



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y su incidencia en la productividad en la
Dirección de Innovación Tecnológica en Educación 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Luis Alberto Munayco Barraza

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Núñez Lira

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA - PERÚ

2019

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 0479 –2019 – UCV – L – EPG
Los Olivos, 28 de enero de 2019
VISTO:

El expediente presentado por **MUNAYCO BARRAZA LUIS ALBERTO** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD EN LA DIRECCIÓN DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN EDUCACIÓN 2018** y

CONSIDERANDO:

Que el(los) bachiller(es) **MUNAYCO BARRAZA LUIS ALBERTO** ha(n) cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de **Maestro en Gestión Pública**;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestro está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *"Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis"*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- **AUTORIZAR**, la sustentación de la Tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD EN LA DIRECCIÓN DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN EDUCACIÓN 2018** presentado por **MUNAYCO BARRAZA LUIS ALBERTO**.

Art. 2°.- **DESIGNAR**, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:

Presidente	: Dra. Lidia Neyra Huamani
Secretario	: Dra. Rosalia Zarate Barrial
Vocal (Asesor de la Tesis)	: Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Art. 3°.- **SEÑALAR**, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar	: Aula 218-B
Día	: 30 de enero de 2019
Hora	: 5:00 p.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte



MBA Dmérico Trinidad Vargas
Secretario Académico
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

Cc. Jurados, interesado, Archivo.

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Páginas preliminares

Dedicatoria:

Dedicado a mis padres porque gracias a su esfuerzo hoy tengo una carrera profesional y gracias a su ejemplo hoy sigo estudiando para ser un mejor profesional.

Agradecimiento:

A Dios, por orientarme y acompañarme en este nuevo logro profesional, a mis padres por su comprensión y apoyo, a mis amistades y compañeros por hacer una convivencia muy productiva.

Declaración de autoría

Yo, **Luis Alberto Munayco Barraza**, con documento de identidad DNI N° **42089232**, en mi calidad de estudiante de la Escuela de Postgrado – Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima/filial Lima norte; declaro que la investigación académica titulado **“Clima organizacional y su incidencia en la productividad en la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación, 2018”**, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, siendo el autor del mismo. Por tanto, declaro lo siguiente:

1. Las fuentes bibliográficas empleadas en el presente trabajo de investigación, identifican correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.
2. Estamos considerando fuentes señaladas expresamente en este trabajo.
3. El presente trabajo de investigación es inédito, original, lo cual servirá plenamente para obtener el grado académico de doctor en gestión pública y gobernabilidad.
4. Considero que la revisión electrónica en búsqueda de plagios, es relevante
5. De comprobar el 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, diciembre de 2018



Luis Alberto Munayco Barraza

DNI: 42089232

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis que lleva como título “Clima organizacional y su incidencia en la Productividad de la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación DITE”, en el cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

El clima organizacional refuerza el bienestar laboral del colaborador en una determinada institución pero va a estar sujeto a la manera de como él se desempeña con la organización, lo que se va a ver reflejado en la productividad corporativa mediante el cumplimiento de los proyectos y actividades asignadas.

El capítulo primero expone la introducción, la misma que da a conocer la Realidad problemática, los trabajos previos, las teorías que sustentan el tema de la investigación, la formulación del problema, la justificación del estudio, la hipótesis y los objetivos de investigación. En la segunda parte se muestra el método de investigación en donde se interpreta los factores como el diseño y tipo de investigación, las variables, sus dimensiones y su operacionalización, población y muestra, los instrumentos de recolección de información, validación y confiabilidad. Los resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y referencias se encuentran en los capítulos siguientes.

El autor.

Índice

	Página
Carátula	i
Páginas preliminares	ii
Página del jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice	viii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	31
1.5. Justificación del estudio	31
1.6. Hipótesis	32
1.7. Objetivos	32
II. Método	
2.1. Diseño de investigación	35
2.2. Variables, operacionalización	36
2.3. Población	40
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad.	40
2.5. Métodos de análisis de datos	42
2.6. Aspectos éticos	42
III. Resultados	44
IV. Discusión	64
V. Conclusiones	68
VI. Recomendaciones	71
VII. Referencias	

Anexos

Anexo 1 Matriz de consistencia

Anexo 2 Instrumentos

Anexo 3 Base de datos de las variables

Anexo 4 Valides de los instrumentos

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Variables independientes y dependientes	37
Tabla 2. Juicio de profesionales	41
Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad – clima organizacional	42
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad - productividad	42
Tabla 5. Distribución del Clima Organizacional	45
Tabla 6. Distribución de la Estructura	46
Tabla 7. Distribución de la Responsabilidad	47
Tabla 8. Distribución de la Recompensa	48
Tabla 9. Distribución del desafío	49
Tabla 10. Distribución de las relaciones.	50
Tabla 11. Distribución de la cooperación.	51
Tabla 12. Distribución de los estándares.	52
Tabla 13. Distribución de los conflictos.	53
Tabla 14. Distribución de la identidad.	54
Tabla 15. Distribución de la productividad.	55
Tabla 16. Distribución de la eficacia.	56
Tabla 17. Distribución de la eficiencia.	57
Tabla 18. Información de ajuste de los modelos.	58
Tabla 19. Bondad de ajuste - Clima Organizacional en la Productividad.	59
Tabla 20. Pseudo R – Clima Organizacional en la Productividad.	59
Tabla 21. Información de ajuste de los modelos	60
Tabla 22. Bondad de ajuste - Clima Organizacional en la eficacia.	61
Tabla 23. Pseudo R – Clima Organizacional en la eficacia.	61
Tabla 24. Información - Clima Organizacional en la eficiencia.	62
Tabla 25. Bondad de ajuste del Clima Organizacional en la eficiencia.	63
Tabla 26. Pseudo R – Clima Organizacional en la eficiencia.	63

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Esquema del diseño correlacional – causal	35
Figura 2. Distribución en niveles de Clima Organizacional.	45
Figura 3. Distribución en la estructura.	46
Figura 4. Distribución de la responsabilidad	47
Figura 5. Distribución de la recompensa	48
Figura 6. Distribución de desafío	49
Figura 7. Distribución de las relaciones	50
Figura 8. Distribución de la cooperación	51
Figura 9. Distribución de los estándares	52
Figura 10. Distribución de los conflictos	53
Figura 11. Distribución de la identidad	54
Figura 12. Distribución de la productividad	55
Figura 13. Distribución de la eficacia	56
Figura 14. Distribución de la eficiencia	57

Resumen

Este trabajo de investigación tiene como objetivo establecer el grado de incidencia del clima organizacional en la productividad de la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación. El diseño aplicado es no experimental, causal correlacional de tipo transeccional. Para lograr recopilar todos estos datos se ha encuestado a 50 colaboradores públicos entre especialistas, coordinadores y técnicos mediante el instrumento del cuestionario.

Toda esta información se ha procesado según el Programa Estadístico SSPP mediante tablas y gráficos se ha podido interpretar los resultados de las hipótesis nulas y alternas. La validación del instrumento se ha hecho mediante el juicio expertos El Alfa de Cronbach muestra una confiabilidad según el coeficiente de fiabilidad de 0.96 para la variable clima organizacional y de 0.843 para la variable de productividad.

Analizando el resultado de la hipótesis general donde el valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,449) refiere que el modelo propuesto explica el 44.9% de la variable dependiente productividad. Por otro lado se logró comprobar en la prueba contraste la verosimilitud donde el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$), ajustándose bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna donde se confirma que el clima organizacional incide positivamente en la productividad.

Palabras Claves: Clima organizacional, Productividad, incidencia.

Abstract

This research work aims to establish the degree of incidence of organizational climate in the productivity of the Directorate of Technological Innovation on Education. The applied design is non-experimental, causal correlational type transectional. In order to collect all these data, 50 public collaborators were interviewed among specialists, coordinators and technicians through the instrument of the questionnaire.

All this information has been processed according to the Statistical Program SSPP through tables and graphs it has been possible to interpret the results of the null and alternative hypotheses. The validation of the instrument has been made through expert judgment The Alfa de Cronbach shows a reliability according to the reliability coefficient of 0.96 for the organizational climate variable and of 0.843 for the productivity variable.

Analyzing the result of the general hypothesis where the value of Pseudo-R squared of Nagelkerke (0,449) refers that the proposed model explains 44.9% of the dependent variable productivity. On the other hand it was possible to verify in the contrast test the likelihood where the logistic model is significant ($p < 0.05$), adjusting well to the data (Deviation with $p < 0.05$). Therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative is accepted where it is confirmed that the organizational climate positively affects productivity.

Key Words: Organizational climate, Productivity, incidence.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En estos últimos años, la realidad de los organismos públicos ha puesto énfasis en cuánto influye el ambiente laboral en la productividad de una organización. La manera de gestionar las direcciones o departamentos gerenciales proporcionando a sus empleados un mejor trato, mayor seguridad y mejor predisposición en el desarrollo de sus actividades laborales.

No obstante, en el contexto que se vive, se puede apreciar la existencia aún de organizaciones que se orientan en tener mayores resultados a punto de causar estrés, ansiedad, desgaste físico y emocional por la presión de trabajo y la sobrecarga de este mismo.

Bris (1991) citado por Ramos (2012), argumenta que el clima organizacional es una pieza accesible que va a permitir interactuar y plantear nuevas estructuras dentro de la organización. Siendo relevante la planificación con todos sus elementos, instrumentos y procesos. Guiados en una sola dirección con el factor humano, la comunicación asertiva, el respeto y la empatía.

Mencionar también que en la actualidad las entidades públicas están sumergidas en un entorno inestable, a raíz de los nuevos modelos administrativos y de gestión, los cambios sociales, económicos, tecnológicos y políticos.

Es en este sentido para que la ejecución de programas y proyectos se logre, no es óptimo la contratación de una gran cantidad de recursos humanos, sino contratar al personal con el perfil adecuado, también se debe considerar el apoyo y respaldo a la persona que lidera las actividades y tener en cuenta las opiniones de cada miembro de este equipo a cargo de un determinado proyecto, solo así le logrará el resultado esperado.

Un trabajador muchas veces puede ver afectado su productividad en relación a sus funciones, existen algunas razones que pueden afirmar que a raíz de que se le asigna diferentes actividades el cual requiere un perfil diferente, infiere en los

tiempos de otra actividad, también hay que considerar la carga laboral que se está generando al trabajador, muchas veces involucra rehacer las actividades y involucra un horario mayor a lo normal, con el propósito de cubrir con el logro de sus objetivos.

Ramos (2012) cita en sus estudios a Litwin y Stringer (1968), manifestando que la forma de gestionar en el entorno de una empresa va a ser de vital importancia en el clima organizacional de una empresa, este va a convertirse en el canal para que los trabajadores se adapten con facilidad, estén motivados y participativos. Esto se verá reflejado en su rendimiento laboral es decir su productividad.

La productividad de un recurso humano, no necesariamente se define por cuanto produce, siempre y cuando las responsabilidades no estén orientadas a sus funciones, sino más bien a otras actividades dentro de la misma dirección, este hecho reduce el rendimiento de sus objetivos de la persona, no por descuido, incapacidad o por no contar con el perfil requerido, al contrario, porque no cuenta con el tiempo suficiente para realizar sus propias actividades.

Robbins y Coulter (2005) manifiestan que la productividad es gura al volumen total de los servicios o bienes que se producen entre la cantidad de recursos que se emplean y sujeta a su vez, al avance tecnológico y a las habilidades de los trabajadores de la organización.

En este sentido afirmar que la ejecución de programas o proyectos se logren, no está garantizado, a raíz de que el personal que realiza el trabajo muchas veces no tiene el perfil para realizar las actividades de otras áreas, esto se debe a que cuenta con un criterio diferente y experiencia diferente al perfil idóneo, por tanto, el recurso de un determinado proyecto, muchas veces, no logra tener el impacto esperado.

Ante lo mencionado se establece el siguiente problema ¿Cómo incide el clima organizacional en la productividad de la Dirección de Innovación Tecnológica de Educación, 2018?

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacionales

Vásquez (2018) realizó una investigación de enfoque cuantitativo con diseño no experimental, transeccional – descriptiva. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta mediante el instrumento del cuestionario. Se encuestó a 42 personas, la información recaudada fue procesada mediante análisis estadísticos. Se obtuvo una fiabilidad de 0.87 y un valor de significación de 0,05. Se concluye que la motivación está relacionada significativamente con la productividad laboral.

Álvarez, Freire y Gutiérrez (2017) la siguiente investigación estudia el impacto de la capacitación en la productividad laboral de las organizaciones de Chile. Este estudio estuvo presente variables de resultado, explicativas y de tratamiento. Es un diseño no experimental con efecto causal, es un método de pareamiento o emparejamiento, utilizando también para el problema multidimensional en Propensity Score que trabaja con la probabilidad condicional. Para este trabajo se aplicará la técnica de Nearest Neighbor Machín, Kernel Matching y Radius Matching. Esta investigación dio como resultado un impacto negativo y significativo en el que una empresa capacite.

Esto quiere decir que mientras exista mayor porcentaje de propiedad extranjera y privada y altos índices de ventas las empresas pondrán menos énfasis en capacitar a sus trabajadores. Por otro lado si existe mayor salario promedio, la empresa tendrá mayor probabilidad de capacitar.

Vásquez (2017) en el siguiente estudio se busca conocer el nivel de incidencia del clima laboral en la productividad de sus trabajadores. Es una investigación de tipo cuantitativo propositivo correlacional. Para ello se realizó una muestra de 50 colaboradores que fueron encuestados mediante cuestionarios. Esta información fue recaudada y procesada mediante SPSS con ayuda de la técnica de Pearson se logró saber la exactitud de la incidencia de la variable

independiente. Como conclusión se obtuvo que la hipótesis fue demostrada, existe influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores de la municipalidad de la ciudad

1.2.2. Nacionales

Para Casaverde (2018) en su análisis de investigación establece la relación que existe entre las variables de gestión logística y clima organizacional. Con ayuda de un método hipotético deductivo, de diseño no experimental transversal. Para la aplicación del instrumento se utilizó un muestreo probabilístico de tipo censal. Para la confiabilidad y validez de las variables se ha estimado el Juicio de Expertos como instrumento. Para la encuesta de la muestra se aplicó la Escala de Likert. El Alpha de Cronbach fue aplicado para la confiabilidad de los instrumentos. El estudio concluyó en que existe una relación fuerte entre las dos variables esto gracias al estadígrafo de Rho de Spearman de 0.973 y una significatividad de 0,000.

Valenzuela (2018) realizó sus estudios basados en una investigación tipo básica, utilizando el método hipotético, de diseño no experimental, de alcance correlacional con un enfoque cuantitativo. Se tomó una muestra de 73 trabajadores, se aplicó el instrumento en base de 2 cuestionarios. Para la confiabilidad del instrumento se aplicó el Alpha Cronbach, la variable liderazgo transformacional obtuvo un resultado de 0,9799 mientras que el clima organizacional obtuvo un valor de 0,9774. El proceso de toda la información recaudada se hizo en base a los análisis estadísticos de Rho Spearman dando como resultado un nivel positivo alto $r=0,715$ y $p<0,05$. Es así, que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, estableciendo una relación significativa entre las variables liderazgo transformacional y clima organizacional.

Solano (2018) presentó en sus estudios realizados una investigación de enfoque cuantitativo, diseño no experimental descriptiva de alcance

correlacional. Se tuvo una muestra de 20 trabajadores, se les aplicó el instrumento del cuestionario. Para su confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach. Estableciéndose una correlación significativa donde el valor $p < 0,05$. Por otro lado, el nivel de correlación de Pearson fue de 0,675 dando como conclusión la aceptación de la hipótesis alterna que establece la relación significativa del clima organizacional y el desempeño laboral.

Facho (2017) realizó su análisis de investigación basándose en el método descriptivo, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de alcance correlacional, transeccional. Se ha tomado una muestra de 57 trabajadores, aplicando la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario. La confiabilidad de los instrumentos se basó en el Alfa de Cronbach donde la variable gestión administrativa obtuvo un valor de 0,971 mientras que la productividad laboral obtuvo un valor de 0,791. Se realizaron los análisis estadísticos descriptivos e inferenciales como es la prueba no paramétrica de del Rho de Spearman dando como resultado un valor de 0,01 estableciendo la existencia de una relación directa y significativa entre las dos variables.

Alegre (2017) realizó una investigación de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptiva de alcance correlacional. Su muestra fue en base a 30 personas, utilizaron el cuestionario como instrumento. El Alfa de Cronbach fue utilizado para confiabilidad del instrumento obteniendo un valor de 0,092 para el clima organizacional y 0,829 para el desempeño laboral. Para el procesamiento de los datos se utilizó el análisis estadístico descriptivo como el Coeficiente de Correlación de Pearson obteniendo un nivel de significancia de $p < 0,05$. Se concluyó en establecer una relación significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral.

Carreño (2015) Huamaní (2017) presentó su tesis basándose en una investigación básica, con un enfoque de cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional, transeccional. Se tomó una muestra de 130 trabajadores, por ser pequeño el grupo a encuestar se tomó a toda la población, llamándose

población censal. Se utilizó el instrumento del cuestionario para su confiabilidad de utilizó el Alfa de Cronbach que dio como resultado un valor de 0,96 para la variable clima organizacional y 0,8 para la satisfacción laboral. Todos los datos recolectados se procesaron mediante el análisis estadístico descriptivo que fue el Coeficiente Rho de Spearman fue de $r=0,699$, con un nivel de significancia de 0,00 y un nivel de confianza $\alpha=0.01$ donde se estableció la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Desde el siglo pasado se ha destacado el estudio de las diversas teorías que han fundamentado los conceptos y la importancia del clima organizacional.

1.3.1 Clima organizacional

Se define al vínculo laboral y personal que se genera en un centro laboral y que están sujetos a los factores internos o externos de una determinada organización.

Según Chiavenato (2007) el clima organizacional es el ambiente que se genera internamente entre los miembros de una organización de acuerdo a su nivel de motivación, satisfacción e interés.

Se establece un bajo clima organizacional cuando el colaborador presenta una baja motivación llegando a extremos de causarle inconformidad, miedo, ansiedad y estrés en algunos casos.

Por otro lado, un clima organizacional es favorable cuando los colaboradores perciben y sienten satisfacción de sus necesidades personales. De manera que. El clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y viceversa.

Además, el clima organizacional abarca un grupo variado y flexible de influencia del entorno sobre la motivación. Estableciendo que el clima organizacional es una característica o cualidad del ambiente organizacional. Fundamentándolo en dos afirmaciones que son las siguientes:

El colaborador es el que lo percibe, lo experimenta dentro de la organización.
El ambiente interno va a influir en su comportamiento.

Teoría de Likert sobre el Clima Organizacional

Cabe mencionar que desde años anteriores se ha marcado una clara relación entre motivación y clima organizacional, por ello se valora las teorías de motivación que son las mismas que van a fundamentar a la variable de clima organizacional. A continuación, se muestra una serie de autores que van a permitir tener una mejor comprensión y que han aportado a que Likert presente su propuesta que se explicara en adelante.

Según Brunet (2011) citado por Pulido (2011) como un estudioso a nivel mundial en trabajos relacionados como la psicología organizacional, y da una especial valoración en sus instrumentos como son los cuestionarios llevados a cabo en cada investigación.

Esta teoría nos da a conocer todo el panorama de causa y efecto que se da en la naturaleza de los ambientes laborales, analizando también, las variables que lo afectan.

No obstante, se establece que no se puede desorientar los conceptos de teorías de liderazgo con la estructura que plantea Likert ya que el propone un marco de referencia que inspeccione al clima organizacional y los resultados que da en la organización.

Teoría de los sistemas

Tomando como referencia lo que plantea el mismo autor de este sistema, es expresión de los colaboradores a través de su conducta, que es originado por el manejo administrativo y las condiciones que este genere dentro de la organización.

La respuesta de cada trabajador va a estar basada en su percepción, la confianza, el talento y la seguridad que la mencionada organización genere en cada uno de ellos. Si el contexto influye en su percepción, es esta misma percepción la que define el tipo de conducta de un individuo va a aceptar.

Existen cuatro factores que van a estar vinculados a la percepción individual del ambiente laboral y que explicarían como se origina los microclimas dentro de un contexto organizacional, a continuación:

- Estructura del régimen organizacional, las normas que estén vinculados a su contexto y al uso de la tecnología.
- La jerarquía y el cargo que tiene el colaborador dentro de la organización, así como la remuneración que percibe.
- Las características personales como actitud, voluntad y el grado de satisfacción.
- La apreciación que tienen todos los miembros de la organización, colaboradores y superiores.

De una forma más precisa, existen tres modelos de variables que establecen las particularidades propias de una organización. A continuación, tenemos:

Sistema I - Autoritarismo explotador

Para Brunet (2011) este modelo se caracteriza por que el jefe directo o dirección no tiene seguridad en sus colaboradores. La toma de decisiones se concreta en función de jerarquías y se distribuyen verticalmente. Los colaboradores trabajan en un ambiente de temor que está sujetos a sanciones en la carga laboral o económica, se percibe pocos beneficios

existiendo una interacción entre los altos directivos y los colaboradores de miedo o desconfianza. Este modelo de clima muestra un entorno laboral estable donde la comunicación se da a través de órdenes, normas o mandatos.

Sistema II - Autoritarismo paternalista

Para Brunet (2011) Es el modelo de clima que tiene plena confianza en sus empleados, si bien es cierto las decisiones se toman en las altas direcciones, también pueden ser tomadas por los colaboradores. La relación que se genera entre superiores y empleados determina cierta condescendencia a estos últimos, sin embargo, son conscientes que deben ser cautos permitiéndoles laborar en un ambiente inalterable y organizado.

Sistema III – Consultivo

Según Brunet (2011) citado por Ramos (2012) todo el desarrollo administrativo se da en clima participativo donde se les transmite confianza y seguridad a sus colaboradores. Las decisiones y términos organizacionales se toman en las altas direcciones, pero al mismo tiempo se considera a los empleados cuando se toman decisiones más precisas que fortalezcan los niveles inferiores. La comunicación se caracteriza por ser verticalista tanto los beneficios o recompensas son pocas, pero cuando se presentan tienden a comprometer y animar al colaborador. Reconvirtiendo su necesidad de compromiso y consideración. Existe un alto grado de confianza con una interrelación moderada sin dejar de lado a los procesos de control que van en dirección de arriba hacia abajo donde genera que la responsabilidad sea enfocada en todos los niveles. Se caracteriza por presentar un clima dinámico donde la gestión organizacional se traza mediante objetivos.

Sistema IV- Participación en grupo

En este esquema la participación en equipo, muestra la total confianza y seguridad que existe entre los jefes mediatos y los colaboradores. Las decisiones están repartidas en toda la corporación y en todos los niveles.

La comunicación es multidireccional originando un alto incentivo e intervención en los colaboradores quienes muestran satisfacción al trabajar en base de objetivos existiendo bastante responsabilidad en los procesos de control y un compromiso inquebrantable con la organización.

Diversos investigadores se han referido a los Sistemas de Likert donde lo consideran a los términos más cercanos de abierto o cerrado. Se refiere abierto cuando dentro de una organización se percibe una relación activa que trabaja en base de objetivos donde todos los miembros se encuentran satisfechos en la toma de decisiones que se dan en todas las direcciones. Mientras el clima cerrado se enfoca en una organización burocrática verticalista y rígida donde los colaboradores muestran una insatisfacción significativa dentro de la organización. La falta de confianza, seguridad y la interrelación genera presión y tensión en el ámbito laboral.

Según Brunet (2011) citado por Ramos (2012) considera que el primer y segundo sistema corresponde a un clima cerrado, mientras que el tercero y cuarto sistema pertenece a un clima abierto.

En base a esta investigación se establece que el clima participativo genera efectividad en el aspecto individual y organizacional. Está claro que el clima organizacional va de la mano con las teorías de motivación donde se comprueba la participación genera ánimo en los empleados. Sin embargo, cada organización es libre de elegir qué plan estructurar para el logro de sus metas individuales como institucionales.

De tal manera que los factores como satisfacción, deserción, grado de rotación de personal, rendimiento de colaboradores y productividad son los resultados finales que van a estar afectados por el clima laboral.

Es por ello la propuesta de Likert, en establecer un estudio y un juicio de la estructura organizacional basado en sus características causales, intermedias y finales. Logrando reconocer y establecer los diversos patrones de clima que existen al interior de una organización.

Factores de Clima organizacional

Sistema Individual

F.1 Satisfacción de los trabajadores

Grado en que los colaboradores que son recompensados por su labor y si ellos se encuentran complacidos con el logro de las metas y objetivos laborales, dará como respuesta un ambiente agradable y satisfactorio para laborar.

F.2 Autonomía en el trabajo

Es el grado en que los colaboradores muestran sus sensaciones independientes en su centro de labores y tienen la libre opción de elegir y decidir la forma más apropiada dentro de la institución.

Sistema Interpersonal

F.3 Relaciones sociales entre los colaboradores de la organización

Es el grado en que los colaboradores expresan sus sensaciones en su institución en relación con sus compañeros si esta se da en un ambiente de camaradería donde predomine la comunicación asertiva para desempeñar el trabajo en equipo.

F.4 Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo

Es el grado de comunicación interna y externa, compromiso e interacción que se establece entre los miembros de la organización. Además, la sensación que tienen los colaboradores de recibir muestras de cooperación por parte de ellos, lo que favorece los lazos de camaradería dentro del trabajo.

F5. Consideración de los directivos

Es el grado en el cual los colaboradores perciben que su jefe inmediato da a los colaboradores, les tiene consideración se preocupa y se dirige a ellos con respeto y amabilidad.

F6. Beneficios y recompensas

Es el grado en que los colaboradores sienten que la institución busca reconocer el trabajo por medio de reconocimientos e incentivos por el desempeño y la calidad de su labor dentro de la institución.

Sistema Organizacional***F7. Motivación y esfuerzo***

Es el grado en que los colaboradores son incentivados por sus jefes inmediatos y las formas que hacen que los trabajadores trabajen de manera intensa. Estos factores se pueden apreciar cuando el colaborador cumple con responsabilidad su trabajo, muestra compromiso laboral y se preocupa por la calidad de sus tareas asignadas.

F8. Liderazgo de directivos

Es el grado en que los colaboradores tienen la sensación de un manejo inteligente, responsable y alentador por parte de sus jefes inmediatos, la manera en cómo se lleva la toma de decisiones y el don de mando que incide en el desempeño laboral de los colaboradores.

Dimensiones del Clima Organizacional

Para los investigadores como Litwin y Stinger citado por Conexionesan (2015) existen nueve dimensiones que repercuten en la generación del clima organizacional

Estructura

Refiere a los parámetros, normas y niveles jerárquicos dentro de una organización. La forma de cómo está estructurada una empresa puede condicionar la percepción que tienen los trabajadores sobre su institución.

Responsabilidad

Es la autonomía que tiene cada uno de los colaboradores con las tareas que se les asigna. Aquí se valora el grado de supervisión que existe dentro de la organización y se detecta el nivel de compromiso de todos los miembros de la organización.

Recompensa

Refiere al reconocimiento y beneficios que se le da al trabajador por haber alcanzado los objetivos institucionales.

Desafío

Refiere a la toma de decisiones y riesgos que pone en práctica el trabajador en sus actividades laborales. Esto ocasiona que muchas veces se genera competitividad entre el equipo de trabajo.

Relaciones

Los valores y las actitudes que se practican en las relaciones interpersonales dentro de la organización van a ser fundamental para que exista un aceptable ambiente laboral.

Cooperación

Esta dimensión refiere más en el trabajo de equipo y el logro de objetivos comunes que comparte cada miembro.

Estándares

En esta dimensión la percepción del colaborador juega un papel importante en su estadía laboral ya que va a detectar si las normas institucionales y las exigencias en cuanto a rendimiento se cumplen dentro de la organización.

Conflictos

Aquí se ve si los colaboradores saben tomar estrategias óptimas y adecuadas para lograr resolución de conflictos y estos no afecten la armonía de los colaboradores ni tampoco con las metas institucionales.

Identidad

En esta dimensión se trabaja con la subjetividad del colaborador que tan comprometido está con su organización, cuanto valora y cuanto es su deseo de crecer junto a ella.

1.3.2. Productividad

Se define como la medida o el indicador que va a reflejar la eficiencia y la eficacia de los recursos humanos al momento de generar bienes o servicios dentro de una organización.

En la historia del hombre surgen varios cambios, cuatro considerables revoluciones en cuanto a información se refiere. Ellas rompen el paradigma de una determinada época trayendo como resultado mejoras en la calidad de vida del ser humano. La primera se dio con el invento de la escritura, la segunda con la aparición del libro, cuyos textos eran escritos hasta que nace la imprenta, con ella se dio la tercera revolución y la cuarta con la innovación tecnológica, que es la que nos rige actualmente.

Sólo por citar como referencia el invento de la máquina en la industria textil causó crecimientos positivos en la productividad en los años (1764, James Hargreaves inventó la máquina de hilar). La aparición del ferrocarril a carbón revolucionó la industria de esos tiempos y luego aparece los motores de combustión implantados en los autos provocó que muchas personas se trasladen con mayor facilidad y en menor tiempo.

Cada vez el hombre ha querido buscar un producto que satisfaga sus necesidades, naciendo así el concepto de mercado y estableciendo los primeros vínculos entre el productor y cliente. Sin embargo, con los avances industriales se presentó la exigencia de incorporar ciertos procesos para el incremento de la producción y en muchos casos perdiendo el nexo directo con el usuario.

Estos procedimientos involucraban tener un grupo de personas que supervisarán las tareas asignadas con el fin de controlar si el producto final se ajustaba a lo que se habían proyectado en un inicio. Con el pasar de los años estos procedimientos fueron mejorando ya que las personas que inspeccionaban se basaban en normas o parámetros generales.

Alrededor del siglo XX, estas regulaciones generales se fueron perfeccionando más, esto gracias a los aportes de Frederick Taylor que trae un nuevo parámetro de control que se presenta por primera vez: la calidad.

Adicionalmente, la aparición del internet ha hecho posible que la humanidad avance a pasos agigantados interconectando y comunicando a todos los pueblos del mundo en tiempo real. Esto ha ocasionado que en los sistemas de producción el costo del producto se vea afectado por la publicidad y distribución más que los propios insumos que conllevan su elaboración.

El enfoque Marxista y la productividad laboral

Para Madison (1982) según cita Pulido (2003) menciona que en los escritos de Marx se fundamenta la existencia de diversos componentes productivos en una organización. El primero es el factor trabajo, el segundo factor capital, el tercero factor tierra, también se considera a la capacidad de llevar una organización como factor, recibiendo así el nombre de productividad multifactorial. Existen otros economistas que mencionan en sus escritos el término de productividad del trabajo en relación al producto y el elemento que lo produce.

El enfoque Neoclásico y la productividad

Establece que los procesos de producción tienen el mismo valor que el trabajo. Considera como admisible esta aseveración al indicar que la mayor utilidad en la producción se vincula directamente al buen uso de los procesos de producción respectivamente. Los seguidores de este enfoque la llaman beneficio o dividendo capitalista afirmando que todos los factores de producción pueden ampliarse indeterminadamente formulando la noción de productividad total de factores.

La productividad desde el enfoque humanista

Según Robbins and Judge (2013) refieren para los gerentes la productividad dentro de la organización es su meta principal. Todos los procesos son trabajados por seres humanos que se empeñan en la producción de bienes y servicios de manera óptima.

Chiavenato (2007) establece los componentes que incentivan a la persona para producir como los logros personales, el alto nivel de productividad y la apreciación de la habilidad de los colaboradores en el mismo grado de productividad.

Se puede determinar por todas las referencias mencionadas, que este enfoque valora al ser humano y el rol que cumple dentro de su organización, siendo participe en la toma de decisiones, utilizando los elementos necesarios obteniendo resultados aceptables a través de los bienes o servicios.

El capital humano un elemento productivo

Para Caldas (2012) citado por Vásquez (2017) menciona que toda organización necesita de ciertos elementos para poder producir bienes o servicios.

La tierra es uno de esos elementos, representa a los recursos que encontramos en la naturaleza y que el hombre la va a utilizar para satisfacer una necesidad.

El capital es otro elemento, que representa a los bienes que ya han sido producidos por el ser humano, están hechos con la finalidad de que la producción mejore en calidad o en cantidad. Aquí se considera al capital humano que se va a ver reflejado con la formación y educación que aporte a la organización.

Un tercer elemento es el trabajo, que refiere al grupo de recursos humanos que se van a encargar de producir un bien o servicio.

Las empresas en estos tiempos no solo se enfocan del aspecto económico sino también le están dando relevancia al capital humano que va a complementar que la organización se mantenga en el mercado con resultados alentadores en cuanto a productividad.

Relaciones laborales y productividad

Para Artiles (2015) citado por Vásquez (2017) son vínculos que van a estar sujetos a parámetros institucionales con el fin de equilibrar el contexto social y económico de la organización. Los colaboradores que formen parte de ella tendrán que adaptarse a las reglas, desempeñarse laboralmente e interactuar con todos los miembros de la empresa, como un solo equipo para el logro de sus objetivos institucionales.

Dimensiones de la productividad

Eficiencia

Es utilizar adecuadamente los recursos con los que se dispone, resaltando la importancia de los medios y procesos con los que se llega al resultado final. La eficacia permite lograr las metas y los objetivos institucionales.

Para Chiavenato (2007) menciona que una organización alcanza el éxito cuando logra cumplir con sus metas pero con menos recursos.

Eficacia

Es completar las tareas para lograr los objetivos con todos los recursos que se cuentan.

Según Chiavenato (2007) es un medio para lograr los objetivos institucionales.

Para que los trabajadores sean eficaces tienen que hacer las funciones y tareas correctamente para el logro de sus metas y por ende un buen rendimiento organizacional.

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cómo incide el clima organizacional en la productividad en la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación 2018?

1.4.2. Problema específico

Problema específico 1

¿Cómo incide el clima organizacional en la eficacia en la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación 2018?

Problema específico 2

¿Cómo incide el clima organizacional en la eficiencia en la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación 2018?

1.5. Justificación del estudio

Este trabajo de investigación se ha hecho para dar a conocer que el clima organizacional como un conjunto de factores sociales y psicológicos que van a influir directamente en la productividad de la institución.

El colaborador o servidor público necesita desarrollar sus actividades en un ambiente agradable donde todos los factores externos e internos sumen a dar como resultado un trabajo eficaz.

Por diversos problemas que se han identificado a lo largo de los años la falta de una comunicación asertiva, la falta de trabajo en equipo o la inexistencia de una

buena convivencia causa que los colaboradores no se sientan identificados con la institución y los objetivos institucionales a la larga se vean afectados.

Es por ello que este trabajo se muestra cuáles son los factores negativos que están presentes en la Dirección de Innovación Tecnológica del Ministerio de Educación con el fin de reducirlos y en el mejor caso eliminarlos para lograr mejorar el rendimiento en la empresa y que los usuarios reciban un servicio de calidad.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

El clima organizacional incide positivamente en la productividad en la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación, 2018.

1.6.2 Hipótesis específica

Hipótesis específica 1

El clima organizacional incide positivamente en la eficacia en la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación, 2018

Hipótesis específica 2

El clima organizacional incide positivamente en la eficiencia en la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación, 2018

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la incidencia del clima organizacional en la productividad en la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación, 2018

1.7.2. Objetivo específico

Objetivo específico 1

Determinar la incidencia del clima organizacional en la eficacia en la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación, 2018

Objetivo específico 2

Determinar que la incidencia del clima organizacional en la eficiencia en la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación, 2018

II. Método

2.1. Diseño de investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, el diseño aplicado para este estudio es no experimental ya que no realizó ninguna alteración de la realidad o alguna maniobra en las variables, sino que se describió y detallo cada variable mediante el desarrollo y elaboración de la presente tesis de post grado. De esta manera el estudio de desarrollo es de alcance correlacional, porque analiza la incidencia que hay entre ambas variables en un tiempo específico, en el contexto de la relación causa efecto, así mismo se acota que es transeccional, porque se recolecto información a través de la técnica de las encuesta se dio a la unidad de análisis en espacio y tiempo. Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Un diseño no experimental, transeccional de tipo correlacional-causal logra delimitarse en dos categorías, variables conceptuaciones, o inclusive comprender modelos de estructuras tan complicadas (Hernández, 2014).

DIAGRAMA:

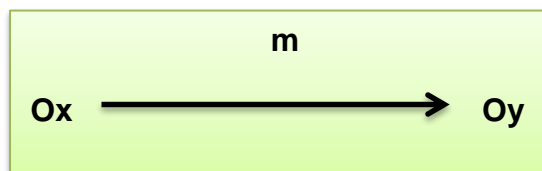


Figura 01. Esquema del diseño correlacional – causal

Remplazando valores se interpreta que m representa la muestra del estudio; Ox representa la variable independiente Clima organización y Oy representa la variable dependiente, productividad.

Dónde:

m : 35 empleados de la Dirección de Innovación Tecnológico en Educación, 2018.

Ox : Observación sobre la variable independiente Clima organizacional

Oy : Observación sobre la variable dependiente productividad.

La problemática se definió y es conocida por el autor, para dar contestación a las preguntas específicas planteadas con la finalidad de crear mejoras en el clima organizacional de los servidores públicos de la dirección.

Se realizó la aplicación de pruebas estadísticas para determinar cómo incide el clima organización en la productividad en la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación 2018.

Guillén y Valderrama (2013), ambos autores sustentan que: “un estudio está dirigido a la aplicación porque se da contestación a problemas específicos” (p.63).

Se enfoca específicamente en cómo se pueden llevar la teoría y definiciones conceptuales a la realidad por concerniente se analiza una solución o alternativa frente a un problema en particular.

2.2. Variables, Operacionalización

Variables:

Variable independiente: Clima organizacional

Variable dependiente: Productividad

Definición conceptual de la Variable independiente: Clima organizacional

Según Schneider y Reichers (1983) citado por Huamani (2018) el clima organizacional menciona las descripciones individuales del marco social o contextual de la organización de la cual forman parte los trabajadores. El clima organizacional corresponde a las percepciones compartidas de aspectos tales como políticas, prácticas y procedimientos organizacionales formales e informales.

Definición conceptual de la Variable dependiente: Productividad

Según Chiavenato (2007) manifiesta que la productividad es resultado (y no causa) de la gestión administrativa del talento humano. Es la relación insumable entre lo obtenido y la inversión usada para su realización. Dependerá del esfuerzo realizado, de la eficacia y eficiencia, a ello se le suma, el interés y la motivación personal y la recibida por la dirección. La falta de conocimientos de estos últimos

puntos es el origen de los malos resultados existentes laborales, causando el incumplimiento de los objetivos generales de las instituciones.

Tabla 1: *Variables independientes y dependientes*

Variable Independiente: Clima organizacional

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Estructura	Nivel de comunicación	P1 –P6	Likert	Adecuado Inadecuado Poco adecuado
Responsabilidad	Puntualidad en la entrega de trabajos. Nivel de iniciativa del servidor público.	P7- P 14	Likert	Adecuado Inadecuado Poco adecuado
Recompensa	Aspectos económicos: Incentivo mediante reconocimiento y beneficio al servidor público. Posibilidad de ascenso.	P15- P23	Likert	Adecuado Inadecuado Poco adecuado
Relaciones	Comunicación horizontal. Nivel de participación del personal en la toma de decisiones. Establecimiento de prácticas que representen valores.	P34- P45	Likert	Adecuado Inadecuado Poco adecuado

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Cooperación	Cumplimiento de logros en equipo. Empatía con sus compañeros. Proveer ayuda.	P46 – P52	Likert	Nunca Casi nunca A veces A menudo Siempre
Estándares	Nivel de autonomía. Nivel de proactividad. Poder de decisión	P53 – P61	Likert	Nunca Casi nunca A veces A menudo Siempre
Conflicto	Manejo de estrategias y comunicación asertiva.	P62 - P70	Likert	Nunca Casi nunca A veces A menudo Siempre
Identidad	Nivel de compromiso con la dirección.	P71 – P79	Likert	Nunca Casi nunca A veces A menudo Siempre

Variable dependiente: Productividad

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Eficacia	Cumplimiento de las actividades realizadas por equipo. <hr/> Cumplimiento de actividades presupuestadas en la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación	P1-P29	Likert	Nunca Casi nunca A veces A menudo Siempre
Eficiencia	Número de expedientes atendidos por la dirección de Innovación Tecnológica e Educación, por semestre / dotación de personal en la tarea. <hr/> Número de consultas atendidas en relación al uso de la plataforma de PerúEduca, reporte mensual. <hr/> Reporte mensual de los contenidos educativos digitales en el portal PerúEduca.	P30-P54	Likert	Nunca Casi nunca A veces A menudo Siempre

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

La población estuvo conformada por 35 servidores públicos que laboraron en la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación, sito en la Calle El Comercio N°193 - San Borja, 2018. Según Vara se entiende a la población como el total o conjunto de personas o objetos que poseen características similares en común, se hallan en un espacio y tiempo de la unidad de análisis. (2010)

En relación a la población podemos mencionar que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) sustenta que cuando la población es fácil y accesible para la aplicación del instrumento, la investigación puede tomar todo el número de la población llamándose población censal, es decir, no se está desarrollando un muestreo probabilístico ya que todos los encuestados son parte de la población.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La técnica aplicada para el estudio fue la encuesta, la cual, fue diseñada por preguntas cerradas la cuales están dirigidas al personal administrativo de la Dirección de Innovación Tecnológica en Educativa.

Según lo señalado por Bernal, esta técnica es usada para la obtención de información que será la partida del análisis de resultados, estadísticamente es una de las técnicas de investigación más utilizadas en el mundo de la investigación (Bernal, 2000).

Instrumento

El instrumento usado es el cuestionario y esta estructura por 113 ítems, en la escala de Likert que está conducido a todos los servidores públicos profesionales y técnicos administrativos de la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación.

Validez

La validez del instrumento se efectuó a través de un juicio de profesionales con el Grado Académico de Maestro y Doctor, donde con criterio neutro validaron el instrumento a través de una matriz de evaluación donde dieron conformidad de lo diseñado, comentando que existe pertinencia y una clara redacción en lo elaborado.

Tabla 2: *Juicio de profesionales*

	Nombre	Grado
1	Dr. Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
2	Dr. Alcar Zapata Noel	Aplicable
3	Dr. Yaler Ocaña Fernández	Aplicable

Confiabilidad

En la aplicación del coeficiente de confiabilidad del instrumento, de la variable independiente Clima organizacional y la variable dependiente productividad, se usó la prueba estadística de fiabilidad **Alfa de Cronbach**, con una muestra de 35 servidores públicos que tienen vinculación con la unidad de estudio. Luego se prosiguió a procesar la información, utilizando Microsoft Excel 2013, donde el coeficiente de fiabilidad para la variable clima organizacional es de 0.926, mientras que para la variable productividad se obtuvo un valor igual a 0.843, donde los resultados señalan que el instrumento utilizado es muy confiable y que se puede proceder a continuar con la investigación.

Confiabilidad de la variable independiente: Clima organizacional

Tabla 3: *Estadísticas de fiabilidad – Clima organizacional*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,926	79

Confiabilidad de la variable dependiente: Productividad

Tabla 4: *Estadísticas de fiabilidad - Productividad*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,843	54

2.5. Métodos de análisis de datos

Para analizar y procesar la información se adjuntó datos cuantitativos a una hoja de cálculo de Excel, para luego aplicar el programa estadístico SPSS versión 24 a la base de datos, donde se obtuvo los resultados para el análisis sobre el modelo del clima organizacional y su influencia en la productividad de los servidores públicos de la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación. Los resultados fueron mostrados en tablas de frecuencias y figuras estadísticas. Se aplicó la prueba estadística de Chi- cuadrado para ver el nivel de influencia de la variable clima organización y sus dimensiones hacia la variable productividad, con un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%.

2.6. Aspectos éticos

En la presente tesis se han usado los resultados reales que son el reflejo de la información recolectada y procesada en la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación. Mencionar también, que la investigación se ha realizado en referencia a todos los autores, consideramos que sus aportes investigativos han sido de gran

valor, por tanto, ha fortalecido con definiciones teóricas, adquiridas a través de una búsqueda impecable con mucho criterio, foros participativos, revistas científicas, blogs de profesionales, estudios previos, artículos, libros, etc. En los cuales referencias se hace presencia escrita de las referencias bibliográficas. Esto se evidencia en el desarrollo del estudio a través de las citas textuales, así mismo, toda información presentada no será con fines de generar conflictos con la institución si no con el fin de mejorar la gestión y ser de aporte para corregir ciertos puntos, así mismo se da conformidad a que no existe plagio o similitud y esto gracias a la ayuda del software turnitin.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

Tabla 5: *Distribución del Clima Organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	2	5,7	5,7	5,7
	Poco adecuado	33	94,3	94,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

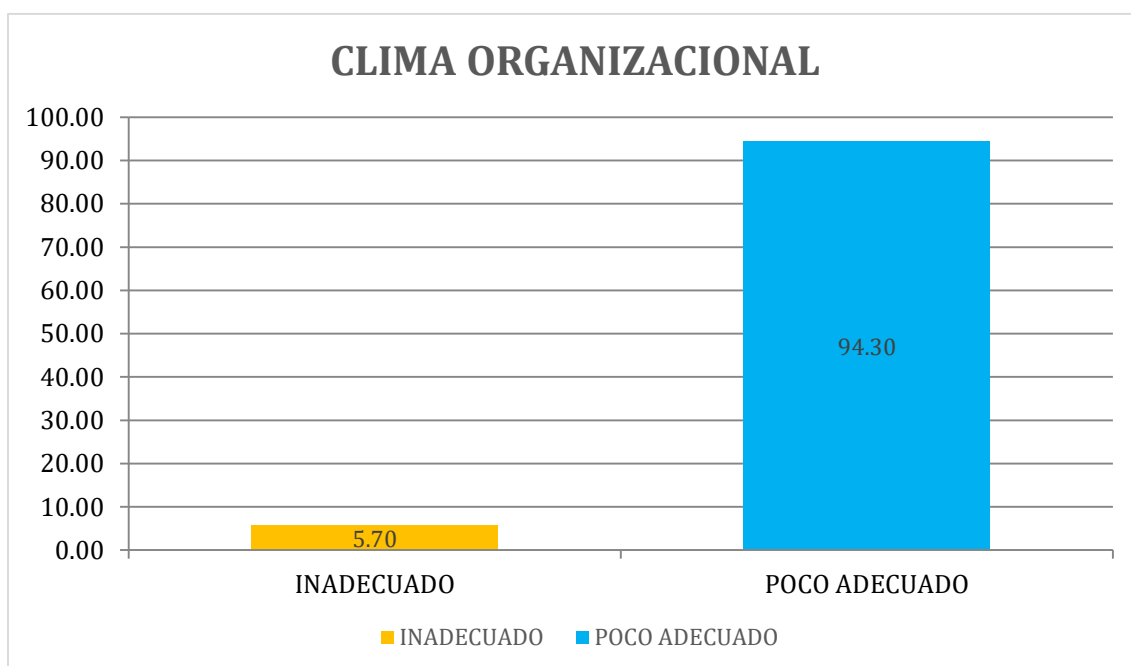


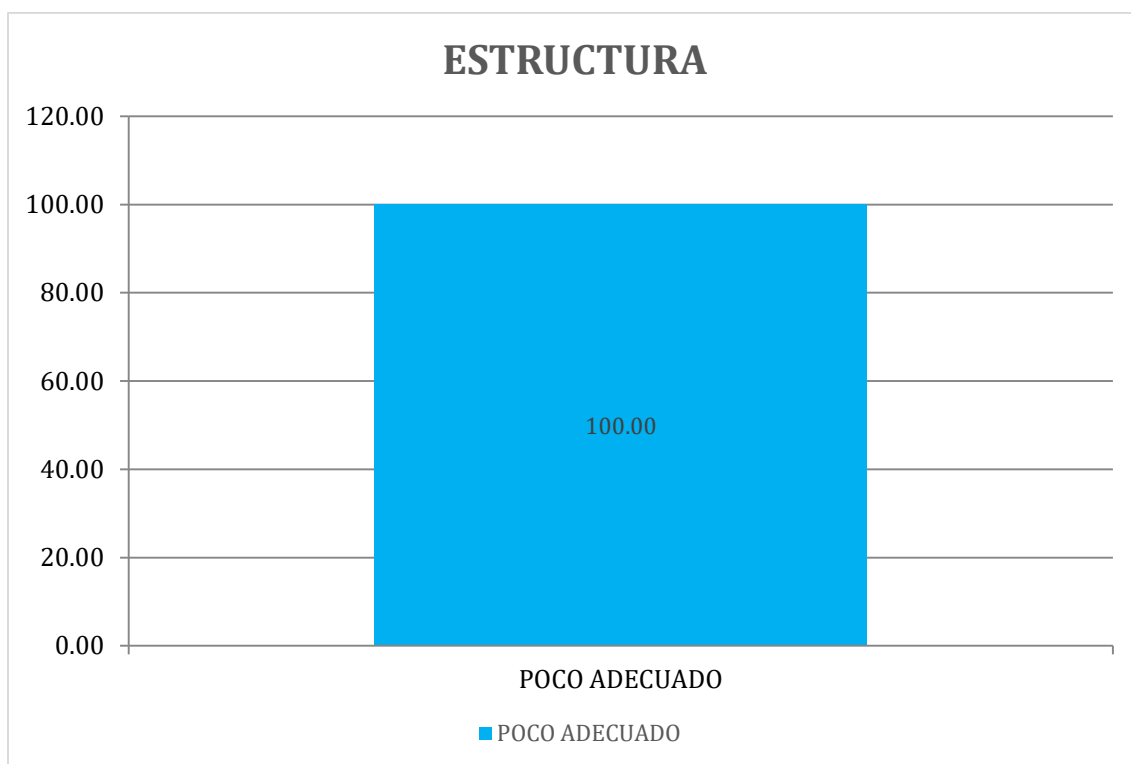
Figura 2. *Distribución en niveles de Clima Organizacional.*

En la tabla 5 y figura 2, se observa que el 5.7% presenta un nivel inadecuado y 94.3% en un nivel poco adecuado de clima organizacional.

Tabla 6: *Distribución de la Estructura*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco adecuado	35	100,0	100,0	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

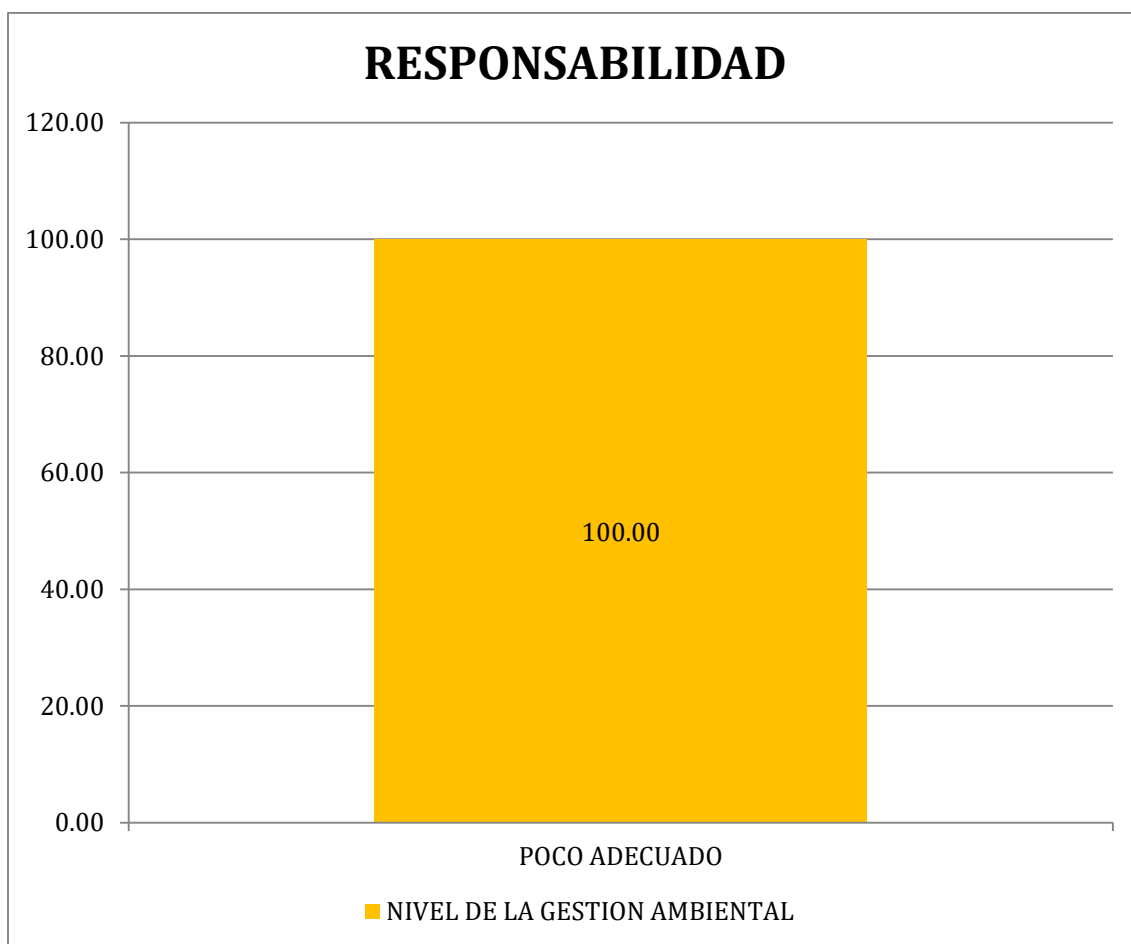
**Figura 3.** *Distribución en la estructura.*

En la tabla 6 y figura 3, se observa que el 100% presenta un nivel poco adecuado en la estructura.

Tabla 7: *Distribución de la Responsabilidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco adecuado	35	100,0	100,0	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

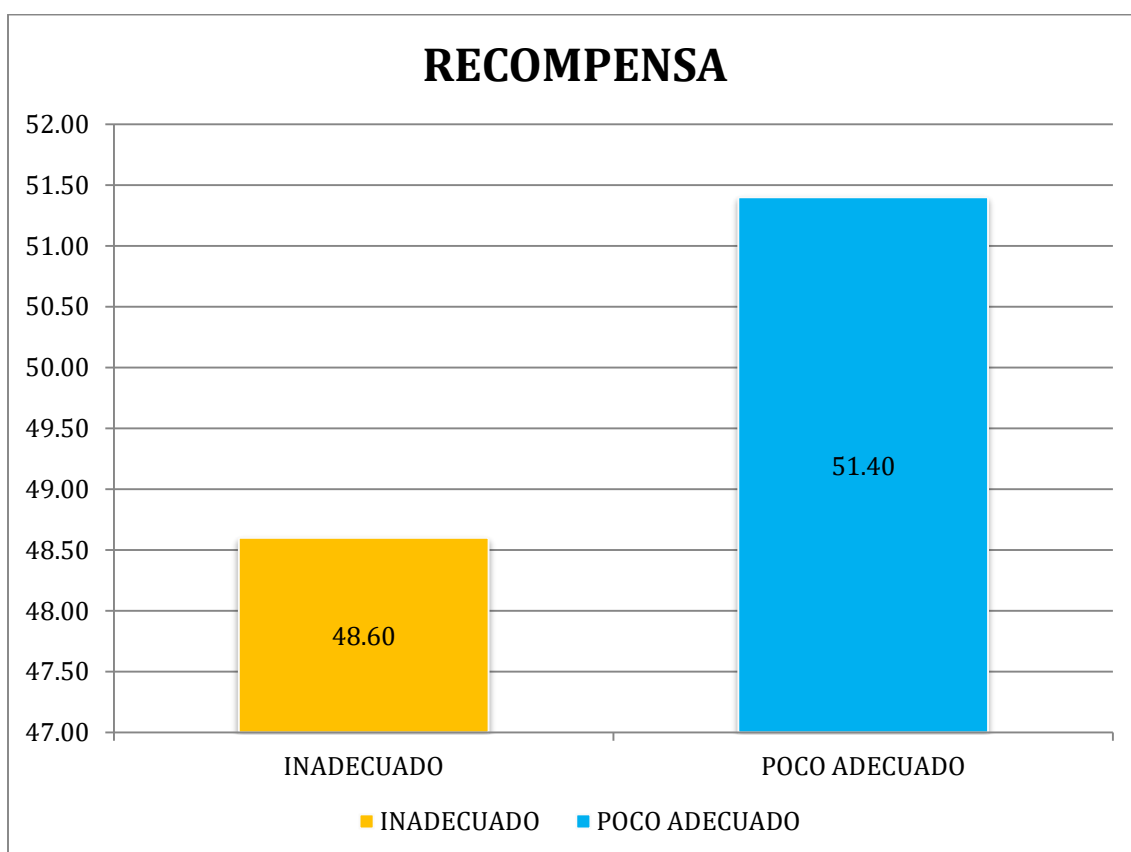
**Figura 4.** *Distribución de la responsabilidad*

En la tabla 7 y figura 4, se observa que el 100% presenta un nivel poco adecuado de la responsabilidad.

Tabla 8: *Distribución de la Recompensa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	17	48,6	48,6	48,6
	Poco adecuado	18	51,4	51,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

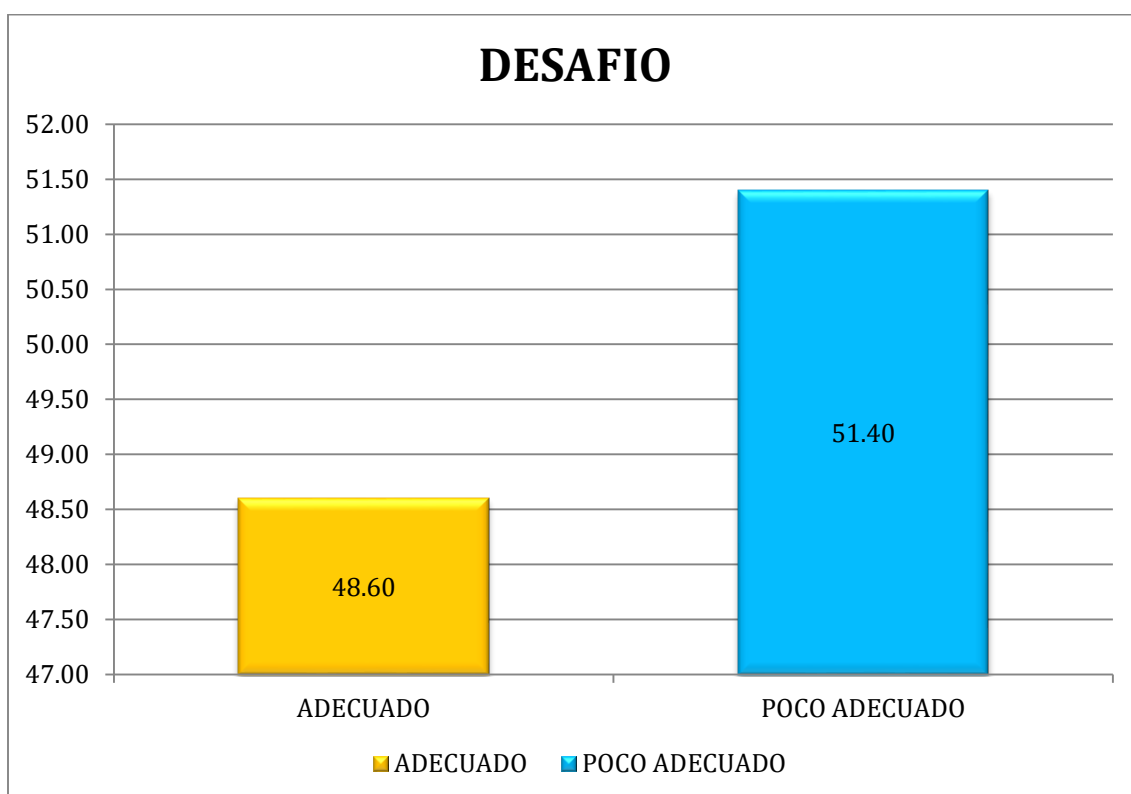
**Figura 5.** *Distribución de la recompensa*

En la tabla 8 y figura 5, se observa que el 48.6% presenta un nivel inadecuado y 51.4% en un nivel poco adecuado de la recompensa.

Tabla 9: *Distribución del desafío*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adecuado	17	48,6	48,6	48,6
	Poco adecuado	18	51,4	51,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

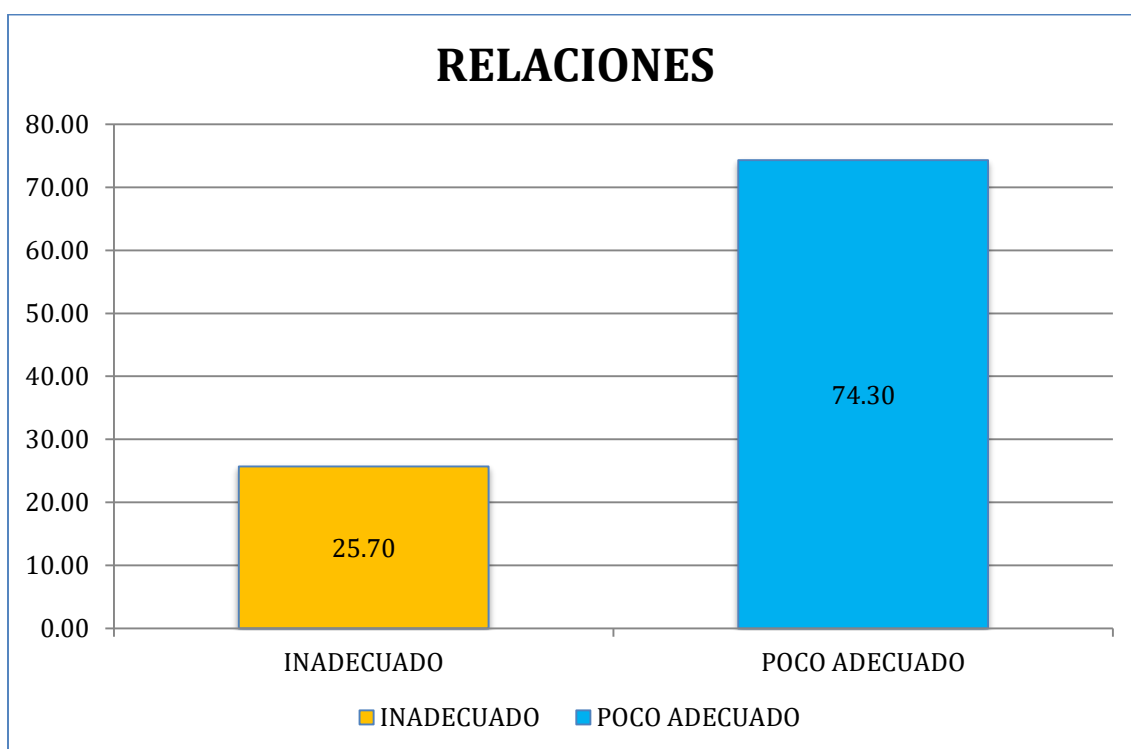
**Figura 6.** *Distribución de desafío*

En la tabla 9 y figura 6, se observa que el 48.6% presenta un nivel adecuado y 51.4% en un nivel poco adecuado de desafío.

Tabla 10: *Distribución de las relaciones*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	9	25,7	25,7	25,7
	Poco adecuado	26	74,3	74,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

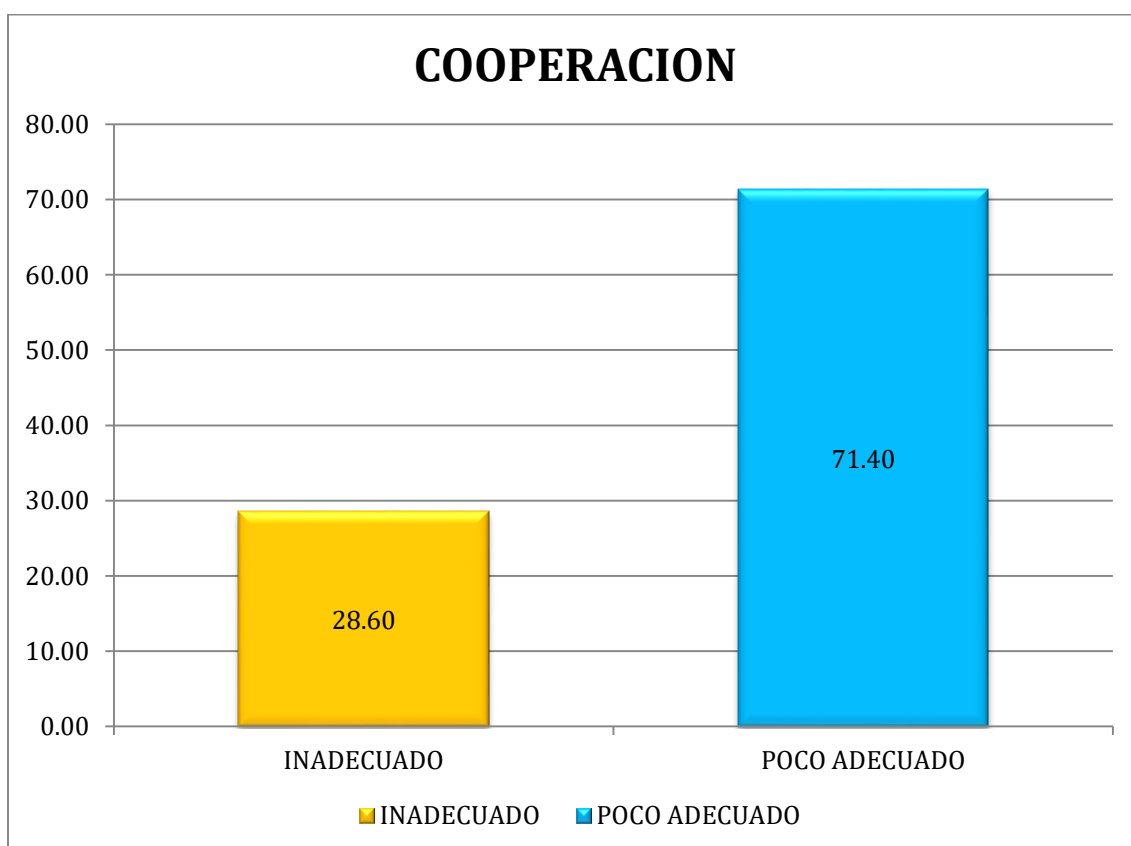
**Figura 7.** *Distribución de las relaciones*

En la tabla 10 y figura 7, se observa que el 25.7% presenta un nivel inadecuado y 74.3% en un nivel poco adecuado de las relaciones.

Tabla 11: *Distribución de la cooperación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	10	28,6	28,6	28,6
	Poco adecuado	25	71,4	71,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

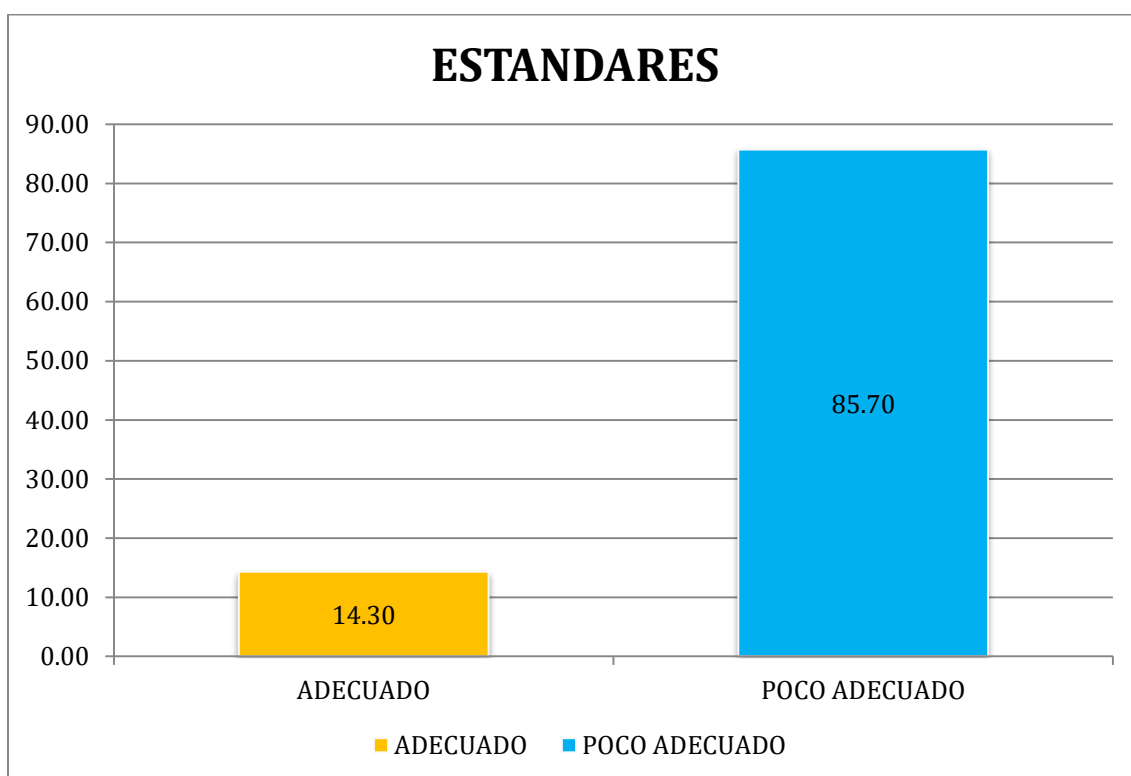
**Figura 8.** *Distribución de la cooperación*

En la tabla 11 y figura 8, se observa que el 28.6% presenta un nivel inadecuado y 71.4% en un nivel poco adecuado de la cooperación.

Tabla 12: Distribución de los estándares

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adecuado	5	14,3	14,3	14,3
	Poco adecuado	30	85,7	85,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

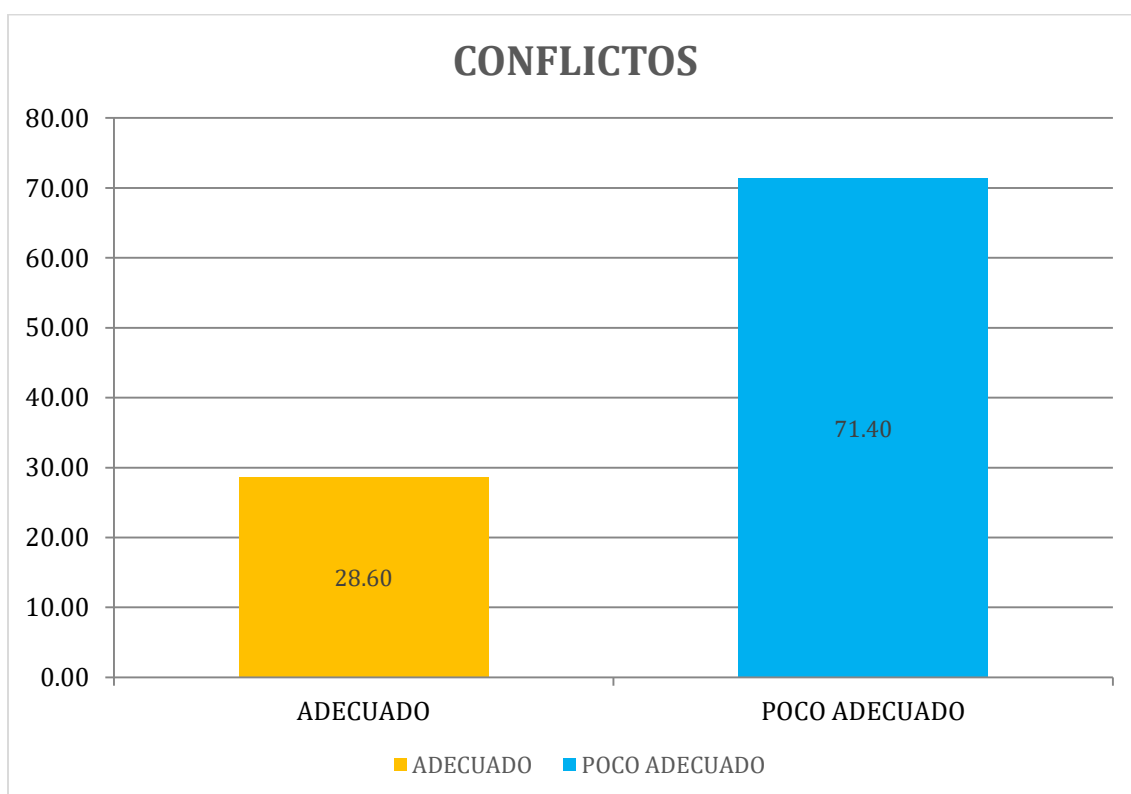
**Figura 9.** Distribución de los estándares

En la tabla 12 y figura 9, se observa que el 14.3% presenta un nivel adecuado y 85.7% en un nivel poco adecuado de los estándares.

Tabla 13: *Distribución de los conflictos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adecuado	10	28,6	28,6	28,6
	Poco adecuado	25	71,4	71,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

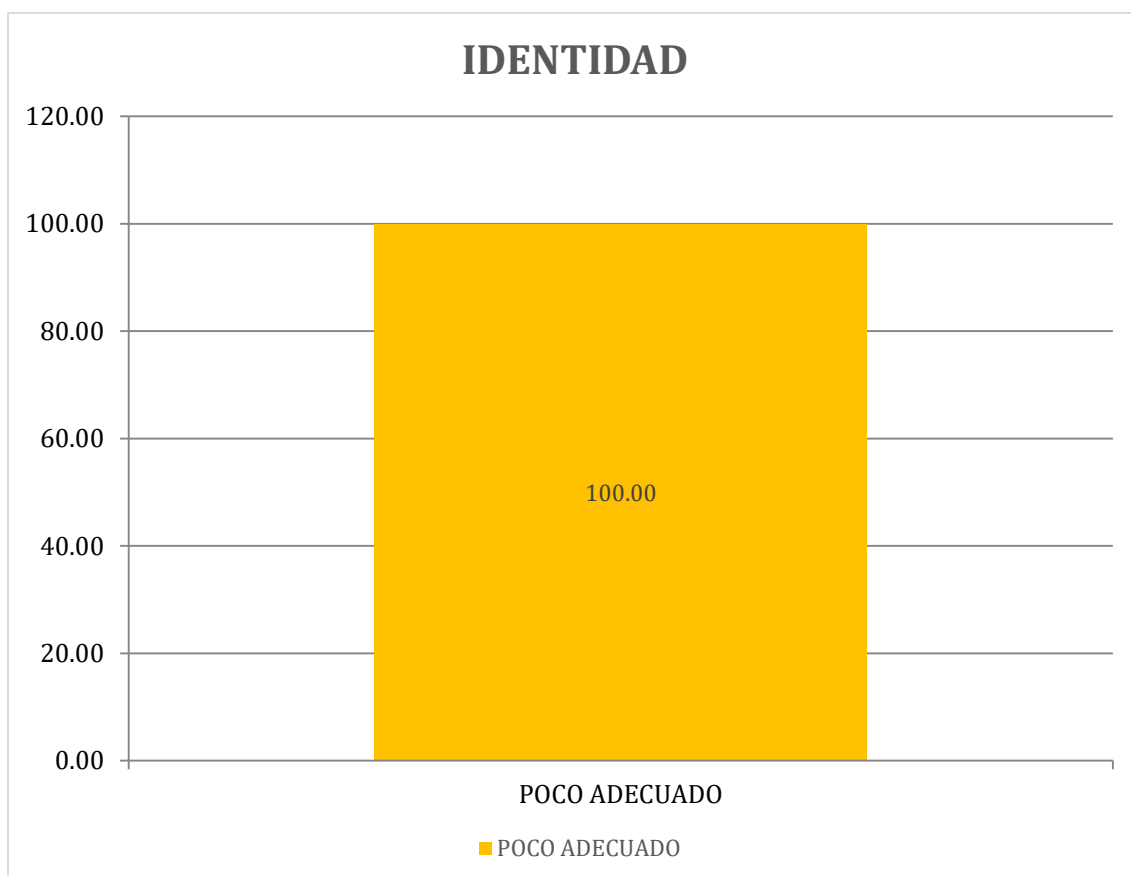
**Figura 10.** *Distribución de los conflictos*

En la tabla 13 y figura 10, se observa que el 28.6% presenta un nivel adecuado y 71.4% en un nivel poco adecuado de los conflictos.

Tabla 14: *Distribución de la identidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco adecuado	35	100,0	100,0	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

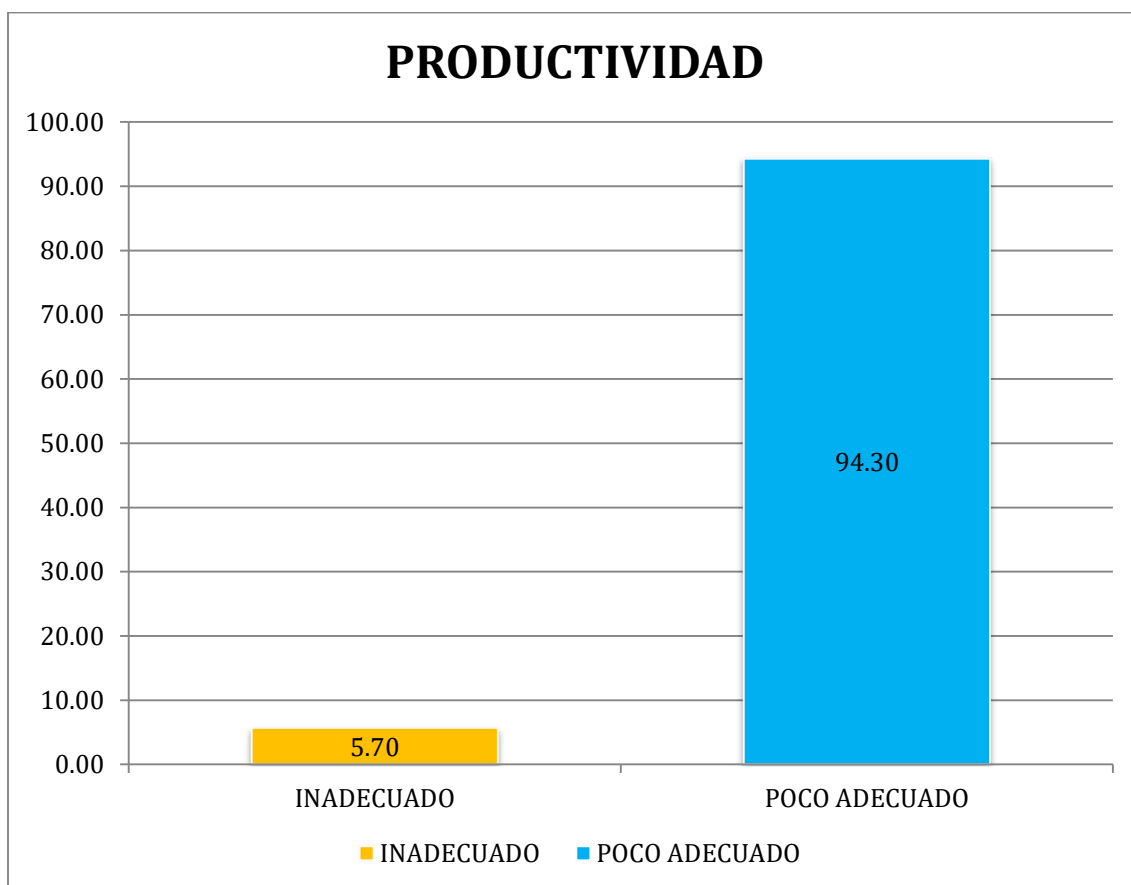
**Figura 11.** *Distribución de la identidad*

En la tabla 14 y figura 11, se observa que el 100% presenta un nivel poco adecuado de la identidad.

Tabla 15: *Distribución de la productividad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	2	5,7	5,7	5,7
	Poco adecuado	33	94,3	94,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

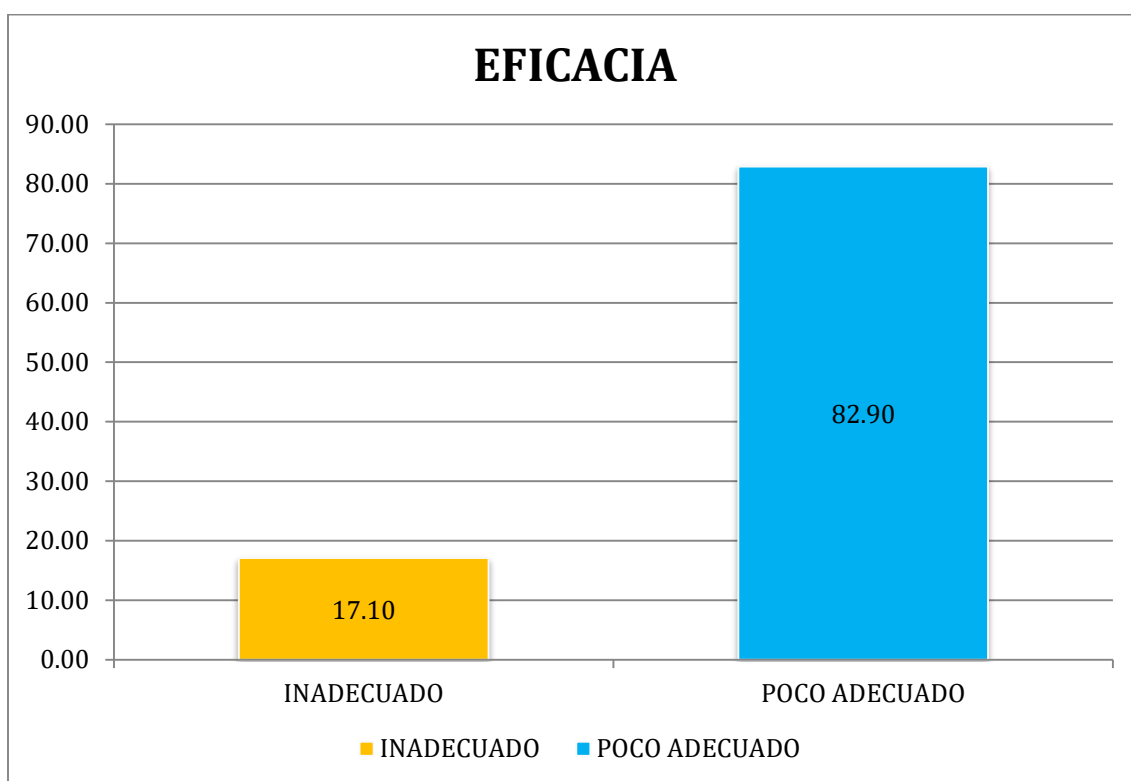
**Figura 12.** *Distribución de la productividad*

En la tabla 15 y figura 12, se observa que el 5.7% presenta un nivel inadecuado y 94.3% en un nivel poco adecuado de la productividad.

Tabla 16: *Distribución de la eficacia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	6	17,1	17,1	17,1
	Poco adecuado	29	82,9	82,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

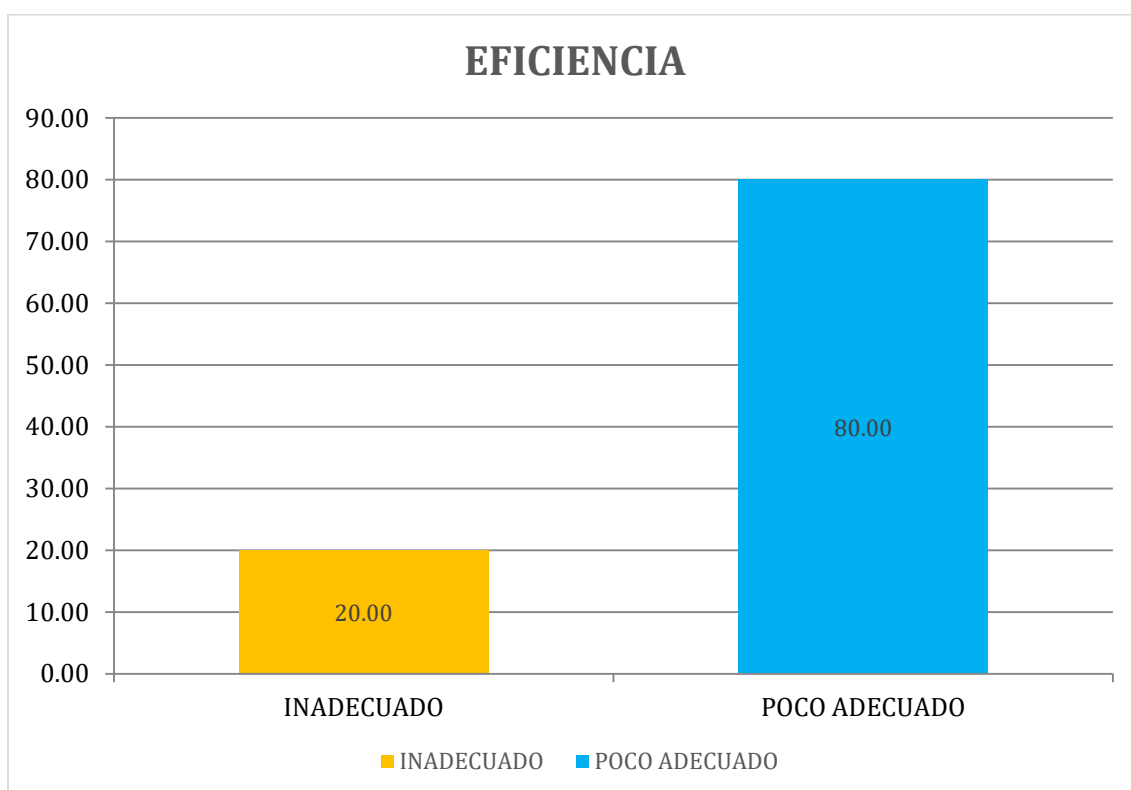
**Figura 13.** *Distribución de la eficacia*

En la tabla 16 y figura 13, se observa que el 17.1% presenta un nivel inadecuado y 82.9% en un nivel poco adecuado de la eficacia.

Tabla 17: *Distribución de la eficiencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	7	20,0	20,0	20,0
	Poco adecuado	28	80,0	80,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

**Figura 14.** *Distribución de la eficiencia*

En la tabla 17 y figura 14, se observa que el 20% presenta un nivel inadecuado y 80% en un nivel poco adecuado de la eficiencia.

3.1 Contrastación de hipótesis

Comprobación de hipótesis general

H0: El clima organizacional no incide positivamente en la productividad de la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación, 2018.

Ha: El clima organizacional incide positivamente en la productividad de la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación, 2018.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

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

Resultado:

Tabla 18.

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

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	12,560			
Final	6,493	6,067	1	,014

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 expresa que el Clima Organizacional influye en la Productividad.

Tabla 19.

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de Clima Organizacional en la Productividad.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	4,375	21	1,000
Desviación	3,720	21	1,000

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 ($x^2 = 3,720$) 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, se interpreta que es válido y aceptable.

Tabla 20.

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de Clima Organizacional en la Productividad

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,159
Nagelkerke	,449
McFadden	,396

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,449), indica que el modelo propuesto explica el 44.9% de la variable dependiente productividad.

Comprobación de hipótesis específica 1

H0: El Clima organizacional no incide positivamente en la eficacia en la productividad Dirección de Innovación Tecnológica en Educación, 2018.

Ha: El Clima organizacional incide positivamente en la eficacia de la productividad en la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación, 2018.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

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

Resultado:

Tabla 21.

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

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	24,903			
Final	22,344	2,559	1	,110

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=2,559$; $p<0,05$). Ello significa que el Clima Organizacional influye en la eficacia de la Productividad.

Tabla 22.

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del Clima Organizacional en la eficacia de la Productividad de los colaboradores.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	15,638	21	,790
Desviianza	16,328	21	,751

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 ($x^2 = 16,328$) 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, es válido y aceptable.

Tabla 23.

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

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,071
Nagelkerke	,118
McFadden	,080

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,118), indica que el modelo propuesto explica el 11.8% de la variable dependiente, es decir la variabilidad de la eficacia en la productividad se debe en 11.8% al clima organizacional.

Comprobación de hipótesis específica 2

H0: El Clima organizacional no incide positivamente en la eficiencia en la productividad Dirección de Innovación Tecnológica en Educación, 2018.

Ha: El Clima organizacional incide positivamente en la eficiencia de la productividad en la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación, 2018.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística binaria.

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

Resultado:

Tabla 24.

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

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	30,058			
Final	28,279	1,779	1	,182

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud apunta que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=1,779$; $p<0,05$). Ello significa que el Clima Organizacional influye en la eficiencia de la Productividad.

Tabla 25.

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del Clima Organizacional en la eficiencia de la Productividad.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Pearson	24,544	21	,267
Desvianza	23,885	21	,299

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 ($\chi^2 = 24,544$) y Desviación ($\chi^2 = 23,885$) 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, esto se interpreta como válido y aceptable.

Tabla 26.

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del Clima Organizacional en la eficiencia de la productividad.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,050
Nagelkerke	,078
McFadden	,051

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,078), indica que el modelo propuesto explica el 7.8% de la variable dependiente eficacia de la productividad.

IV. Discusión

Se realizó la presente tesis que tiene como título “Clima Organizacional y su incidencia en la productividad en la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación, 2018. Donde se redactaron las siguientes discusiones:

En cuanto a la Hipótesis general se obtuvo que: El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,449), indica que el modelo propuesto explica el 44.9% de la variable dependiente productividad, por lo tanto, se logró 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: El clima organizacional incide positivamente en la productividad en la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación, 2018; lo que se ve evidenciado en el estudio de Valenzuela (2017), donde el finaliza su estudio de investigación, que existe una correlación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional, mediante la aplicación de la prueba estadística de Rho Spearman se pudo verificar que el nivel de coeficiente de correlación fue positivo y alto de confiabilidad del Alfa de Cronbach 0,715.

Por otro lado, el estudio de Facho (2017), ultimó con respecto al objetivo general planteado en su estudio que el nivel es significativo de gestión administrativa y que existe una relación directa y significativa ($p = 0,01$) entre la productividad laboral de los colaboradores en la SOF del Municipio de Lima, 2016, que no es lo apropiado, y que su incidencia variaría si se efectuara y aplicara apropiadamente para optimizar el rendimiento laboral en la unidad de estudio.

Así mismo Alegre (2015), finaliza que al observar los resultados se halló que únicamente existe correlación entre el Clima Laboral y la dimensión de Realización personal del Burnout, las variables muestran una relación positiva y significativa, pero baja. Esto se halla en proporción a lo reportado en otros estudios realizados, donde la percepción de un apropiado clima de trabajo desarrolla un mejor desempeño y la productividad de cada miembro de la institución.

En cuanto a la Hipótesis específica 1 se obtuvo que: El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,118), indica que el modelo propuesto explica el 11.8% de la variable dependiente eficacia de la productividad, por lo tanto se logró 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: El Clima organizacional incide positivamente en la eficacia de la productividad de la Dirección de Innovación Tecnológico en Educación, 2018.; lo que se ve demostrado en el estudio de Casaverde (2018) en su análisis de investigación establece la relación que existe entre las variables de gestión logística y clima organizacional. Con ayuda de un método hipotético deductivo, de diseño no experimental transversal. Para la aplicación de su instrumento uso un muestreo probabilístico de tipo censal. Para la validez del instrumento se ha considerado el Juicio de Expertos que consideraron pertinente su validación. Para los ítems del cuestionario el autor trabajo con la Escala de Likert. Y mediante la aplicación del Alfa de Cronbach permitió darle la confiabilidad. El estudio concluyó en que existe una relación fuerte entre las dos variables esto gracias a la prueba estadística de Rho de Spearman de 0.973 y una significancia de 0,000.

Por otro lado, Huamani (2017) en su investigación tuvo como finalidad establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Fue una investigación de tipo básica sustantiva, usó un diseño no experimental de alcance correlacional, con un estudio que marca su corte transversal. Para ello se realizó un muestreo censal que contó con la participación de 55 colaboradores que fueron encuestados mediante dos cuestionarios, por ser dos variables las que se han utilizado en este análisis. Dando como resultado una relación significativa entre las dos variables por presentar un Coeficiente de Correlación de $r = 0,699$ y un nivel de significación de 0,000, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, se obtuvo que: El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,078), muestra que el modelo propuesto explica el 11.8% de la variable dependiente eficiencia de la productividad, en consecuencia se aplicó

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: El Clima organizacional incide positivamente en la eficiencia de la productividad de la Dirección de Innovación Tecnológico en Educación, 2018; lo que se ve demostrado en el estudio de Vásquez (2018), donde concluye su estudio señalando que la motivación individual del personal se relaciona de manera significativa con la productividad laboral del efectivo policial Municipal de Tránsito del Municipio de San Pedro Sacatepéquez, del distrito de San Marcos, porque en su actividad diaria su desempeño de sus funciones poseen compromiso laboral, misma que hace que sean productivos.

Sin embargo, Álvarez, Freire y Gutiérrez (2017), en el estudio que efectuaron sus resultados concluyeron manifestando un impacto negativo y significativo en el que una organización o institución capacite. Esto lo interpretan los autores que mientras exista un crecimiento de inversión extranjera y privada y índices altos de ventas, las compañías demostraran mayor interés en brindar capacitaciones a sus colaboradores. Por otro lado, si existe un incremento en el sueldo promedio, la institución se favorecerá debido a que obtendrá mayores impactos positivos en la productividad.

Finalmente Vásquez (2017), en su tesis busca conocer el nivel de incidencia del clima laboral en la productividad de sus colaboradores. El autor plantea un estudio de tipo cuantitativo correlacional. Para ello se efectuó una muestra de 50 colaboradores que fueron encuestados mediante cuestionarios. Esta información fue recaudada y procesada mediante SPSS con ayuda de la técnica de Pearson se logró saber la exactitud de la incidencia de la variable independiente. Como conclusión obtuvieron que existe influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores de la municipalidad.

V. Conclusiones

Primera: De acuerdo con el objetivo general, concluye que existe incidencia positiva del clima organizacional en la productividad de la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación. Los resultados del Análisis de regresión logística ordinal sumado al Pseudo R cuadrado (0,449) un 44.9% de la variable dependiente donde la variabilidad de la productividad se debe en tal porcentaje al clima organizacional y a la prueba de contraste de la razón de verosimilitud han obtenido un nivel de significación de ($\chi^2=21,754$; $p<0,05$). Además, el modelo de regresión que comprueba la calidad del ajuste de los valores observados es de 3,720 superior al valor $p<0,05$, dando como resultado el rechazo de la hipótesis nula y aprobando la hipótesis alterna donde se establece que el clima organizacional incide positivamente en la productividad.

Segunda: De acuerdo al objetivo específico 1, concluye que existe incidencia positiva del clima organizacional en la eficacia de la productividad. Según el Análisis de regresión de logística ordinal sumado al Pseudo R cuadrado (0,018) un 11.8% de la variable dependiente donde la variabilidad de la eficacia se debe en tal porcentaje al clima organizacional y a la prueba de contraste de la razón de verosimilitud da un valor significativo de 2,559 la cual excede el valor promedio de desviación de $p<0,05$. Además, el modelo de regresión para comprobar la calidad de los valores observada como resultado una desviación superior de 16,328 frente al valor $p<0,05$ confirmando la incidencia positiva del clima organizacional sobre la eficacia en la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación.

Tercera: De acuerdo al objetivo específico 2, concluye que existe incidencia positiva del clima organizacional en la eficiencia de la productividad. Según el Análisis de regresión de logística ordinal sumado al Pseudo R cuadrado (0,078) un 7.8% de la variable dependiente donde la variabilidad de la eficiencia se debe en tal porcentaje al clima organizacional y la prueba de contraste de la razón de verosimilitud da

un valor significativo de 1,779 la cual excede el valor promedio de desviación de $p < 0,05$. Además, el modelo de regresión para comprobar la calidad de los valores de Pearson dan como resultado ($\chi^2 = 24,544$) y Desviación ($\chi^2 = 23,885$) muestran un $p < 0,05$, confirmando la incidencia positiva del clima organizacional sobre la eficiencia en la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación.

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda a la Dirección de Innovación Tecnológica en Educación que debe reforzar la interacción de sus colaboradores y en los trabajos en equipo que realicen debe predominar la comunicación eficaz donde exista una línea horizontal y se pueda laborar en un ambiente de armonía que no afecte los procesos de administración internos.

Segunda: Se recomienda a los servidores públicos y funcionarios profundizar diversos aspectos del liderazgo como es la dirección y orientación en los mandos corporativos, preocupándose por cada integrante que lo conforma, así como su participación activa en ella.

Tercera: Se recomienda realizar una retroalimentación sobre las funciones responsabilidades y tareas que corresponde a cada colaborador dentro de una determinada área con el propósito de que no exista una sobrecarga laboral y cuse malestar laboral a largo plazo.

Cuarta: Se recomienda en cuanto los resultados obtenidos en la investigación una supervisión constante por parte de los directores , coordinadores o especialistas a cargo de un proyecto o actividad asignada con el fin de que se cumpla todo lo establecida y las debilidades encontradas se conviertan en fortalezas institucionales.

VII. Referencias

Alegre, M. (2017). *Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, 2017, agosto 2017*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11935/alegre_qm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Álvarez, B. y Freire D. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas diciembre 2017*. Recuperado de <http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2495/%C3%81lvarez%20-%20Freire%20%20Guti%C3%A9rrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arano, R., Escudero, M. y Delfín, B. (2016). *Clima organizacional: agente del cambio en el diseño organizacional*. Recuperado de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/03/06CA201602.pdf>

Casaverde, R. (2017). *Gestión logística y clima organizacional en la PNP 2017*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21439/Casaverde_TRN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2007). *Administración de los Recursos Humanos*. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>.

Conexionesan (2015). *Las nueve dimensiones del clima organizacional*. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/07/nueve-dimensiones-clima-organizacional/>.

Facho, J. (2016). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, noviembre 2016*, recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6006/Facho_GJE.pdf?sequence=1

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>.

Huamani, E. (2018). El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección General de Recursos y Servicios del Jurado Nacional de Elecciones – Lima, 2016. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9012/Huaman%C3%AD_AEY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pulido, C. (2003). *Clima organizacional: una medida del éxito*. Lima, Perú. Editorial San Marcos.

Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>.

Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. Recuperado de <http://www.cars59.com/wp-content/uploads/2016/02/Book-Administracion.pdf>

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Recuperado de http://www.academia.edu/14013625/comportamiento_organizaciona_l_robbins_15_edicion.

Sosa, V. (2017). *Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional en los colaboradores de la Empresa Turística SKC S.A, Miraflores, 2016*.

Recuperado de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7679/Sosa_MVK.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Solano, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017.*

Recuperado de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano_rs.pdf?sequence=1.

Vásquez, J. (2017). *El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Eten, 2016.*

Recuperado de
<http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/93/1/Tesis%20Oficial%20Jhon%20Vasquez.pdf>

Vázquez, M. (2018). *Motivación Intrínseca y Productividad Laboral, enero 2018.*

Recuperado de
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Vasquez-Mayra.pdf>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL GRADO DE INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA DIRECCIÓN DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN EDUCACIÓN, 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo incide el clima organizacional en la productividad de la Dirección de Innovación Tecnológico en Educación 2018?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo incide el clima organizacional en la eficacia de la Dirección de Innovación Tecnológico en Educación 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la incidencia del clima organizacional en la productividad de la Dirección de Innovación Tecnológico en Educación, 2018</p> <p>Objetivos específicos Determinar la incidencia del clima organizacional en la eficacia de la Dirección de Innovación Tecnológico en Educación, 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL El clima laboral incide positivamente en la productividad de la Dirección de Innovación Tecnológica del Ministerio de Educación, 2018</p> <p>Hipótesis específicas El clima organizacional incide positivamente en la eficacia de la Dirección de Innovación Tecnológico en Educación, 2018</p>	<p>VARIABLE 1: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones Estructura Responsabilidad Recompensa Desafío Relaciones Cooperación Estándares Conflicto Identidad</p>	<p>DISEÑO El presente estudio es no experimental causal correlacional de tipo transeccional. Se va a medir la variable independiente clima organizacional y la variable dependiente productividad.</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>¿Cómo incide el clima organizacional en la eficiencia de la Dirección de Innovación Tecnológico en Educación 2018?</p>	<p>Determinar la incidencia del clima organizacional en la eficiencia de la Dirección de Innovación Tecnológico en Educación, 2018.</p>	<p>El clima organizacional incide positivamente en la eficiencia de la Dirección de Innovación Tecnológico en Educación, 2018.</p>	<p>VARIABLE 2: Productividad</p> <p>Dimensiones: Eficacia Eficiencia</p>	<p>Se va establecer el grado de incidencia que tiene en la otra.</p> <p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Variable 2: Productividad</p> <p>Población Muestral: 35 especialistas, coordinadores y personal administrativo de la Dirección de Innovación Tecnológica Educativa.</p>

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario de la Clima Organizacional

Estimado colaborador el siguiente cuestionario tiene el objetivo de recopilar información sobre cómo percibe Ud. El clima organizacional que se da en la Dirección de Innovación Tecnológica del Ministerio de Educación. Se le pide leer atentamente y marcar con una (x) la opción correspondiente a la información solicitado. Es totalmente anónimo y su procesamiento reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta. En beneficio a la mejora de esta Dirección.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	A menudo	Siempre

INSTRUMENTO

	Clima Organizacional: En su oficina o equipo de trabajo	1	2	3	4	5
N°	Estructura					
1	¿La empresa como tal, hace que usted demuestre lo profesional que es en el puesto donde labora?					
2	La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros					
3	¿Cree usted, que su trabajo es relevante para con los objetivos de la empresa?					
4	La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros					
5	¿En la dirección, los responsables planifican cuidadosamente antes de tomar acción?					
6	¿Considera que la empresa le brindó un comienzo de trabajo con apoyo y formación?					
	Responsabilidad					
7	¿En el trabajo en equipo colaboro igual que mis compañeros?					
8	¿Siempre has cumplido con las tareas asignadas?					
9	¿Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo?					

10	¿Para desempeñar mis funciones tengo que realizar un esfuerzo adicional en el trabajo?					
11	¿Considero que mi coordinador es flexible y justo ante las peticiones que solicito?					
12	¿Asistes puntualmente a tu centro de labores?					
13	¿Es fácil hablar con mi coordinador sobre problemas relacionados con el trabajo?					
14	¿Te muestras interesado en las actividades de otro equipo?					
Recompensa						
15	¿Qué medidas cree usted que se toman, para poder crecer en la empresa?					
16	¿Dentro de la dirección se reconoce la trayectoria del personal para ser promovido?					
17	¿Cree que su retribución es proporcional al esfuerzo realizado en la empresa?					
18	Existe reconocimiento de dirección para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución.					
19	¿Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo?					
20	¿Mi coordinador me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado?					
21	¿La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error?					
22	¿Cuándo hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato?					
23	¿Las promociones se las dan a quienes se las merecen?					
Desafío						
24	¿A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distinta formas?					
25	Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo.					

26	¿La dirección incentiva constantemente la capacitación de todo el personal sin considerar el tipo de contrato al que este sujeto?					
27	¿Frecuentemente se realizan capacitaciones de interés para funcionarios públicos?					
28	¿Se me pide encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo?					
29	¿Mi coordinador me anima a desarrollar mis propias ideas?					
30	¿A mi coordinador le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distinta formas?					
31	¿Nuestro ambiente laboral apoya la innovación?					
32	Los directivos / superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas.					
33	¿Se acepta con equidad el aporte o sugerencia de nuevas ideas de todo el equipo?					
Relaciones						
34	¿Mi coordinador inmediato toma acciones que refuerzan el objetivo del equipo?					
35	¿Mi coordinador me da retroalimentación tanto positiva como negativa sobre el desempeño de mi trabajo?					
36	¿Están establecidos los canales de comunicación entre la Dirección y los diferentes equipos?					
37	¿Se siente acogido por sus compañeros de área o departamento?					
38	¿Mi coordinador me motiva a cumplir con mi trabajo de la manera que yo estime mejor?					
39	¿Soy responsable del trabajo que realizo?					
40	¿Saben los coordinadores gestionar bien las relaciones internas, así como las tareas de sus equipos de trabajo?					
41	¿El director (a) o coordinador muestran interés en usted como trabajador?					
42	¿En mi equipo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable?					
43	¿Puedo confiar en mis compañeros de trabajo?					

44	¿Existe un trabajo en equipo en las tareas asignadas al equipo?					
45	¿Son positivas las relaciones entre todos los miembros del equipo?					
Cooperación						
47	¿Los miembros del equipo tienen clara sus responsabilidades individuales?					
48	¿Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva?					
49	¿Crees que existe un alto grado de entrega y desempeño por parte de los miembros del equipo?					
50	¿Existe un líder aceptado por todos?; ¿Los conflictos se enfocan sobre las ideas o métodos no sobre las personas?					
51	¿En la dirección existe un espíritu o mística de que “estamos todos juntos en esto”?					
52	¿Sus herramientas de trabajo son de última generación?					
53	¿Nuestro ambiente laboral apoya la innovación?					
Estándares						
54	¿Conozco cuál es la misión y visión de mi dirección?					
55	¿Cuento con una descripción de mi cargo por escrito y actualizada?					
56	Existe un plan para lograr los objetivos de la institución.					
57	¿Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas?					
58	¿Siento que el trabajo que realizo es importante para el futuro del país?					
59	Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento					
60	¿Cree que su puesto de trabajo se podría mejorar?					
61	¿Si pudiese dejaría su empresa por otro trabajo?					
62	Muchas de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo					

Conflicto					
64	¿Se generan alternativas de solución para generar problemas?; ¿Los miembros del equipo expresan de forma abierta sus ideas y discuten sus diferencias?				
65	¿Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común?				
66	¿Mi equipo trabaja de manera eficiente y enfocada?				
67	¿Están de acuerdo y siguen los coordinadores de cada equipo los objetivos de la dirección?				
68	¿Sientes que hay menos compañerismo y más competitividad entre equipos?				
69	¿Se siente acogido por sus compañeros de equipo?				
70	¿Te sientes a gusto cuando tienes que trabajar con un miembro de otro equipo?				
71	¿Sientes que cada coordinador de cada equipo busca su propio reconocimiento y no la unión de trabajo entre equipos?				
72	¿De darse el caso de la necesidad de ayudar a otro equipo a fin de cumplir las metas trazadas, lo harías?				
Identidad					
73	¿Considera que la organización de su empresa es un buen lugar para trabajar?				
74	¿Me siento satisfecho con los beneficios que recibo?				
75	¿Si te asignan labores ajenas a tu equipo de trabajo te sientes identificado?				
76	¿En la dirección donde laboro valoran mi trabajo?				
77	¿Conozco las exigencias de mi trabajo?				
78	¿Se siente motivado o estimulado?				
79	¿Considero que me pagan lo justo por mi trabajo?				
80	¿Ciento un compromiso cuando la dirección se interesa por mi futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para mí (capacitación, plan de carrera, etc.)				
81	¿Cuán identificado se siente con la empresa?				

Estimado colaborador el siguiente cuestionario tiene el objetivo de recopilar información sobre cómo percibe Ud. La Productividad que se da en la Dirección de Innovación Tecnológica del Ministerio de Educación. Se le pide leer atentamente y marcar con una (x) la opción correspondiente a la información solicitado. Es totalmente anónimo y su procesamiento reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta. En beneficio a la mejora de esta Dirección.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	A menudo	Siempre

	Productividad: En su oficina o equipo de trabajo	1	2	3	4	5
	Eficacia					
1	El coordinador es un líder aceptado por todos.					
2	Los objetivos que se asigna a cada equipo están claros y son aceptados por todos.					
3	El coordinador ha establecido normas y tareas claras para todos.					
4	Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos.					
5	Los miembros de cada equipo tienen claro sus responsabilidades individuales.					
6	Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos.					
7	Los coordinadores facilitan la comunicación y la participación.					
8	La comunicación es clara, fluida y precisa.					
9	Se escuchan las opiniones de todos.					
10	Se ha acordado un método para tomar decisiones.					
11	Las decisiones se toman por consenso.					
12	Cuando no se toman decisiones por consenso, las aceptan todos.					
13	Se generan alternativas de solución ante los problemas.					

14	Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa.				
15	Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas.				
16	Se desarrollan planes alternativos de trabajo.				
17	El coordinador propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.				
18	Los integrantes del grupo aceptan las críticas de forma positiva.				
19	Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias.				
20	Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.				
21	¿Han sido considerados apropiadamente todos los riesgos que pudieran afectar los objetivos de la Dirección de manera significativa?				
22	¿La dirección ha tenido cambios entre personal, procesos o tecnología?				
23	¿Se ha tenido en cuenta el impacto de dichos cambios, alteración de los procesos, satisfacción del servidor público?				
24	¿Realizan periódicamente debates de los riesgos a los que se enfrenta la dirección con respecto a sus operaciones, presupuesto, cumplimiento de metas y recursos?				
25	¿Considera importante esta práctica?				
26	¿Han existido fallos a raíz de no detectar de manera oportuna a través de procedimientos rutinarios?				
27	¿Se realizan auditorías internas y externas o inspecciones dentro de la dirección?				
28	¿Cuentan con procesos para hacer seguimiento sobre las deficiencias de control a través de su evaluación y corrección?				
29	¿Las deficiencias identificadas han sido tratadas correctamente?				
	Eficiencia				

30	¿El equipo cuenta con el recurso humano con el perfil y experiencia requerida?					
31	¿Los expedientes son derivados inmediatamente al equipo y coordinador correspondiente?					
32	¿El coordinador deriva adecuadamente el expediente según el perfil del responsable para que pueda ser atendido?					
33	¿Los expedientes son atendidos en el tiempo estimado?					
34	¿Los coordinadores de los equipos llevan un control de los expedientes por atender y pendientes?					
35	¿Los expedientes son derivados a otros especialistas de no ser atendidos?					
36	¿Se cuenta con un reporte de expedientes atendidos mensual o semestral?					
37	¿El servidor público encargado de la atención de los expedientes es realmente el requerido?					
38	¿Establece niveles de prioridad según las incidencias?					
39	¿Hace uso de la tecnología especializada anclada en el servidor o la nube?					
40	¿Usa los registros históricos como ayuda a las posibles incidencias futuras?					
41	¿Todo cambio en el sistema o servicio para mejorar la plataforma es informado al usuario?					
42	¿Se cuenta con el recurso humano idóneo para atender las solicitudes de los usuarios?					
43	¿Se cuenta con un registro de incidencias y soluciones a dificultades frecuentes?					
44	¿Se realiza un reporte mensual o semestral de las atenciones, incidencias y soluciones?					
45	¿El personal asignado a las atenciones es el requerido para cumplir con las atenciones?					
46	¿Cuentan con el recurso o equipo tecnológico adecuado para atender las incidencias?					

47	¿Se cuenta con un cronograma que programe la cantidad de recursos a publicarse?					
48	¿Se realiza una aprobación de los contenidos antes de ser publicados?					
49	¿Se cuenta con los recursos tecnológicos requeridos para realizar los contenidos educativos digitales?					
50	¿Se cuenta con el recurso humano idóneo para elaborar los contenidos educativos digitales?					
51	¿El personal asignado para la elaboración de contenidos educativos digitales cumple con el perfil requerido?					
52	¿La elaboración de los contenidos educativos es validada por un pedagógico del nivel educativo?					
53	¿La elaboración de los contenidos educativos es validada por un pedagógico de lenguas originarias?					
54	¿Se realiza un reporte mensual semestral de los contenidos educativos digitales publicados en el portal?					

Anexo 4: BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES

CLIMA ORGANIZACIONAL																																																
ESTRUCTURA						RESPONSABILIDAD								RECOMPENSA							DESAFIO							RELACIONES																				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45				
4	2	2	2	1	2	3	2	4	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2	1	1	2	3	3	1	2	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2						
3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	4	2	4	3	2	1	1	3	4	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2					
4	2	4	2	3	2	2	2	4	3	1	3	1	4	3	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	2	1	1	2	3	3	1	2	3	1	4	1	4	2	2	4	1	3	3	2				
3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	4	2	4	3	2	1	3	4	4	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2				
4	2	2	2	1	2	3	2	4	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2	1	1	2	3	3	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2				
3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	4	2	4	3	2	1	3	4	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2			
4	2	4	2	3	2	2	2	4	3	1	3	1	4	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	2	1	1	2	3	3	1	2	3	3	1	4	1	4	2	2	4	1	3	3	2				
3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	4	2	4	3	2	1	1	3	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
4	2	2	2	1	2	3	2	4	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2	1	1	2	3	3	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2				
3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	4	2	4	3	2	1	3	4	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2				
4	2	4	2	3	2	2	2	4	3	1	3	1	4	3	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	2	1	1	2	3	3	1	2	3	1	4	1	4	2	2	4	1	3	3	2				
3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	4	2	4	3	2	1	3	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2			
4	2	2	2	1	2	3	2	4	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2	1	1	2	3	3	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2				
3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	4	2	4	3	2	1	3	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2				
4	2	4	2	3	2	2	2	4	3	1	3	1	4	3	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	2	1	1	2	3	3	1	2	3	1	4	1	4	2	2	4	1	3	3	2				
3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	4	2	4	3	2	1	3	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2			
4	2	2	2	1	2	3	2	4	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2	1	1	2	3	3	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2			
3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	4	2	4	3	2	1	3	4	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2				
4	2	4	2	3	2	2	2	4	3	1	3	1	4	3	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	2	1	1	2	3	3	1	2	3	1	4	1	4	2	2	4	1	3	3	2				
3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	4	2	4	3	2	1	3	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2			
4	2	2	2	1	2	3	2	4	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2	1	1	2	3	3	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2		
3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	4	2	4	3	2	1	3	4	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2			
4	2	4	2	3	2	2	2	4	3	1	3	1	4	3	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	2	1	1	2	3	3	1	2	3	1	4	1	4	2	2	4	1	3	3	2				
3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	4	2	4	3	2	1	3	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2		
4	2	2	2	1	2	3	2	4	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2	1	1	2	3	3	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2		
3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	4	2	4	3	2	1	3	4	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2			
4	2	4	2	3	2	2	2	4	3	1	3	1	4	3	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	2	1	1	2	3	3	1	2	3	1	4	1	4	2	2	4	1	3	3	2				
3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	4	2	4	3	2	1	3	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2		
4	2	2	2	1	2	3	2	4	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2	1	1	2	3	3	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2		
3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	4	2	4	3	2	1	3	4	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2		
4	2	4	2	3	2	2	2	4	3	1	3	1	4	3	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	2	1	1	2	3	3	1	2	3	1	4	1	4	2	2	4	1	3	3	2				
3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	4	2	4	3	2	1	3	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
4	2	2	2	1	2	3	2	4	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2	1	1	2	3	3	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	4	2	4	3	2	1	3	4	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2		
4	2	4	2	3	2	2	2	4	3	1	3	1	4	3	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	2	1	1	2	3	3	1	2	3	1	4	1	4	2	2	4	1	3	3	2				
3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	4	2	4	3	2	1	3	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
4	2	2	2	1	2	3	2	4	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2	1	1	2	3	3	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	4	2	4	3	2	1	3	4	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2		
4	2	4	2	3	2	2	2	4	3	1	3	1	4	3	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	2	1	1	2	3	3	1	2	3	1	4	1	4	2	2	4	1	3	3	2				
3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	4	2	4	3	2	1	3	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
4	2	2	2	1	2	3	2	4	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2	1	1	2	3	3	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	4	2	4	3	2	1	3	4	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2		
4	2	4	2	3	2	2	2																																									

COOPERACIÓN				ESTANDARES						CONFLICTO						IDENTIDAD					V1	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9													
P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	P61	P62	P63	P64	P65	P66	P67	P68	P69	P70	P71	P72	P73	P74	P75	P76	P77	P78	P79										
2	2	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	3	1	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	153	13	17	12	21	21	10	19	22	18
3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	4	2	4	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	4	218	17	23	18	30	32	17	27	29	25
2	4	1	1	2	3	2	4	4	2	3	2	3	2	4	2	2	4	3	4	4	3	3	2	3	2	1	3	3	1	2	3	2	4	199	17	20	22	21	29	15	26	28	21
2	4	2	1	3	1	2	2	3	1	2	3	4	1	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	2	2	4	3	4	196	16	20	17	30	28	15	21	26	23
2	3	2	2	3	1	2	2	3	1	3	2	4	1	3	2	1	3	2	3	4	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2	3	2	3	163	13	17	12	21	21	15	21	23	20
3	4	2	1	2	3	1	3	4	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	206	17	23	18	30	32	16	26	23	21
2	2	1	1	3	2	1	4	4	2	2	3	3	2	3	3	2	4	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	195	17	20	22	21	29	12	26	25	23
2	2	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	3	1	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	180	16	20	17	30	28	10	19	22	18
3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	4	2	4	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	4	182	13	17	12	21	21	17	27	29	25
2	4	1	1	2	3	2	4	4	2	3	2	3	2	4	2	2	4	3	4	4	3	3	2	3	2	1	3	3	1	2	3	2	4	210	17	23	18	30	32	15	26	28	21
2	4	2	1	3	1	2	2	3	1	2	3	4	1	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	2	2	4	3	4	194	17	20	22	21	29	15	21	26	23
2	3	2	2	3	1	2	2	3	1	3	2	4	1	3	2	1	3	2	3	4	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2	3	2	3	190	16	20	17	30	28	15	21	23	20
3	4	2	1	2	3	1	3	4	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	170	13	17	12	21	21	16	26	23	21
2	2	1	1	3	2	1	4	4	2	2	3	3	2	3	3	2	4	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	206	17	23	18	30	32	12	26	25	23
2	2	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	3	1	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	178	17	20	22	21	29	10	19	22	18
3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	4	2	4	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	4	209	16	20	17	30	28	17	27	29	25
2	4	1	1	2	3	2	4	4	2	3	2	3	2	4	2	2	4	3	4	4	3	3	2	3	2	1	3	3	1	2	3	2	4	174	13	17	12	21	21	15	26	28	21
2	4	2	1	3	1	2	2	3	1	2	3	4	1	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	2	2	4	3	4	205	17	23	18	30	32	15	21	26	23
2	3	2	2	3	1	2	2	3	1	3	2	4	1	3	2	1	3	2	3	4	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2	3	2	3	188	17	20	22	21	29	15	21	23	20
3	4	2	1	2	3	1	3	4	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	197	16	20	17	30	28	16	26	23	21
2	2	1	1	3	2	1	4	4	2	2	3	3	2	3	3	2	4	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	170	13	17	12	21	21	12	26	25	23
2	2	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	3	1	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	189	17	23	18	30	32	10	19	22	18
3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	4	2	4	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	4	207	17	20	22	21	29	17	27	29	25
2	4	1	1	2	3	2	4	4	2	3	2	3	2	4	2	2	4	3	4	4	3	3	2	3	2	1	3	3	1	2	3	2	4	201	16	20	17	30	28	15	26	28	21
2	4	2	1	3	1	2	2	3	1	2	3	4	1	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	2	2	4	3	4	169	13	17	12	21	21	15	21	26	23
2	3	2	2	3	1	2	2	3	1	3	2	4	1	3	2	1	3	2	3	4	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2	3	2	3	199	17	23	18	30	32	15	21	23	20
3	4	2	1	2	3	1	3	4	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	195	17	20	22	21	29	16	26	23	21
2	2	1	1	3	2	1	4	4	2	2	3	3	2	3	3	2	4	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	197	16	20	17	30	28	12	26	25	23
2	2	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	3	1	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	153	13	17	12	21	21	10	19	22	18
3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	4	2	4	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	4	218	17	23	18	30	32	17	27	29	25
2	4	1	1	2	3	2	4	4	2	3	2	3	2	4	2	2	4	3	4	4	3	3	2	3	2	1	3	3	1	2	3	2	4	199	17	20	22	21	29	15	26	28	21
2	4	2	1	3	1	2	2	3	1	2	3	4	1	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	2	2	4	3	4	196	16	20	17	30	28	15	21	26	23
2	3	2	2	3	1	2	2	3	1	3	2	4	1	3	2	1	3	2	3	4	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2	3	2	3	163	13	17	12	21	21	15	21	23	20
3	4	2	1	2	3	1	3	4	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	206	17	23	18	30	32	16	26	23	21
2	2	1	1	3	2	1	4	4	2	2	3	3	2	3	3	2	4	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	195	17	20	22	21	29	12	26	25	23

PRODUCTIVIDAD																																																						V2	D1	D2	
EFICACIA																												EFICIENCIA																													
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54				
3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	1	1	3	2	1	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2	4	1	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	106	55	51
4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	1	1	1	3	3	2	3	1	2	4	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	138	73	65		
3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	1	3	1	2	4	2	3	2	4	3	2	3	1	2	3	2	1	1	3	3	3	3	3	123	63	60		
4	4	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	1	4	3	3	2	1	2	3	2	1	1	2	3	3	3	3	123	68	55		
3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	1	3	3	1	3	2	1	2	2	3	2	3	1	2	4	2	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	1	1	2	4	3	4	4	133	67	66	
3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	4	3	3	1	2	3	2	2	4	2	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	123	64	59		
3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	1	1	3	2	1	3	2	1	1	3	3	2	3	1	2	4	2	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	120	56	64		
4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	1	1	1	1	4	2	1	2	1	2	4	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	3	3	121	72	49		
3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	4	2	1	2	1	4	1	1	2	3	2	3	1	1	3	3	3	3	114	61	53			
4	4	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	4	2	1	2	4	1	2	1	1	2	3	2	1	1	3	3	3	3	117	65	52				
3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	1	3	3	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	4	1	1	2	1	2	3	2	1	1	2	3	3	3	114	65	49		
3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	4	3	3	1	2	3	2	2	4	2	1	1	2	1	2	1	1	2	4	2	1	2	1	4	2	1	2	2	2	3	1	1	2	4	3	4	4	119	63	56		
3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	102	53	49			
4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	4	1	2	2	2	4	1	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	125	69	56		
3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	4	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	3	3	109	60	49			
4	4	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	4	1	2	1	1	2	4	2	1	2	1	4	1	1	2	3	2	3	1	1	3	3	3	3	121	68	53			
3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	1	3	3	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	4	2	1	2	4	1	2	1	1	2	3	2	1	1	3	3	3	3	117	65	52			
3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	4	3	3	1	2	3	2	2	4	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	4	1	1	2	1	2	3	2	1	1	2	3	3	3	111	62	49			
3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	4	2	1	2	1	4	2	1	2	2	2	3	1	1	2	4	3	4	4	109	53	56		
4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	131	72	59				
3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	3	2	3	1	2	4	2	3	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	127	63	64			
4	4	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	1	2	1	2	4	1	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	3	3	120	69	51		
3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	1	3	3	1	3	2	1	2	3	3	2	3	1	2	4	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	1	1	3	3	3	3	132	68	64			
3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	4	3	3	1	2	3	2	2	4	2	1	1	4	2	1	3	1	2	4	2	3	2	4	3	2	3	1	2	3	2	1	1	3	3	3	3	125	65	60			
3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	1	1	3	2	1	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2	1	4	3	3	2	1	2	3	2	1	1	2	3	3	3	110	55	55			
4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	1	1	1	3	3	2	3	1	2	4	2	3	2	3	4	2	3	2	2	2	3	1	1	2	4	3	4	4	139	73	66		
3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2	3	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	122	63	59			
4	4	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	3	2	3	1	2	4	2	3	2	2	4	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	3	122	68	54			
3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	1	3	3	1	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	4	1	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	3	3	114	67	47		
3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	4	3	3	1	2	3	2	2	4	2	1	1	3	3	2	3	1	2	4	2	3	1	2	4	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	3	115	64	51			
4	4	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	1	2	1	2	4	1	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	3	3	116	69	47		
3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	1	3	3	1	3	2	1	2	3	3	2	3	1	2	4	2	3	2	3	4	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	3	120	68	52			
3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	4	3	3	1	2	3	2	2	4	2	1	1	4	2	1	3	1	2	4	2	3	2	4	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	3	115	65	50				
3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	1	1	3	2	1	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2	1	4	3	3	2	1	2	3	2	1	1	2	3	3	3	110	55	55			
4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	1	1	1	3	3	2	3	1																									

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []

Apellidos y nombre s del juez evaluador: María Francisca de 26 de 2018 del 2018

DNI: 45013473

Especialidad del evaluador: Psicología - Ingeniería de Gestión


.....

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



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
..... de del 20.....

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Noriega Luna Luis
DNI: 2.220.724
Especialidad del Psicólogo evaluador: [Firma]

- 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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia No aplicable
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir de del 20.....

Apellidos y nombre s del juez evaluador: ASCAI FERRERA AREL
DNI: 2.046.728.2

Especialidad del evaluador: Formación
.....


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



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Luis Alberto Núñez Lira, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **"Clima organizacional y su incidencia en la productividad en la Dirección de Innovación Tecnológica de Educación 2018"**; del maestrando **Luis Alberto Munayco Barraza** y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, enero de 2019

Luis Alberto Núñez Lira

DNI: 08012101

Feedback Studio - Meville Finca

https://ev.tumblr.com/app/Carla/ev/?o=1067139518&u=1051396728&lang=es&v=3

feedback studio

TESSIS_CORREGIDA_-_20_DE_ENERO_2019_-_LUIS_MUNAYCO.docx

12 de 15

Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	7 %
2	docalida.us	2 %
3	Entregado a Universida...	1 %
4	www.sedesol.gob.mx	1 %
5	cybertesis.unmamm.edu...	1 %
6	www.scribd.com	1 %
7	www.theifit.com	1 %
8	reps.ita.edu.ec	1 %

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y su incidencia en la productividad en la Dirección de Innovación Tecnológica de Educación 2018

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

AUTOR:
Br. Luis Alberto Munayco Barraza

Página 1 de 59 Número de palabras: 10052

High Resolution Actualizado

1516 22/01/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

MUNAYCO BARRAZA Luis ALBERTO
D.N.I. : 42089232
Domicilio : Av. Surco 197
Teléfono : Fijo : Móvil : 931554922
E-mail : Luis-MUNAYCO@HOTMAIL.COM

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : MAESTRO

Mención : GESTIÓN PÚBLICA

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

MUNAYCO BARRAZA Luis ALBERTO

Título de la tesis:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD
EN LA DIRECCIÓN DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN EDUCACIÓN, 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 05 - 02 - 2019



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 DE

ESCUELA DE POSTGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MUNAYCO BARRAZA LUIS ALBERTO

INFORME TITULADO:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD
EN LA DIRECCIÓN DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN EDUCACIÓN, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 30 DE ENERO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Handwritten signature]

DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN