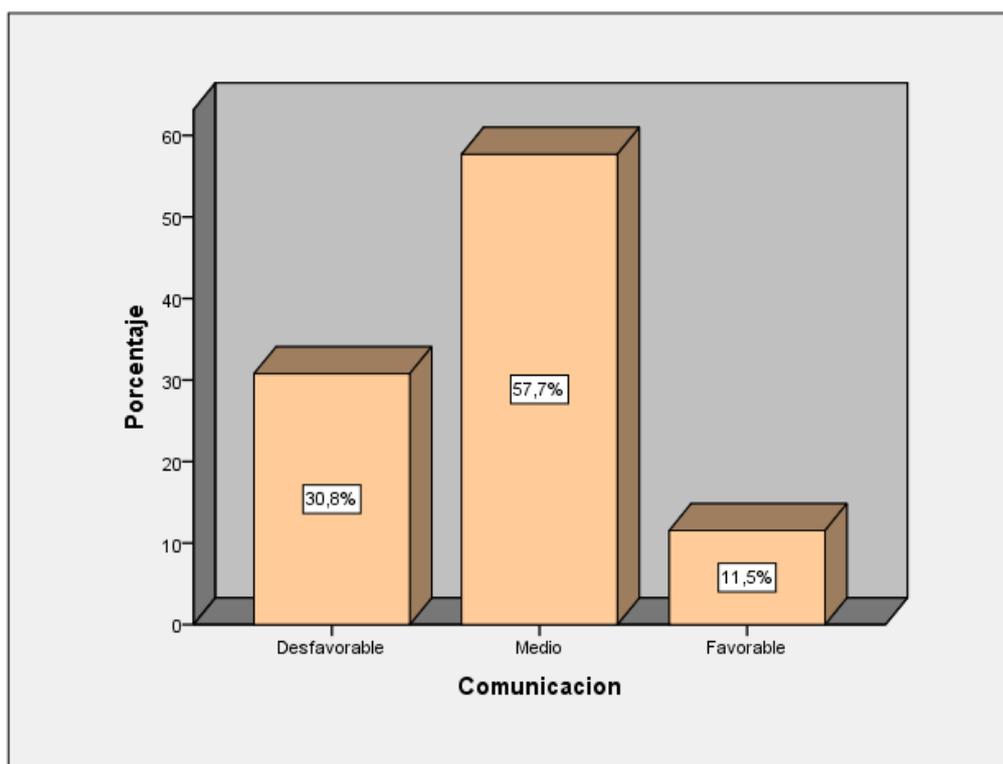


Figura 6. Distribución en niveles Comunicación

En la tabla 13 y figura 6, se encontró que el 30.8% presenta un nivel desfavorable, el 57.7% en un nivel Medio y 11.5% en un nivel favorable de Comunicación.

Tabla 14

Distribución de niveles de Condiciones Laborales

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Desfavorable | 16 | 30,8 | 30,8 | 30,8 |
| | Medio | 28 | 53,8 | 53,8 | 84,6 |
| | Favorable | 8 | 15,4 | 15,4 | 100,0 |
| | Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

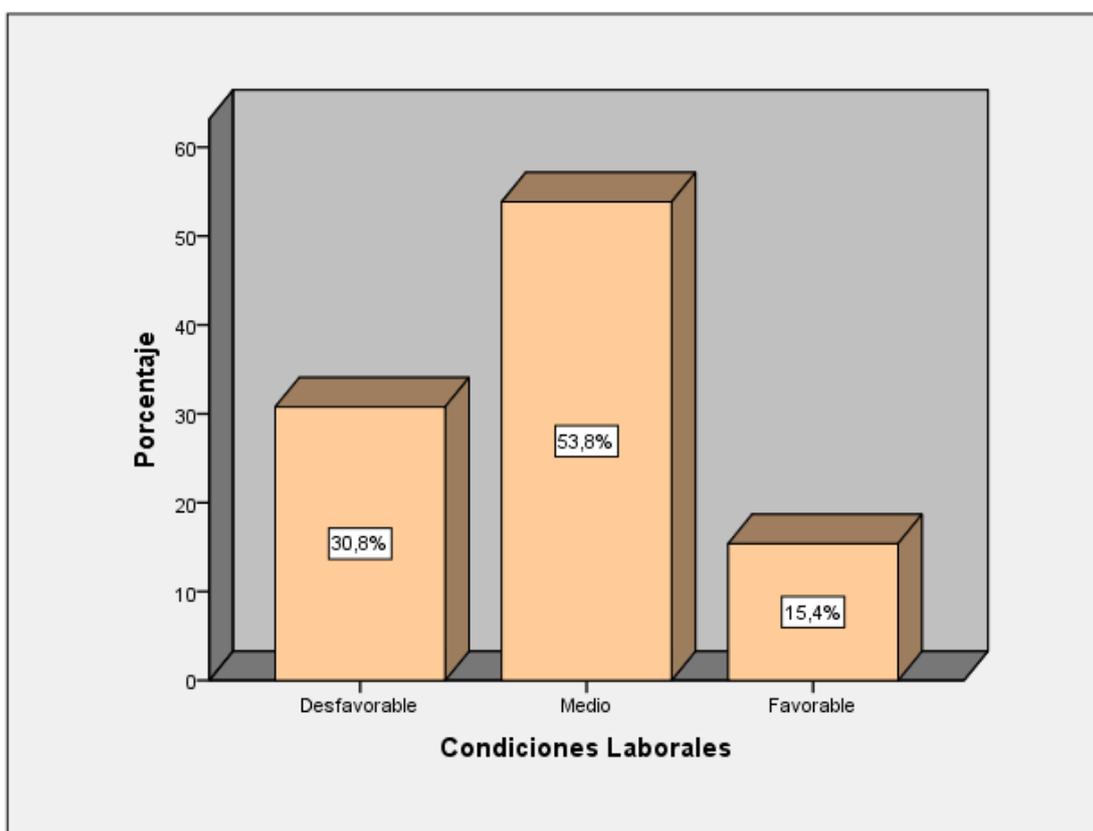


Figura 7. Distribución en niveles Condiciones Laborales

En la tabla 14 y figura 7, se encontró que el 30.8% presenta un nivel desfavorable, el 53.8% en un nivel Medio y 15.4% en un nivel favorable de Condiciones Laborales.

Tabla 15

Distribución de niveles de la variable Productividad Laboral

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Inadecuado | 15 | 28,8 | 28,8 | 28,8 |
| | Regular | 30 | 57,7 | 57,7 | 86,5 |
| | Adecuado | 7 | 13,5 | 13,5 | 100,0 |
| | Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

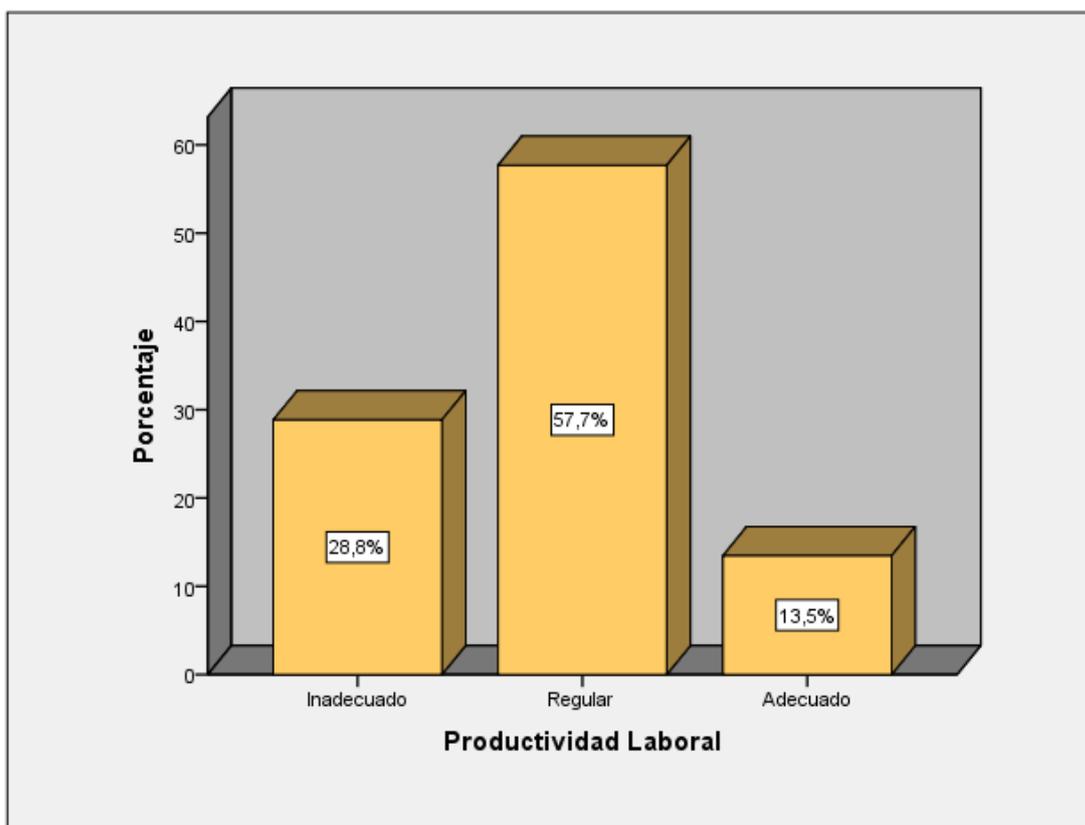


Figura 8. Distribución en niveles de la variable Productividad Laboral

En la tabla 15 y figura 8, se encontró que el 28.8% presenta un nivel inadecuado, el 57.7% en un nivel Regular y 13.5% en un nivel adecuado de Productividad Laboral.

Tabla 16

Niveles de Eficiencia

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Inadecuado | 21 | 40,4 | 40,4 | 40,4 |
| | Regular | 20 | 38,5 | 38,5 | 78,8 |
| | Adecuado | 11 | 21,2 | 21,2 | 100,0 |
| | Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

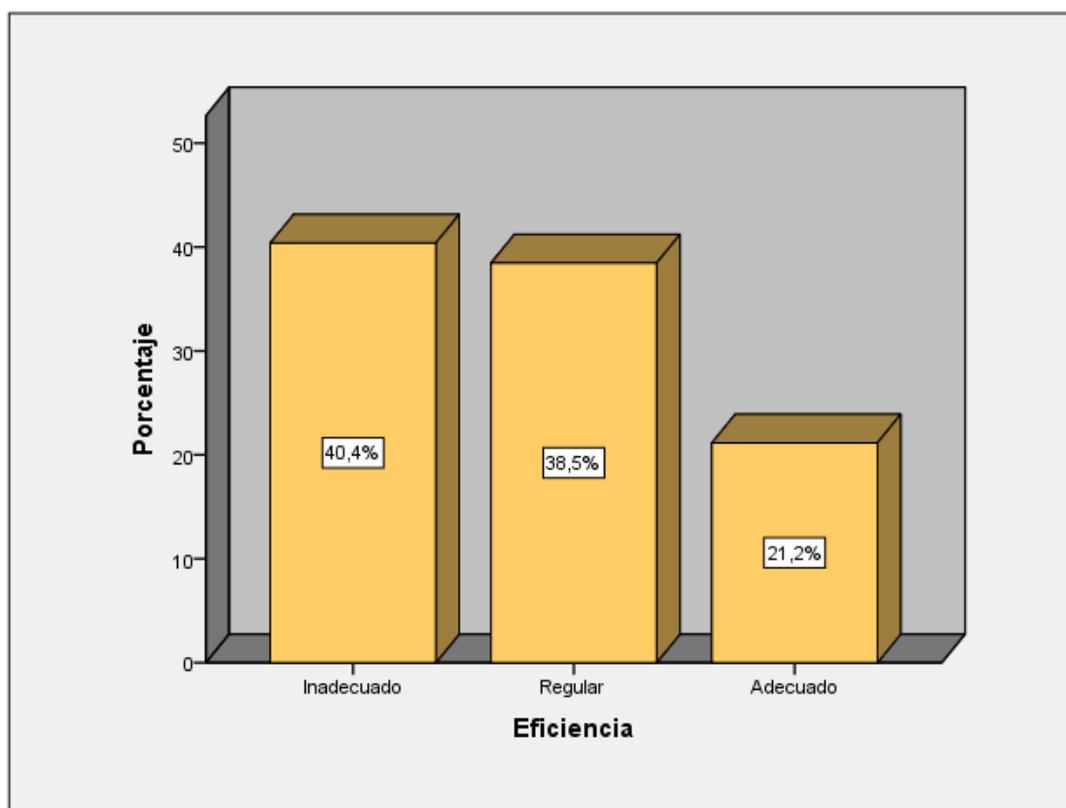


Figura 9. Distribución en niveles de Eficiencia

En la tabla 16 y figura 9, se encontró que el 40.4% presenta un nivel inadecuado, el 38.5% en un nivel regular y 21.2% en un nivel adecuado de Eficiencia.

Tabla 17

Niveles de eficacia

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Inadecuado | 14 | 26,9 | 26,9 | 26,9 |
| | Regular | 30 | 57,7 | 57,7 | 84,6 |
| | Adecuado | 8 | 15,4 | 15,4 | 100,0 |
| | Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

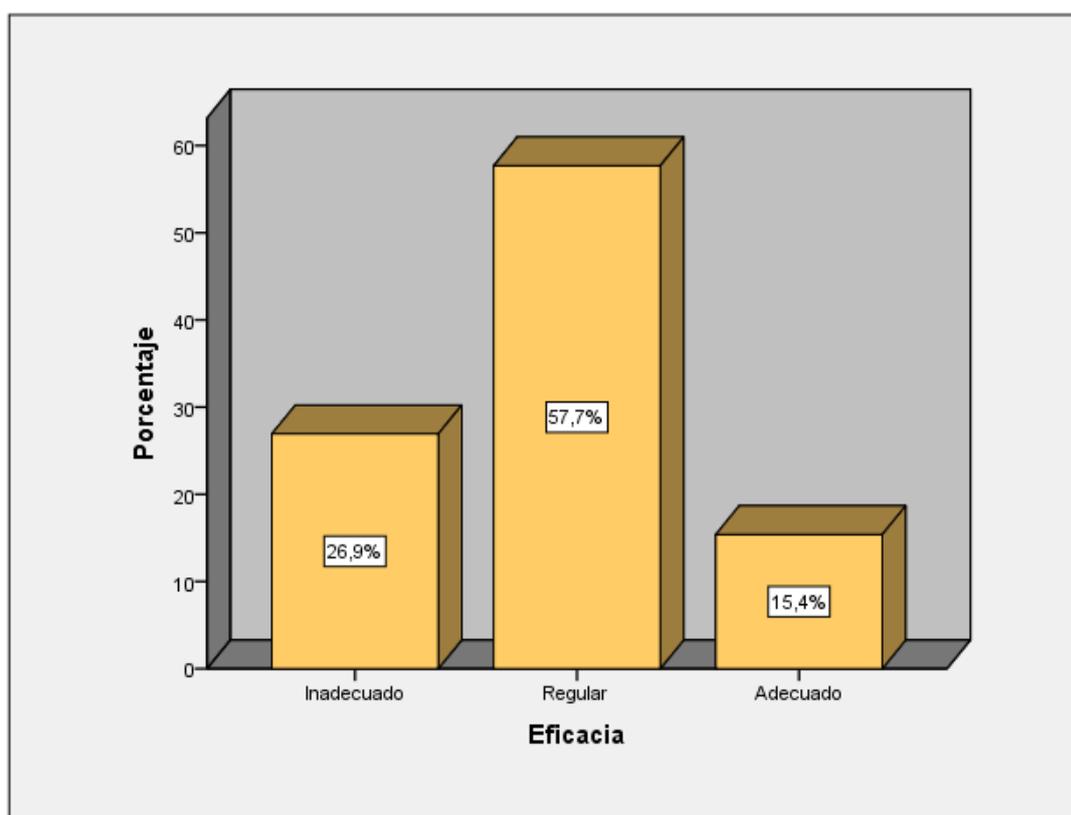


Figura 10. Distribución en niveles de Eficacia

En la tabla 17 y figura 10, se encontró que el 26.9% presenta un nivel inadecuado, el 57.7% en un nivel regular y 15.4% en un nivel adecuado de Eficacia.

Tabla 18

Niveles de Efectividad

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Inadecuado | 16 | 30,8 | 30,8 | 30,8 |
| | Regular | 30 | 57,7 | 57,7 | 88,5 |
| | Adecuado | 6 | 11,5 | 11,5 | 100,0 |
| | Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

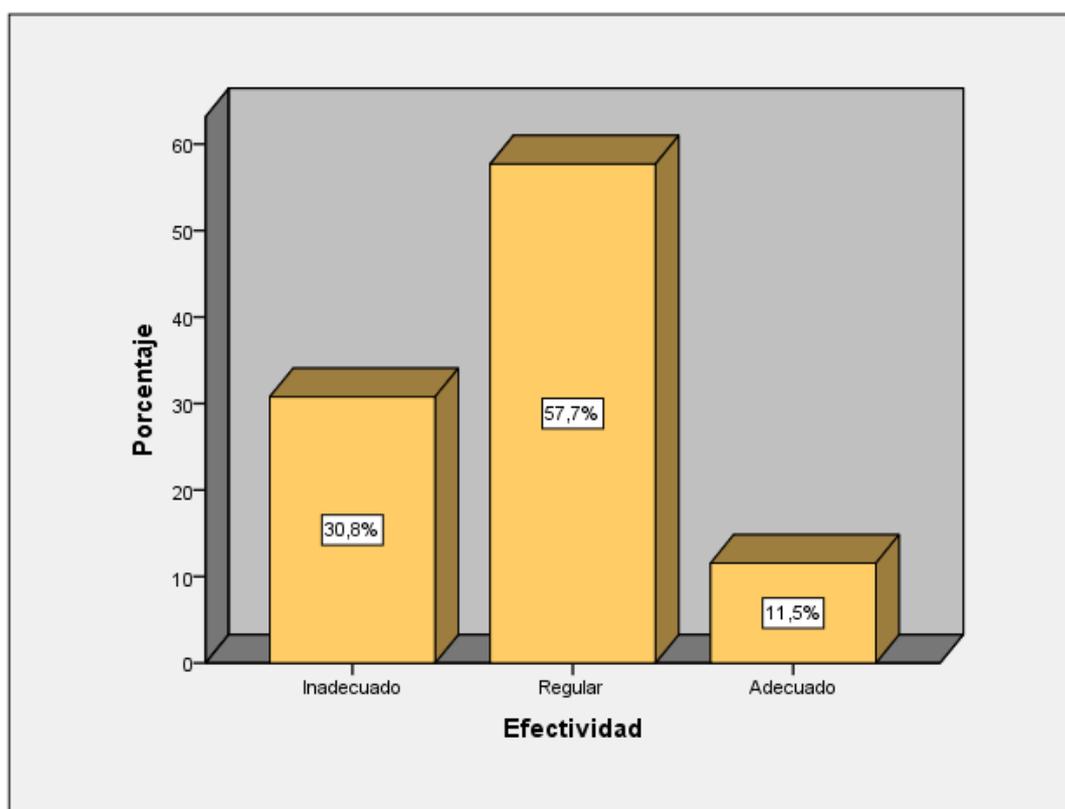


Figura 11. Distribución en niveles de efectividad

En la tabla 18 y figura 11, se encontró que el 30.8% presenta un nivel inadecuado, el 57.7% en un nivel regular y 11.5% en un nivel adecuado de efectividad

3.2. Contrastación de hipótesis

Comprobación de hipótesis general

H₀: No existe influencia del Clima Organizacional en la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017

H_a: Existe influencia del Clima Organizacional en la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 19. *Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de Clima Organizacional en la Productividad Laboral*

| Información de ajuste de los modelos | | | | |
|--------------------------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
| Sólo intersección | 80,958 | | | |
| Final | 59,204 | 21,754 | 10 | ,016 |

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=21,754$; $p<0,05$). Ello significa que el Clima Organizacional influye en la Productividad Laboral.

Tabla 20. *Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de Clima Organizacional en la Productividad Laboral*

| Bondad de ajuste | | | |
|-------------------------|--------------|----|------|
| | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
| Pearson | 58,823 | 28 | ,001 |
| Desvianza | 49,344 | 28 | ,008 |

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($\chi^2 = 49,344$) muestran un $p < 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que el Clima Organizacional influye en la Productividad Laboral y es válido y aceptable.

Tabla 21. *Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de Clima Organizacional en la Productividad Laboral*

| Pseudo R cuadrado | |
|--------------------------|------|
| Cox y Snell | ,342 |
| Nagelkerke | ,403 |
| McFadden | ,221 |

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,403), indica que el modelo propuesto explica el 40.3% de la variable dependiente productividad laboral.

Tabla 22. *Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del Clima Organizacional en la Productividad Laboral*

| | | Estimaciones de parámetro | | | | | Intervalo de confianza al 95% | |
|-----------|------------------|---------------------------|----------------|---------|----|------|-------------------------------|-----------------|
| | | Estimación | Error estándar | Wald | gl | Sig. | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [Produc_lab = 1] | -3,608 | 1,612 | 5,011 | 1 | ,025 | -6,767 | -,449 |
| | [Produc_lab = 2] | ,117 | 1,496 | ,006 | 1 | ,938 | -2,815 | 3,049 |
| Ubicación | [Auto=1] | -,058 | 1,728 | ,001 | 1 | ,973 | -3,445 | 3,330 |
| | [Auto=2] | -1,014 | ,831 | 1,492 | 1 | ,222 | -2,642 | ,613 |
| | [Auto=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [Inv_labo=1] | -19,496 | 2,536 | 59,116 | 1 | ,000 | -24,466 | -14,526 |
| | [Inv_labo=2] | -16,750 | 1,724 | 94,343 | 1 | ,000 | -20,130 | -13,370 |
| | [Inv_labo=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [Super=1] | -3,995 | 1,233 | 10,494 | 1 | ,001 | -6,413 | -1,578 |
| | [Super=2] | -2,656 | 1,166 | 5,187 | 1 | ,023 | -4,941 | -,370 |
| | [Super=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [Comu=1] | 18,370 | 1,441 | 162,521 | 1 | ,000 | 15,545 | 21,194 |
| | [Comu=2] | 17,660 | ,000 | . | 1 | . | 17,660 | 17,660 |
| | [Comu=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [Cond_labor=1] | 2,094 | 2,041 | 1,053 | 1 | ,305 | -1,906 | 6,095 |
| | [Cond_labor=2] | ,081 | 1,423 | ,003 | 1 | ,955 | -2,708 | 2,869 |
| | [Cond_labor=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 22. Indica que el involucramiento laboral (Wald=94,343; $p=0,000<0,05$) predice mejor la productividad laboral.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p<0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p<0,05$); y explica el 40.3% de la variable dependiente productividad laboral. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna es decir: Existe influencia del Clima Organizacional en la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017.

Comprobación de hipótesis específica 1

Ho: No existe influencia del Clima Organizacional en la eficiencia de la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017

Ha: Existe influencia del Clima Organizacional en la eficiencia de la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 23. *Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de Clima Organizacional en la eficiencia de la Productividad Laboral*

| Información de ajuste de los modelos | | | | |
|--------------------------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
| Sólo intersección | 91,229 | | | |
| Final | 50,456 | 40,772 | 10 | ,000 |

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=40,772$; $p<0,05$). Ello significa que el Clima Organizacional influye en la eficiencia de la Productividad Laboral.

Tabla 24. *Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del Clima Organizacional en la eficiencia de la Productividad Laboral de los trabajadores*

| Bondad de ajuste | | | |
|-------------------------|--------------|----|------|
| | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
| Pearson | 66,483 | 28 | ,000 |
| Desvianza | 42,381 | 28 | ,040 |

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($\chi^2 = 42,381$) muestran un $p<0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que el Clima Organizacional influye en la eficiencia de la Productividad Laboral, es válido y aceptable.

Tabla 25. *Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del Clima Organizacional en la eficiencia de la Productividad Laboral*

| Pseudo R cuadrado | |
|--------------------------|------|
| Cox y Snell | ,543 |
| Nagelkerke | ,617 |
| McFadden | ,369 |

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,617), indica que el modelo propuesto explica el 61.7% de la variable dependiente, es decir la variabilidad de la eficiencia en la Productividad Laboral se debe en 61.7% al clima organizacional

Tabla 26. *Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la eficacia de la Productividad Laboral de los trabajadores*

| | | Estimaciones de parámetro | | | | | Intervalo de confianza al 95% | |
|----------------|------------------|---------------------------|----------------|---------|------|--------|-------------------------------|-----------------|
| | | Estimación | Error estándar | Wald | GI | Sig. | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [Eficiencia = 1] | -20,079 | 1745,966 | ,000 | 1 | ,991 | -3442,109 | 3401,950 |
| | [Eficiencia = 2] | -17,123 | 1745,965 | ,000 | 1 | ,992 | -3439,152 | 3404,906 |
| Ubicación | [Auto=1] | -,634 | 1,619 | ,153 | 1 | ,695 | -3,807 | 2,539 |
| | [Auto=2] | -2,473 | 1,403 | 3,108 | 1 | ,078 | -5,222 | ,276 |
| | [Auto=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [Inv_labo=1] | -16,576 | 2,551 | 42,225 | 1 | ,000 | -21,575 | -11,576 |
| | [Inv_labo=2] | -14,143 | 1,840 | 59,082 | 1 | ,000 | -17,750 | -10,537 |
| | [Inv_labo=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [Super=1] | -21,870 | 1745,965 | ,000 | 1 | ,990 | -3443,899 | 3400,159 |
| | [Super=2] | -19,628 | 1745,965 | ,000 | 1 | ,991 | -3441,656 | 3402,400 |
| | [Super=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [Comu=1] | 17,281 | 1,412 | 149,691 | 1 | ,000 | 14,513 | 20,049 |
| | [Comu=2] | 16,178 | ,000 | . | 1 | . | 16,178 | 16,178 |
| | [Comu=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| [Cond_labor=1] | ,956 | 1,970 | ,236 | 1 | ,627 | -2,905 | 4,817 | |
| [Cond_labor=2] | -,977 | 1,284 | ,580 | 1 | ,446 | -3,493 | 1,539 | |
| [Cond_labor=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . | |

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 26 indica que el involucramiento laboral (Wald=59,082) tiene $p=0,000<0,05$) predice mejor la eficiencia de la Productividad Laboral de los trabajadores.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p<0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p<0,05$); y explica el 61.7% de la variable dependiente la eficiencia de la Productividad Laboral. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: Existe influencia del Clima Organizacional en la eficiencia de la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017

Comprobación de hipótesis específica 2

H₀: No existe influencia del Clima Organizacional en la eficacia de la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017

H₁: Existe influencia del Clima Organizacional en la eficacia de la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística binaria.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 27. *Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de Clima Organizacional en la eficacia de la Productividad Laboral*

| Información de ajuste de los modelos | | | | |
|--------------------------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
| Sólo intersección | 80,445 | | | |
| Final | 54,934 | 25,512 | 10 | ,004 |

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=25,512$; $p<0,05$). Ello significa que el Clima Organizacional influye en la eficacia de la Productividad Laboral.

Tabla 28. *Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del Clima Organizacional en la eficacia de la Productividad Laboral*

| Bondad de ajuste | | | |
|-------------------------|--------------|----|------|
| | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
| Pearson | 50,761 | 28 | ,005 |
| Desviación | 44,675 | 28 | ,024 |

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que los valores Pearson ($\chi^2 = 50,761$) y Desviación ($\chi^2 = 44,675$) muestran un $p<0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que el Clima Organizacional influye en la eficacia de la Productividad Laboral, es válido y aceptable.

Tabla 29. *Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del Clima Organizacional en la eficacia de la Productividad Laboral*

| Pseudo R cuadrado | |
|--------------------------|------|
| Cox y Snell | ,388 |
| Nagelkerke | ,455 |
| McFadden | ,256 |

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,455), indica que el modelo propuesto explica el 45.5% de la variable dependiente eficacia de la Productividad Laboral.

Tabla 30. *Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del Clima Organizacional en la eficacia de la Productividad Laboral*

| | | Estimaciones de parámetro | | | | | Intervalo de confianza al 95% | |
|-----------|----------------|---------------------------|----------------|---------|----|------|-------------------------------|-----------------|
| | | Estimación | Error estándar | Wald | gl | Sig. | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [Eficacia = 1] | -4,319 | 1,729 | 6,237 | 1 | ,013 | -7,709 | -,929 |
| | [Eficacia = 2] | -,515 | 1,623 | ,101 | 1 | ,751 | -3,696 | 2,666 |
| Ubicación | [Auto=1] | ,203 | 1,752 | ,013 | 1 | ,908 | -3,231 | 3,636 |
| | [Auto=2] | -,826 | ,850 | ,945 | 1 | ,331 | -2,491 | ,840 |
| | [Auto=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [Inv_labo=1] | -19,738 | 2,530 | 60,883 | 1 | ,000 | -24,695 | -14,780 |
| | [Inv_labo=2] | -16,878 | 1,728 | 95,364 | 1 | ,000 | -20,266 | -13,491 |
| | [Inv_labo=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [Super=1] | -4,707 | 1,388 | 11,498 | 1 | ,001 | -7,428 | -1,986 |
| | [Super=2] | -3,589 | 1,336 | 7,220 | 1 | ,007 | -6,207 | -,971 |
| | [Super=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| Comunidad | [Comu=1] | 18,555 | 1,442 | 165,451 | 1 | ,000 | 15,727 | 21,382 |
| | [Comu=2] | 18,050 | ,000 | . | 1 | . | 18,050 | 18,050 |
| | [Comu=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [Cond_labor=1] | 2,153 | 2,046 | 1,107 | 1 | ,293 | -1,858 | 6,164 |
| | [Cond_labor=2] | ,238 | 1,439 | ,027 | 1 | ,869 | -2,584 | 3,059 |
| | [Cond_labor=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 30 indica que el involucramiento laboral ($Wald=95,364$; $p=0,000<0,05$) predice mejor la eficacia de la Productividad Laboral.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p<0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p<0,05$); y explica el 45.5% de la variable dependiente la eficacia de la Productividad Laboral. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: Existe influencia del Clima Organizacional en la eficacia de la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2018.

Comprobación de hipótesis específica 3

H_0 : No existe influencia del Clima Organizacional en la efectividad de la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017

H_a : Existe influencia del Clima Organizacional en la efectividad de la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística binaria.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 31. *Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del Clima Organizacional en la efectividad de la Productividad Laboral*

| Información de ajuste de los modelos | | | | |
|--------------------------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
| Sólo intersección | 77,832 | | | |
| Final | 53,200 | 24,632 | 10 | ,006 |

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=24.632$; $p<0,05$). Ello significa que Clima Organizacional influye en la efectividad de la Productividad Laboral de los trabajadores.

Tabla 32. *Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del Clima Organizacional en la efectividad de la Productividad Laboral*

| Bondad de ajuste | | | |
|-------------------------|--------------|----|------|
| | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
| Pearson | 51,537 | 28 | ,004 |
| Desviación | 43,000 | 28 | ,035 |

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que los valores Pearson ($\chi^2 = 51,537$) y Desviación ($\chi^2 = 43,000$) muestran un $p<0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que Clima Organizacional incide en la efectividad de la Productividad Laboral de los trabajadores, es válido y aceptable.

Tabla 33. *Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de Clima Organizacional en la efectividad de la Productividad Laboral de los trabajadores*

| Pseudo R cuadrado | |
|--------------------------|------|
| Cox y Snell | ,377 |
| Nagelkerke | ,447 |
| McFadden | ,255 |

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,447), indica que el modelo propuesto explica el 44.7% de la variable dependiente la efectividad de la Productividad Laboral de los trabajadores.

Tabla 34. *Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de Clima Organizacional en la efectividad de la Productividad Laboral de los trabajadores*

| | | Estimaciones de parámetro | | | | | Intervalo de confianza al 95% | |
|----------------|-------------------|---------------------------|----------------|---------|------|--------|-------------------------------|-----------------|
| | | Estimación | Error estándar | Wald | gl | Sig. | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [Efectividad = 1] | -4,375 | 1,695 | 6,662 | 1 | ,010 | -7,698 | -1,053 |
| | [Efectividad = 2] | -,349 | 1,538 | ,051 | 1 | ,821 | -3,363 | 2,666 |
| Ubicación | [Auto=1] | ,290 | 1,807 | ,026 | 1 | ,872 | -3,252 | 3,833 |
| | [Auto=2] | -1,536 | ,865 | 3,156 | 1 | ,076 | -3,230 | ,159 |
| | [Auto=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [Inv_labo=1] | -19,398 | 2,590 | 56,110 | 1 | ,000 | -24,474 | -14,322 |
| | [Inv_labo=2] | -16,792 | 1,799 | 87,108 | 1 | ,000 | -20,318 | -13,265 |
| | [Inv_labo=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [Super=1] | -4,602 | 1,316 | 12,234 | 1 | ,000 | -7,181 | -2,023 |
| | [Super=2] | -3,255 | 1,235 | 6,953 | 1 | ,008 | -5,675 | -,836 |
| | [Super=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| | [Comu=1] | 18,187 | 1,457 | 155,803 | 1 | ,000 | 15,331 | 21,042 |
| | [Comu=2] | 17,685 | ,000 | . | 1 | . | 17,685 | 17,685 |
| | [Comu=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |
| [Cond_labor=1] | 1,814 | 2,091 | ,752 | 1 | ,386 | -2,285 | 5,913 | |
| [Cond_labor=2] | -,064 | 1,491 | ,002 | 1 | ,966 | -2,986 | 2,859 | |
| [Cond_labor=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . | |

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 34 indica que el involucramiento laboral (Wald=87,108) tiene $p=0,000 < 0,05$ y predice mejor la efectividad de la Productividad Laboral.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 44.7% de la variable dependiente efectividad de la productividad laboral. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: Existe influencia del Clima Organizacional en la efectividad de la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017

IV. Discusión

Se realizó el estudio de investigación titulado: Influencia del Clima Organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho-2017.

En cuanto a la Hipótesis general se obtuvo que: El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,403), indica que el modelo propuesto explica el 40.3% de la variable dependiente productividad laboral, por lo tanto se obtuvo en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$). Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna es decir: Existe influencia del Clima Organizacional en la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho-2017; lo que se ve evidenciado en el estudio de Medina (2017), que concluye que el estudio de correlación determina que existe incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente, aunque también se evidenció que la dimensión de recompensas de la variable clima organizacional no incide en el desempeño docente.

Sin embargo se evidencia que no influye la totalidad de dimensiones del clima organizacional como lo resume Méndez (2015), ya que al correr la prueba estadística se encontró un valor $F = 5.89$ y un nivel de significación $p = .16$ Con base en el análisis, el cual concluye que la dimensión grado de calidad del clima organizacional no influye en el grado de compromiso organizacional.

Por otro lado el estudio de Gutiérrez (2014), concluyó que la percepción respecto de los valores de cultura organizacional no influye en la motivación laboral, salvo en una de las dimensiones evaluadas, esto se debió; tal como lo menciona el autor, a que los instrumentos utilizados para el análisis responden a otro tipo de cuestiones y no solo a cuestiones metodológicas, o a que las variables estudiadas pueden influir o son influenciadas por otras variables que no se tuvieron en cuenta para el presente estudio, otro aspecto que pudo influir en el resultado fue la muestra escogida, ya que por su tamaño y forma de escogerse, pudo presentar problemas como por ejemplo sesgo en las respuestas de los participantes. Sin embargo se resalta que hubo un caso desagregado

(significación mínima de influencia), donde se comprobó que la dimensión de masculinidad y feminidad de la cultura organizacional, si influía en el factor autorrealización.

Además Yovera (2013), resume que el 57% del total de la población encuestada indicó que su sueldo no está en concordancia con su labor, lo que indica que la mayoría de los funcionarios encuestados consideran que su trabajo no está valorado suficientemente en términos económicos y que la labor desempeñada en la institución no está acorde con el sueldo que perciben, lo cual afectará negativamente su rendimiento en el desempeño de sus labores y por ende, esto influirá en el clima laboral de la institución y en el indicador Remuneración con lo cual se corrobora lo que señalaba Herzberg, citado por Robbins (2004) con respecto a la remuneración, este factor continúa siendo un problema relacionado con el comportamiento de las personas y que al no recibir una remuneración apropiada, su desempeño laboral va desmejorando y con ello se ve afectada la armonía dentro del ambiente organizacional. Lo mismo sucede con los indicadores responsabilidad, compromiso y proactividad, con la cual discrepo con la titulación del estudio, ya que se observa que en este estudio; el clima organizacional se ve afectado por los impactos significativos de algunos indicadores del desempeño laboral y el análisis se realiza independientemente y no de correlación entre variable y dimensión como lo plantea en su objetivo general : Analizar la influencia del Clima Organizacional en el desempeño del personal que labora en las unidades que conforman el área administrativa del Instituto Universitario de Tecnología de Yaracuy.

Totalmente de acuerdo con Villamil y Sánchez (2012) afirmando que existe asociación estadística significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en los empleados, sin embargo la influencia que tiene el clima organizacional sobre la satisfacción laboral de estos empleados es de 64%; por lo que se puede ver la satisfacción de los empleados de la municipalidad de Choloma, se debe en gran medida a los factores del clima organizacional, comprobando así la hipótesis alterna y descartando la nula planteada en la investigación.

Además también Delgado (2017), en su estudio determinó que el significado bilateral (0,000) es menor que la significativa (0,05), por lo tanto se

rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de su hipótesis específica: las Relaciones inciden significativamente con la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis 2015. Por lo que se deduce que existe incidencia de la dimensión relaciones personales de la variable clima organizacional sobre la variable satisfacción laboral.

Definitivamente de acuerdo con Campos (2017), que en su estudio de investigación arrojó en la prueba de hipótesis un nivel de significancia $p < 0.05$ y el estadístico calculado ($t_c = 22.046$) es mayor que el estadístico tabular ($t_t = \pm 2.1$) ubicándose en la región de rechazo de la hipótesis nula (aceptándose la hipótesis alterna), con estos resultados se confirma la hipótesis de investigación: el clima institucional influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 80207.

También Ticona (2016), en su estudio de investigación concluye que el clima organizacional tiene influencia directa positiva en la motivación laboral con alta significancia estadística ($p=0,000 < 0,01$), pero de baja correlación ($Rho=0,356$) en el personal de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión, comprobándose la hipótesis general de investigación.

Sin embargo Ramírez (2016) en su investigación afirma que el resultado de la prueba de correlación Rho de Spearman es 0.251 ubicado en un intervalo de 0.2 a 0.4 quedando demostrada una relación significativa entre variables, por lo tanto, la dimensión implicación influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, este resultado es corroborado por la prueba de significación bilateral ya que el valor obtenido es 0.029 menor a la probabilidad 0.05. El resultado de la prueba de correlación Rho de Spearman en la dimensión innovación es 0.252 ubicado en un intervalo de 0.2 a 0.4 y queda demostrada una relación significativa entre variables, por lo tanto, podemos afirmar que la Innovación influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, este resultado es corroborado por la prueba de significación bilateral ya que el valor obtenido es 0.029 menor a la probabilidad 0.05. El resultado de la prueba de correlación Rho de Spearman es 0.253 en la dimensión autonomía, se ubicada en un intervalo de 0.2 a 0.4 y queda demostrada una relación significativa entre variables. Por lo tanto, podemos afirmar que la autonomía influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de

la empresa, este resultado es corroborado por la prueba de significación bilateral ya que el valor obtenido es 0.028 menor a la probabilidad 0.05. Se discrepa con el autor ya que su interpretación determinó la relación significativa entre variables y no la influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral planteadas en las hipótesis 1,4 y 9; pero se resalta del estudio que de 10 dimensiones de la variable clima organizacional, solo 3 influyen sobre la variable desempeño laboral con la cual se deduce que el nivel de influencia es mínimo, además si están en el rango de 0.2 a 0.4 se trata de una correlación baja según los valores del Rho de Spearman (según Bisquerra, 2009) aunque existan otros factores asociados o causales que afectan la productividad de los trabajadores en las empresas como la estabilidad laboral, rotaciones, incentivos entre otros; que no están en la dimensiones del estudio, como lo menciona el autor.

Finalmente Silva (2015) en su estudio de investigación analizo independientemente cada indicador/dimensión de las variables clima organizacional (11) y desempeño laboral (7). Entre los indicadores/dimensiones del clima organizacional que inciden de manera negativa en el desempeño laboral tenemos: estabilidad laboral (53%), políticas (44%) y accesibilidad (39%) esto se debe la poca accesibilidad por parte de los jefes hacia sus colaboradores que se da solo de vez en cuando; no se pueden dirigir directamente para consultarles ya que estos se encuentran ocupados, lo que frena la productividad laboral en la institución. Además los colaboradores mostraron un rechazo por las políticas y normas que rigen las actividades diarias en la municipalidad, ya que según mencionaron estas se interponen con la realización de muchas actividades y proyectos a favor de la población, puesto que para cada una de esas actividades se debe realizar una gran cantidad de papeleos que toman bastante tiempo en ser procesados, lo que desalienta la puesta en marcha de estos, con esto se concluye que los colaboradores no perciben una estabilidad laboral adecuada dentro de la institución, a pesar de ser esta una institución estatal.

V. Conclusiones

Primera

Existe influencia del Clima Organizacional en la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 40.3% de la variable dependiente productividad laboral.

Segunda

Existe influencia del Clima Organizacional en la eficiencia de la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos Desviación ($p < 0,05$); y explica el 61.7% en la eficiencia de la variable dependiente productividad laboral.

Tercera

Existe influencia del Clima Organizacional en la eficacia de la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 45.5% en la eficacia de la variable dependiente productividad laboral.

Cuarta

Existe influencia del Clima Organizacional en la efectividad de la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 44.7% en la efectividad de la variable dependiente productividad laboral.

VI. Recomendaciones

Primera:

Observado los resultados del presente estudio, hacerle llegar al gerente de desarrollo urbano de la municipalidad distrital de san juan de Lurigancho, indicándole que el Clima organizacional de su gerencia, incide significativamente sobre la productividad laboral de sus trabajadores, con el fin de mejorar las actividades cotidianas y su rendimiento.

Segunda:

Indicar al gerente que el indicador Involucramiento Laboral de la variable clima organizacional se debe fortalecer, por lo tanto se debe conseguir identificar a todo el personal con la visión y misión, así como con los objetivos, políticas, lineamientos y normas de la municipalidad distrital, con el propósito de que se sientan comprometidos en todas las actividades, proyectos, planes y metas.

Tercera:

Indicar al gerente que el indicador Supervisión de la variable clima organizacional se debe fortalecer, por lo que La evaluación que se hace del trabajo, ayude a mejorar la tarea de los subordinados, el superior debe brindar apoyo para superar los obstáculos que se presentan, que las s responsabilidades del puesto están claramente definidas y que exista un trato justo en la institución.

Cuarta:

Indicar al gerente que el indicador Comunicación de la variable clima organizacional se debe fortalecer, por lo que la claridad, coherencia y precisión de la información; sea pertinente al funcionamiento interno de la gerencia, así como con la atención a los usuarios y/o contribuyentes, el personal debe tener acceso a la información necesaria para cumplir con sus labores, como también Se deben conocer los avances en las otras áreas de la gerencia.

Quinta:

Indicar al gerente que el indicador Condiciones Laborales de la variable clima organizacional se deben fortalecer por lo que se debe propiciar en toda la gerencia ambientes físicos apropiados, que ofrezcan comodidad, ventilación, iluminación, limpieza y accesibilidad adecuadas para mejorar la labor del personal, así como equipos y dispositivos que se encuentren en buen estado y acorde con la tecnología. Entregar suficiente material para realizar los procedimientos y facilitar la tarea del personal.

Sexta:

Posteriormente a la aplicación de los resultados del estudio, se recomienda evaluar en forma periódica el clima organizacional y en cuanto influye sobre la productividad laboral de la gerencia de desarrollo urbano, enfocarse en aquellas que muestran incidencia.

VII. Referencias

- Ascary, A; Berrún, C; Peña, M. (2014). *El comportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación*. México: Editorial El Manual Moderno.
- Bellon, L. (2001). *Calidad Total, Que la promueve, Que la inhibe*. D.F México: Panorama Editorial.
- Berbel, G. (2011). *Manual de Recursos Humanos*. Barcelona, España: Editorial UNOC.
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica de clima laboral*. Madrid, España: Edición Digital Epub.
- Brunet (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definiciones, diagnósticos y consecuencias*. México: Trillas.
- Campos, H. (2017). *Influencia del Clima Institucional en el desempeño laboral de los docentes de la i.e. N° 80207 Cushuro – Sanagorán*. (Tesis de maestría). UPAO, Trujillo.
- Carrasco,S. (2013) *Metodología en la investigación científica*. (5ta Ed). Lima, Perú: Editorial San Marcos
- Chiang, M; Martín, R; Núñez, P. (2010).*Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid, España: Editorial Universidad Pontifica Comillas.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. (9na Ed.) México: McGraw-Hill.
- Delgado, A. (2017). *El Clima Organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Amarilis*. (Tesis de maestría). Universidad de Huánuco, Huánuco.
- Dorta, Q. (2013). *Definiciones y dimensiones del Clima Organizacional*. Maracaybo. Venezuela: Centro Editorial del Desarrollo Gerencial.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad*. México: Mc Graw Hill/ Interamericana Editores.
- Guaita, A. (2012). *Clima Organizacional. La Llave del Éxito Empresarial*. Venezuela: Centro Editorial Universidad de Oriente.
- Gutiérrez, E. (2014). *La Cultura Organizacional como factor que influye en la Motivación Laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Heizer, J. y Render, B. (2007). *Dirección de la producción y de operaciones*. (8va Ed.). Madrid. España: Pearson Educación.

- Hernández, R., Fernández, R. y Batista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. (6ta Ed.). México: Mc Graw-Hill/ Interamericana Editores.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. (14. Ed.). México: McGraw-Hill.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la unidad educativa particular Santo Domingo de Guzmán*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador.
- Méndez, A. (2015). *Clima y Compromiso organizacional percibido por los empleados del parque eco-arqueológico en México*. (Tesis de maestría). Universidad de Morelos. D.F México, México.
- Palma S. (2004). *Escala Clima Laboral*. CL-SPC. Lima, Perú: Editorial Cartolan Eirl.
- Prokopenko, J. (1991). *La gestión de la productividad*. México: Limusa.
- Robbins (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15 Ed.). México: Pearson Educación.
- Ramírez, D. (2016). *Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Taurus Group Lima*. (Tesis de maestría). Universidad inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- Rodríguez, M. (2011). *Gestión Organizacional. Elementos para su estudio*. (5ta Ed.). Santiago, Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño de la investigación científica*. (5ta Ed.). Lima, Perú: Editorial Visión Universitaria.
- Silva, E. (2015). *Influencia del Clima Organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Morales- durante el primer semestre*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, San Martín.
- Sumanth, D. (1999). *Administración para la Productividad Total*. México: Compañía Editorial Continental.
- Ticona, Y. (2016). *Influencia del Clima Organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión – ESSALUD*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.
- Villamil, O. y Sánchez, W. (2012). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la municipalidad de Choloma*. (Tesis de Maestría). UNITEC. San Pedro Sula, Honduras.

Yovera, L. (2013). *El Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del área administrativa del instituto universitario de tecnología de Yaracuy*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Abierta. Caracas, Venezuela.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Influencia del Clima Organizacional en la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho- Lima- 2017.
 Autor: Paul Alberto Vicuña Mena

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | | | |
|---|---|--|--|--|-------|-------------------------|------------------|--|
| <p>Problema general</p> <p>¿Cómo influye el Clima Organizacional en la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho - 2017?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>Problema específico 1</p> <p>¿Cómo influye el Clima Organizacional en la eficiencia de la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho - 2017?</p> <p>Problema específico 2</p> <p>¿Cómo influye el Clima Organizacional en la eficacia de la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho - 2017?</p> | <p>Objetivos General</p> <p>Determinar la influencia del Clima Organizacional en la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar la influencia del Clima Organizacional en la eficiencia de la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la influencia del Clima Organizacional en la eficacia de la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017</p> | <p>Hipótesis General</p> <p>Existe influencia del Clima Organizacional en la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>Hipótesis 1</p> <p>Existe influencia del Clima Organizacional en la eficiencia de la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017</p> <p>Hipótesis 2</p> <p>Existe influencia del Clima Organizacional en la eficacia de la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017</p> | <p>Tabla 1</p> <p><i>Operacionalización de la variable clima organizacional.</i></p> | | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala y valores | Niveles y Rangos | |
| | | | Autorrealizacion | Posibilidades de desarrollo personal Posibilidades de desarrollo Profecional | 1-10 | | | |
| | | | Involucramiento Laboral | Identificacion con los valores de la Institucion Compromiso en el cumplimiento y Desarrollo de la Institucion | 11-20 | Nunca | Alto (184-250) | |
| | | | Supervision | Apoyo y Orientacion en las tareas Evaluacion del trabajo | 21-30 | A veces Casi siempre | Medio (117-183) | |
| | | | Comunicacion | Grado de Fluidez, Celeridad, | | Siempre | bajo (50-116) | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|---|-------|--|---|--|-----------------------|---|-------|--|--|--|
| <p>Problema específico 3</p> <p>¿Cómo influye el Clima Organizacional en la efectividad de la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho - 2017?</p> | <p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar la influencia del Clima Organizacional en la efectividad de la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017</p> | <p>Hipótesis 3</p> <p>Existe influencia del Clima Organizacional en la efectividad de la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017</p> | <table border="0"> <tr> <td></td> <td>Coherencia y Precisión de la comunicación interna</td> <td>39-40</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Reconocimiento de contar con elementos materiales</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Condiciones Laborales</td> <td>Reconocimiento de contar con elementos economicos</td> <td>41-50</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Reconocimiento de contar con elementos psicosociales</td> <td></td> </tr> </table> <hr/> <p>Autor: Sonia Palma Carrillo (2004)</p> <p>Tabla 2</p> | | Coherencia y Precisión de la comunicación interna | 39-40 | | Reconocimiento de contar con elementos materiales | | Condiciones Laborales | Reconocimiento de contar con elementos economicos | 41-50 | | Reconocimiento de contar con elementos psicosociales | |
| | Coherencia y Precisión de la comunicación interna | 39-40 | | | | | | | | | | | | | |
| | Reconocimiento de contar con elementos materiales | | | | | | | | | | | | | | |
| Condiciones Laborales | Reconocimiento de contar con elementos economicos | 41-50 | | | | | | | | | | | | | |
| | Reconocimiento de contar con elementos psicosociales | | | | | | | | | | | | | | |

Operacionalización de la variable Productividad Laboral

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y Rangos |
|---------------------------|---|-------------------------|--------------------|---|
| Eficiencia | Comunicación, Cortesía. | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, | | |
| | Recursos utilizados | 9, 10. | | De acuerdo. |
| | Fidelidad del trabajo | 11, 12, 13, 14, 15, | | 4 |
| | Comprensión. | 16, 17, 18, 19, 20, | | Indeciso. |
| Eficacia | Cumplimiento de metas al tiempo indicado | 21, 22, 23. | 7-12 | 3 Adecuada (74 – 100) |
| | Amistad | | | |
| | Convivencia. | 24, 25, 26, 27, 28, | | Casi Nunca En desacuerdo. Regular (47 – 73) |
| | Reproches. | 29, 30, 31, 32, 33, | | 2 (47 – 73) |
| Efectividad | Injusticia | 34, 35, 36. | | – |
| | Crecimiento de la Productividad en el trabajo | 37, 38, 39, 40, 41, 42, | | Casi siempre Totalmente en Inadecuada Desacuerdo (20 – 46) |
| | Familiaridad. | 43, 44, 45, 46, 47, | 13-20. | 1 |
| | Compartimiento de recursos. | 48, 49, 50, 51. | | 5 |
| | Mejora de la calidad de producción | 52, 53, 54, 55, 56, | |) |
| | Sinceridad | 57, 58, | | M |
| | Trabajo en Equipo. | | | e |
| | Competencias | | | d |
| | Polémicas | | | i |
| Autor: Elaboracion Propia | | | | |

(
1
1
6
–
1
7
4
)

Anexo 2. Resumen Método Muestra Instrumentos Estadísticos

| METODO Y DISEÑO | POBLACION, MUESTRA Y MUESTREO | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | ESTADISTICA A UTILIZAR |
|--|---|--|--|
| <p>Tipo de Investigación Aplicada, constructiva o utilitaria(Sánchez y Reyes)</p> <p>Diseño de Investigación No Experimental transeccional de alcance correlacional</p> <p>Método Hipotético Deductivo</p> <p>Enfoque Cuantitativo (Sánchez y Reyes, 2015)</p> | <p>Población. La población del estudio estuvo constituido por 52 trabajadores que conforman la Gerencia de Desarrollo Urbano la cual está conformada por 4 sub gerencias: Sub Gerencia de planeamiento urbano y catastro, Sub Gerencia de Obras Públicas, Sub Gerencia de Obras Privadas y Habilitaciones Urbanas y la Sub Gerencia de Estudios y Proyectos</p> <p>Muestra. Para el presente estudio, no se utilizó muestra debido a la poca población.</p> | <p>Variable 1: Clima Organizacional</p> <p>Técnica: encuesta.</p> <p>Instrumento: cuestionario (50 preguntas)</p> <p>Autor: adaptado de Sonia Palma Carrillo</p> <p>Año: 2004</p> <p>Monitoreo: permanente</p> <p>Ámbito de Aplicación: Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho.</p> <p>Forma de Administración: individual</p> <p>Variable 2: Productividad Laboral</p> <p>Técnica: encuesta.</p> <p>Instrumento: cuestionario (20 preguntas)</p> <p>Autor: adaptado de Chiavenato</p> <p>Monitoreo: permanente</p> <p>Ámbito de Aplicación: Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho.</p> <p>Forma de Administración: individual</p> | <p>Descriptiva: Tablas de frecuencia y figuras tipo barras de las variables y dimensiones en Excel 2013.</p> <p>Inferencial : Alfa de cronbach para la confiabilidad Regresión Logística Lineal para la contrastación de hipótesis en el spss 22</p> |

Anexo 3.

Instrumentos de Medición del Clima Organizacional



Instrumento: Cuestionario
Variable (X): Clima Organizacional

Esta encuesta es ANÓNIMA le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Instrucciones: Después de leer cada enunciado marque con un aspa (x) la alternativa (sólo una) Que mejor indique su grado de acuerdo, la escala es la siguiente:

Nunca Casi Nunca A Veces Casi Siempre Siempre

| N° | PREGUNTAS | NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
|---|--|----------|------------|----------|--------------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión: AUTOREALIZACION | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Existen oportunidades de progresar en su institución | | | | | |
| 2 | El jefe se interesa por el éxito de sus empleados. | | | | | |
| 3 | El jefe participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo. | | | | | |
| 4 | Se valora los altos niveles de desempeño. | | | | | |
| 5 | Los Jefes expresan reconocimiento por los logros. | | | | | |
| 6 | Los jefes promueven la capacitación que se necesita. | | | | | |
| 7 | La institución promueve el desarrollo del personal. | | | | | |
| 8 | Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras. | | | | | |
| 9 | Se reconocen los logros en el trabajo. | | | | | |
| 10 | Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse. | | | | | |
| Dimensión: INVOLUCRAMIENTO LABORAL | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Se siente comprometido con el éxito en la institución | | | | | |
| 12 | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 13 | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución | | | | | |
| 14 | Los trabajadores están comprometidos con la institución | | | | | |
| 15 | En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día. | | | | | |
| 16 | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal. | | | | | |
| 17 | Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante. | | | | | |
| 18 | Los servicios de la organización son motivo de orgullo del personal | | | | | |
| 19 | Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución | | | | | |
| 20 | La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral | | | | | |
| | Dimensión: SUPERVISION | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. | | | | | |
| 22 | En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo | | | | | |
| 23 | La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea. | | | | | |
| 24 | Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo. | | | | | |
| 25 | Las responsabilidades del puesto están claramente definidas. | | | | | |
| 26 | Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades. | | | | | |
| 27 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. | | | | | |
| 28 | Los objetivos del trabajo están claramente definidos. | | | | | |
| 29 | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos. | | | | | |
| 30 | Existe un trato justo en la institución. | | | | | |
| | Dimensión: COMUNICACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31 | Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. | | | | | |
| 32 | En mi oficina, la información fluye adecuadamente. | | | | | |
| 33 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. | | | | | |
| 34 | Existen suficientes canales de comunicación. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 35 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. | | | | | |
| 36 | En la institución se afrontan y superan los obstáculos. | | | | | |
| 37 | La institución fomenta y promueve la comunicación interna. | | | | | |
| 38 | El Coordinador escucha los planteamientos que se le hacen. | | | | | |
| 39 | Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas. | | | | | |
| 40 | Se conocen los avances en las otras áreas de las Coordinaciones. | | | | | |
| | Dimensión CONDICIONES LABORALES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 41 | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. | | | | | |
| 42 | Los objetivos de trabajo son retadores. | | | | | |
| 43 | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades. | | | | | |
| 44 | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado. | | | | | |
| 45 | Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede. | | | | | |
| 46 | Existe buena administración de los recursos. | | | | | |
| 47 | Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución | | | | | |
| 48 | Se dispone de tecnología que facilite el trabajo. | | | | | |
| 49 | La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones. | | | | | |
| 50 | La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. | | | | | |

Anexo 4.

Instrumentos de Medición de la Productividad Laboral



Instrumento: Cuestionario
Variable (Y): Productividad Laboral

Esta encuesta es ANÓNIMA le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Instrucciones: Después de leer cada enunciado marque con un aspa (x) la alternativa (sólo una) Que mejor indique su grado de acuerdo, la escala es la siguiente:

Nunca Casi Nunca A Veces Casi Siempre Siempre

| N° | PREGUNTAS | NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
|--------------------------------|---|-------|------------|---------|--------------|---------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión 1: EFICIENCIA | | | | | | |
| 1 | ¿Se hace el buen uso racionalizado de los recursos durante el trabajo realizado en su área? | | | | | |
| 2 | ¿Los procedimientos que la institución ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento? | | | | | |
| 3 | ¿Se generan pérdida de materiales en el desarrollo de las actividades laborales pues la supervisión es deficiente? | | | | | |
| 4 | ¿El personal, Recurso Humano, encargado de las tareas es insuficiente lo que limita la productividad? | | | | | |
| 5 | ¿Durante el desarrollo de las actividades la productividad se limita por la carencia de recursos materiales? | | | | | |
| 6 | ¿Durante el desarrollo de las actividades laborales los recursos a utilizar se afectaron por que la infraestructura no era la adecuada? | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: EFICACIA | | | | | | |
| 7 | ¿La institución conoce el tiempo empleado por colaborador en actividades laborales precisos? | | | | | |
| 8 | ¿La ubicación de las herramientas que utilizan los colaboradores está en un lugar adecuado de su zona de trabajo? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 9 | ¿Supervisan los métodos de trabajo que se emplean para simplificar con un mejor método en la Institución? | | | | | |
| 10 | ¿Los colaboradores de la Institución cumplen las metas establecidas en los tiempos planificados? | | | | | |
| 11 | ¿El tiempo establecido para el cumplimiento de tareas es inadecuado por las condiciones ambientales existentes en el área de trabajo? | | | | | |
| 12 | ¿La infraestructura de la institución limita los procedimientos laborales, pues los espacios son reducidos para la manipulación de las maquinarias? | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | ¿El desempeño que tiene cada colaborador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la Institución? | | | | | |
| 14 | ¿Los índices atención se incrementan por la calidad de servicio brindado? | | | | | |
| 15 | ¿La institución incrementa su productividad por la calidad de la mano de obra: reciben capacitación constante? | | | | | |
| 16 | ¿La seguridad laboral está garantizada en la institución por lo que la productividad está en crecimiento? | | | | | |
| 17 | ¿La producción ha mejorado por el buen diseño de las infraestructuras? | | | | | |
| 18 | ¿La calidad de la producción está garantizada en la institución por el buen control de cada uno de sus procesos de parte de los colaboradores? | | | | | |
| 19 | ¿El comité encargado de la seguridad laboral se involucra en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción? | | | | | |
| 20 | ¿La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas? | | | | | |

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION!

Anexo 5. Base de Datos de la Confiabilidad V1

Confiabilidad de la variable clima organizacional

| N° | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 11 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 13 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 15 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 21 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 |
| 22 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 23 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 26 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 28 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 29 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 30 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 |

| P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 | P33 | P34 | P35 | P36 | P37 | P38 | P39 | P40 | P41 | P42 | P43 | P44 | P45 | P46 | P47 | P48 | P49 | P50 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 2 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 |

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,965 | 50 |

Interpretación: La prueba de la variable clima organizacional tiene una confiabilidad alta con **0,965 puntos**

Anexo 6. Base de Datos de la Confiabilidad V2

Confiabilidad de la variable productividad laboral

| Nº | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 10 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 14 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 21 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 |
| 22 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 23 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 27 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 28 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 |

Estadísticas de fiabilidad

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,938 | 20 |

Interpretación: La prueba de la variable productividad laboral tiene una confiabilidad alta con 0,938 puntos

Anexo 7. Base de Datos V1

V1 (p.1-10 dimensión: autorrealización, p.11-20 dimensión: involucramiento laboral, p. 21-30: supervisión)

| N° | AUTORREALIZACION (d1) | | | | | | | | | | | INVOLUCRAMIENTO LABORAL (d2) | | | | | | | | | | SUPERVISION (d3) | | | | | | | | | | | |
|----|-----------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | Σd1V1 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | Σd2V1 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | Σd3V1 |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 19 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 17 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 34 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 18 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 20 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 5 | 34 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 38 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 22 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 23 |
| 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 36 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 46 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 22 |
| 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 30 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 14 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 29 |
| 6 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 29 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 16 |
| 7 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 33 |
| 8 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 34 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 38 |
| 9 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 28 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 32 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 16 |
| 10 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 29 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 14 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 19 |
| 11 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 43 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 35 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 28 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 42 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 25 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 26 |
| 13 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 39 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 27 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 19 |
| 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 36 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 35 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 23 |
| 15 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 37 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 16 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 5 | 1 | 3 | 44 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 31 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 27 |
| 17 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 47 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 31 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 31 |
| 18 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 49 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 22 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 26 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 52 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 26 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 53 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 21 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 37 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 17 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 25 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 65 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 33 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 31 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 68 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 39 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 30 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 29 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 35 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 57 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 2 | 33 |
| 26 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 56 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 13 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 32 | |
| 27 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 46 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 | |
| 28 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 46 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 18 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 61 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 23 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31 |
| 30 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 64 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| 31 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 59 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 27 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 29 |
| 32 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 63 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 39 |
| 33 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 59 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 32 |
| 34 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 60 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 1 | 18 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 30 |
| 35 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 59 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 20 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 23 |
| 36 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 59 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 3 | 33 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 26 |
| 37 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 62 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 32 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 20 |
| 38 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 56 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 30 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 16 |
| 39 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 68 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 19 |
| 40 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 75 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 17 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 22 |
| 41 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 83 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 32 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 28 |
| 42 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 68 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 46 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 22 |
| 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 63 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 28 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 17 |
| 44 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 82 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 31 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 16 |
| 45 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 62 | 4 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 27 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 16 |
| 46 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 75 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 47 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 65 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 37 |
| 48 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 65 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 28 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 17 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 95 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 19 |
| 50 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 74 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 3 | 33 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 17 |
| 51 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 81 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 32 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 20 |
| 52 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 77 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 5 | 37 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 20 |

V1 Clima Organizacional (p.31-40 dimensión: comunicación, p.41-50 dimensión: condiciones laborales)

| COMUNICACIÓN (d4) | | | | | | | | | | | CONDICIONES LABORALES (d5) | | | | | | | | | | | |
|-------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-----|
| P31 | P32 | P33 | P34 | P35 | P36 | P37 | P38 | P39 | P40 | Σd4V1 | P41 | P42 | P43 | P44 | P45 | P46 | P47 | P48 | P49 | P50 | Σd5V1 | ΣV1 |
| 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 20 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 17 | 107 |
| 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 17 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 20 | 109 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 18 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 24 | 125 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 49 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 | 199 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 15 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 17 | 105 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 167 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 38 | 182 |
| 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 24 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 26 | 146 |
| 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 29 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 36 | 141 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 19 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 17 | 98 |
| 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 37 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 43 | 186 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 28 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 26 | 147 |
| 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 27 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 27 | 139 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 32 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 35 | 161 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 27 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 26 | 154 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 28 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 32 | 162 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 31 | 170 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 24 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 22 | 143 |
| 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 28 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 28 | 163 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 30 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 31 | 180 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 21 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 17 | 117 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 34 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 43 | 206 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 38 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 | 213 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 33 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 28 | 189 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 23 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 21 | 155 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 | 131 |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 20 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 19 | 146 |
| 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 20 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 20 | 143 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 27 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 26 | 168 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 196 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 28 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 29 | 172 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 35 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 24 | 187 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | 1 | 24 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 | 156 |
| 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 18 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 | 25 | 151 |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 16 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 21 | 139 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 31 | 185 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 33 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 29 | 176 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 35 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 27 | 164 |
| 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 18 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 18 | 140 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 16 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 22 | 152 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 35 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 35 | 213 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 49 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 | 231 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 28 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 28 | 164 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 35 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 36 | 200 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 5 | 1 | 32 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 27 | 164 |
| 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 18 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 18 | 157 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 16 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 22 | 157 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 31 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 31 | 172 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 46 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 | 248 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 31 | 191 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 33 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 29 | 195 |
| 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 38 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 31 | 203 |

Anexo 8. Base de Datos V2

V2 Productividad Laboral (p. 1-6 dimensión: eficiencia, p. 7-12 dimensión: eficacia, p. 13-20 dimensión: efectividad)

| N° | EFICIENCIA (d1) | | | | | | | EFICACIA (d2) | | | | | | EFECTIVIDAD (d3) | | | | | | | Σ V2 | | | |
|----|-----------------|----|----|----|----|----|--------|---------------|----|----|-----|-----|-----|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|--------|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | Σ d1V2 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | Σ d2V2 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | | P19 | P20 | Σ d3V2 |
| 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 14 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 | 19 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 24 | 57 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 19 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 16 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 19 | 54 |
| 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 11 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 11 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 17 | 39 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 13 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 15 | 41 |
| 5 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 11 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 11 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 16 | 38 |
| 6 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 8 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 14 | 32 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 29 | 68 |
| 8 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 24 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 32 | 82 |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 10 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 8 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 13 | 31 |
| 10 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 14 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 27 | 56 |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 19 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 16 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 21 | 56 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 16 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 20 | 52 |
| 13 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 11 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 12 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 | 33 |
| 14 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 13 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 26 | 53 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 | 72 |
| 16 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 13 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 16 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 20 | 49 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 18 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 19 | 55 |
| 18 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 18 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 14 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 20 | 52 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 | 61 |
| 20 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 21 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 25 | 63 |
| 21 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 13 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 16 | 48 |
| 22 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 19 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 22 | 57 |
| 23 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 17 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 19 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 61 |
| 24 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 67 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 21 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 15 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 | 62 |
| 26 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 19 | 58 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 80 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 77 |
| 29 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 12 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 13 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 14 | 39 |
| 30 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 | 70 |
| 31 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 14 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 19 | 53 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 20 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 | 70 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 60 |
| 34 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 20 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 23 | 59 |
| 35 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 16 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 47 |
| 36 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 14 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 17 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 19 | 50 |
| 37 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 11 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 14 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 13 | 38 |
| 38 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 9 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 15 | 35 |
| 39 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 8 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 13 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 11 | 32 |
| 40 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 13 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 | 33 |
| 41 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 17 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 23 | 55 |
| 42 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 13 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 15 | 2 | 2 | 3 | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 19 | 47 |
| 43 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 23 | 4 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 22 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 1 | 30 | 75 |
| 44 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 9 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 10 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 19 | 38 |
| 45 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 23 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 31 | 78 |
| 46 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 16 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 20 | 56 |
| 47 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 21 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 68 |
| 48 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 8 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 12 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 11 | 31 |
| 49 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 9 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 13 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 15 | 37 |
| 50 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 34 | 83 |
| 51 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 11 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 22 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 13 | 46 |
| 52 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 12 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 12 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 14 | 38 |

Anexo 9. Certificado de Validez del instrumento V1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACION | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 1 | Existen oportunidades de progresar en su institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | El jefe se interesa por el éxito de sus empleados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Se valora los altos niveles de desempeño. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Los Jefes expresan reconocimiento por los logros. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Los jefes promueven la capacitación que se necesita. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | La institución promueve el desarrollo del personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Se reconocen los logros en el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 11 | Se siente comprometido con el éxito en la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|---------------------------------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 14 | Los trabajadores están comprometidos con la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 15 | En el trabajo, se hacen mejor las cosas cada día. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | Los servicios de la institución son motivo de orgullo del personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| DIMENSIÓN 3: SUPERVISION | | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
| 21 | El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 22 | En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 23 | La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 34 | Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25 | Las responsabilidades del puesto están claramente definidas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 26 | Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 27 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 28 | Los objetivos del trabajo están claramente definidos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 29 | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 30 | Existe un trato justo en la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

| DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
|---|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 31 | Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 32 | En mi área de trabajo, la información fluye adecuadamente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 33 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 34 | Existen suficientes canales de comunicación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 35 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 36 | En la institución se afrontan y superan los obstáculos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 37 | La institución fomenta y promueve la comunicación interna. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 38 | El Coordinador escucha los planteamientos que se le hacen. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 39 | Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 40 | Se conocen los avances en las otras áreas de las Coordinaciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 41 | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 42 | Los objetivos de trabajo son retadores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 43 | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 44 | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 45 | Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 46 | Existe buena administración de los recursos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 47 | Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 48 | Se dispone de tecnología que facilite el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 49 | La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 50 | La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

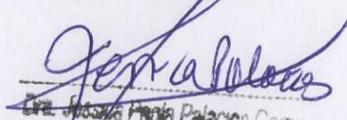
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dña. Palacios GARAY JESSICA PAOLA DNI: 00370752

Especialidad del validador: METODÓLOGA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....

 Dña. Jessica Paola Palacios Garay
 Céd. Prof. # 0300370752

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACION | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 1 | Existen oportunidades de progresar en su institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | El jefe se interesa por el éxito de sus empleados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Se valora los altos niveles de desempeño. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Los Jefes expresan reconocimiento por los logros. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Los jefes promueven la capacitación que se necesita. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | La institución promueve el desarrollo del personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Se reconocen los logros en el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 11 | Se siente comprometido con el éxito en la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|---------------------------------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 14 | Los trabajadores están comprometidos con la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 15 | En el trabajo, se hacen mejor las cosas cada día. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | Los servicios de la institución son motivo de orgullo del personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| DIMENSIÓN 3: SUPERVISION | | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
| 21 | El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 22 | En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 23 | La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 34 | Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25 | Las responsabilidades del puesto están claramente definidas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 26 | Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 27 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 28 | Los objetivos del trabajo están claramente definidos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 29 | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 30 | Existe un trato justo en la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

| DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
|---|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 31 | Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 32 | En mi área de trabajo, la información fluye adecuadamente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 33 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 34 | Existen suficientes canales de comunicación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 35 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 36 | En la institución se afrontan y superan los obstáculos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 37 | La institución fomenta y promueve la comunicación interna. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 38 | El Coordinador escucha los planteamientos que se le hacen. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 39 | Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 40 | Se conocen los avances en las otras áreas de las Coordinaciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 41 | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 42 | Los objetivos de trabajo son retadores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 43 | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 44 | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 45 | Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 46 | Existe buena administración de los recursos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 47 | Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 48 | Se dispone de tecnología que facilite el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 49 | La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 50 | La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. CARHUARICRA CARDENAS, ENRIQUE DNI: 10511378

Especialidad del validador: Mg. DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

16 de 01 del 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACION | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 1 | Existen oportunidades de progresar en su institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | El jefe se interesa por el éxito de sus empleados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Se valora los altos niveles de desempeño. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Los Jefes expresan reconocimiento por los logros. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Los jefes promueven la capacitación que se necesita. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | La institución promueve el desarrollo del personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Se reconocen los logros en el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 11 | Se siente comprometido con el éxito en la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|---------------------------------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 14 | Los trabajadores están comprometidos con la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 15 | En el trabajo, se hacen mejor las cosas cada día. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | Los servicios de la institución son motivo de orgullo del personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| DIMENSIÓN 3: SUPERVISION | | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
| 21 | El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 22 | En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 23 | La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 34 | Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25 | Las responsabilidades del puesto están claramente definidas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 26 | Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 27 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 28 | Los objetivos del trabajo están claramente definidos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 29 | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 30 | Existe un trato justo en la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

| DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
|---|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 31 | Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 32 | En mi área de trabajo, la información fluye adecuadamente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 33 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 34 | Existen suficientes canales de comunicación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 35 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 36 | En la institución se afrontan y superan los obstáculos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 37 | La institución fomenta y promueve la comunicación interna. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 38 | El Coordinador escucha los planteamientos que se le hacen. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 39 | Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 40 | Se conocen los avances en las otras áreas de las Coordinaciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 41 | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 42 | Los objetivos de trabajo son retadores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 43 | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 44 | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 45 | Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 46 | Existe buena administración de los recursos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 47 | Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 48 | Se dispone de tecnología que facilite el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 49 | La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 50 | La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Salas Yopez, Veronica DNI: 10111903

Especialidad del validador: Mg. Docencia y Gestión Educativa

2 de Febrero del 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 10 Valides del Instrumento V2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 1 | ¿Se hace el buen uso racionalizado de los recursos durante el trabajo realizado en su área? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | ¿Los procedimientos que la institución ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | ¿Se generan pérdida de materiales en el desarrollo de las actividades laborales pues la supervisión es deficiente? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | ¿El personal, Recurso Humano, encargado de las tareas es insuficiente lo que limita la productividad? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | ¿Durante el desarrollo de las actividades la productividad se limita por la carencia de recursos materiales? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | ¿Durante el desarrollo de las actividades laborales los recursos a utilizar se afectaron por que la infraestructura no era la adecuada? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2: EFICACIA | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 7 | ¿La institución conoce el tiempo empleado por colaborador en actividades laborales precisos? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | ¿La ubicación de las herramientas que utilizan los colaboradores está en lugar adecuado en su zona de trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | ¿Supervisan los métodos de trabajo que se emplean para simplificar con un mejor método en la empresa? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | |
|---------------------------------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 10 | ¿Los colaboradores de la empresa cumplen las metas establecidas en los tiempos planificados? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | ¿El tiempo establecido para el cumplimiento de tareas es inadecuado por las condiciones ambientales existentes en el área de trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | ¿La infraestructura de la institución limita los procedimientos laborales, pues los espacios son reducidos para la manipulación de las maquinarias? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 13 | ¿El desempeño que tiene cada colaborador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la empresa? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | ¿Los índices atención se incrementan por la calidad de servicio brindado? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | ¿La institución incrementa su productividad por la calidad de la mano de obra: reciben capacitación constante? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | ¿La seguridad laboral está garantizada en la institución por lo que la productividad está en crecimiento? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | ¿La producción ha mejorado por el buen diseño de las infraestructuras? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | ¿La calidad de la producción está garantizada en la institución por el buen control de cada uno de sus procesos de parte de los colaboradores? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | ¿El comité encargado de la seguridad laboral se involucra en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 20 | ¿La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|--|--|--|--|--|

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. PALACIOS GANAY JESSICA PAOLA DNI: 00370757

Especialidad del validador: METODOLOGA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....

 Dra. Jessica Paola Palacios Garay
 CPP# 0300370757

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA | | | | | | | | |
| 1 | ¿Se hace el buen uso racionalizado de los recursos durante el trabajo realizado en su área? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | ¿Los procedimientos que la institución ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | ¿Se generan pérdida de materiales en el desarrollo de las actividades laborales pues la supervisión es deficiente? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | ¿El personal, Recurso Humano, encargado de las tareas es insuficiente lo que limita la productividad? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | ¿Durante el desarrollo de las actividades la productividad se limita por la carencia de recursos materiales? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | ¿Durante el desarrollo de las actividades laborales los recursos a utilizar se afectaron por que la infraestructura no era la adecuada? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2: EFICACIA | | | | | | | | |
| 7 | ¿La institución conoce el tiempo empleado por colaborador en actividades laborales precisos? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | ¿La ubicación de las herramientas que utilizan los colaboradores está en lugar adecuado en su zona de trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | ¿Supervisan los métodos de trabajo que se emplean para simplificar con un mejor método en la empresa? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | |
|---------------------------------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 10 | ¿Los colaboradores de la empresa cumplen las metas establecidas en los tiempos planificados? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | ¿El tiempo establecido para el cumplimiento de tareas es inadecuado por las condiciones ambientales existentes en el área de trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | ¿La infraestructura de la institución limita los procedimientos laborales, pues los espacios son reducidos para la manipulación de las maquinarias? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 13 | ¿El desempeño que tiene cada colaborador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la empresa? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | ¿Los índices atención se incrementan por la calidad de servicio brindado? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | ¿La institución incrementa su productividad por la calidad de la mano de obra: reciben capacitación constante? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | ¿La seguridad laboral está garantizada en la institución por lo que la productividad está en crecimiento? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | ¿La producción ha mejorado por el buen diseño de las infraestructuras? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | ¿La calidad de la producción está garantizada en la institución por el buen control de cada uno de sus procesos de parte de los colaboradores? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | ¿El comité encargado de la seguridad laboral se involucra en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 1 | ¿Se hace el buen uso racionalizado de los recursos durante el trabajo realizado en su área? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | ¿Los procedimientos que la institución ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | ¿Se generan pérdida de materiales en el desarrollo de las actividades laborales pues la supervisión es deficiente? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | ¿El personal, Recurso Humano, encargado de las tareas es insuficiente lo que limita la productividad? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | ¿Durante el desarrollo de las actividades la productividad se limita por la carencia de recursos materiales? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | ¿Durante el desarrollo de las actividades laborales los recursos a utilizar se afectaron por que la infraestructura no era la adecuada? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2: EFICACIA | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 7 | ¿La institución conoce el tiempo empleado por colaborador en actividades laborales precisos? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | ¿La ubicación de las herramientas que utilizan los colaboradores está en lugar adecuado en su zona de trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | ¿Supervisan los métodos de trabajo que se emplean para simplificar con un mejor método en la empresa? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | |
|---------------------------------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 10 | ¿Los colaboradores de la empresa cumplen las metas establecidas en los tiempos planificados? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | ¿El tiempo establecido para el cumplimiento de tareas es inadecuado por las condiciones ambientales existentes en el área de trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | ¿La infraestructura de la institución limita los procedimientos laborales, pues los espacios son reducidos para la manipulación de las maquinarias? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 13 | ¿El desempeño que tiene cada colaborador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la empresa? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | ¿Los índices atención se incrementan por la calidad de servicio brindado? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | ¿La institución incrementa su productividad por la calidad de la mano de obra: reciben capacitación constante? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | ¿La seguridad laboral está garantizada en la institución por lo que la productividad está en crecimiento? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | ¿La producción ha mejorado por el buen diseño de las infraestructuras? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | ¿La calidad de la producción está garantizada en la institución por el buen control de cada uno de sus procesos de parte de los colaboradores? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | ¿El comité encargado de la seguridad laboral se involucra en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|--|
| 20 | ¿La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|--|

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Salas Yopez, Veronica DNI: 10111903

Especialidad del validador: Mg. Docencia y Gestión Educativa

02 de Febr del 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.

Anexo 11 Constancia de aplicación del instrumento



**MUNICIPALIDAD
DE SAN JUAN DE LURIGANCHO**

GERENCIA DE DESARROLLO URBANO

"San Juan de Lurigancho, Cuna de Emprendedores" "

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

San Juan de Lurigancho, 02 de febrero de 2018

OFICIO N° 064 - 2018 - GDU - MDSJL

Señores:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Att. Dr. Raúl Delgado Arenas

Jefe de Unidad Posgrado – Campus Lima Este

Av. Del Parque 640, urb. Canto Rey

San Juan de Lurigancho

Presente.-

ASUNTO: Constancia de Aplicación de Encuestas

REF: Reg. N° 05174-U1-2018

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo institucionalmente en nombre del señor Juan Valentín Navarro Jiménez, Alcalde de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho y manifestarle lo siguiente:

Que, en atención al registro de la referencia mediante el cual su despacho solicita atención para el Sr. **PAUL ALBERTO VICUÑA MENA**, Identificado con DNI 41120708, estudiante del Programa de **Maestría en Gestión Pública**.

En ese sentido se comunica que el estudiante mencionado realizó la aplicación de encuestas a todo el personal de nuestra Gerencia, sobre el Trabajo de Investigación: **"Influencia del Clima Organizacional en la Productividad Laboral de los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho – 2017"**. Realizado del 29 de enero al 02 de febrero del 2018.

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN JUAN DE LURIGANCHO
ING. DAVID ANTONIO MENDOZA Saldarriaga
GERENTE DE DESARROLLO URBANO



Anexo 12. Artículo Científico



**Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de los
trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad distrital
de San Juan de Lurigancho, Lima – 2017**

Br. Paul Alberto Vicuña Mena
Maestría en Gestión Pública

Universidad Cesar Vallejo

Resumen

Esta investigación refleja resultados y permiten tomar decisiones que contribuyan a la mejora de la productividad laboral, tuvo como objetivo determinar la influencia del Clima Organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho 2017.

La metodología empleada para la elaboración de este estudio estuvo bajo el enfoque cuantitativo, fue una investigación de tipo aplicada, constructiva o utilitaria, el diseño de la investigación fue no experimental transeccional de alcance correlacional-causal. La población censal estuvo conformada por 52 trabajadores de la Gerencia de desarrollo urbano. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios debidamente validados y confiables con escalamiento likert y para la comprobación de hipótesis se utilizó el análisis de regresión logística ordinal con un nivel de significación del 0.05.

Entre los resultados se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p > 0,05$); y explica el 40.3% de la variable dependiente productividad laboral. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna es decir: Existe influencia del Clima Organizacional en la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017.

Palabras clave: clima organizacional, productividad laboral e influencia.

Abstract

This research reflects results and allows to make decisions that contribute to the improvement of labor productivity. Its objective was to determine the influence of the Organizational Climate on the labor productivity of the workers of the Urban Development Management of the district municipality of San Juan de Lurigancho 2017

The methodology used for the elaboration of this study was under the quantitative approach, it was a research of applied, constructive or utilitarian type, the design of the research was non-experimental transeccional of correlational-causal scope. The census population was made up of 52 workers from the Urban Development Management. The survey was used as a technique and two validated

and reliable questionnaires with scaling likert were used as an instrument, and the ordinal logistic regression analysis with a level of significance of 0.05 was used for hypothesis testing.

Among the results, it has been obtained in the test of contrast of the likelihood ratio, that the logistic model is significant ($p < 0.05$); fits well with the data (Deviation with $p > 0.05$); and explains 40.3% of the dependent variable labor productivity. Therefore, it is decided to reject the null hypothesis and accept the alternative, that is: There is an influence of the Organizational Climate on the Labor Productivity of the workers of the Urban Development Management of the District Municipality of San Juan de Lurigancho - 2017.

Keywords: organizational climate, labor productivity and influence

Introducción

Es una realidad que las organizaciones de éxito traten a su personal como una fuente fundamental de competitividad, al considerarse el factor humano como el activo más importante de la misma; de ahí la necesidad de conseguir y contar en todo momento con el personal más calificado, motivado y competitivo posible.

Por ese motivo el clima organizacional y la productividad laboral se integran en la actualidad como factores importantes en las instituciones públicas orientadas a brindar atención al ciudadano eficientemente que tenga como resultado la satisfacción del mismo y una buena gestión tanto del clima organizacional como de la productividad laboral que tanta falta hacen.

Es cierto que el estado impulsa la modernización en la gestión pública a fin de promover una mejor administración enfocada en resultados y que rinda cuentas a los ciudadanos, pero en el caso de las municipalidades tanto locales como provinciales; aún es muy deficiente. Ya que estas gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, tal como lo señala la ley N° 27972 ley orgánica de municipalidades.

La importancia de gestionar un adecuado clima organizacional y un eficiente productividad laboral, es que esta va ser la esencia de cada institución y estará presente en todas las acciones que realizan sus servidores; si se gestiona

adecuadamente es una fortaleza para cualquier institución, pues ayuda a sus trabajadores a identificarse con los propósitos estratégicos, metas y comportamientos deseados; facilitando la cohesión del grupo, el compromiso y el logro de los objetivos institucionales.

1.1 Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Medina (2017), realizó el estudio titulado *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la unidad educativa particular Santo Domingo de Guzmán*, de la universidad andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. El estudio tuvo como finalidad determinar si existe incidencia del clima organizacional en el desempeño docente. La investigación fue de tipo descriptivo y se utilizó la técnica SPSS con la correlación de Pearson, en el estudio participaron 50 docentes. La base teórica para el clima organizacional se fundamentó con las dimensiones de Halpin y Crofts, y de Hay McBer (2006) en su cuestionario que constan de noventa preguntas, los mismos que miden la percepción de los trabajadores en torno a las dimensiones de flexibilidad, responsabilidad, estándares, recompensas, claridad y espíritu de equipo. Mientras que para la evaluación del desempeño docente se realizó con cuatro instrumentos institucionales elaborados de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Educación, INEVAL (instituto nacional de evaluación) y contemplan las dimensiones de dominio disciplinar, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético. Se concluyó que existe incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente, también se evidenció que existe una brecha en escala crítica en cuanto a la dimensión de recompensas de la variable clima organizacional, pero no incide en el desempeño.

Villamil y Sánchez (2012) en su tesis de maestría titulada *Influencia del Clima Organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la municipalidad de Choloma*, en la UNITEC, Honduras, tuvieron como objetivo principal determinar la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral. Para la recolección de datos se trabajó con una encuesta con un total de 65 preguntas, el cual posee un índice de Cronbach de 0.928 y para la obtención de las respuestas se utilizó el método de escala de Likert. Se tomó como base teórica las ocho dimensiones del clima organizacional según Koys y Decottis (1991): autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e

innovación y para la variable satisfacción laboral seis dimensiones definidas por Melia y Piero (1989): satisfacción con el trabajo en general, con el ambiente físico, con la forma en que realiza su trabajo, con la oportunidad de desarrollo, con la relación jefe/subordinado, y con la relación remuneración. La población fue de 355 empleados y la muestra fue de 154 empleados encuestados. Se concluyó que existe un 64% de influencia del clima organizacional sobre la satisfacción de los empleados; con un coeficiente de correlación de Pearson entre las dos variables de estudio de +0.80.

Antecedentes Nacionales

Delgado (2017), en su tesis titulada *El Clima Organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Amarilis*, de la universidad de Huánuco, Huánuco. Tuvo como objetivo determinar el clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal, esta investigación fue de tipo descriptiva correlacional, con diseño no experimental de corte transversal-correlacional, la población estuvo constituida por 117 personas; de los cuales se tomó de manera no probabilística y por conveniencia una muestra 66 personas. Asimismo. La base teórica utilizada en el estudio se justifica para el clima organizacional en Chiavenato (2000) y Brunet (2007) respectivamente; y para el desempeño laboral a García (2010). Se empleó la técnica de la encuesta con sus instrumentos cuestionario de clima organizacional y cuestionario de satisfacción laboral validados mediante el juicio de expertos, el análisis de los datos recopilados fue de manera cuantitativa en tablas y gráficos estadísticos. A partir de ellos se calculó la media aritmética y la relación de las variables a través del programa estadístico SPSS. Se concluyó que el Coeficiente de Correlación de Pearson, determino una relación alta y positiva de 0.823 entre las variables, como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.473 se encuentra dentro de una valoración moderada y positiva; del mismo modo, el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir, existe incidencia entre las relaciones personales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad.

Ticona (2016), en su tesis titulada *Influencia del Clima Organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión - EsSalud*, en la universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna. La

investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal. El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional de corte transversal y prospectivo, se consideró al personal de enfermería (Profesional y no profesional). La base teórica utilizada en el estudio para el clima organizacional se justificó en Litwin y Stinger (2001) y para la motivación laboral en Hackman y Oldham (1980). Se aplicó como técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario. Se concluyó que el clima organizacional tiene influencia directa positiva a la motivación laboral con alta significancia estadística ($Rho=0,356$; $p=0,000 < 0,01$), comprobándose la hipótesis general de esta investigación.

Revisión de la Literatura

Palma (2004) sostuvo que el clima organizacional es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. Permite orientar acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales (p.21).

Chiavenato (2011) sostuvo que la productividad es efecto (y no causa) de la administración de recursos diversos. La productividad es la relación mensurable entre el producto obtenido (resultado o salida) y los recursos empleados para su producción. En el caso de los recursos humanos, la productividad del trabajo es igual al cociente de la relación de una producción multiplicado por el tiempo empleado para terminarla. La productividad humana depende del esfuerzo realizado, del método racional y, sobre todo, del interés y la motivación de las personas. El desconocimiento de estos últimos aspectos es la causa de los resultados deficientes de las técnicas de productividad de la mano de obra directa. (p. 231).

Objetivo

Determinar la influencia del Clima Organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho 2017.

Método

La metodología empleada para la elaboración de este estudio estuvo bajo el enfoque cuantitativo, fue una investigación de tipo aplicada, constructiva o utilitaria, el diseño de la investigación fue no experimental transeccional de alcance correlacional-causal. La población censal estuvo conformada por 52 trabajadores de la Gerencia de desarrollo urbano.

Tabla 4. Estadístico de fiabilidad del instrumento clima organizacional

| Alfa de cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.965 | 50 |

Interpretación: La prueba de la variable clima organizacional tiene una confiabilidad alta con 0,965 puntos.

Tabla 7. Estadístico de fiabilidad del instrumento de productividad laboral

| Alfa de cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.938 | 20 |

Interpretación: La prueba de la variable productividad laboral tiene una confiabilidad alta con 0,938 puntos.

Tabla 18. Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de Clima Organizacional en la Productividad Laboral

| Pseudo R cuadrado | |
|---------------------------|------|
| Cox y Snell | ,342 |
| Nagelkerke | ,403 |
| McFadden | ,221 |
| Función de enlace: Logit. | |

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,403), indica que el modelo propuesto explica el 40.3% de la variable dependiente productividad laboral.

Resultados

Entre los resultados se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p > 0,05$); y explica el 40.3% de la variable dependiente productividad laboral. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna es decir: Existe influencia del Clima Organizacional en la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017.

Discusión

Se realizó el estudio de investigación titulado: Influencia del Clima Organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho-2017.

En cuanto a la Hipótesis general se obtuvo que: El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,403), indica que el modelo propuesto explica el 40.3% de la variable dependiente productividad laboral, por lo tanto se obtuvo en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p > 0,05$); y explica el 40.3% de la variable dependiente productividad laboral. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna es decir: Existe influencia del Clima Organizacional en la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho-2017; lo que se ve evidenciado en el estudio de Medina (2017), que concluye que el estudio de correlación determina que existe incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente, aunque también se evidenció que la dimensión de recompensas de la variable clima organizacional no incide en el desempeño docente. Además Villamil y Sánchez (2012) determinaron que existe asociación estadística significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en los empleados, sin embargo la influencia que tiene el clima organizacional sobre la satisfacción laboral de estos empleados es de 64%; por lo que se puede ver la satisfacción de los empleados de la municipalidad de Choloma, esto se debe en gran medida a los factores del clima organizacional, comprobando así la hipótesis alterna y descartando la nula planteada en la investigación.

También Delgado (2017), en su estudio determinó que el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,05), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de su hipótesis específica: las Relaciones inciden significativamente con la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis 2015. Por lo que se deduce que existe incidencia de la dimensión relaciones personales de la variable clima organizacional sobre la variable satisfacción laboral. Finalmente Ticona (2016), en su trabajo de investigación concluyo que el clima organizacional tiene influencia directa positiva a la motivación laboral con alta significancia estadística ($p=0,000 < 0,01$), pero de baja correlación ($Rho=0,356$) en el personal de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión, comprobándose la hipótesis general de investigación.

Conclusiones

Primera

Existe influencia del Clima Organizacional en la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p<0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p<0,05$); y explica el 40.3% de la variable dependiente productividad laboral. Por lo tanto se descarta la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Segunda

Existe influencia del Clima Organizacional en la eficiencia de la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p<0,05$); se ajusta bien a los datos Desviación ($p<0,05$); y explica el 61.7% en la eficiencia de la variable dependiente productividad laboral. Por lo tanto se descarta la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Tercera

Existe influencia del Clima Organizacional en la eficacia de la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la

Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 45.5% en la eficacia de la variable dependiente productividad laboral. Por lo tanto se descarta la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Cuarta

Existe influencia del Clima Organizacional en la efectividad de la Productividad Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho – 2017; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 44.7% en la efectividad de la variable dependiente productividad laboral. Por lo tanto se descarta la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Recomendaciones

Primera:

Observado los resultados del presente estudio, hacerle llegar al gerente de desarrollo urbano de la municipalidad distrital de san juan de Lurigancho, indicándole que el Clima organizacional de su gerencia, incide significativamente sobre la productividad laboral de sus trabajadores, con el fin de mejorar las actividades cotidianas y su rendimiento.

Segunda:

Indicar al gerente que el indicador Involucramiento Laboral de la variable clima organizacional se debe fortalecer, por lo tanto se debe conseguir identificar a todo el personal con la visión y misión, así como con los objetivos, políticas, lineamientos y normas de la municipalidad distrital, con el propósito de que se sientan comprometidos en todas las actividades, proyectos, planes y metas.

Tercera:

Indicar al gerente que el indicador Supervisión de la variable clima organizacional se debe fortalecer, por lo que La evaluación que se hace del trabajo, ayude a mejorar la tarea de los subordinados, el superior debe brindar apoyo para superar

los obstáculos que se presentan, que las responsabilidades del puesto están claramente definidas y que exista un trato justo en la institución.

Cuarta:

Indicar al gerente que el indicador Comunicación de la variable clima organizacional se debe fortalecer, por lo que la claridad, coherencia y precisión de la información; sea pertinente al funcionamiento interno de la gerencia, así como con la atención a los usuarios y/o contribuyentes, el personal debe tener acceso a la información necesaria para cumplir con sus labores, como también Se deben conocer los avances en las otras áreas de la gerencia.

Quinta:

Indicar al gerente que el indicador Condiciones Laborales de la variable clima organizacional se deben fortalecer por lo que se debe propiciar en toda la gerencia ambientes físicos apropiados, que ofrezcan comodidad, ventilación, iluminación, limpieza y accesibilidad adecuadas para mejorar la labor del personal, así como equipos y dispositivos que se encuentren en buen estado y acorde con la tecnología. Entregar suficiente material para realizar los procedimientos y facilitar la tarea del personal.

Sexta:

Posteriormente a la aplicación de los resultados del estudio, se recomienda evaluar en forma periódica el clima organizacional y en cuanto influye sobre la productividad laboral de la gerencia de desarrollo urbano, enfocarse en aquellas que muestran incidencia.

Referencias

- Ascary, A; Berrún, C; Peña, M. (2014). *El comportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación*. México: Editorial El Manual Moderno.
- Bellon, L. (2001). *Calidad Total, Que la promueve, Que la inhibe*. D.F México: Panorama Editorial.
- Berbel, G. (2011). *Manual de Recursos Humanos*. Barcelona, España: Editorial UNOC.
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica de clima laboral*. Madrid, España: Edición Digital Epub.

- Brunet (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definiciones, diagnósticos y consecuencias*. México: Trillas.
- Campos, H. (2017). *Influencia del Clima Institucional en el desempeño laboral de los docentes de la i.e. N° 80207 Cushuro – Sanagorán*. (Tesis de maestría). UPAO, Trujillo.
- Carrasco, S. (2013) *Metodología en la investigación científica*. (5ta Ed). Lima, Perú: Editorial San Marcos
- Chiang, M; Martín, R; Núñez, P. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid, España: Editorial Universidad Pontificia Comillas.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. (9na Ed.) México: McGraw-Hill.
- Delgado, A. (2017). *El Clima Organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Amarilis*. (Tesis de maestría). Universidad de Huánuco, Huánuco.
- Dorta, Q. (2013). *Definiciones y dimensiones del Clima Organizacional*. Maracaybo. Venezuela: Centro Editorial del Desarrollo Gerencial.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad*. México: Mc Graw Hill/ Interamericana Editores.
- Guaita, A. (2012). *Clima Organizacional. La Llave del Éxito Empresarial*. Venezuela: Centro Editorial Universidad de Oriente.
- Gutiérrez, E. (2014). *La Cultura Organizacional como factor que influye en la Motivación Laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Heizer, J. y Render, B. (2007). *Dirección de la producción y de operaciones*. (8va Ed.). Madrid. España: Pearson Educación.
- Hernández, R., Fernández, R. y Batista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. (6ta Ed.). México: Mc Graw-Hill/ Interamericana Editores.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. (14. Ed.). México: McGraw-Hill.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la unidad educativa particular Santo Domingo de Guzmán*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador.

- Méndez, A. (2015). *Clima y Compromiso organizacional percibido por los empleados del parque eco-arqueológico en México*. (Tesis de maestría). Universidad de Morelos. D.F México, México.
- Palma S. (2004). *Escala Clima Laboral*. CL-SPC. Lima, Perú: Editorial Cartolan Eirl.
- Prokopenko, J. (1991). *La gestión de la productividad*. México: Limusa.
- Robbins (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15 Ed.). México: Pearson Educación.
- Ramírez, D. (2016). *Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Taurus Group Lima*. (Tesis de maestría). Universidad inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- Rodríguez, M. (2011). *Gestión Organizacional. Elementos para su estudio*. (5ta Ed.). Santiago, Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño de la investigación científica*. (5ta Ed.). Lima, Perú: Editorial Visión Universitaria.
- Silva, E. (2015). *Influencia del Clima Organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Morales- durante el primer semestre*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, San Martín.
- Sumanth, D. (1999). *Administración para la Productividad Total*. México: Compañía Editorial Continental.
- Ticona, Y. (2016). *Influencia del Clima Organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión – ESSALUD*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.
- Villamil, O. y Sánchez, W. (2012). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la municipalidad de Choloma*. (Tesis de Maestría). UNITEC. San Pedro Sula, Honduras.
- Yovera, L. (2013). *El Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del área administrativa del instituto universitario de tecnología de Yaracuy*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Abierta. Caracas, Venezuela.



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
 Versión : 09
 Fecha : 23-03-2018
 Página : 1 de 1

Yo Paul Alberto Vicuña Mena, identificado con DNI N° 40424473, egresado de la Maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Influencia del Clima Organizacional de la Productividad Laboral de los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima-2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

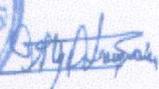


 FIRMA

DNI: 40424473

FECHA: 21 de Noviembre del 2018











| | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable del SGC | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|---------------------------------|



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo,
Dra. Jessica Paola Palacios Garay, docente de la Maestría de Gestión Pública y Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada

“Influencia del Clima Organizacional en la Productividad Laboral de los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima-2017”, del (de la) estudiante Paul Alberto Vicuña Mena, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha San Juan de Lurigancho, 14 de Noviembre del 2018



Jessica Paola Palacios Garay

Firma

Jessica Paola Palacios Garay

DNI: 00370757



Elabora *Jessica Paola Palacios Garay*
Dirección de Investigación

Revisó



Jessica Paola Palacios Garay
Responsable del SGC



Jessica Paola Palacios Garay
Vicerectorado de Investigación

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho, Lima - 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión Pública

AUTOR:
Br. Victoria Mena Paul Alberto

ASESORA:
Dra. Palacios Gary Jessica

SECCIÓN:
Gestión Pública

Resumen de contiendencias

24 %

| | | |
|----|-------------------------|-----|
| 1 | www.moncler.com | 1 % |
| 2 | Entregado a Universidad | 1 % |
| 3 | tesis reportado | 1 % |
| 4 | www.moncler.com | 1 % |
| 5 | Entregado a Universidad | 1 % |
| 6 | moncler.com | 1 % |
| 7 | Entregado a Universidad | 1 % |
| 8 | moncler.com | 1 % |
| 9 | moncler.com | 1 % |
| 10 | moncler.com | 1 % |
| 11 | moncler.com | 1 % |
| 12 | moncler.com | 1 % |
| 13 | moncler.com | 1 % |

Página 1 de 101 | Número de palabras: 15900



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

MIGUEL PEREZ PEREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

PAUL ALBERTO VICUÑA MENA

INFORME TÍTULADO:

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO
URBANO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE
LURIGANCHO, LIMA-2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTION PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 27 DE ABRIL DEL 2018

NOTA O MENCIÓN: 14



Miguel A. Perez

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN