



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relación entre Clima y Productividad Laboral en los
Trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y
Comunicaciones de Madre de Dios – 2016.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. José Glenn Hurtado Cardicel

ASESOR:

Dr. Hugo Sierra Valdivia

SECCIÓN:

Administración

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración Del Talento Humano

PERÚ – 2016

PÁGINA DEL JURADO

Presidente
DR. RODRIGUEZ ASCUE, Noe

Secretario
DR. PARICAHUA PERALTA, Jimmy Nelson

Vocal
DR. SIERRA VALDIVIA, Hugo

DEDICATORIA

A Dios:

En su guía para mi formación profesional.

A mis padres:

Wilber Hurtado y mi amada madrecita Maritza Cardicel, que ya no esta a mi lado pero que desde el cielo me protege y por todo el sacrificio que han realizado para permitirme conseguir mis anhelos profesionales.

A mi familia:

A mi abuelita, a mi hermana Delky, a Carmen por creer en mí.
Y a mi abuelito que aunque ya no esté en vida, pero siempre estará presente.

José Glenn Hurtado Cardicel

AGRADECIMIENTO

A la Universidad “Cesar Vallejo” por ayudarme en mi desarrollo profesional, a los enseñantes por las preparaciones brindadas y experiencias compartidas.

Además agradecer a mis compañeros de la Dirección Regional De Transportes y comunicaciones de Madre De Dios, por su participación en este trabajo de investigación.

José Glenn Hurtado Cardicel

DECLARACIÓN JURADA

Yo, José Glenn Hurtado Cardicel, estudiante del programa, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, identificado con DNI 72646699, con la tesis titulada “Relación entre Clima y Productividad Laboral en los Trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016.”

Declaro bajo juramento que:

- I. El trabajo de tesis es de mi autoría.
- II. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- III. El trabajo de tesis no ha sido autoplagiada; quiere decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- IV. Los datos presentados en los resultados de trabajo de investigación son reales, no han sido tergiversados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se muestren en la tesis se establecerán en contribuciones a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido propalado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (suplantar falsamente las ideas de otros), acepto los efectos y castigos que de mi accionar se originen, sujetándome a la normatividad actual de la Universidad “César Vallejo”.

Noviembre del 2016.



José Glenn Hurtado Cardicel

72646699

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado.

Presento ante ustedes la Tesis titulada: “Relación entre Clima y Productividad laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016”, con la intención de determinar la relación que existe entre las variables de Clima laboral y Productividad laboral.

La presentación de este trabajo de investigación se da en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad “Cesar Vallejo” para alcanzar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

ÍNDICE GENERAL

| | |
|---|---------------|
| PÁGINA DEL JURADO | I |
| DEDICATORIA | II |
| AGRADECIMIENTO | III |
| DECLARACIÓN JURADA..... | IV |
| PRESENTACIÓN..... | V |
| RESUMEN | X |
| ABSTRACT..... | XI |
| I. INTRODUCCIÓN | - 11 - |
| 1.1. Realidad Problemática | - 11 - |
| 1.2. Trabajos previos | - 12 - |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema..... | - 14 - |
| 1.4. Formulación del problema..... | - 22 - |
| 1.5. Justificación del estudio | - 23 - |
| 1.6. Hipótesis | - 25 - |
| 1.7. Objetivos | - 25 - |
| II. METODO..... | - 25 - |
| 2.1. Diseño de investigación | - 27 - |
| 2.2. Variables, Operacionalizacion..... | - 27 - |
| 2.3. Población y muestra..... | 31 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.. | 32 |
| 2.5. Método de análisis de datos..... | 51 |
| III. RESULTADOS..... | 53 |
| V. DISCUSIÓN..... | 79 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 84 |

| | |
|---|-----------|
| VII. RECOMENDACIONES | 87 |
| VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 88 |
| ANEXOS | 93 |

ÍNDICE DE LOS BAREMOS

| | |
|--|----|
| Baremo de la variable N°1 Clima laboral..... | 42 |
| Baremo de la dimensión N°1: Involucramiento laboral..... | 43 |
| Baremo de la dimensión N°2: Comunicación | 44 |
| Baremo de la dimensión N°3: Condiciones laborales..... | 45 |
| Baremo de la dimensión N°4: Autorrealización | 46 |
| Baremo de la variable N°2 Productividad laboral | 47 |
| Baremo de la dimensión N°1: Eficiencia | 48 |
| Baremo de la dimensión N°2: Eficacia | 49 |
| Baremo de la dimensión N°3: Efectividad | 50 |

ÍNDICE DE DISPERSION

| | |
|--|----|
| Entre las variables clima laboral y productividad laboral | 64 |
| Entre la dimensión involucramiento laboral y la variable productividad laboral | 68 |
| Entre la dimensión comunicación y la variable productividad laboral..... | 71 |
| Entre la dimensión condiciones laborales y la variable productividad laboral | 74 |
| Entre la dimensión autorrealizacion y la variable productividad laboral | 77 |

ÍNDICE DE COEFICIENTE DE CORRELACION

| | |
|--|----|
| Entre las variables clima laboral y productividad laboral | 65 |
| Entre la dimensión involucramiento laboral y la variable productividad laboral | 68 |
| Entre la dimensión comunicación y la variable productividad laboral | 71 |
| Entre la dimensión condiciones laborales y la variable productividad laboral | 74 |
| Entre la dimensión autorrealizacion y la variable productividad laboral | 77 |

ÍNDICE DE COEFICIENTE DE DETERMINACION

| | |
|--|----|
| Entre las variables clima laboral y productividad laboral ción | 66 |
| Entre la dimensión involucramiento laboral y la variable productividad laboral | 68 |
| Entre la dimensión comunicación y la variable productividad laboral | 72 |
| Entre la dimensión condiciones laborales y la variable productividad laboral | 75 |
| Entre la dimensión autorrealizacion y la variable productividad laboral | 78 |

INDICE DE CHI CUADRADO

| | |
|--|----|
| Entre las variables clima laboral y productividad laboral | 66 |
| Entre la dimensión involucramiento laboral y la variable productividad laboral | 69 |
| Entre la dimensión comunicación y la variable productividad laboral | 72 |
| Entre la dimensión condiciones laborales y la variable productividad laboral | 75 |
| Entre la dimensión autorrealizacion y la variable productividad laboral | 78 |

ÍNDICE DE DISTRIBUCION DE FRECUENCIA

| | |
|--|----|
| Tabla N°1: Variable 1 clima laboral | 54 |
| Grafico N°1: Variable 1 clima laboral..... | 54 |
| Tabla N°02: Involucramiento laboral | 55 |
| Gráfico N°02: Involucramiento laboral..... | 55 |
| Tabla N°03: Comunicación..... | 56 |
| Gráfico N°03: Comunicación | 56 |
| Tabla N°04: Condiciones laborales | 57 |
| Gráfico N°04: Condiciones laborales..... | 57 |
| Tabla N°05: Autorrealización..... | 58 |
| Gráfico N°05: Autorrealización | 58 |
| Tabla N°6: Productividad laboral | 60 |
| Grafico N°6: Productividad laboral | 60 |
| Tabla N°07: Eficiencia | 61 |
| Gráfico N°07: Eficiencia | 61 |
| Tabla N°08: Efectividad..... | 62 |
| Gráfico N°08: Efectividad | 62 |
| Tabla N°09: Eficacia..... | 63 |
| Gráfico N°09: Eficacia | 63 |

RESUMEN

El presente estudio , titulado “Relación entre Clima y Productividad Laboral en los Trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016, indaga fijar la relación que pueda existir entre el Clima Laboral y la Productividad Laboral. Para este estudio se ha utilizado el diseño investigativo no experimental, transversal y nivel Correlacional, tomándose una muestra de 55 trabajadores de la DRTC - MDD. Por lo que se determinó las siguientes conclusiones:

De acuerdo a los datos que se obtuvieron en esta tesis el promedio del Clima Laboral de toda la muestra se ubica en 123.15 puntos, en el nivel de medianamente adecuado, lo cual significa que los trabajadores de la DRTC-MDD consideran que la estructura organizativa y las relaciones laborales son favorables, permitiendo que se establezca una dinámica de grupo entre los trabajadores. Cabe indicar que el ideal a alcanzar se encuentra en el nivel de adecuado, el cual se ubica entre el intervalo de 151 – 200, lo que significaría que los trabajadores estén motivados y se establezca una adecuada dinámica de grupo.

De acuerdo a los datos que se obtuvieron el promedio de la Productividad Laboral de toda la muestra se ubica en 58.78 puntos, en el rango alto, lo cual denota que los trabajadores tienen la intención de cumplir con sus tareas cotidianas; sin embargo, no manifiestan convicción para realizar mejor su trabajo cada día, cumpliendo de forma limitada con los ratios ó índices de la productividad como son la eficiencia, efectividad y la eficacia. Cabe indicar que el ideal a alcanzar se encuentra en el nivel de muy alto, el cual se sitúa entre el intervalo de 73 – 96, lo que significaría que Los trabajadores demuestran esfuerzo continuo en su tareas cotidianas.

El indicador de correlación de Pearson entre las variables de Clima Laboral y Productividad Laboral, según la percepción es 0.838, que señala la existencia de una correlación positiva alta. Asimismo, el coeficiente de determinación es igual a 0.679, lo cual indica que el 67.9% de los casos están correlacionados. Por último, Siendo el p-valor calculado igual a 0.00, menor al 0.05 se refuta la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna, concluyendo que sí hay relación entre las variables de Clima Laboral y la Productividad Labora en los colaboradores de la DRTC-MDD.

PALABRAS CLAVES:

CONDICIONES, AUTORREALIZACIÓN, COMUNICACIÓN, INVOLUCRASE, EFICIENCIA, EFECTIVIDAD, EFICACIA, CLIMA Y PRODUCTIVIDAD.

ABSTRACT

The present study, titled "Relationship between Climate and Labor Productivity in the Workers of the Regional Department of Transportation and Communications of Madre de Dios - 2016, investigates the relationship that may exist between the Work Environment and Labor Productivity. For this study, the non-experimental, transversal and Correlational level research design was used, taking a sample of 55 workers from the DRTC - MDD. Therefore, the following conclusions were determined:

According to the data obtained in this thesis, the average Labor Climate of the entire sample is at 123.15 points, at the level of moderately adequate, which means that the workers of the DRTC-MDD consider that the organizational structure and labor relations are favorable, allowing a group dynamics to be established among the workers. It should be noted that the ideal to be reached is at the appropriate level, which is between the range of 151-200, which would mean that workers are motivated and an adequate group dynamics is established.

According to the data obtained, the average Labor Productivity of the entire sample is located at 58.78 points, in the high range, which denotes that the workers have the intention of fulfilling their daily tasks; However, they do not show conviction to perform their work better every day, fulfilling in a limited way the ratios or indices of productivity such as efficiency, effectiveness and effectiveness. It should be noted that the ideal to be reached is at the very high level, which is between the ranges of 73 - 96, which would mean that the workers demonstrate continuous effort in their daily tasks.

The Pearson correlation indicator between the variables of Labor Climate and Labor Productivity, according to the perception is of 0.838, which indicates the existence of a strong positive correlation. Also, the coefficient of determination is equal to 0.679, which indicates that 67.9% of the cases are correlated. Finally, being the p-value calculated equal to 0.00, less than 0.05 the null hypothesis is refuted and the alternative hypothesis is confirmed, concluding that there is a relationship between the variables of Labor Climate and Labor Productivity in the workers of the DRTC- MDD

KEYWORDS

TERMS, SELF REALISATION, COMMUNICATION, INVOLVED, EFFICIENCY, EFFECTIVENESS, EFFECTIVENESS, PRODUCTIVITY, WEATHER

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En los recientes años, la gerencia del talento humano tomado gran preponderancia para instituciones pública y privadas, en una mayor notoriedad para los servicios públicos, puesto que permiten generar mejores políticas de trabajo asociadas al mejor desempeño laboral y servicios generados dentro de las organizaciones. De la misma forma se ha concientizado la importancia de establecer las mejoras en las condiciones laborales y así mismo fortificar el statu quo de la mano de obra laboral para mejorar la productividad laboral.

En ese sentido, se ha establecido que el clima laboral, que es entendido como la captación y valoración del personal en las organizaciones, ha tomado importancia en los últimos años, debido a una serie de problemas que se han manifestado, llamando sumamente la atención sobre este tema tales como son: el alto número de rotación de los trabajadores, baja productividad, motivación, ausentismo laboral, entre otros.

Tomando esto en consideración la DRTC MDD, es una de las unidades ejecutora del Gobierno Regional de Madre de Dios y dentro de su organigrama estructural cuenta con la direcciones de: dirección de administración, dirección de planificación y presupuesto, dirección de transporte terrestre, dirección de caminos.

Es por esto que existiendo cuatro direcciones y que en cada una de ellas contempla diferentes necesidades, se debe de garantizar una buena productividad laboral dentro de la DRTC MDD.

Esta tesis nos permitirá identificar cuáles son esos factores que tienen mayor incidencia dentro de la productividad laboral de los trabajadores, tomando en consideración que este trabajo de investigación contribuirá de forma que permita

mejorar la gestión del RR.HH y el bienestar de los trabajadores, ya sea por medio de proyectos de promoción del statu quo en el trabajo, salud ocupacional, el fortalecimiento de políticas de desarrollo personal, el diseño de sistemas de gestión del capital humano y los requerimientos formativos de los colaboradores DRTC MDD.

Tomando en considerando que en la DRTC MDD solo existen documentos de gestión administrativo pero no documentos de gestión del personal, que permitan ayudar a brindar las pautas necesarias para acrecentar las condiciones laborales de los colaboradores, y ergo acrecentar la productividad laboral en la DRTC MDD.

1.2. Trabajos previos

Chumpitaz (2014), su propósito fue diagnosticar la cultura organizacional de las enfermeras vigente y anhelada en el hospital Nacional “Luis N. Sáenz” de la P.N.P, la técnica de la recopilación de información fue la encuesta, utilizando la tipología cultural de **roger Harrison**, que se fundamentan en 4 principios: poder, rol, tarea y persona. Se trabajó con una muestra de 134 enfermeros asistenciales y 19 enfermeros directivos, obteniendo un total de 153 participantes. Se estableció que la Cultura Organizacional vigente está enfocada al poder y al rol, la Cultura Organizacional que quisieran tener a la tarea y la persona.

Lagos (2014), determinó la influencia que existe entre el Clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel secundario de la I.E.P Trilce Salaverry. Utilizando el método de investigación no experimental y de corte transversal, se determinó que hay una concomitancia directa del clima laboral y el Desempeño Docente 0.851, y un valor $p < 0.05$.

Roca (2012), en la recopilación de los datos se suministró la encuesta, la muestra fue de 100 docentes universitarios y 240 estudiantes universitario, obteniéndose un total de 340 participantes, Utilizando el método de investigación correlacional con diseño transversal, Los resultados del trabajo de investigación demuestra que el (59%) de educadores y alumnos perciben que la comunicación interna en la

UNSCH es ineficaz y el (58%). que su cultura organizacional es desfavorable. En definitiva sí existe una asociación directa entre las variables de la comunicación interna y la de cultura organizacional del centro de estudios mencionado.

Molocho (2010), en su tesis para recopilar información de investigación se utilizaron las encuestas, la muestra está conformada por 19 unidades orgánicas de línea, 02 unidades orgánicas de asesoría, 24 unidades orgánicas de apoyo y 04 unidades orgánicas de control, obteniéndose un total de 49 participantes, se empleó el tipo de investigación descriptiva, explicativa. Llegó al corolario de que el clima laboral actúa en un (43.8%) acerca de la administración de la UGEL N° 01 Lima sur, habiéndose contrastado las hipótesis de esta tesis.

Saccsa (2010), el diseño investigativo fue no experimental de corte transversal, El índice Correlación de Pearson resolvió que hay una asociación entre los colaboradores con el desempeño Académico de los trabajadores de los (CEBAS) y una relación de los Procesos (Valor $p = 0.004$) sobre los Sistemas (Valor $p = 0.000$).

Farfán (2009), para recopilar datos en esta tesis se emplearon las encuestas de la escala de clima social de **R.H Moos** y el inventario **Burnout de Maslach**, la muestra está conformada por 367 participantes Se utilizó el método de investigación descriptiva correlacional . Se hallaron niveles 1/2 de burnout, en las instituciones educativas estudiadas. En referencia al clima laboral entre las escuelas nacionales y privadas no hubo diferencias de medias aritmeticas en las indicadores autonomía, organización y presión.

Arredondo (2008), para recopilar los datos investigativos se suministraron las encuestas de El ICE de Bar-On y la escala de percepción de Litwin y Stringer. La muestra está conformada por 119 participantes que está conformado por enfermeros, obstétricas y médicos, se empleó el diseño correlacional y transversal, se logró determinar un rango medio de inteligencia emocional entre enfermeros, obstétricas y médicos. Se determinó la diferencias relevantes entre el

personal de salud; por esto se llegó a confirmar que las obstetrices tienen una mejor percepción del Clima laboral y que los enfermeros y médicos del Hospital.

Sánchez (2005), La muestra estuvo constituida por 286 entre ellos docentes universitarios y trabajadores administrativos participantes, empleó el método de estudio correlacional con diseño transversal. Este estudio reporta que se encuentra una relación entre las variables de investigación que resulta con niveles aceptables, pero que no resultan propicia para una gestión eficaz.

Álvarez (2002), Dedujo que la cultura organizativa comprende los diversos procesos de la organización pública y fija su Clima organizacional. Se sugiere a la Alta Dirección de la organización pública administrar un proyecto de transformación de su cultura organizacional que ayude a lograr un mejor involucramiento del personal del Instituto de Oftalmología (INO).

1.3. Teorías relacionadas al tema

Sbragia (1983), fundamentó que el término clima procede del vocablo griego **Klima** y equivale a propensión, inclinación. Es decir la predisposición o tendencia que las necesidades de los trabajadores y de la organización, son atendidas en favorablemente.

(Furnham, 2001) , Establece conceptualmente 4 tipos de clima: Clima Psicológico, que está referido a la percepción individual de las características o atributos del ambiente de las personas donde trabajan. Es decir cómo el trabajador realiza su experiencia laboral en el lugar dónde trabaja. Las desigualdades de captación personales originan en forma primordial sus percepciones en su ambiente laboral en donde participa activamente (Brunet, 2007) . Varios elementos suscitan el clima psicológico implicando las formas de pensamiento personal, las funciones cognitivas, la organización, la cultura, el temperamento, y las relaciones interpersonales.

Asimismo, **Mcgregor (1960)**, interpreta al clima laboral como el área psicológica de los colaboradores en el centro de labor. Para **Mcgregor**, el nivel de la correspondencia jefe y subalterno está esencialmente designado por el jefe y

en la creación del clima laboral tiene mayor relevancia que la presencia de políticas, reglas y procedimientos es el modo que los trabajadores son dirigidos en su trabajo cotidiano.

Según refiere **Goncalves (1992)**, "El clima organizacional está conformado por componentes multidimensionales de elementos que pueden estar conformado en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación entre otros." A partir de estos conjuntos de factores se generan un clima laboral formado por sus propias particularidades de las organizaciones, que simbolizan la personalidad de una corporación que influyen en la actuación de un colaborador en su trabajo.

Dessler (1993), La conducta motivada requiere de la voluntad de la persona, por ende en el ambiente laboral se necesita de una motivación para que las personas se desempeñen, para que guíen hacia una meta establecida en su trabajo, para que los impulse a actuar. Así mismo poder identificar estos motivos, incentivarlos y dirigirlos, indiscutiblemente que las personas aportarán más a su trabajo, sin solo pensar en una remuneración económica. Las fuerzas motivadoras son individuales y variables.

Además, **Brunet (1999)**, determina que la manera en la que el personal ve la actualidad de la organización y la apreciación que hacen de esta, es de vital importancia para las organizaciones. Las peculiaridades de los trabajadores ejercen como un filtro mediante el cual los eventos, metas organizacionales y las conductas del personal son explicados para crear la aprehensión del clima laboral que tienen los trabajadores.

Por su parte, **Furnham (2001)**, citando a Likert establece que en la percepción del clima organizacional influye variables causales como son: la estructura organizativa y su gestión, la normatividad administrativa, la toma de decisiones, etc. Así mismo refiere que otras variables intervinientes en ellas tenemos los motivos, los talentos y la comunicación.

En cuanto a las definiciones de las dimensiones del clima organizacional, **Daft (2009)**, Indica que las relaciones humanas representan el recurso más importante; de la misma manera señalan que día a día más organizaciones adoptan el enfoque de los trabajadores, que toman más en cuenta las necesidades y metas que tienen los trabajadores. En consecuencia las organizaciones serán más productivas y sus trabajadores estarán más satisfechos si se procura brindar un tratamiento justo y con equidad a todos los trabajadores que permitan lograr los objetivos individuales y organizacionales.

(Terán & Lorenzo, 2011), Las empresas detentan una cultura organizativa que orienta su manera de realizar sus procesos organizacionales y son influenciadas por el intorno y el entorno, que repercuten en su rendimiento laboral y su productividad. La hipótesis fue: “Si se posee una Cultura organizacional consolidada entonces se origina un aumento en el desempeño laboral y la productividad del personal administrativo las instituciones educativas”. Como resultado se sugiere una relación entre las tres variables mencionadas, que al impactar la cultura organizativa se mejoran el rendimiento laboral y la productividad de acuerdo a estrategias de intervención. Se consiguió el resultado una concomitancia entre las tres variables estudiadas en esta tesis, que al transformar la cultura organizacional se acrecienta la productividad y el rendimiento laboral de los trabajadores

Cequea, Rodríguez & Núñez (2011), tuvo como finalidad diseñar una escala de medición del rendimiento laboral en el sector eléctrico. Este estudio estuvo orientado al progreso de los propósitos de un estudio de mayor ámbito, mediante el cual se empleará un cuestionario a los trabajadores del área eléctrica, con la finalidad de identificar su apreciación sobre la productividad laboral y sus elementos humanos que la influyen. Se sugirió un nivel multidimensional que acopia las diversas dimensiones que circunscriben factores psíquicos y psicosociales que se presentan en el personal, en la cual cooperan para lograr propósitos individuales.

Fuentes (2012), descubrió que no hay dominio explicativo entre la satisfacción laboral y productividad en el lugar de personal de la entidad judicial en Quetzaltenango. Así mismo se recomienda realizar evaluaciones periódicas de la satisfacción laboral para disponer de información renovada y se establece la comunicación afirmativa como mecanismo para optimizar la satisfacción laboral de las personas en el organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango, mediante capacitaciones y otras actividades que permita alcanzar una mejora constante de la productividad laboral

Tito (2012) tuvo como propósito establecer que una dirección organizativa de los recursos humanos, justificada en la identificación y evaluación peculiar de sus competencias laborales, permite mejorar sus niveles de productividad laboral en su trabajo en empresas del sector confección, se concluyendo que desde la perspectiva cuantitativa se demuestra que si se asocian la administración por competencias y rendimiento Laboral en la elaboración de zapatos de Lima.

Requejo (2013), analizó la correlación de la productividad laboral y los primordiales elementos que exponen su desarrollo, cuya primordial variable explicativa es la protección social y su predominio sobre la productividad laboral de las Mypes comerciales de Chiclayo. Se evidenció que el modelo no lineal es apreciable para interpretar el vínculo de las variables explicativas con relación a la productividad laboral, evaluada mediante los ingresos por ventas de las mypes. Estas variables expresan una significancia menor al 5 % y están libres de dificultades de heterocedasticidad, concomitancia y existe estabilidad en sus parámetros.

Mendoza & Cabrera (2014), evaluó la influencia de la mano de calificada en la productividad laboral y distribución laboral de los grupos industriales de las áreas urbanas que tienen mayor población en el norte de México para el periodo 2001-2009. Los colaboradores con alta escolaridad según la muestra de 53 elementos, se incrementó desde el 9.69% hasta el 14.34%. Se halló que hay una asociación positiva entre estas variables. Así mismo se considera que hay una relevante versatilidad en las deducciones, desde la perspectiva de ciudad, no obstante ésta

proviene más de las particularidades del quehacer económico que de aspecto ciudadano.

Méndez & Hernández (2014), Estudió la asociación entre los salarios y la productividad, se efectuaron pruebas de raíz unitaria y cointegración con el propósito en establecer si las sucesiones conllevan propensiones estocásticas comunes. Se determinó un modelo de vectores autorregresivos (VAR) para interpretar su causalidad, y preveer el efecto en otras variables, en la variable en investigación. En la evidencia empírica se usaron las series de productividad y haberes de 24 departamentos de Colombia, deducidas con la información de las fuentes primarias anuales en Colombia de la manufactura. Se concluyó que en Colombia hay un problema en la repartición del patrimonio debido a que en la productividad no se expresan en aumentos de los ingresos reales de los colaboradores. Además se debe tener en cuenta que los empresarios de Colombia no deben aumentar los salarios de sus trabajadores, ergo no tiene una consecuencia directa en su productividad.

Alva & Juarez (2014), descubrió que hay un rango regular de satisfacción de los trabajadores y un rango de productividad, asimismo se determinó que el rendimiento laboral que es medio o regular. Se halló el personal de la organización trabajan los días feriados y es pagado con un día de descanso lo que suscita una desmotivación porque el personal el colaborador opta que se le incentive económicamente. La valoración debe ser continua y dinámica. Se sugiere generar valoraciones de satisfacción laboral habitualmente para obtener indagación actualizada y se plantea la comunicación asertiva como estrategia para subir el nivel de la satisfacción laboral.

Según **Venutolo (2009)**, las organizaciones han aplicado distintas estrategias para adaptarse a nueva realidades. Se han adaptado sus estructuras, sus tecnologías, han valorado la participación primordial del personal en las organizaciones, y han diseñado sistemas de incentivos que se encamine a mejorar su productividad. Además, El rol del trabajador de debe redefinir en el mundo globalizado. En la

actualidad has posturas eclécticas sobre las concepciones del trabajo a medida que la sociedad de conocimiento continua avanzando.

Para **Robbins y Coulter (2000)**, la productividad laboral es la cantidad total de productos, dividido entre el total de bienes empleados para suscitar la producción. Referente a la producción, es probable calificar que la producción sirve para evaluar a los equipos, maquinarias, mano de obra directa en lo relacionado a su rendimiento funcional, empero la productividad está influida por la evolución y adelanto tecnológico de los medios de producción, al mismo tiempo de la eficacia de las habilidades del personal.

También, **Koontz y Weihrich (2004)**, revelaron que la productividad es la concomitancia de insumos de los bienes en un tiempo definido y considera su calidad. Se entiende que la productividad laboral está asociada con los niveles productivos suscitados por cada unidad de trabajo empleado en una organización industrial. De manera que el trabajo laboral como elemento para la cadena productiva tiene viabilidad de ser evaluado en razón de personas que está trabajando, y tiempo laboral.

El acrecentamiento de la productividad laboral denota que el rango de ahorros de gastos, y los efectos de los mejoramientos en la productividad laboral de los colaboradores. La evolución de redimiento en el trabajo tiene preponderancia en el desarrollo económico financiera de una organización, **Coremberg (2005)**.

También, señala que la productividad laboral es un ratio que presenta la forma que se está empleando los recursos en la producción de artículos, equivale a una asociación de recursos usados y artículos obtenidos, indicando asimismo la eficiencia de la mano de obra, capital de trabajo, energía, capital intelectual, etc. Que son empleados para suscitar bienes y servicios en el entorno comercial. **Martínez (2007)**.

La Productividad laboral, es un estado mental. Es una actitud que indaga la mejora continua de todas las cosas existentes. Es el convencimiento de que

todos los productos y servicios se pueden mejorar en forma cotidiana. Asimismo, representa un empeño constante para acomodar las actividades económicas y sociales a las realidades que se presenten, con el uso de nuevas tecnologías y ciencias **(EANPC, 1959)**.

De otro lado, Hay una desemejanza entre la producción y productividad, en el primer asunto se la concibe como fabricar una cantidad más elevada de un bien que otro; empero, la productividad se refiere a los artículos producidos en relación a cada recurso empleado; por lo tanto permite evaluar la eficiencia, **Tito (2012)**.

Igualmente, se asevera que existe interdependencia entre la productividad del colaborador y la productividad del proceso, el autor sostiene que la productividad de un trabajador es una disposición de su efectividad con respecto a su eficiencia, En la gestión administrativa el desempeño se puede valorar en relación a su eficiencia y los resultados con respecto a la eficacia, de manera que la productividad del personal es una proporción de la eficacia en su trabajo **(Toro, 1990)**.

La efectividad de los trabajadores equivale que los rendimientos que se han planificado lograr un trabajador, son subjetivos y personales. La eficiencia personal alude a la calidad, la cantidad, costo, cobertura y continuación del uso de recursos para lograr sus metas **(Gamba, 2015)**.

Sin embargo, La productividad económica, se define como la se refiere a la rentabilidad de las empresas, y la relación entre los beneficios obtenidos y el capital empleado, o cualquier relación que utilice valor y no cantidad. Permite un conocimiento más profundo de la estructura de la economía, siendo indispensable a los efectos de una política económica y social. La productividad es un valor que se agrega a la "salud" financiera de la empresa y aumenta su competitividad. Para ello, apoyado en un Sistema de Información, para obtener productividad es necesario crear y renovar un estilo de iniciativa y personalización del trabajo, incentivar y concientizar la formación de los empleados, y, consecuentemente, la prestación de servicios con calidad. **(Pelicier ,1977)**.

Asimismo Robbins y Coulter (2005), afirman como estadares para el logro del éxito en la productividad: El buen trato con respeto a los clientes,

Relacionarse con el personal con deferencia y cordialidad; creador y descubridor de cosas nuevas, tener un liderazgo transformacional, los bienes y servicios; emplear en forma objetiva el principio de las 3P, y la planificación es la base para lograr el éxito, que el personal participe de las ganancias en relación la productividad total que obtiene la empresa.

Bain (2003), considera que el beneficio que coadyuva la productividad , su relevancia reside que permite utilizarlo como un instrumento de comparación para los gerentes, economistas, dueños de la empresa , etc. porque confronta la producción en diversos ámbitos con los recursos utilizados.

Así mismo , las transformaciones del rendimiento ejercen un alto predominio en profusos eventos socioeconómicos, verbigracia el auge económico, el incremento del statu quo , los progresos de la balanza de pagos de un país, la reducción inflacionaria e inclusive el volumen y la calidad de las acciones **(Zapata y Juárez , 2014)**.

De otro lado, **Koontz y Weihrich (2004)**, indican que hay tres **indicadores** primordiales que atañen a la productividad: **eficacia, efectividad y eficiencia**.

Respecto a **la eficiencia**, se alude a los medios productivos utilizados y los corolarios conseguidos. También expresa una característica relevante de las organizaciones, cuya finalidad es lograr objetivos no obstante se tenga que realizar coyunturas complejas y muy competitivas. Además la eficiencia se orienta esencialmente en los medios para solucionar dificultades, economizar costos, efectuar tareas y deberes, y realizar la capacitación de sus trabajadores como una estrategia reactiva **(Zapata y Juárez, 2014)**.

Sobre **la eficacia**, se refiere al efecto o consecuencia de lo que se realiza, de los bien producidos o servicio efectuados. No solo se fabrica con 100% de efectividad

el bien o servicio que se elabora, en calidad o cantidad, acaso que es ineludible se adecuado; que conseguirá satisfacer al cliente o impactar en el entorno comercial, **Fuentes (2012)**. Otra enunciación de eficacia es alcanzar el corolario esperado o producir el resultado anhelado, **Zapata y Juárez (2014)**.

Con respecto a **la efectividad**, significa evaluar el nivel de desempeño de los objetivos planeados. Se tiene en cuenta la cantidad como magnífica pauta, son enfoque de efectividad cuando se considera es el resultado, y aunque el costo no sea relevante. La efectividad se relaciona con la productividad por medio de influenciar en productos de mejor calidad (**Fuentes, 2012**).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre Clima laboral y Productividad Laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016?

1.4.2. Problema Específico

- ¿Cuál es la percepción que tienen los trabajadores acerca del clima laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016?
- ¿Cuál es la percepción que tienen los trabajadores acerca de la productividad laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016?
- ¿Qué relación existe entre el involucramiento laboral y la productividad laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016?
- ¿Qué relación existe entre la comunicación y la productividad laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016?

- ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y la productividad laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016?
- ¿Qué relación existe entre la autorrealización y la productividad laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016?

1.5. Justificación del estudio

Es difícil que las personas puedan mantener constantemente un comportamiento positivo dentro de las organizaciones, que les permita garantizar el alto rendimiento y resultados óptimos, si el convencimiento que detentan los recursos humanos de una organización relativo al clima organizativo no son las más adecuadas, este influye de manera que se tiende a reflejar una baja motivación y por ende una insatisfacción laboral.

Dentro de las organizaciones existen elementos esenciales como: la eficiencia, la productividad, la eficacia y la competitividad que permiten que una organización pueda alcanzar buenos resultados de trabajo, por eso es muy primordial que el comportamiento de los recursos humanos sean muy determinantes para poder obtener un clima laboral que permita alcanzar la máxima productividad laboral dentro de las organizaciones.

El clima laboral ha sido estudiado e investigado por numerosos investigadores, con el objetivo general de determinar cuáles son las diferentes variaciones que pudieran existir, así también poder determinar las razones, sus efectos y como poder trabajar en su mejora bajo determinadas situaciones que se desarrollan en las organizaciones.

Los estudios sobre el clima laboral, a través de una retroalimentación adecuada de información, nos permite tomar decisiones correctivas en los casos que sean necesarios, tanto estructurales al nivel de la organización como en cualquiera de

los subsistema, o del proceder de los directivos principales y demás jefes de la organización.

Por este analizar es preciso que el Director Regional de la DRTC MDD en donde se efectúa este estudio, propicie un clima laboral que permita conllevar al desempeño óptimo de la productividad laboral de los trabajadores de la DRTC MDD. Cabe mencionar que los trabajadores públicos con más éxito son aquellos que comparten un principio en común, tomando en consideración esto en importante lograr que los colaboradores de la entidad se considere conforme e involucrado con su trabajo es un indicio de una buena productividad laboral.

Por eso se presenta a continuación el siguiente estudio el cual tiene como finalidad primordial “determinar el grado de relación entre el clima laboral y la productividad laboral en los trabajadores de la DRTC MDD – 2016”

Este estudio se evidencia teóricamente, porque planteara , observara y analizara en torno a la concepción del clima laboral en la DRTC MDD, tomando en consideración factores que inciden tales como son: el involucración laboral, la comunicación, las condición laboral y la autorrealización.

Además, por la perspectiva práctica, este estudio puede ser utilizado conveniente por el jefe de recursos humanos o el Director Regional de la DRTC MDD, tomando como premisa que este trabajo de investigación refleja el contexto vigente del Clima organizativo y su concomitancia con la Productividad del trabajo en la mano de obra de la DRTC MDD.

De igual manera, este trabajo de investigación dará lugar a un material de información, que podrá ser utilizado como antecedente y retroalimentación para estudios contiguos.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe un nivel de relación entre el Clima Laboral y la Productividad Laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016.

1.6.2. Hipótesis Específica

- Existe relación entre el involucramiento laboral y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016.
- Existe relación entre la comunicación y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016.
- Existe relación entre las condiciones laborales y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016.
- Existe relación entre la autorrealización y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar el grado de relación entre el Clima Laboral y la Productividad Laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016.

1.7.2. Objetivo Especifico

- Identificar la percepción de los trabajadores acerca del clima laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016.

- Identificar la percepción de los trabajadores acerca de la productividad laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016.
- Identificar la relación que existe entre el involucramiento laboral y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016.
- Identificar la relación que existe entre la comunicación y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016.
- Identificar la relación que existe entre las condiciones laborales y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016.
- Identificar la relación que existe entre la autorrealización y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016.

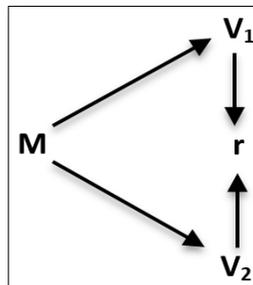
II. METODOLOGIA

En el actual estudio se empleó el método científico, ya que se ha tenido en consideración los elementos básicos de una investigación científica que son: el Problema, el sistema conceptual, las definiciones, hipótesis, variables e indicadores.

2.1. Diseño de investigación

Es no experimental, a causa de no se manipularse las variables de investigación; sólo se analizaran los eventos en su contexto habitual para luego estudiarlos **(Hernández et al. 2010)**.

El diseño que utilizaremos es Correlacional de corte transversal no experimental:



Donde:

- M** : Muestra
- V1** : Clima laboral
- V2** : Productividad laboral
- r** : Correlación

2.2. Variables, Operacionalizacion.

La investigación a realizar medirá el grado de concomitancia de sus variables de clima laboral y productividad laboral.

2.2.1. Variables

a) Variable Independiente

Clima laboral

b) Variables dependientes

Productividad laboral

2.2.2. Operacionalización de las variables

Se tiene en cuenta que operacionalizar variables es un proceso que consiste en partir de lo abstracto para llegar a lo concreto. Al operacionalizar las variables del estudio realizado se tiene que seguir con los siguientes pasos: Definición conceptual, definición operacional, especificación de sus dimensiones, elección de los indicadores, formulación de las interrogantes y asignación de índices a cada indicador, de tal forma que permitirán recoger información para su correspondiente análisis e interpretación con el fin de medir o cuantificar las variables:

Operacionalización de las variable N°1 Clima Laboral

| Variable de estudio | Dimensiones | Escala e Indices | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|--------|--------|---------|---|-------|---|---------|---|------|---|-------|---|
| <p>Clima Laboral: Es fundamentalmente la percepción que tiene cada individuo del contexto. Es la manera en que cada personal que labora dispone su pericia del ámbito donde se desenvuelve La disimilitud peculiar tiene un rol trascendente en la generación de apreciaciones del ambiente de trabajo dentro de la organización, al igual que los ambientes inmediatos o próximos en los que las personas interactúan. Asimismo, en conjunto con la infraestructura se debe considerar a las relaciones interpersonales Furnham (2001).</p> | <p>Dimension 1: Involucramiento laboral</p> | <table border="1" data-bbox="1388 358 1749 1203"> <thead> <tr> <th data-bbox="1388 358 1577 496">Escala</th> <th data-bbox="1577 358 1749 496">Indice</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1388 496 1577 638">Siempre</td> <td data-bbox="1577 496 1749 638">4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1388 638 1577 779">Mucho</td> <td data-bbox="1577 638 1749 779">3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1388 779 1577 920">Regular</td> <td data-bbox="1577 779 1749 920">2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1388 920 1577 1062">Poco</td> <td data-bbox="1577 920 1749 1062">1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1388 1062 1577 1203">Nunca</td> <td data-bbox="1577 1062 1749 1203">0</td> </tr> </tbody> </table> | | Escala | Indice | Siempre | 4 | Mucho | 3 | Regular | 2 | Poco | 1 | Nunca | 0 |
| | Escala | | | Indice | | | | | | | | | | | |
| | Siempre | | | 4 | | | | | | | | | | | |
| | Mucho | | | 3 | | | | | | | | | | | |
| | Regular | | | 2 | | | | | | | | | | | |
| Poco | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| Nunca | 0 | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Dimension 2: Comunicación</p> | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Dimension 3: Condiciones laborales</p> | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Dimension 4: Autorrealización</p> | | | | | | | | | | | | | | | |

FUENTE: Elaboración propia

Operacionalización de las variable N°2 Productividad Laboral

| Variable de estudio | Dimensiones | Escala e Indices | |
|--|--|------------------|---------------|
| <p>Productividad Laboral: La productividad laboral es considerado como un indicador que evidencia cómo se emplean los recursos para la fabricación de productos o prestación de servicios, equivale al ratio entre los recursos usados y los productos conseguidos, evidenciando la eficiencia, que se refiere al capital, conocimientos, energía, mano de obra, etc., son empleados para elaborar bienes y/o servicios para el ámbito comercial. Martínez (2007).</p> | <p>Dimension 1: Eficiencia</p> | Escala | Índice |
| | | Siempre | 4 |
| | <p>Dimension 2: Efectividad</p> | Generalmente | 3 |
| | | A veces | 2 |
| | <p>Dimension 3: Eficacia</p> | Escasamente | 1 |

FUENTE: Elaboración propia.

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

La población del trabajo de investigación está constituido de la siguiente manera:

Condición laboral de los trabajadores de la DRTC-MDD

| Personal | | |
|----------|------------|-----|
| Nonbrado | Contratado | Cas |
| 33 | 06 | 16 |

FUENTE: Elaboración propia.

2.3.2. Muestra

Se aplicó el muestro aleatorio simple. En esta técnica utilizada, cada componente de la población tiene la igual posibilidad de ser seleccionado. Todo el desarrollo de la toma de las muestras se realiza en un solo paso, en donde cada miembro es elegido independientemente de los otros miembros de esta población.

Muestra total de la población

| Condicion | N° Trabajadores | Sub Total |
|------------|-----------------|-----------|
| Nonbrado | 33 | 33 |
| Contratado | 6 | 6 |
| Cas | 16 | 16 |
| TOTAL | | 55 |

FUENTE: Elaboración propia.

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

2.4.1. Recolección de datos

En la recopilación de datos de la variable independiente Clima laboral se usará la técnica del cuestionario y el instrumento que se aplicará será para medir la percepción acerca del clima laboral de acuerdo a los trabajadores y para la variable productividad laboral que sirve para medir la el desempeño de los colaboradores.

Técnicas e instrumentos de recopilación de los datos

| Técnicas | Instrumentos | Descripción |
|----------------------------|--|--|
| Análisis Documental | <ul style="list-style-type: none">• Tesis relacionada al tema de investigación.• Artículos científicos relacionados al tema de investigación. | Para la sustentación científica del marco teórico y la construcción de los antecedentes y estudios previos del trabajo de investigación |
| Encuesta | <ul style="list-style-type: none">• Cuestionario para medir el clima institucional.• Cuestionario para evaluar el desempeño del personal. | Para recoger los datos para la investigación se aplicara los 2 cuestionarios con el propósito de definir la concomitancia entre las dos variables. |

FUENTE: Elaboración propia

Estructura del Cuestionario de la Variable N°1.- Clima Laboral

| Variable | Dimensiones | Peso (%) | Nº de ítems | Ítems / Índices | Escala de valoración | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|--------------------------------|------------|-------------|---|---|--------------------------|--|-------|---|------|---|---------|---|-------|---|---------|---|
| Clima Laboral | Involucramiento Laboral | 25% | 10 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Existen ocasiones de avanzar en la institución. 2. Está involucrado con el éxito de la institución. 3. El supervisor ofrece ayuda para mejorar las dificultades que se presentan. 4. Se dispone con facilidad de información útil para efectuar su labor. 5. Se ayudan entre sí con sus compañeros de trabajo. 6. Su jefe se preocupa por el éxito de sus trabajadores. 7. Cada colaborador afirma los niveles sus resultados laborales. 8. En la institución, se perfeccionan los métodos de trabajo en forma continua. 9. En el lugar donde trabajo, hay fluidez de la información. 10. Los objetivos de trabajo son desafiantes. | <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Escala Valorativa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nunca</td> <td align="center">0</td> </tr> <tr> <td>Poco</td> <td align="center">1</td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td align="center">2</td> </tr> <tr> <td>Mucho</td> <td align="center">3</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td align="center">4</td> </tr> </tbody> </table> | Escala Valorativa | | Nunca | 0 | Poco | 1 | Regular | 2 | Mucho | 3 | Siempre | 4 |
| | | | | | Escala Valorativa | | | | | | | | | | | | |
| Nunca | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Poco | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Regular | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mucho | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Siempre | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | Comunicación | 25% | 14 | <p>11. Actúa usted en la determinación de objetivos y participa en las actividades para alcanzarlos.</p> <p>12. Cada colaborador se supone elemento primordial en alcanzar el éxito organizacional.</p> <p>13. La valoración del desempeño laboral contribuye en la mejora del trabajo.</p> <p>14. Cuando se forma los equipos de trabajo, hay convivencia agradable.</p> <p>15. Los colaboradores ejercen la ocasión de tomar decisiones en su trabajo personal.</p> <p>16. Existe una calificación de superiores niveles en el desempeño laboral.</p> <p>17. Los colaboradores están involucrados con su institución.</p> <p>18. La institución lo ha capacitado en forma necesario para su trabajo.</p> <p>19. Hay bastantes medios de comunicación en su institución.</p> <p>20. El equipo de trabajo actúa como un grupo bien unido.</p> <p>21. Los directores, gerentes de las oficinas señalan reconocimientos por las metas logradas.</p> | <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #f4a460;">Escala Valorativa</th> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td style="text-align: center;">0</td> </tr> <tr> <td>Poco</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>Mucho</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> </table> | Escala Valorativa | | Nunca | 0 | Poco | 1 | Regular | 2 | Mucho | 3 | Siempre | 4 |
|--------------------------|---------------------|------------|-----------|---|--|--------------------------|--|-------|---|------|---|---------|---|-------|---|---------|---|
| Escala Valorativa | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nunca | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Poco | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Regular | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mucho | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Siempre | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | <p>22. En el lugar donde trabajo las actividades son realizadas cada mejor.</p> <p>23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas. Las obligaciones de tu cargo están abiertamente explicadas.</p> <p>24. Es probable la participación con trabajadores de alto rango jerárquico.</p> | <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Escala Valorativa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nunca</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Poco</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Mucho</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table> | Escala Valorativa | | Nunca | 0 | Poco | 1 | Regular | 2 | Mucho | 3 | Siempre | 4 |
|-------------------|------------------------------|------------|-----------|---|---|-------------------|--|-------|---|------|---|---------|---|-------|---|---------|---|
| Escala Valorativa | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nunca | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Poco | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Regular | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mucho | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Siempre | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Condiciones Laborales | 25% | 12 | <p>25. Se dispone la ocasión de efectuar el trabajo de la mejor manera.</p> <p>26. Las tareas del quehacer laboral le posibilitan el desarrollo individual.</p> <p>27. El cumplimiento de su trabajo diario, le permite su desarrollo personal.</p> <p>28. Tienen un sistema para el rastreo e inspección de las tareas laborales.</p> <p>29. En la institución, se desafían y corrigen las dificultades.</p> <p>30. Hay una buena gestión de los recursos.</p> <p>31. Los directores, gerentes fomentan la formación que se requiere.</p> <p>32. Realizan con las tareas laborales</p> | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | <p>en una actividad alentadora.</p> <p>33. Hay normativas y maneras como guías laborales.</p> <p>34. La institución promueve la comunicación entre el personal.</p> <p>35. El pago es atrayente en relación con otras instituciones.</p> <p>36. La institución impulsa el desarrollo del personal.</p> | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|-------------------------|------------|-----------|--|--|--------------------------|--|-------|---|------|---|---------|---|-------|---|---------|---|
| | Autorrealizacion | 25% | 14 | <p>37. Los bienes y/o servicios de la institución, son fundamento de orgullo de los colaboradores.</p> <p>38. Los propósitos de tu labor están manifiestamente especificados.</p> <p>39. El jefe, gerente, oye tus propuestas que haces.</p> <p>40. Los propósitos de su trabajo tienen vinculación con su trabajo.</p> <p>41. Se impulsa la concepción de ideas innovadoras.</p> <p>42. Existe una evidente visión, misión y valores organizacionales.</p> <p>43. Tu trabajo lo efectúas de acuerdo a métodos o planes definidos.</p> <p>44. Hay cooperación entre el personal de tu centro laboral.</p> <p>45. Existe tecnología que favorecen</p> | <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Escala Valorativa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nunca</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Poco</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Mucho</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table> | Escala Valorativa | | Nunca | 0 | Poco | 1 | Regular | 2 | Mucho | 3 | Siempre | 4 |
| Escala Valorativa | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nunca | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Poco | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Regular | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mucho | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Siempre | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | <p>el trabajo.</p> <p>46. Se admiten los resultados en la institución.</p> <p>47. La institución es una conveniente elección para lograr calidad de vida laboral.</p> <p>48. Existe un tratamiento ecuánime en la institución.</p> <p>49. Se saben los progresos en otras áreas de la institución.</p> <p>50. Los pagos son en base al desempeño y los resultados.</p> | <table border="1"> <tr> <th colspan="2">Escala Valorativa</th> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Poco</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Mucho</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td>4</td> </tr> </table> | Escala Valorativa | | Nunca | 0 | Poco | 1 | Regular | 2 | Mucho | 3 | Siempre | 4 |
|--------------------------|---|--|--|--|--|--------------------------|--|-------|---|------|---|---------|---|-------|---|---------|---|
| Escala Valorativa | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nunca | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Poco | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Regular | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mucho | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Siempre | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | |

Estructura del Cuestionario de la Variable N°2.- Productividad Laboral

| Variable | Dimensiones | Peso (%) | Nº de ítems | Ítems / Índices | Escala de valoración | | | | | | | | | | |
|------------------------------|-------------------|------------|-------------|--|--|--------------------------|--|-------------|---|---------|---|--------------|---|---------|---|
| Productividad Laboral | Eficiencia | 33% | 8 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Difunden sus preparaciones laborales en provecho de sus colegas. 2. Utiliza los valores organizacionales en su cargo donde trabaja. 3. Es fiel con sus gerentes, jefes. 4. Conserva provechosas interacciones interpersonales con sus colegas. 5. Le agrada actuar en tareas en equipos de trabajo. 6. Elude realizar chismes de sus colegas de trabajo y superiores. 7. Controla con responsabilidad, físicamente y administrativamente los artículos, equipos y útiles de escritorio. 8. Usted tiene puntualidad en proporcionar su trabajo que le señala. | <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">ESCALA VALORATIVA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Escasamente</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">A veces</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Generalmente</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Siempre</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> </tbody> </table> | ESCALA VALORATIVA | | Escasamente | 1 | A veces | 2 | Generalmente | 3 | Siempre | 4 |
| ESCALA VALORATIVA | | | | | | | | | | | | | | | |
| Escasamente | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| A veces | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| Generalmente | 3 | | | | | | | | | | | | | | |
| Siempre | 4 | | | | | | | | | | | | | | |

| | Efectividad | 33% | 8 | <p>9. Conservan una disposición favorable ante los cambios que se suscitan en la organización.</p> <p>10. Cuando falta su superior inmediato usted admite la responsabilidad.</p> <p>11. Elude ser castigado por realizar trabajos individuales dentro de su hora laboral.</p> <p>12. Admite la cooperación de otros colegas para alcanzar las metas.</p> <p>13. Tiene la capacidad de prestar atención bajo presión.</p> <p>14. Pese a que no se le requiere dedica más tiempo solicitado.</p> <p>15. Obedece el efectuar los procesos administrativos especificados en la oficina.</p> <p>16. Tiene los conocimientos apropiados para ejercer tus tareas en tu trabajo.</p> | <table border="1"> <tr> <th colspan="2">ESCALA VALORATIVA</th> </tr> <tr> <td>Escasamente</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>A veces</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Generalmente</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td>4</td> </tr> </table> | ESCALA VALORATIVA | | Escasamente | 1 | A veces | 2 | Generalmente | 3 | Siempre | 4 |
|--------------------------|--------------------|------------|----------|---|---|--------------------------|--|-------------|---|---------|---|--------------|---|---------|---|
| ESCALA VALORATIVA | | | | | | | | | | | | | | | |
| Escasamente | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| A veces | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| Generalmente | 3 | | | | | | | | | | | | | | |
| Siempre | 4 | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | <p>17. Los colaboradores de la institución están involucrados con la institución.</p> | | | | | | | | | | | |

| | Eficacia | 33% | 8 | <p>18. Lo capacitan de forma adecuada para efectuar su trabajo.</p> <p>19. Hay varios medios de comunicación.</p> <p>20. El equipo de trabajo actúa bien unido.</p> <p>21. Los jefes le reconocen por sus resultados alcanzados.</p> <p>22. En la institución pública donde trabaja, se realizan mejor las tareas diariamente.</p> <p>23. Las obligaciones de su cargo de trabajo están abiertamente explicadas.</p> <p>24. Es probable la interacción con colegas de alta nivel jerárquico.</p> | <table border="1"> <tr> <th colspan="2">ESCALA VALORATIVA</th> </tr> <tr> <td>Escasamente</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>A veces</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Generalmente</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td>4</td> </tr> </table> | ESCALA VALORATIVA | | Escasamente | 1 | A veces | 2 | Generalmente | 3 | Siempre | 4 |
|--------------------------|-----------------|------------|----------|--|---|--------------------------|--|-------------|---|---------|---|--------------|---|---------|---|
| ESCALA VALORATIVA | | | | | | | | | | | | | | | |
| Escasamente | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| A veces | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| Generalmente | 3 | | | | | | | | | | | | | | |
| Siempre | 4 | | | | | | | | | | | | | | |

2.4.3. Baremo para el análisis de las variables y sus dimensiones

Baremo de la variable N° 01 Clima laboral

| Categoría | Puntaje | Porcentaje | Descripción | Ítems |
|-------------------------|-----------|------------|--|--------------------------------|
| Adecuado | 151 – 200 | 76% - 100% | Los trabajadores consideran que la estructura organizativa y las relaciones laborales son favorables permitiendo que los trabajadores estén motivados y se establezca una adecuada dinámica de grupo. | Del 1 al 50 Puntaje máximo 200 |
| Medianamente adecuado | 101 – 150 | 51% - 75% | Los trabajadores consideran que la estructura organizativa y las relaciones laborales son favorables permitiendo que se establezca una dinámica de grupo entre los trabajadores. | |
| Medianamente inadecuado | 51 – 100 | 26% - 50% | Los trabajadores consideran la existencia de limitaciones en la estructura organizativa y las relaciones laborales no facilitan que se establezca una dinámica de grupo adecuada entre los trabajadores. | |
| Inadecuado | 01 – 50 | 0% - 25% | Los trabajadores consideran que en la organización no cuenta con una adecuada estructura organizativa y que no existe equilibrio entre las relaciones laborales. | |

FUENTE: Elaboración propia.

Baremo de la dimensión N° 01: Involucramiento laboral

| Categoría | Puntaje | Porcentaje | Descripción | Ítems |
|-------------------------|---------|------------|--|----------------------------------|
| Adecuado | 31 – 40 | 76% - 100% | Los trabajadores consideran fortalecida el tipo de práctica administrativa que conduce a los empleados sobre como su trabajo es organizado para obtener mejores resultados. | Del 1 al 10 Puntaje máximo 40 |
| Medianamente adecuado | 21 – 30 | 51% - 75% | Los trabajadores consideran fortalecida, pero con algunas limitaciones el tipo de práctica administrativa que conduce a los empleados sobre como su trabajo es organizado para obtener mejores resultados. | |
| Medianamente inadecuado | 11 – 20 | 26% - 50% | Los trabajadores consideran debilitada, pero con algunas fortalezas el tipo de práctica administrativa que conduce a los empleados sobre como su trabajo es organizado para obtener mejores resultados. | |
| Inadecuado | 01 – 10 | 0% - 25% | Los trabajadores consideran debilitada el tipo de práctica administrativa que conduce a los empleados sobre como su trabajo es organizado para obtener mejores resultados. | |

FUENTE: Elaboración propia.

Baremo de la dimensión N°2: Comunicación

| Categoría | Puntaje | Porcentaje | Descripción | Ítems |
|-------------------------|---------|------------|---|---|
| Adecuado | 43 – 56 | 76% - 100% | Los trabajadores consideran fortalecida la manera como se transmiten los mensajes, los cuales son claros y entendibles para los interlocutores, sin que genere confusión, dudas o interpretaciones erróneas. | Del 11 al 24 Puntaje máximo 56 |
| Medianamente adecuado | 29 – 42 | 51% - 75% | Los trabajadores consideran fortalecida, pero con algunas limitaciones la manera como se transmiten los mensajes, los cuales son claros y entendibles para los interlocutores, pudiendo generar algunas confusiones, dudas o interpretaciones erróneas. | |
| Medianamente inadecuado | 15 – 28 | 26% - 50% | Los trabajadores consideran debilitada, pero con algunas fortalezas la manera como se transmiten los mensajes, los cuales son claros y entendibles para los interlocutores, ocasionando confusiones, dudas o interpretaciones erróneas. | |
| Inadecuado | 01 – 14 | 0% - 25% | Los trabajadores consideran debilitada la manera como se transmiten los mensajes, los cuales son claros y entendibles para los interlocutores, ocasionando gran cantidad de confusiones, dudas e interpretaciones erróneas. | |

FUENTE: Elaboración propia

Baremo de la dimensión 3: Condiciones laborales

| Categoría | Puntaje | Porcentaje | Descripción | Ítems |
|-------------------------|---------|------------|---|--------------------------------------|
| Adecuado | 37 – 48 | 76% - 100% | Los trabajadores consideran fortalecido el nivel del entorno como la calidad, la protección, el aseo de las instalaciones; así como, la salud del trabajador. | Del 25 al 36 Puntaje máximo 48 |
| Medianamente adecuado | 25 – 36 | 51% - 75% | Los trabajadores consideran fortalecido, pero con algunas limitaciones el estado del entorno como la calidad, la protección, el aseo de las instalaciones; así como, la salud del trabajador. | |
| Medianamente inadecuado | 13 – 24 | 26% - 50% | Los trabajadores consideran debilitada, pero con algunas fortalezas el estado del entorno como la calidad, la protección, el aseo de las instalaciones; así como, la salud del trabajador. | |
| Inadecuado | 01 – 12 | 0% - 25% | Los trabajadores consideran debilitado el estado del entorno como la calidad, la protección, el aseo de las instalaciones; así como, la salud del trabajador. | |

FUENTE: Elaboración propia.

Baremo de la dimensión 4: autorrealización

| Categoría | Puntaje | Porcentaje | Descripción | Ítems |
|-------------------------|---------|------------|---|--------------------------------|
| Adecuado | 43 – 56 | 76% - 100% | Los trabajadores consideran fortalecidas las posibilidades que la institución les da para el logro de sus aspiraciones y sus objetivos sintiéndose satisfechos con la labor que realizan. | Del 37 al 50 Puntaje máximo 56 |
| Medianamente adecuado | 29 – 42 | 51% - 75% | Los trabajadores consideran fortalecidas, pero con algunas limitaciones, las posibilidades que la institución les da para el logro de sus aspiraciones y sus objetivos sintiéndose satisfechos con la labor que realizan. | |
| Medianamente inadecuado | 15 – 28 | 26% - 50% | Los trabajadores consideran debilitadas, pero con algunas fortalezas, las posibilidades que la institución les da para el logro de sus aspiraciones y sus objetivos sintiéndose satisfechos con la labor que realizan. | |
| Inadecuado | 01 – 14 | 0% - 25% | Los trabajadores consideran totalmente debilitadas las posibilidades que la institución les da para el logro de sus aspiraciones y sus objetivos sintiéndose satisfechos con la labor que realizan. | |

FUENTE: Elaboración propia.

Baremo de la variable N° 02 Productividad laboral

| Categoría | Puntaje | Porcentaje | Descripción | Ítems |
|-----------|---------|------------|--|----------------------------------|
| Muy alta | 73 – 96 | 76% - 100% | Los trabajadores demuestran esfuerzo continuo en su tareas cotidianas; asimismo, poseen convicción en las cosas que pueden hacer mejor cada día cumpliendo con los indicadores de productividad como son la eficiencia, efectividad y la eficacia. | Del 1 al 24 Puntaje máximo 96 |
| Alta | 49 – 72 | 51% - 75% | Los trabajadores tienen la intención de cumplir con sus tareas cotidianas; sin embargo, no manifiestan convicción para hacer mejor su trabajo cada día, cumpliendo de forma limitada con los indicadores de productividad como son la eficiencia, efectividad y la eficacia. | |
| Baja | 25 – 48 | 26% - 50% | Los trabajadores consideran tener limitaciones para cumplir sus tareas cotidianas; asimismo, no manifiestan convicción para hacerlas cosas mejor cada día, incumpliendo con los indicadores de productividad como son la eficiencia, efectividad y la eficacia. | |
| Muy baja | 01 – 24 | 0% - 25% | Los trabajadores manifiestan actitudes contrarias a las que les permite esforzarse continuamente en sus tareas cotidianas; asimismo, carecen de la convicción para hacer bien las cosas y mejorarlas cada día incumpliendo con los indicadores de productividad como son la eficiencia, efectividad y la eficacia. | |

FUENTE: Elaboración propia.

Baremo de la dimensión N°1: Eficiencia

| Categoría | Puntaje | Porcentaje | Descripción | Ítems |
|-----------|---------|------------|---|---------------------------------------|
| Muy alta | 25 – 32 | 76% - 100% | Los trabajadores tienen la capacidad de utilizar los medios necesarios para la resolución de problemas, ahorrar gastos, cumplir con las tareas y obligaciones; asimismo, como de orientar a otros para que cumplan con las labores establecidas. | Del 1 al 8 Puntaje máximo 32 |
| Alta | 17 – 24 | 51% - 75% | Los trabajadores cuentan con habilidades, pero con algunas limitaciones para hacer uso de los medios necesarios para la resolución de problemas, ahorrar gastos, cumplir con las tareas y obligaciones; asimismo, como de orientar a otros para que cumplan con las labores establecidas. | |
| Baja | 09 – 16 | 26% - 50% | Los trabajadores tienen destrezas limitadas para hacer uso de los medios necesarios para la resolución de problemas, ahorrar gastos, cumplir con las tareas y obligaciones; asimismo, como de orientar a otros para que cumplan con las labores establecidas. | |
| Muy baja | 01 – 08 | 0% - 25% | Los trabajadores se hallan en proceso de adquisición de las destrezas para utilizar los medios ineludibles para la resolución de problemas, ahorrar gastos, cumplir con las tareas y obligaciones; asimismo, como de orientar a otros para que cumplan con las labores establecidas. | |

FUENTE: Elaboración propia.

Baremo de la dimensión N°2: Eficacia

| Categoría | Puntaje | Porcentaje | Descripción | Ítems |
|-----------|---------|------------|---|----------------------------------|
| Muy alta | 25 – 32 | 76% - 100% | Los trabajadores demuestran con su trabajo obtener el resultado esperado; asimismo, a través de este se obtienen el efecto deseado. | Del 9 al 16 Puntaje máximo 32 |
| Alta | 17 – 24 | 51% - 75% | Los trabajadores alcanzan, pero con limitaciones, obtener, a través de su trabajo, el resultado esperado; asimismo, a través de este se obtienen el efecto deseado. | |
| Baja | 09 – 16 | 26% - 50% | Los trabajadores tienen limitaciones para obtener, a través de su trabajo, el resultado esperado; asimismo, a través de este se obtienen el efecto deseado. | |
| Muy baja | 01 – 08 | 0% - 25% | Los trabajadores aún no pueden lograr, a través de su trabajo, obtener el resultado esperado; asimismo, a través de este se obtienen el efecto deseado. | |

FUENTE: Elaboración propia.

Baremo de la dimensión N°3: Efectividad

| Categoría | Puntaje | Porcentaje | Descripción | Ítems |
|-----------|---------|------------|--|--------------------------------|
| Muy alta | 25 – 32 | 76% - 100% | El trabajo realizado por el personal, además, de cumplir con los objetivos planificados, alcanza la calidad, permitiendo influir para obtener buenos resultados. | Del 17 al 24 Puntaje máximo 32 |
| Alta | 17 – 24 | 51% - 75% | El trabajo realizado por el personal, además, de cumplir con los objetivos planificados, pero con limitaciones, pudiendo a largo plazo influir para obtener buenos resultados. | |
| Baja | 09 – 16 | 26% - 50% | El trabajo realizado por el personal, tiene limitaciones para cumplir con los objetivos planificados, limitándose a largo plazo influir para obtener buenos resultados. | |
| Muy baja | 01 – 08 | 0% - 25% | El trabajo realizado por el personal, además, de incumplir con los objetivos planificados, se aleja de la calidad, no pudiendo influir para obtener buenos resultados. | |

FUENTE: Elaboración propia.

2.5. Método de análisis de datos

Posteriormente de suceder las encuestas y de haber concluido con la ejecución de los cuestionarios y el acopio de datos a mediante la ficha de análisis documental se forjara una base de datos. La información clasificada será procesada usando el software estadístico SPSS para obtener los cuadros estadísticos.

Para el presente estudio se utilizará la estadística descriptiva y la estadística inferencial paramétrica.

Cuando se efectuó la contratación de la hipótesis planteada se empleará el nivel de significancia menor a 0,05; para emplear la estadística inferencia paramétrica, se usará el coeficiente de correlación de Pearson que evaluará la asociación o concomitancia entre estas variables.

Los datos procesados se interpretan de manera descriptiva y analítica, a fin de comprender a profundidad la información para luego articularlos con las variables y las hipótesis planteadas. Ello servirá de base para elaborar las conclusiones y las recomendaciones respectivas.

En Estadística descriptiva, se hallarán: media, mediana, desviación estándar y varianza. Se utilizaron las tablas de frecuencia y gráficos.

Por tanto se utilizarán las siguientes medidas estadísticas:

2.5.1. Coeficiente de correlación

a) **Formula:**

$$r = \frac{S_{xy}}{S_x \cdot S_y}$$

Donde:

S_{xy} : La covarianza de (X, Y)
 S_x : Las Desviación estándar de X
 S_y : Las Desviación estándar de Y

b) Escala para interpretar el coeficiente de correlación según el rango de valores

| DETERMINACIÓN | DECISIÓN |
|-----------------|----------------------|
| $r = 1$ | Correlación perfecta |
| $0.8 < r < 1$ | Correlación Muy alta |
| $0.6 < r < 0.8$ | Correlación alta |
| $0.4 < r < 0.6$ | Correlación Moderada |
| $0.2 < r < 0.4$ | Correlación baja |
| $0 < r < 0.2$ | Correlación Muy baja |
| $r = 0$ | Correlación Nula |

2.5.2. Coeficiente de determinación

Se designa R^2 , es un estadístico empleado para un modelo estadístico cuyo primordial objetivo es pronosticar futuras consecuencias o comprobar una hipótesis.

a) Formula:

$$r^2$$

III. RESULTADOS

3.1. Descriptivos generales para la variable N°1 Clima laboral

| | | Estadístico | Error estándar | |
|----------------------|---|-----------------|----------------|--|
| Clima Laboral | Media | 123,15 | 5,973 | |
| | 95% de intervalo de confianza para la media | Límite inferior | 111,17 | |
| | | Límite superior | 135,12 | |
| | Media recortada al 5% | 123,97 | | |
| | Mediana | 125,00 | | |
| | Varianza | 1962,349 | | |
| | Desviación estándar | 44,298 | | |
| | Mínimo | 27 | | |
| | Máximo | 196 | | |
| | Rango | 169 | | |
| | Rango intercuartil | 73 | | |
| | Asimetría | -,173 | ,322 | |
| | Curtosis | -,913 | ,634 | |

FUENTE: SPSS v. 22

Conclusión:

El promedio de la muestra se sitúa en 123.15 puntos, en el nivel de medianamente adecuado, lo cual significa que los trabajadores consideran que la estructura organizativa y las relaciones laborales son favorables permitiendo que se establezca una dinámica de grupo entre los trabajadores. Cabe indicar que el ideal a alcanzar se encuentra en el nivel de adecuado, el cual se ubica entre el intervalo de 151 – 200 puntos, lo que significaría que los trabajadores estén motivados y se establezca una adecuada dinámica de grupo.

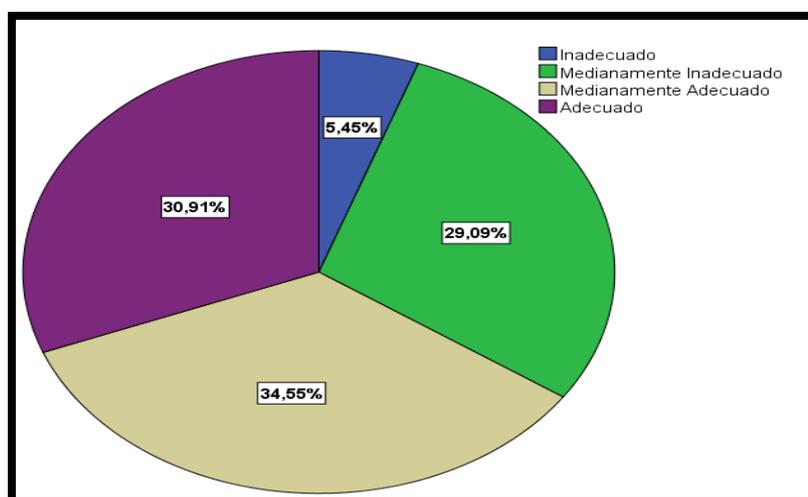
3.1.1 Distribución de frecuencias para la variable N° Clima laboral

Tabla N°1: Variable N°1 clima laboral

| Categorías | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|-------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Inadecuado | 3 | 5,45 | 5,45 | 5,5 |
| | Medianamente Inadecuado | 16 | 29,09 | 29,09 | 34,54 |
| | Medianamente Adecuado | 19 | 34,55 | 34,55 | 69,09 |
| | Adecuado | 17 | 30,91 | 30,91 | 100,0 |
| | Total | 55 | 100,0 | 100,0 | |

FUENTE: SPSS v. 22

Gráfico N°1: Variable N°1 Clima laboral



FUENTE: SPSS v. 22

Analisis:

De acuerdo a la tabla N°1 y gráfico N°1 se observa que el clima laboral se encuentra en el nivel de medianamente adecuado con un 34.55%, mientras que el nivel de adecuado, cuenta con el 30.91%; asimismo, el nivel de medianamente inadecuado tiene el 29.09%; por último, el nivel de inadecuado cuenta con el 5.45%. Por lo que se concluye que los trabajadores consideran que la estructura organizativa y las relaciones laborales son favorables permitiendo que se establezca una dinámica de grupo entre los trabajadores. Sin embargo, otra fracción, considera que la estructura organizativa y las relaciones laborales son favorables permitiendo que los trabajadores estén motivados y se establezca una adecuada dinámica de grupo.

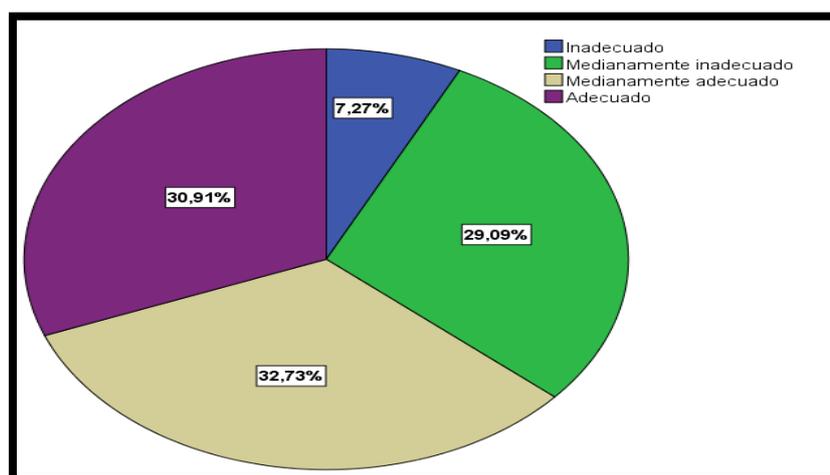
3.1.2. Distribución de frecuencias para la dimensión N°01 Involucramiento laboral

Tabla N°2: Involucramiento laboral

| Categorías | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|-------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Inadecuado | 4 | 7,27 | 7,27 | 7,27 |
| | Medianamente inadecuado | 16 | 29,09 | 29,09 | 36,36 |
| | Medianamente adecuado | 18 | 32,73 | 32,73 | 69,09 |
| | Adecuado | 17 | 30,91 | 30,91 | 100,0 |
| | Total | 55 | 100,0 | 100,0 | |

FUENTE: SPSS v. 22

Gráfico N°2: Involucramiento laboral



FUENTE: SPSS v. 22

Analisis:

De acuerdo a la tabla N°2 y gráfico N°2, el involucramiento laboral, según la percepción de los trabajadores se encuentra en un nivel de medianamente adecuado con un 32.73% lo que significa que los trabajadores consideran fortalecida, pero con algunas limitaciones el tipo de práctica administrativa que conduce a los empleados sobre como su trabajo es organizado para obtener mejores resultados; sin embargo, el nivel de adecuado cuenta con el 30.91%, lo cual significa que los trabajadores consideran fortalecida el tipo de práctica administrativa que conduce a los empleados sobre como su trabajo es organizado para obtener mejores resultados.

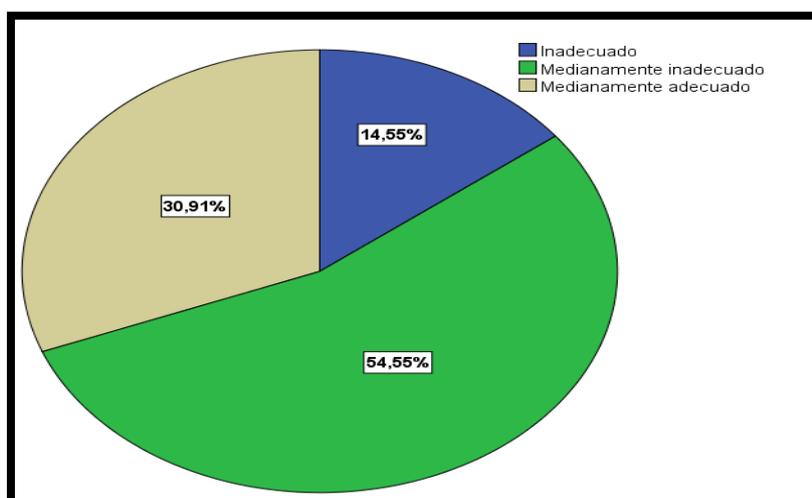
3.1.3. Distribución de frecuencias para la dimensión N°2 Comunicación

Tabla N°3: Comunicación

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Inadecuado | 8 | 14,55 | 14,55 | 14,5 |
| Medianamente inadecuado | 30 | 54,55 | 54,55 | 69,09 |
| Medianamente adecuado | 17 | 30,91 | 30,91 | 100,0 |
| Total | 55 | 100,0 | 100,0 | |

FUENTE: SPSS v. 22

Gráfico N°3: Comunicación



FUENTE: SPSS v. 22

Analisis:

De acuerdo a la tabla N°3 y gráfico N°3, la comunicación, según la percepción de los trabajadores se encuentra en el nivel de medianamente inadecuado con un 54.55% lo que significa que los trabajadores consideran debilitada, pero con algunas fortalezas la manera como se transmiten los mensajes, los cuales son claros y entendibles para los interlocutores, ocasionando confusiones, dudas o interpretaciones erróneas; sin embargo, el nivel de medianamente inadecuado cuenta con el 30.91%, lo cual significa que los trabajadores consideran fortalecida, pero con algunas limitaciones la manera como se transmiten los mensajes, los cuales son claros y entendibles para los interlocutores, pudiendo generar algunas confusiones, dudas o interpretaciones erróneas.

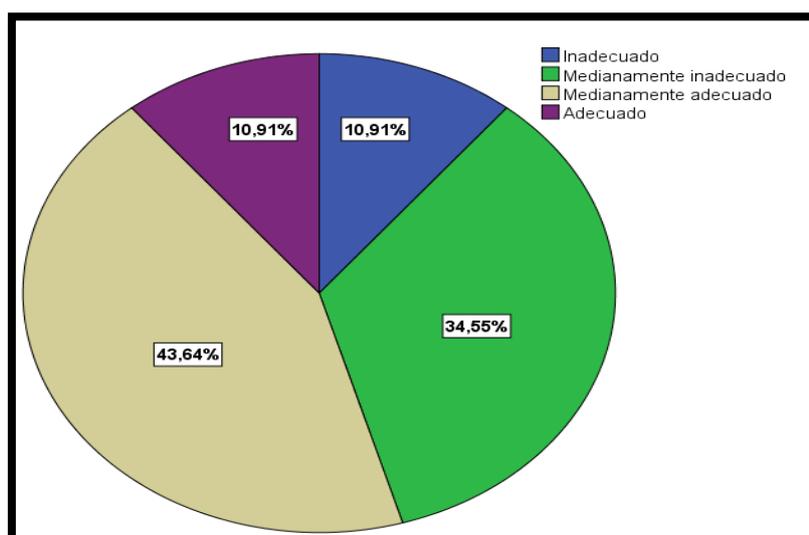
3.1.4. Distribución de frecuencias para la dimensión N°3 Condiciones laborales

Tabla N°4: Condiciones laborales

| Categorías | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|-------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Inadecuado | 6 | 10,91 | 10,91 | 10,91 |
| | Medianamente inadecuado | 19 | 34,55 | 34,55 | 45,46 |
| | Medianamente adecuado | 24 | 43,64 | 43,64 | 89,10 |
| | Adecuado | 6 | 10,91 | 10,91 | 100,0 |
| | Total | 55 | 100,0 | 100,0 | |

FUENTE: SPSS v. 22

Gráfico N°04: Condiciones laborales



FUENTE: SPSS v. 22

Análisis:

De acuerdo a la tabla N°4 y gráfico N°4, las condiciones laborales, según la opinión

de los colaboradores se encuentra en el nivel de medianamente adecuado con un 43.64% lo cual significa que los trabajadores consideran fortalecido, pero con algunas limitaciones el estado del entorno como la calidad, la protección, el aseo de las instalaciones; así como, la salud del trabajador; sin embargo, el

nivel de medianamente inadecuado cuenta con el 34.55%, lo cual significa que los trabajadores consideran debilitada, pero con algunas fortalezas el estado del entorno como la calidad, la seguridad, la limpieza de la infraestructura; así como, la salud del trabajador.

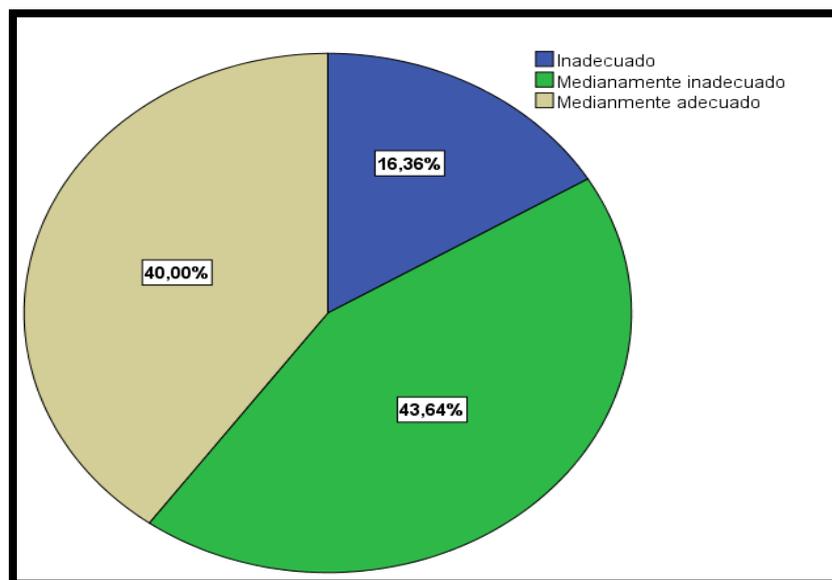
3.1.5. Distribución de frecuencias para la dimensión N°4 Autorrealización

Tabla N°5: Autorrealización

| Categorías | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|-------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Inadecuado | 9 | 16,36 | 16,36 | 16,36 |
| | Medianamente inadecuado | 24 | 43,64 | 43,64 | 60,0 |
| | Medianamente adecuado | 22 | 40,0 | 40,0 | 100,0 |
| | Total | 55 | 100,0 | 100,0 | |

FUENTE: SPSS v. 22

Gráfico N°5: Autorrealización



FUENTE: SPSS v. 22

Análisis:

De acuerdo a la tabla N°5 y gráfico N°5, la autorrealización, según la percepción de los trabajadores se encuentra en el nivel de medianamente inadecuado con un 43.64% lo cual significa que los trabajadores consideran debilitadas, pero con algunas fortalezas, las posibilidades que la institución les da para el logro de sus aspiraciones y sus objetivos sintiéndose satisfechos con

la labor que realizan; sin embargo, el nivel de adecuado cuenta con el 40%, lo cual significa que los trabajadores consideran fortalecidas, pero con algunas limitaciones, las posibilidades que la institución les da para el logro de sus aspiraciones y sus objetivos sintiéndose satisfechos con la labor que realizan.

3.2. Descriptivos generales para la variable N°2 Productividad laboral

| | | Estadístico | Error estándar | |
|------------------------------|---|-----------------|----------------|--|
| Productividad Laboral | Media | 58,78 | 1,492 | |
| | 95% de intervalo de confianza para la media | Límite inferior | 55,79 | |
| | | Límite superior | 61,77 | |
| | Media recortada al 5% | 59,23 | | |
| | Mediana | 62,00 | | |
| | Varianza | 122,507 | | |
| | Desviación estándar | 11,068 | | |
| | Mínimo | 28 | | |
| | Máximo | 76 | | |
| | Rango | 48 | | |
| | Rango intercuartil | 17 | | |
| | Asimetría | -,703 | ,322 | |
| | Curtosis | -,200 | ,634 | |

FUENTE: SPSS v. 22

Conclusión:

De acuerdo a los datos obtenidos el promedio de toda la muestra se ubica en 58.78 puntos, en el nivel de alta, lo cual indica que el personal tienen la intención de cumplir con sus tareas cotidianas; sin embargo, no manifiestan convicción para hacer mejor su trabajo cada día, cumpliendo de forma limitada con los indicadores de productividad como son la eficiencia, efectividad y la eficacia. Cabe indicar que el ideal a alcanzar se encuentra en el nivel de muy alto, el cual se ubica entre el intervalo de 73 – 96, lo que significaría que Los trabajadores demuestran esfuerzo continuo en su tareas cotidianas, así mismo poseen convicción en las cosas que pueden hacer cada día cumpliendo con los indicadores de producción como son la eficiencia, efectividad y la eficacia.

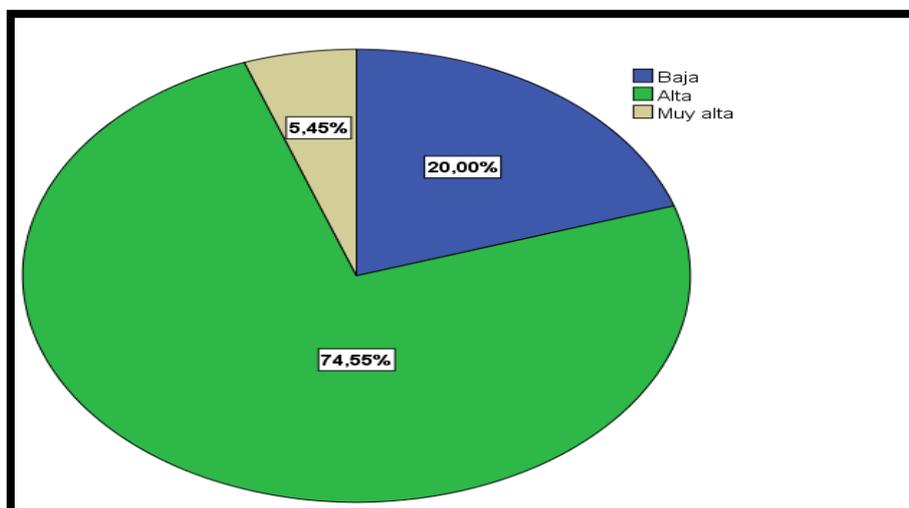
3.2.1. Distribución de frecuencias para la variable productividad laboral

Tabla N°6: Productividad laboral

| Categorías | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Baja | 11 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | Alta | 41 | 74,55 | 74,55 | 94,55 |
| | Muy alta | 3 | 5,45 | 5,45 | 100,0 |
| | Total | 55 | 100,0 | 100,0 | |

FUENTE: SPSS v. 22

Grafico N°6: Productividad laboral



FUENTE: SPSS v. 22

Analisis:

De acuerdo a la tabla N°6 y gráfico N°6 se aprecia que el productividad laboral se encuentra en el nivel de alta con un 74.55%, mientras que el nivel de baja, cuenta con el 20%; asimismo, el nivel de muy alta tiene el 5.45%. Por lo que se concluye que los trabajadores los trabajadores tienen la intención de cumplir con sus tareas cotidianas; sin embargo, no manifiestan convicción para hacer mejor su trabajo cada día, cumpliendo de forma limitada con los indicadores de productividad como son la eficiencia, efectividad y la eficacia. No obstante, otra fracción, consideran tener limitaciones para cumplir sus tareas cotidianas;

asimismo, no manifiestan convicción para hacerlas cosas mejor cada día, incumpliendo con los indicadores de productividad como son la eficiencia, efectividad y la eficacia.

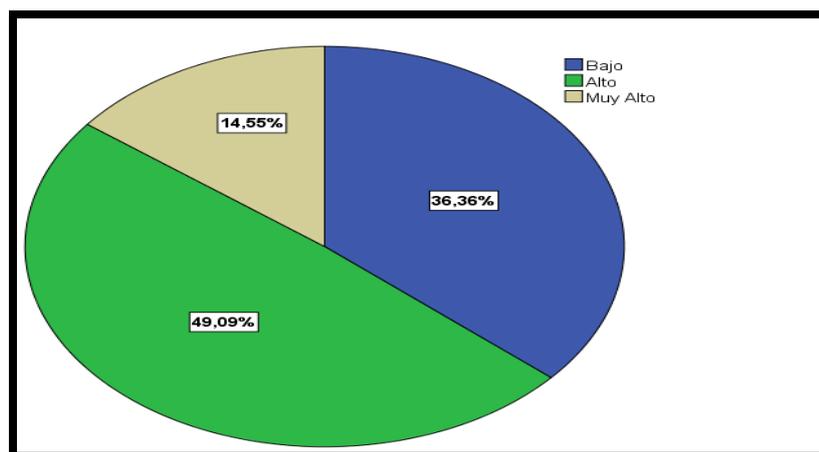
3.2.2. Distribución de frecuencias para la dimensión eficiencia

Tabla N°07: Eficiencia

| Categorías | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Baja | 20 | 36,36 | 36,36 | 36.36 |
| | Alta | 27 | 49.09 | 49.09 | 85.45 |
| | Muy alta | 8 | 14.55 | 14.55 | 100,0 |
| | Total | 55 | 100,0 | 100,0 | |

FUENTE: SPSS v. 22

Gráfico N°07: Eficiencia



FUENTE: SPSS v. 22

Análisis:

De acuerdo a la tabla N°7 y gráfico N°7, la eficiencia, según la percepción de los trabajadores se encuentra en el nivel de alto con un 49.09% lo cual significa que los trabajadores cuentan con habilidades, pero con algunas limitaciones para hacer uso de los medios necesarios para la resolución de problemas, ahorrar gastos, cumplir con las tareas y obligaciones; asimismo, como de orientar a otros para que cumplan con las labores establecidas; sin embargo, el nivel bajo con el 36.36%, lo cual significa que los trabajadores tienen destrezas limitadas para hacer uso de los medios necesarios para la resolución de problemas, ahorrar gastos, cumplir con el

trabajo y responsabilidades; asimismo, como de orientar a otros para que cumplan con las labores establecidas.

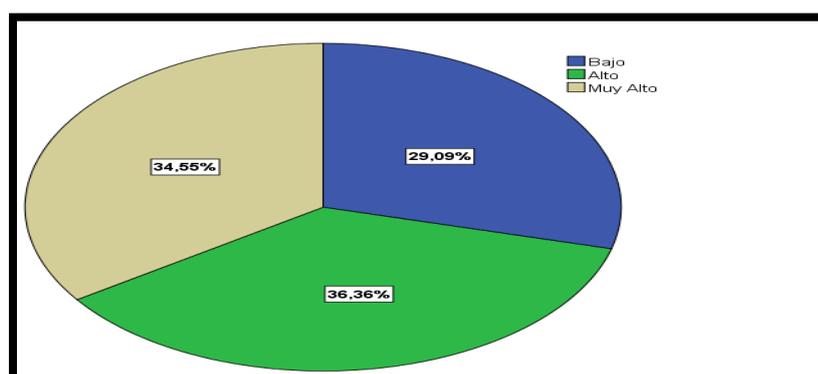
3.2.3. Distribución de frecuencias para la dimensión efectividad

Tabla N°08: Efectividad

| Categorías | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 16 | 29,09 | 29,09 | 29,09 |
| | Alto | 20 | 36,36 | 36,36 | 65,45 |
| | Muy Alto | 19 | 34,55 | 34,55 | 100,0 |
| | Total | 55 | 100,0 | 100,0 | |

FUENTE: SPSS v. 22

Gráfico N°08: Efectividad



FUENTE: SPSS v. 22

Análisis:

De acuerdo a la tabla N°8 y gráfico N°8, la eficiencia, según la percepción de los trabajadores se encuentra en el nivel de alto con un 36.36% lo cual significa que el trabajo realizado por el personal, además, de cumplir con los objetivos planificados, pero con limitaciones, pudiendo a largo plazo influenciar en la obtención de óptimos resultados; sin embargo, el nivel muy alto con el 34.55%, lo cual significa que el trabajo realizado por el personal, además, de cumplir con los objetivos planificados, alcanza la calidad, permitiendo influir para alcanzar excelentes resultados.

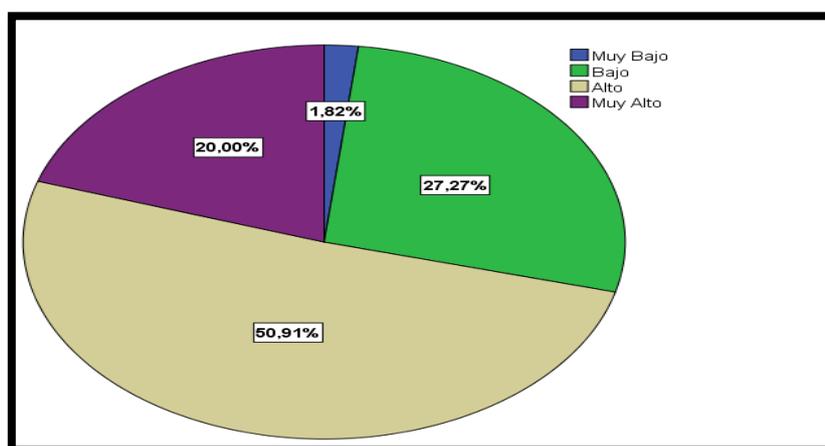
3.15. Distribución de frecuencias para la dimensión eficacia

Tabla N°09: Eficacia

| Categorías | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy Bajo | 1 | 1,82 | 1,82 | 1,82 |
| | Bajo | 15 | 27,27 | 27,27 | 29,09 |
| | Alto | 28 | 50,91 | 50,91 | 80,00 |
| | Muy Alto | 11 | 20,00 | 20,00 | 100,0 |
| | Total | 55 | 100,0 | 100,0 | |

FUENTE: SPSS v. 22

Gráfico N°09: Eficacia



FUENTE: SPSS v. 22

Análisis:

De acuerdo a la tabla N°9 y gráfico N°9, la eficacia, según la percepción de los trabajadores se encuentra en el nivel de alto con un 50.91% lo cual significa que los trabajadores alcanzan, pero con limitaciones, obtener, a través de su trabajo, el resultado esperado; asimismo, a través de este se obtienen el efecto deseado; sin embargo, el nivel bajo con el 27.27%, lo cual significa que Los trabajadores tienen limitaciones para obtener, a través de su trabajo, el resultado esperado; asimismo, a través de este se obtienen el efecto deseado.

3.3. Resultados para la correlación entre las variables clima laboral y productividad laboral

Los resultados que se presentan a continuación corresponden a la consideración que tuvieron los 55 colaboradores acerca del fenómeno estudiado.

a. Planteamiento de la hipótesis general

Hipótesis Nula (H_0)

$$H_0: \rho = 0$$

No existe un grado de correlación entre las variables.

Hipótesis alterna (H_1)

$$H_1: \rho \neq 0$$

Existe grado de correlación entre las variables.

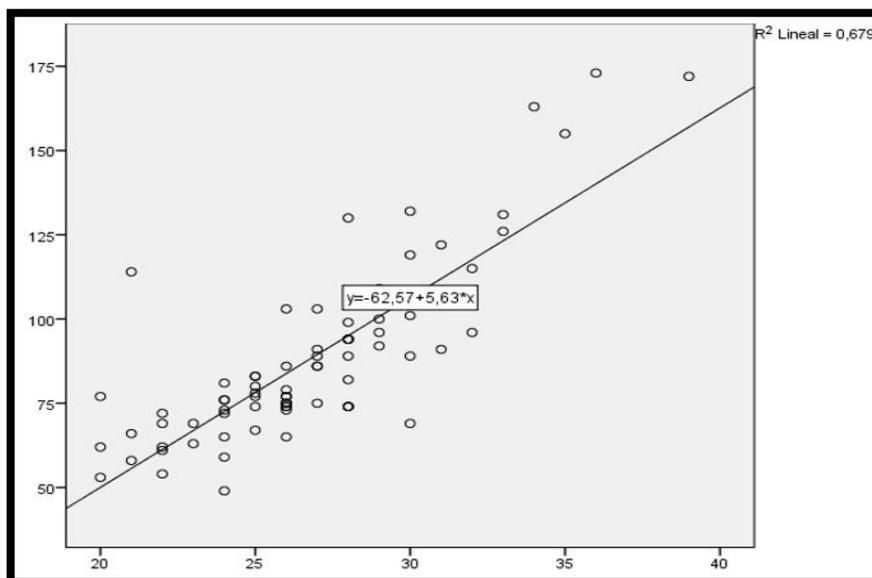
b. Tipo de prueba estadística

Debido al análisis de correlación se utilizará la prueba estadística de correlación.

c. Nivel de significación

$$\text{Sean } \alpha = 0.05$$

Cuadro de dispersión entre las variables clima laboral y productividad laboral:



FUENTE: SPSS v. 22

Coefficiente de correlación:

| | | Clima laboral | Productividad laboral |
|-----------------------|------------------------|---------------|-----------------------|
| Clima laboral | Correlación de Pearson | 1 | ,838** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 55 | 55 |
| Productividad laboral | Correlación de Pearson | ,824** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 55 | 55 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

FUENTE: SPSS v.

Conclusión:

El coeficiente de correlación de Pearson entre las variables clima laboral y productividad laboral, según la percepción es de 0.838, lo cual demuestra la existencia de una correlación positiva fuerte.

Coeficiente de determinación

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 | ,824 ^a | ,679 | ,674 | 2,168 |

a. Predictores: (Constante), CLIMA LABORAL

FUENTE: SPSS v. 22

Conclusión:

El coeficiente de determinación es igual a 0.679, lo cual indica que el 67.9% de los casos están correlacionados.

Prueba de hipótesis

Prueba de chi cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|------------------------------|---------------------|----|---------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 31,555 ^a | 2 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 22,685 | 2 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 22,988 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 55 | | |

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,75.

FUENTE: SPSS v. 22

Conclusión:

Siendo el p-valor calculado igual a 0.00, menor al 0.05 se refuta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre las variables las variables clima laboral y la productividad laboral.

3.3.1. Resultados para la correlación entre la dimensión involucramiento laboral y la variable productividad laboral

Los resultados que se presentan a continuación corresponden a la percepción que tuvieron los 55 trabajadores en relación al fenómeno estudiado.

a. Planteamiento de la hipótesis general

Hipótesis Nula (H_0)

$$H_0: \rho = 0$$

No existe un grado de correlación entre las variables.

Hipótesis alterna (H_1)

$$H_1: \rho \neq 0$$

Existe grado de correlación entre las variables.

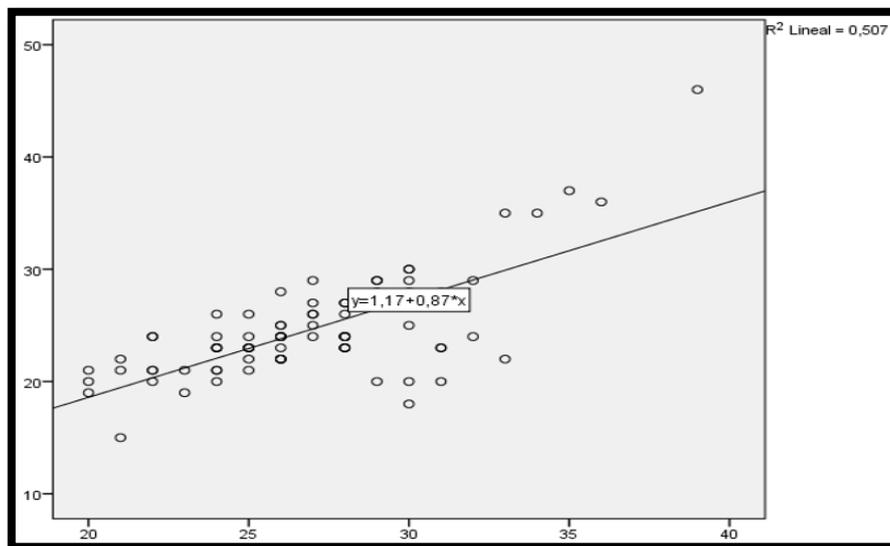
b. Tipo de prueba estadística

Debido al análisis de correlación se utilizará la prueba estadística de correlación.

c. Nivel de significación

$$\text{Sean } \alpha = 0.05$$

Cuadro de dispersión entre la dimensión involucramiento laboral y la variable productividad laboral



FUENTE: SPSS v. 22

Coefficiente de correlación

| | | Involucramiento laboral | Productividad laboral |
|----------------------------|------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Involucramiento laboral | Correlación de Pearson | 1 | ,742** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 55 | 55 |
| Productividad laboral | Correlación de Pearson | ,712** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 55 | 55 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

FUENTE: SPSS v. 22

Conclusión:

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión involucramiento laboral y la variable productividad, según la percepción es de 0.742, lo cual enseña la existencia de una correlación positiva fuerte.

Coeficiente de determinación

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 | ,712 ^a | ,507 | ,501 | 2,684 |

a. Predictores: (Constante), INVOLUCRAMIENTO LABORAL

FUENTE: SPSS v. 22

Conclusión:

El coeficiente de determinación es igual a 0.507, lo cual indica que el 50.7% de los casos están correlacionados.

Prueba de hipótesis

Prueba de chi cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|------------------------------|---------------------|----|---------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 30,291 ^a | 3 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 21,303 | 3 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 24,573 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 55 | | |

a. 6 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,15.

FUENTE: SPSS v. 22

Conclusión:

Siendo el p-valor calculado igual a 0.00, menor al 0.05 se refuta la hipótesis nula y se afirma la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre la dimensión involucramiento laboral y la variable productividad laboral.

3.3.3. Resultados para la correlación entre la dimensión comunicación y la variable productividad laboral

Los resultados que se presentan a continuación corresponden a la percepción que tuvieron los 55 trabajadores en relación al fenómeno estudiado.

a. Planteamiento de la hipótesis general

Hipótesis Nula (H_0)

$$H_0: \rho = 0$$

No existe un grado de correlación entre las variables.

Hipótesis alterna (H_1)

$$H_1: \rho \neq 0$$

Existe grado de correlación entre las variables.

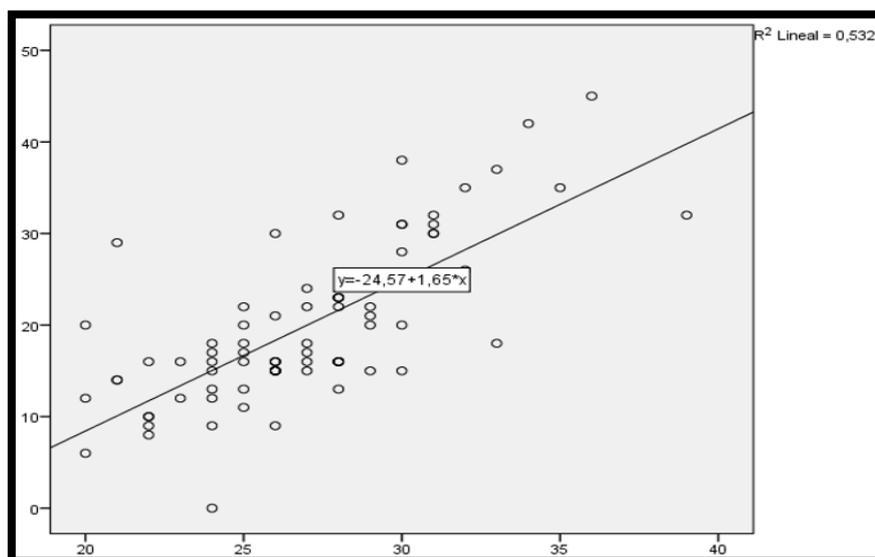
b. Tipo de prueba estadística

Debido al análisis de correlación se utilizará la prueba estadística de correlación.

c. Nivel de significación

$$\text{Sean } \alpha = 0.05$$

Cuadro de dispersión entre la dimensión comunicación y la variable productividad laboral



FUENTE: SPSS v. 22

Coefficiente de correlación

| | | Comunicación | Productividad laboral |
|-----------------------|------------------------|--------------|-----------------------|
| Comunicación | Correlación de Pearson | 1 | ,758** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 55 | 55 |
| Productividad laboral | Correlación de Pearson | ,729** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 55 | 55 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

FUENTE: SPSS v. 22

Conclusión:

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión comunicación y la variable productividad laboral, según la percepción es de 0.758, lo cual asevera la existencia de una correlación directa fuerte.

Coeficiente de determinación

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 | ,729 ^a | ,532 | ,526 | 2,616 |

a. Predictores: (Constante), COMUNICACIÓN

FUENTE: SPSS v. 22

Conclusión:

El coeficiente de determinación es igual a 0.532, lo cual indica que el 53.2% de los casos están correlacionados.

prueba de hipótesis

Prueba de chi cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|------------------------------|---------------------|----|---------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 30,773 ^a | 2 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 26,142 | 2 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 22,486 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 55 | | |

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,55.

FUENTE: SPSS v. 22

Conclusión:

Siendo el p-valor calculado igual a 0.00, menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre la dimensión comunicación y la variable productividad laboral.

3.3.4. Resultados para la correlación entre la dimensión condiciones laborales y la variable productividad laboral

Los resultados que se presentan a continuación corresponden a la percepción que tuvieron los 55 trabajadores en relación al fenómeno estudiado.

a. Planteamiento de la hipótesis general

Hipótesis Nula (H_0)

$$H_0: \rho = 0$$

No existe un grado de correlación entre las variables.

Hipótesis alterna (H_1)

$$H_1: \rho \neq 0$$

Existe grado de correlación entre las variables.

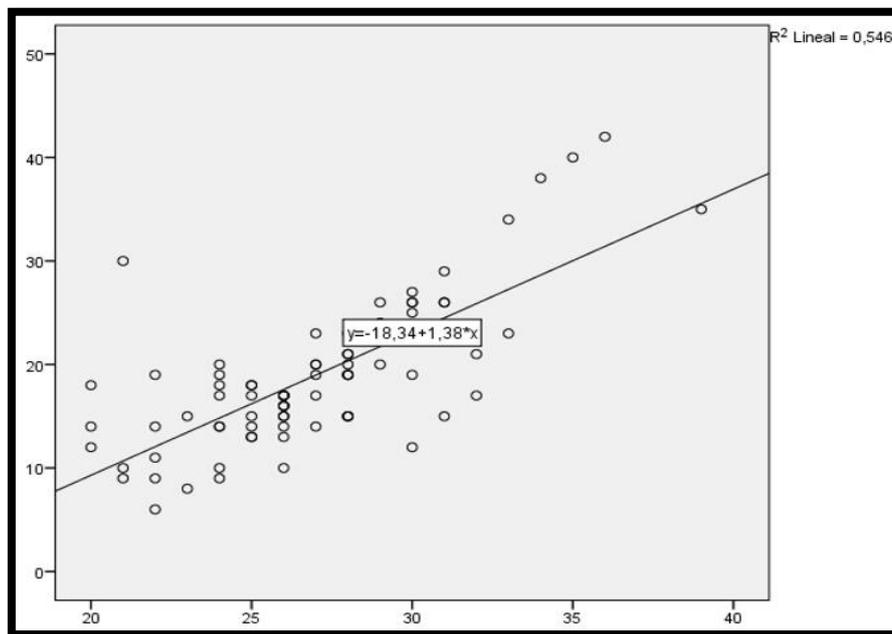
b. Tipo de prueba estadística

Debido al análisis de correlación se utilizará la prueba estadística de correlación.

c. Nivel de significación

$$\text{Sean } \alpha = 0.05$$

Cuadro de dispersión entre la dimensión condiciones laborales y la variable productividad laboral



FUENTE: SPSS v. 22

Coefficiente de correlación

| | | Condiciones laborales | Productividad laboral |
|-----------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Condiciones laborales | Correlación de Pearson | 1 | ,767** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 55 | 55 |
| Productividad laboral | Correlación de Pearson | ,739** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 55 | 55 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

FUENTE: SPSS v. 22

Conclusión:

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión condiciones laborales y la variable productividad laboral, según la percepción es de 0.767, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte

Coeficiente de determinación

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 | ,739 ^a | ,546 | ,540 | 2,578 |

a. Predictores: (Constante), CONDICIONES LABORALES

FUENTE: SPSS v. 22

Conclusión:

El coeficiente de determinación es igual a 0.546, lo cual indica que el 54.6% de los casos están correlacionados.

Prueba de hipótesis

Prueba de chi cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|------------------------------|---------------------|----|---------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 31,648 ^a | 2 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 24,699 | 2 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 19,889 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 55 | | |

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,05.

FUENTE: SPSS v. 22

Conclusión:

Siendo el p-valor calculado igual a 0.00, menor al 0.05 se contradice la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre la dimensión condiciones laborales y la variable productividad laboral.

3.3.5. Resultados para la correlación entre la dimensión autorrealización y la variable productividad laboral

Los resultados que se presentan a continuación corresponden a la percepción que tuvieron los 55 trabajadores en relación al fenómeno estudiado.

a. Planteamiento de la hipótesis general

Hipótesis Nula (H_0)

$$H_0: \rho = 0$$

No existe un grado de correlación entre las variables.

Hipótesis alterna (H_1)

$$H_1: \rho \neq 0$$

Existe grado de correlación entre las variables.

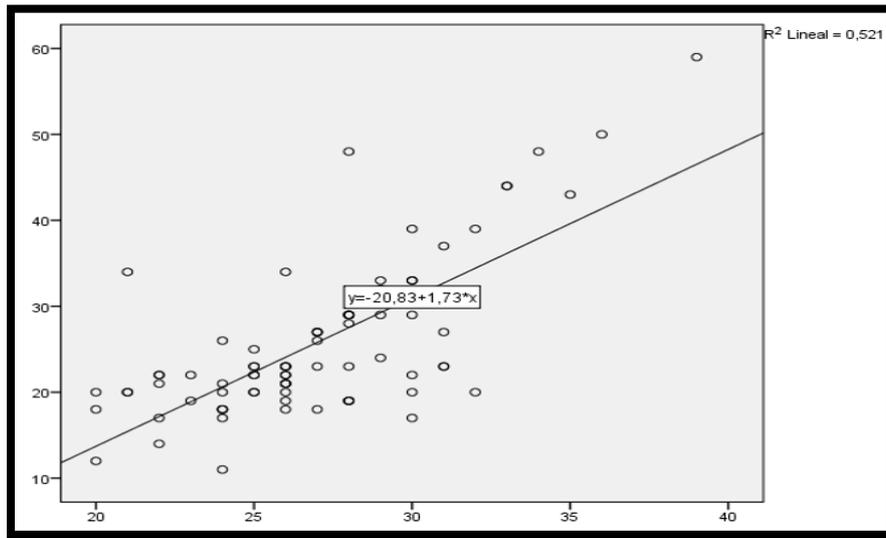
b. Tipo de prueba estadística

Debido al análisis de correlación se utilizará la prueba estadística de correlación.

c. Nivel de significación

$$\text{Sean } \alpha = 0.05$$

Cuadro de dispersión entre la dimensión autorrealización y la variable productividad laboral



FUENTE: SPSS v. 22

Coefficiente de correlación

| | | Autorrealización | Productividad laboral |
|-----------------------|------------------------|------------------|-----------------------|
| Autorrealización | Correlación de Pearson | 1 | ,734** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 55 | 55 |
| Productividad laboral | Correlación de Pearson | ,722** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 55 | 55 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

FUENTE: SPSS v. 22

Conclusión:

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión autorrealización y la variable productividad laboral, según la percepción es de 0.734, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte.

Coeficiente de determinación

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 | ,722 ^a | ,521 | ,515 | 2,646 |

a. Predictores: (Constante), AUTORREALIZACION

FUENTE: SPSS v. 22

Conclusión:

El coeficiente de determinación es igual a 0.521, lo cual indica que el 52.1% de los casos están correlacionados.

Prueba de hipótesis

Prueba de chi cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|------------------------------|---------------------|----|---------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 38,388 ^a | 3 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 28,173 | 3 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 28,209 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 55 | | |

a. 4 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,15.

FUENTE: SPSS v. 22

Conclusión:

Siendo el p-valor calculado igual a 0.00, menor al 0.05 se refuta la hipótesis nula y se corrobora la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre la dimensión autorrealización y la variable productividad laboral.

V. DISCUSIÓN

Roca (2012), sus hallazgos de este estudio estableció al 95% de nivel de confianza ($1 - \alpha$), sí hay una concomitancia directa de las dimensiones de la comunicación interna y la cultura organizacional de acuerdo a los colaboradores y enseñantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.

De otro lado, Lagos (2014), encontró que sí hay correlación las Relaciones Humanas ($p = 0.00$) y el Desempeño del personal la I.E. Trilce Salaverry. Se presentó una relación entre las dimensiones Procesos Internos (Valor $p = 0.000$) y Sistemas Abiertos (Valor $p = 0.000$).

Chumpitaz (2014), sostiene que según los hallazgos de la cultura vigente y anhelada, Los directivos de enfermería acojan las estrategias para fortificar los valores, conductas peculiares a la cultura propendida al trabajo y al personal. También, Molocho (2010), halló que el clima laboral, manifestado en el talento humano, impacta en un 43.8% en la gestión institucional de la UGEL N° 01 Lima sur, lo que corrobora con la hipótesis, al 95% de confianza. Además, el clima laboral, concerniente en el diseño organizativo, impacta en 43.8% en la gestión institucional de la UGEL N° 01 Lima sur, lo que evidencia su contrastación, al 95% de confianza. Ulteriormente, el clima institucional, referido en la cultura organizativa influencia en un 43.8% en la gestión institucional la UGEL N° 01 Lima sur, lo que prueba su hipótesis, al 95% de confianza.

Saccca (2010), comprobó que consta relación entre las dimensiones Procesos Internos (Valor $p = 0.004$) y Sistemas Abiertos (Valor $p = 0.000$).

Asu vez, Farfán (2009), sostiene que en los resultados alcanzados se apreciaron rangos regulares de burnout, en las diversas instituciones educativas. En lo que respecta a la asociación de la dimensión autorrealización con el síndrome de burnout, se determinó que la autonomía tiene una correlación directa y baja, con el agotamiento emocional y con la dimensión despersonalización del síndrome de burnout. La autonomía, tuvo

una correlación inversa baja con la realización personal. La presión del clima laboral, nunca correlacionó con cansancio emocional y despersonalización del síndrome de burnout, pero si correlacionó en inversamente con la realización personal.

Arredondo (2008), sostiene que no existe correlación positiva entre la inteligencia emocional y el clima organizacional; empero, se conoció que la I. E. actúa secundariamente en el clima organizativo, aseverando que los colaboradores captan su ambiente laboral en base a sus características peculiares, que constituyen su inteligencia emocional. Conjuntamente, Flores (2007), descubrió que hay dificultades en la comunicación, con referencia a las expectativas, actitudes y aptitudes de los colaboradores que quieren alcanzar; además se reveló que los colaboradores poseen bastante autonomía en trabajar y en tener compromiso laboral.

En tanto, Sánchez (2005), indicó que la evaluación de los niveles son favorables, empero no implican ser más adecuados para una administración eficaz. Asimismo si hay una opinión propicia en la motivación y efectos optimistas para las unidades de análisis; factores de gran potencial en la transformación organizativa

Alvarez (2002), encontró que la cultura sitúa todos los procesos organizacionales y establece el clima organizacional en si mismo. Sugirió a la Dirección General de la organización administrar un programa de transformación cultural que coadyune a mejorar el compromiso de los colaboradores.

Los resultados hallados respecto al clima laboral señalan que en base a los datos encontrados la media aritmética de la unidad de análisis se coloca en 123.15 puntos, en el grado de medianamente favorable, lo que explica que los colaboradores aseveran que la estructura organizacional y las relaciones laborales son propicios para suscitar una dinámica de grupo entre los colaboradores. Se debe agregar que el ideal a lograr se ubica en el nivel de apropiado, que se sitúa entre el intervalo de 151 – 200, lo que explica que los colaboradores se motiven y actúen en una dinámica grupal.

Sobre la productividad laboral, los autores **Terán y Lorenzo (2011)**, en sus hallazgos sugieren una relación entre las tres variables (CO, DL y P), que influyen la CO se cambian y aumentan el DL y/o la P por un plan de intervención. A diferencia de **Fuentes (2012)**, quien sostuvo que no hay impacto entre la satisfacción laboral y productividad. Se sugiere realizar evaluaciones de satisfacción laboral habitualmente para disponer de información actual y se sugiere la comunicación asertiva como estrategia para optimizar la satisfacción del colaborador mediante las capacitaciones.

Requejo (2013), evidenció que el modelo no lineal es importante para interpretar la asociación de las variables explicativas referidas a la productividad laboral, medida por medio las ventas mensuales de las mypes. Todas las variables de estudio presentan una significancia menor al 5 % y estar libres de inconvenientes de heterocedasticidad, correlación y disponer de parámetros de bastante estabilidad. También, **Mendoza y Cabrera (2014)**, evaluaron que el porcentaje de colaboradores con escolaridad alta, que trabajan en los 53 subsectores de la muestra, se incrementó de 9.69 a 14.34 por ciento. Las estimaciones de los modelos de panel fijos, aleatorios y mixtos proponen que los retornos a escala son progresivos siempre y cuando se dispongan de flujos de capital positivos e inversión extranjera directa. Además se enfatiza que hay una relevante variabilidad en los efectos, citadinamente, empero ésta proviene más de las peculiaridades de la acción económica que la ubicación de las ciudades.

En cambio, **Alva y Juárez (2014)**, hallaron que hay un nivel medio de satisfacción laboral y un nivel de productividad reflejada en el desempeño laboral que es media. Se encontró que el personal trabaja los días feriados siendo reconocido por un día no laborable, lo que suscita una desmotivación ya que el personal distingue que se le pague. También la gerencia debe evaluar.

Además Gamba (2015), halló que para la motivación el ambiente laboral es esencial para desenvolver las actividades, y el feedback para conocer la valoración laboral. Se descubrió que la organización presenta una excelente motivación, sus índices productivos se asemejan con los estándares.

Méndez y Hernández (2014), hallaron que hay una problemática en el repartimiento de las riquezas en Colombia, porque las transformaciones en la productividad no se manifiestan en aumentos de los ingresos económicos de la mano de obra. De otro lado, a los empresarios no les concierne acrecentar los sueldos reales debido a que son predictivos para la productividad.

Por su parte, **Tito (2012)**, sostuvo cuantitativamente la corroboración de las hipótesis, y cualitativamente se reconocen y se profundizan sus resultados. Con los mencionados hallazgos se sugiere un óptimo layout en el ciclo productivo, se desarrollan el catálogo de competencias transversales para la sección y los perfiles para cada cargo desde esta perspectiva.

Considerando los resultados obtenidos en la investigación de acuerdo a la productividad laboral se considera que de acuerdo a los datos conseguidos la media aritmética corresponde a 58.78 puntos, en el grado de alta, lo cual equivale que los colaboradores poseen el propósito de desempeñar con su trabajo cotidiano; empero, no se esfuerzan para trabajar mejor cotidianamente, obedeciendo limitadamente con los índices de productividad como son la eficiencia, efectividad y la eficacia. Se debe agregar que el ideal a lograr se ubica en el nivel de muy alto, que se localiza entre el intervalo de 73 – 96, lo que simbolizaría que los colaboradores se esfuerzan continuamente en su trabajo.

Por tanto, la correlación a nivel de variables indica que el coeficiente de correlación de Pearson entre las variables clima laboral y productividad laboral, según la percepción estudiantes es de 0.838, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte. Asimismo, el coeficiente de determinación es igual a 0.679, lo cual indica que el 67.9% de los casos están correlacionados. Por último, Siendo el p-valor calculado igual a 0.00, menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre las variables las variables clima laboral y la productividad laboral.

Además, la correlación entre las dimensiones del clima laboral con la productividad laboral arrojan los siguientes resultados el coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión involucramiento laboral y la variable

productividad, según la percepción estudiantes es de 0.742, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte. El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión comunicación y la variable productividad laboral, según la percepción estudiantes es de 0.758, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte. El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión condiciones laborales y la variable productividad laboral, según la percepción estudiantes es de 0.767, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte. Y, El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión autorrealización y la variable productividad laboral, según la percepción estudiantes es de 0.734, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte.

Por lo que se concluye la dimensión que tiene una correlación más alta, respecto a las otras tres es la dimensión condiciones laborales y la que está más alejada es la dimensión involucramiento laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los datos obtenidos el promedio del clima laboral de toda la muestra se ubica en 123.15 puntos, en el nivel de medianamente adecuado, lo cual significa que los trabajadores consideran que la estructura organizativa y las relaciones laborales son favorables permitiendo que se establezca una dinámica de grupo entre los trabajadores. Cabe indicar que el ideal a alcanzar se encuentra en el nivel de adecuado, el cual se ubica entre el intervalo de 151 – 200, lo que significaría que los trabajadores estén motivados y se establezca una adecuada dinámica de grupo.
2. De acuerdo a los datos obtenidos el promedio de la productividad laboral de toda la muestra se ubica en 58.78 puntos, en el nivel de alta, lo cual significa que los trabajadores tienen la intención de cumplir con sus tareas cotidianas; sin embargo, no manifiestan convicción para hacer mejor su trabajo cada día, cumpliendo de forma limitada con los indicadores de productividad como son la eficiencia, efectividad y la eficacia. Cabe indicar que el ideal a alcanzar se encuentra en el nivel de muy alto, el cual se ubica entre el intervalo de 73 – 96, lo que significaría que Los trabajadores demuestran esfuerzo continuo en su tareas cotidianas.
3. El coeficiente de correlación de Pearson entre las variables clima laboral y productividad laboral, según la percepción estudiantes es de 0.838, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte. Asimismo, el coeficiente de determinación es igual a 0.679, lo cual indica que el 67.9% de los casos están correlacionados. Por último, Siendo el p-valor calculado igual a 0.00, menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre las variables las variables clima laboral y la productividad laboral.

4. El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión involucramiento laboral y la variable productividad, según la percepción estudiantes es de 0.742, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte; además, el coeficiente de determinación es igual a 0.507, lo cual indica que el 50.7% de los casos están correlacionados; por último, siendo el p-valor calculado igual a 0.00, menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre la dimensión involucramiento laboral y la variable productividad laboral.

5. El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión comunicación y la variable productividad laboral, según la percepción estudiantes es de 0.758, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte; asimismo, el coeficiente de determinación es igual a 0.532, lo cual indica que el 53.2% de los casos están correlacionados; por último, siendo el p-valor calculado igual a 0.00, menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre la dimensión comunicación y la variable productividad laboral.

6. El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión condiciones laborales y la variable productividad laboral, según la percepción estudiantes es de 0.767, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte; además, el coeficiente de determinación es igual a 0.546, lo cual indica que el 54.6% de los casos están correlacionados; por último, siendo el p-valor calculado igual a 0.00, menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre la dimensión condiciones laborales y la variable productividad laboral.

7. El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión autorrealización y la variable productividad laboral, según la percepción

estudiantes es de 0.734, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte; además, el coeficiente de determinación es igual a 0.521, lo cual indica que el 52.1% de los casos están correlacionados; por último, siendo el p-valor calculado igual a 0.00, menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre la dimensión autorrealización y la variable productividad laboral.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los datos obtenidos el promedio del clima laboral de toda la muestra se ubica en 123.15 puntos, en el nivel de medianamente inadecuado, lo cual significa que los trabajadores consideran que la estructura organizativa y las relaciones laborales son favorables permitiendo que se establezca una dinámica de grupo entre los trabajadores. Se recomienda, en primer lugar, que se realicen reuniones y orientaciones en las que se aborden temas como: habilidades sociales y sobre relaciones laborales; en segundo lugar, se debe priorizar la adecuación de los ambientes y áreas, desocupando equipos y material que ya no se utilice, con la intención de que permita trabajar de forma más cómoda al personal.

Tomando en cuenta que los datos obtenidos el promedio de la productividad laboral de toda la muestra se ubica en 58.78 puntos, en el nivel de alta, lo cual significa que los trabajadores tienen la intención de cumplir con sus tareas cotidianas; sin embargo, no manifiestan convicción para hacer mejor su trabajo cada día. Se recomienda, en primer lugar, gestionar en conjunto con la oficina de recursos humanos para que intervenga en cuanto a las condiciones laborales de los trabajadores y coopere para permitir la autorrealización de todos. En segundo lugar, orientar a los trabajadores en cuanto a habilidades comunicativas, lo cual permitirá involucrarse aún más en su aspecto laboral.

Determinada la relación entre el clima laboral y la productividad laboral la cual es de 0.838 se recomienda realizar investigaciones en las cuales se realicen correlaciones con otras variables como relacionar la productividad laboral con el estrés, la motivación, la satisfacción, entre otras; así como determinar su nivel causal a través de la investigación explicativa.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

TERÁN VARELA, Omar Ernesto; LORENZO IRLANDA, José (2011). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior Omnia, vol. 17, núm. 1, enero-abril, pp. 96-110 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela.

MENDOZA COTA, Jorge Eduardo; CABRERA PEREYRA, José Antonio (2014). Trabajo calificado, especialización y productividad laboral urbana en la frontera norte de México: un análisis de panel de efectos mixtos Investigación Económica, vol. LXXIII, núm. 287, enero-marzo, pp. 89-119 Facultad de Economía Distrito Federal, México.

MÉNDEZ SAYAGO, Jhon Alexander; HERNÁNDEZ ESCOLAR, Hugo Alfonso (2014). Relación de largo plazo y análisis de causalidad y sensibilidad entre los salarios reales y la productividad laboral en el sector manufacturero a partir de cifras de los departamentos en Colombia Revista Finanzas y Política Económica, vol. 6, núm. 2, julio-diciembre, pp. 341-366 Universidad Católica de Colombia Bogotá D.C., Colombia.

CEQUEA, Mirza; RODRÍGUEZ-MONROY, Carlos; NÚÑEZ BOTTINI, Miguel (2011). Diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral en empresas del sector eléctrico venezolano. 5th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management XV Congreso de Ingeniería de Organización. Disponible en: http://oa.upm.es/9440/1/pag_41-50.pdf.

FUENTES NAVARRO, Silvia María (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango. Para obtener el título académico de licenciada en Psicología

Industrial/Organizacional Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades. Quetzaltenango, Guatemala.

ALVA ZAPATA, José Luis y JUAREZ MORALES, Junior Alexander (2014). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014. Para obtener el título profesional de: licenciado en administración, Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de Ciencias Económicas. Trujillo, Perú.

REQUEJO ESPINA, Oscar Castinaldo (2013). Productividad laboral y protección social de las Mypes en el sector comercio de la ciudad de Chiclayo. Tesis para optar el título de Economista. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Facultad de Ciencias Empresariales. Chiclayo, Perú.

GAMBA VERÁSTEGUI, José Ángel (2015). La motivación y su relación con la productividad. Para obtener el grado de Maestro en Administración con Especialidad en Alta Dirección. Universidad Autónoma de Querétaro, Facultad de Contaduría y Administración. Santiago de Querétaro, México.

ROBBINS, S. y COULTER, M. (2005), Administración. México. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

KOOTZ, H, y WEIHRICH, H. (1998) Administración 11ª. Edición. México: McGraw-Hill.

COREMBERG, A. (2005). Productividad, costo laboral y excedente en la Argentina durante 2003 y 2004. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Buenos Aires.

MARTÍNEZ DE ITA, María Eugenia (2007). El concepto de productividad en el análisis Económico. Red de Estudios de la Economía Mundial. México. Disponible: <http://www.redem.buap.mx/acrobat/eugenia1.pdf>

- NEFFA, J. C. (1985). Reconsideración de la noción de condiciones y medio ambiente de trabajo. Definición y contenido. Diversos enfoques y perspectivas. En Condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina. - Aspectos teóricos y metodológicos. CEIL-CONICET, Humanitas, Buenos Aires.
- VENUTOLO, Emilio Mario (2009). Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de buenos aires. Tesis doctoral. Universidad Politécnica de Valencia, Departamento de Organización de Empresas. Valencia, España.
- CAMARA DE COMERCIO (s/f). Medición de Productividad del Valor Agregado: El primer paso hacia la competitividad, Charlas de la cámara, Hablemos de buenas prácticas empresariales. Consultado el 13 de julio de 2016. Disponible en: <https://robertomatuteunah.files.wordpress.com/2013/09/medicic3b3n-de-la-productividad.pdf>
- TORO, F. A. (1990). Centro de Desempeño y Productividad Investigaciones e Interventoría en Comportamiento Organizacional. Cincel. Bogotá.
- PELICIER IVES, F. A. (1977). Enciclopedia de la psicología, Campo, historia y método de la Psicología. Paris: Sedmay-Lidis.
- LAGOS VIDELA, Jessica (2014). Influencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores del nivel de secundaria de la institución educativa privada Trilce Salaverry, ubicada en el Distrito de Jesús María – Provincia de Lima, Región Lima. Tesis para obtener el Grado de Magister en Educación con Mención en Gestión de la Educación. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación.
- CHUMPITAZ QUISPE, Julia Isabel (2014). Cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras del H.N. “Luis N. Sáenz” PNP. Tesis para obtener el Grado de Magister en

Enfermería. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina.

ROCA GONZÁLEZ, Sheila Vilma (2012). Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho. Tesis para obtener el Grado de Magister en Educación con Mención en Gestión de la Educación. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación.

MOLOCHO BECERRA, Nicanor (2010). Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01-Lima Sur. Tesis para obtener el Grado de Magister en Educación. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación.

SACCSA CAMPOS, Julia (2010). Relación del clima laboral y el desempeño académico de los trabajadores de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín. Tesis para obtener el Grado de Magister en Educación con Mención en Gestión de la Educación. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación.

FARFÁN MANRIQUE, Marta Emilia (2009). Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares. Tesis para obtener el Grado de Magister en Psicología con Mención en Psicología Educativa. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Psicología.

ARREDONDO BAQUERIZO, Digna Lidia (2008). Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital "Félix Mayorca Soto". Tesis para obtener el Grado de Magister en Salud Ocupacional y Ambiental. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina Humana.

FLORES JAIME, Juliana (2007). Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional el caso del laboratorio

farmacéutico corporación Infarmasa S.A. Tesis para obtener el Grado de Magister en Administración con mención en Gestión Empresarial. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas.

SANCHEZ SOTO, Juan Manuel (2005). Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: un estudio comparativo de tres universidades. Tesis para obtener el Grado de Magister en Administración con mención en Gestión Empresarial. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas.

ALVAREZ VALVERDE, Shirley Yissela (2002). La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto Oftalmológico. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Comunicación social. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de ciencias y letras humanas.

SBRAGIA, R. (1983). Un estudio empírico sobre clima organizacional en instituciones de investigación. Revista de Administración, Sao Paulo, v.18, n.2 p.30-39.

FURNHAM, Adrián. (2001). Psicología organizacional del comportamiento del Individuo en las organizaciones. México, DF.

McGREGOR, Douglas (1992), El lado humano de la empresa. Sao Paulo: Martín Fontes.

GONÇALVES, Alexis P. (1997). Dimensiones del Clima Organizacional. Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC)

ANEXOS

Anexo N^o1
Instrumento N^o1

| ENCUESTA PARA IDENTIFICAR EL CLIMA LABORAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|----------------|--|----------------|-----|-----|---|---|---|---|---|--------------|-------------|----------------|--------------|----------------|----------------|-------|-----|-----|-----|-----|-----|---|---|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|---|---|--|--|--|--|--|---|---|--|--|--|--|--|---|---|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|---|---|--|--|--|--|--|----|---|--|--|--|--|--|----|---|--|--|--|--|--|----|---|--|--|--|--|--|----|--|--|--|--|--|--|
| Condición Laboral: | | Sexo: | <input type="checkbox"/> Varón <input type="checkbox"/> Mujer | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Formación Académica: | | Edad: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>I. INSTRUCCIONES:</p> <p>Esta encuesta tiene un número de preguntas que exploran la percepción de los trabajadores en cuanto al clima laboral. De acuerdo con ello, es necesario que conteste estas preguntas tan honestamente como le sea posible. Se debe colocar una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados.</p> <table border="1" style="margin: 10px auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">0</th> <th style="width: 15%;">1</th> <th style="width: 15%;">2</th> <th style="width: 15%;">3</th> <th style="width: 15%;">4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Nunca</td> <td style="text-align: center;">Poco</td> <td style="text-align: center;">Regular</td> <td style="text-align: center;">Mucho</td> <td style="text-align: center;">Siempre</td> </tr> </tbody> </table> <p>II. DATOS ESPECÍFICOS</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;">N^o</th> <th style="width: 55%;">ÍTEMS</th> <th style="width: 5%;">(0)</th> <th style="width: 5%;">(1)</th> <th style="width: 5%;">(2)</th> <th style="width: 5%;">(3)</th> <th style="width: 5%;">(4)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Existen ocasiones de avanzar en la institución.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Está involucrado con el éxito de la institución.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>El supervisor ofrece ayuda para mejorar las dificultades que se presentan.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Se dispone con facilidad de información útil para efectuar su labor.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Se ayudan entre sí con sus compañeros de trabajo.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Su jefe se preocupa por el éxito de sus trabajadores.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>Cada colaborador afirma los niveles sus resultados laborales.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>En la institución, se perfeccionan los métodos de trabajo en forma continua.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>En el lugar donde trabajo, hay fluidez de la información.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>Los objetivos de trabajo son desafiantes.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>Actúa usted en la determinación de objetivos y participa en las actividades para alcanzarlos.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>Cada colaborador se supone elemento primordial en alcanzar el éxito organizacional.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>13</td> <td>La valoración del desempeño laboral contribuye en la mejora del trabajo.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | | | | | | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | Nunca | Poco | Regular | Mucho | Siempre | N ^o | ÍTEMS | (0) | (1) | (2) | (3) | (4) | 1 | Existen ocasiones de avanzar en la institución. | | | | | | 2 | Está involucrado con el éxito de la institución. | | | | | | 3 | El supervisor ofrece ayuda para mejorar las dificultades que se presentan. | | | | | | 4 | Se dispone con facilidad de información útil para efectuar su labor. | | | | | | 5 | Se ayudan entre sí con sus compañeros de trabajo. | | | | | | 6 | Su jefe se preocupa por el éxito de sus trabajadores. | | | | | | 7 | Cada colaborador afirma los niveles sus resultados laborales. | | | | | | 8 | En la institución, se perfeccionan los métodos de trabajo en forma continua. | | | | | | 9 | En el lugar donde trabajo, hay fluidez de la información. | | | | | | 10 | Los objetivos de trabajo son desafiantes. | | | | | | 11 | Actúa usted en la determinación de objetivos y participa en las actividades para alcanzarlos. | | | | | | 12 | Cada colaborador se supone elemento primordial en alcanzar el éxito organizacional. | | | | | | 13 | La valoración del desempeño laboral contribuye en la mejora del trabajo. | | | | | |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nunca | Poco | Regular | Mucho | Siempre | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| N ^o | ÍTEMS | (0) | (1) | (2) | (3) | (4) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Existen ocasiones de avanzar en la institución. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Está involucrado con el éxito de la institución. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | El supervisor ofrece ayuda para mejorar las dificultades que se presentan. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Se dispone con facilidad de información útil para efectuar su labor. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Se ayudan entre sí con sus compañeros de trabajo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Su jefe se preocupa por el éxito de sus trabajadores. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Cada colaborador afirma los niveles sus resultados laborales. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | En la institución, se perfeccionan los métodos de trabajo en forma continua. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | En el lugar donde trabajo, hay fluidez de la información. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Los objetivos de trabajo son desafiantes. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | Actúa usted en la determinación de objetivos y participa en las actividades para alcanzarlos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | Cada colaborador se supone elemento primordial en alcanzar el éxito organizacional. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | La valoración del desempeño laboral contribuye en la mejora del trabajo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 14 | Cuando se forman los equipos de trabajo, hay convivencia agradable. | | | | | |
| 15 | Los colaboradores ejercen la ocasión de tomar decisiones en su trabajo personal. | | | | | |
| 16 | Existe una calificación de superiores niveles en el desempeño laboral. | | | | | |
| 17 | Los colaboradores están involucrados con su institución. | | | | | |
| 18 | La institución lo ha capacitado en forma necesario para su trabajo. | | | | | |
| 19 | Hay bastantes medios de comunicación en su institución. | | | | | |
| 20 | El equipo de trabajo actúa como un grupo bien unido. | | | | | |
| 21 | Los directores, gerentes de las oficinas señalan reconocimientos por las metas logradas. | | | | | |
| 22 | En el lugar donde trabajo las actividades son realizadas cada mejor. | | | | | |
| 23 | Las responsabilidades del puesto están claramente definidas. Las obligaciones de tu cargo están abiertamente explicadas. | | | | | |
| 24 | Es probable la participación con trabajadores de alto rango jerárquico. | | | | | |
| 25 | Se dispone la ocasión de efectuar el trabajo de la mejor manera. | | | | | |
| 26 | Las tareas del quehacer laboral le posibilitan el desarrollo individual. | | | | | |
| 27 | El cumplimiento de su trabajo diario, le permite su desarrollo personal. | | | | | |
| 28 | Tienen un sistema para el rastreo e inspección de las tareas laborales. | | | | | |
| 29 | En la institución, se desafían y corrigen las dificultades. | | | | | |
| 30 | Hay una buena gestión de los recursos. | | | | | |
| 31 | Los directores, gerentes fomentan la formación que se requiere. | | | | | |
| 32 | Realizan con las tareas laborales en una actividad alentadora. | | | | | |
| 33 | Hay normativas y maneras como guías laborales. | | | | | |
| 34 | La institución promueve la comunicación entre el personal. | | | | | |
| 35 | El pago es atrayente en relación con otras instituciones. | | | | | |
| 36 | La institución impulsa el desarrollo del personal. | | | | | |
| 37 | Los bienes y/o servicios de la institución, son fundamento de orgullo de los colaboradores. | | | | | |
| 38 | 38. Los propósitos de tu labor están manifiestamente especificados. | | | | | |
| 39 | El jefe, gerente, oye tus propuestas que haces. | | | | | |
| 40 | Los propósitos de su trabajo tienen vinculación con su | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| | trabajo. | | | | | |
| 41 | Se impulsa la concepción de ideas innovadoras. | | | | | |
| 42 | Existe una evidente visión, misión y valores organizacionales. | | | | | |
| 43 | Tu trabajo lo efectúas de acuerdo a métodos o planes definidos. | | | | | |
| 44 | Hay cooperación entre el personal de tu centro laboral. | | | | | |
| 45 | Existe tecnología que favorece el trabajo. | | | | | |
| 46 | Se admiten los resultados en la institución. | | | | | |
| 47 | La institución es una conveniente elección para lograr calidad de vida laboral. | | | | | |
| 48 | Existe un tratamiento ecuánime en la institución. | | | | | |
| 49 | Se saben los progresos en otras áreas de la institución. | | | | | |
| 50 | Los pagos son en base al desempeño y los resultados. | | | | | |

Gracias por su participación.....

Anexo N°2
Instrumento N°2

| ENCUESTA PARA IDENTIFICAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | |
|---|--|--------------|--|
| Condición Laboral: | | Sexo: | <input type="checkbox"/> Varón <input type="checkbox"/> Mujer |
| Formación Académica: | | Edad: | |

I. INSTRUCCIONES:

Esta encuesta tiene un número de preguntas que exploran la percepción de los trabajadores en cuanto a la productividad laboral. De acuerdo con ello, es necesario que conteste estas preguntas tan honestamente como le sea posible. Se debe colocar una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados.

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|--------------------|----------------|---------------------|----------------|
| Escasamente | A veces | Generalmente | Siempre |

II. DATOS ESPECÍFICOS

| N° | ÍTEMS | (0) | (1) | (2) | (3) | (4) |
|----|--|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | Difunden sus preparaciones laborales en provecho de sus colegas. | | | | | |
| 2 | Utiliza los valores organizacionales en su cargo donde trabaja. | | | | | |
| 3 | Es fiel con sus gerentes, jefes. | | | | | |
| 4 | Conserva provechosas interacciones interpersonales con sus colegas. | | | | | |
| 5 | Le agrada actuar en tareas en equipos de trabajo. | | | | | |
| 6 | Elude realizar chismes de sus colegas de trabajo y superiores. | | | | | |
| 7 | Controla con responsabilidad, físicamente y administrativamente los artículos, equipos y útiles de escritorio. | | | | | |
| 8 | Usted tiene puntualidad en proporcionar su trabajo que le señala. | | | | | |
| 9 | Conservan una disposición favorable ante los cambios que se suscitan en la organización. | | | | | |
| 10 | Cuando falta su superior inmediato usted admite la responsabilidad. | | | | | |
| 11 | Elude ser castigado por realizar trabajos individuales dentro de su hora laboral. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 12 | Admite la cooperación de otros colegas para alcanzar las metas. | | | | | |
| 13 | Tiene la capacidad de prestar atención bajo presión. | | | | | |
| 14 | Pese a que no se le requiere dedica más tiempo solicitado. | | | | | |
| 15 | Obedece el efectuar los procesos administrativos especificados en la oficina. | | | | | |
| 16 | Tiene los conocimientos apropiados para ejercer tus tareas en tu trabajo. | | | | | |
| 17 | Los colaboradores de la institución están involucrados con la institución. | | | | | |
| 18 | Lo capacitan de forma adecuada para efectuar su trabajo. | | | | | |
| 19 | Hay varios medios de comunicación. | | | | | |
| 20 | El equipo de trabajo actúa bien unido. | | | | | |
| 21 | Los jefes le reconocen por sus resultados alcanzados. | | | | | |
| 22 | En la institución pública donde trabaja, se realizan mejor las tareas diariamente. | | | | | |
| 23 | Las obligaciones de su cargo de trabajo están abiertamente explicadas. | | | | | |
| 24 | Es probable la interacción con colegas de alta nivel jerárquico. | | | | | |

Gracias por su participación.....

Anexo N° 3

Validación de instrumento – Clima laboral

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación

"Relación entre clima y productividad laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016."

Nombre del instrumento: Encuesta para evaluar la productividad laboral

Investigador: Bach. Jose Glenn Hurtado Cardiel.

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: Felipe Pizarro Salazar

Lugar y fecha: 30-07-16

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Es conforme

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Es conforme

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

Es conforme

IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Sello y Firma
Mgt.: Felipe Pizarro Salazar
DNI: 04816812

Anexo N° 4

Ficha de validación de instrumento – Clima laboral

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

“Relación entre clima y productividad laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016.”

Nombre del instrumento: Encuesta para evaluar la productividad laboral

Investigador: Bach. Jose Glenn Hurtado Cardicel.

| CRITERIO | INDICADORES | CRITERIOS | Escasamente 0-25% | A veces 26-50% | Generalmente 51-75% | Siempre 76-100% |
|------------|-----------------|--|----------------------|-------------------|------------------------|--------------------|
| Forma | REDACCIÓN | Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios. | | | | 90% |
| | CLARIDAD | Está formulado con un lenguaje apropiado. | | | | 90% |
| | OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | 90% |
| Contenido | ACTUALIDAD | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | 80% |
| | SUFICIENCIA | Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad. | | | | 85% |
| | INTENCIONALIDAD | El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación. | | | | 80% |
| Estructura | ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación. | | | | 90% |
| | CONSISTENCIA | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación. | | | | 85% |
| | COHERENCIA | Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables | | | | 85% |
| | METODOLOGÍA | La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico. | | | | 90% |

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Sello y Firma

Mgt.: Fatima Pizarro Salazar

DNI: 07816812

Anexo N° 5

Validación de instrumento – Productividad laboral

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación

"Relación entre clima y productividad laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016."

Nombre del instrumento: Encuesta para evaluar el clima laboral

Investigador: Bach. Jose Glenn Hurtado Cardicel.

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: *Fátima Pizarro Salazar*

Lugar y fecha: *30-07-16*

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Es conforme

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítemes y dimensiones)

Es conforme

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítemes)

Es conforme

IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Sello y Firma
Mgt. *Fátima Pizarro Salazar*
DNI: *04816812*

Anexo N° 6

Ficha de validación de instrumento – Productividad laboral

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

“Relación entre clima y productividad laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016.”

Nombre del instrumento: Encuesta para evaluar el clima laboral

Investigador: Bach. Jose Glenn Hurtado Cardicel.

| CRITERIO | INDICADORES | CRITERIOS | Escasamente 0-25% | A veces 26-50% | Generalmente 51-75% | Siempre 76-100% |
|------------|-----------------|--|----------------------|-------------------|------------------------|--------------------|
| Forma | REDACCIÓN | Los indicadores e ítemes están redactados considerando los elementos necesarios. | | | | 90% |
| | CLARIDAD | Está formulado con un lenguaje apropiado. | | | | 95% |
| | OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | 90% |
| Contenido | ACTUALIDAD | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | 85% |
| | SUFICIENCIA | Los ítemes son adecuados en cantidad y profundidad. | | | | 90% |
| | INTENCIONALIDAD | El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación. | | | | 85% |
| Estructura | ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación. | | | | 85% |
| | CONSISTENCIA | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación. | | | | 90% |
| | COHERENCIA | Existe coherencia entre los ítemes, indicadores, dimensiones y variables | | | | 85% |
| | METODOLOGÍA | La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico. | | | | 90% |

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse



Sello y Firma

Mgt.: *Fatima Pizarro Salazar*
 DNI: 04816812

Anexo N° 7

Validacion de instrumento – Clima laboral

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación

"Relación entre clima y productividad laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016."

Nombre del instrumento: Encuesta para evaluar la productividad laboral

Investigador: Bach. Jose Glenn Hurtado Cardiel.

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Jimmu Nelson Paracchini Peraza

Lugar y fecha:

18-08-16

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Es coherente

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítemes y dimensiones)

Es coherente

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítemes)

Es coherente

IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Sello y Firma

Mgt.: Jimmu Nelson Paracchini Peraza

DNI: 40397697

Anexo N° 8

Ficha de validación de instrumento – Clima laboral

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

“Relación entre clima y productividad laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016.”

Nombre del instrumento: Encuesta para evaluar la productividad laboral

Investigador: Bach. Jose Glenn Hurtado Cardiel.

| CRITERIO | INDICADORES | CRITERIOS | Escasamente 0-25% | A veces 26-50% | Generalmente 51-75% | Siempre 76-100% |
|------------|-----------------|--|----------------------|-------------------|------------------------|--------------------|
| Forma | REDACCIÓN | Los indicadores e ítemes están redactados considerando los elementos necesarios. | | | | 93% |
| | CLARIDAD | Está formulado con un lenguaje apropiado. | | | | 95% |
| | OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | 96% |
| Contenido | ACTUALIDAD | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | 93% |
| | SUFICIENCIA | Los ítemes son adecuados en cantidad y profundidad. | | | | 94% |
| | INTENCIONALIDAD | El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación. | | | | 95% |
| Estructura | ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación. | | | | 97% |
| | CONSISTENCIA | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación. | | | | 96% |
| | COHERENCIA | Existe coherencia entre los ítemes, indicadores, dimensiones y variables | | | | 94% |
| | METODOLOGÍA | La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico. | | | | 95% |

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Sello y Firma

Mgt.: José Glenn Hurtado Cardiel

DNI: 40297687

Anexo N° 9

Validación de instrumento – Productividad laboral

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación
"Relación entre clima y productividad laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016."

Nombre del instrumento: Encuesta para evaluar el clima laboral

Investigador: Bach. Jose Glenn Hurtado Cardiel.

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: Jimmy Nelson Paricahua Peraza

Lugar y fecha: 18-08-16

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)
Es coherente

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)
Es coherente

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)
Es coherente

IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS:
Ninguna

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Sello y Firma
Mgt: Jimmy Nelson Paricahua Peraza
DNI: 40297687

Anexo N° 10

Ficha de validación de instrumento – Productividad laboral

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

“Relación entre clima y productividad laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016.”

Nombre del instrumento: Encuesta para evaluar el clima laboral

Investigador: Bach. Jose Glenn Hurtado Cardicel.

| CRITERIO | INDICADORES | CRITERIOS | Escasamente 0-25% | A veces 26-50% | Generalmente 51-75% | Siempre 76-100% |
|------------|-----------------|--|----------------------|-------------------|------------------------|--------------------|
| Forma | REDACCIÓN | Los indicadores e ítemes están redactados considerando los elementos necesarios. | | | | 90% |
| | CLARIDAD | Está formulado con un lenguaje apropiado. | | | | 95% |
| | OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | 94% |
| Contenido | ACTUALIDAD | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | 90% |
| | SUFICIENCIA | Los ítemes son adecuados en cantidad y profundidad. | | | | 92% |
| | INTENCIONALIDAD | El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación. | | | | 93% |
| Estructura | ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación. | | | | 95% |
| | CONSISTENCIA | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación. | | | | 96% |
| | COHERENCIA | Existe coherencia entre los ítemes, indicadores, dimensiones y variables | | | | 90% |
| | METODOLOGÍA | La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico. | | | | 96% |

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Sello y Firma

Mgt.: José Nelson Pucallpa Peraza

DNI: 40297637

Anexo N° 11

Validación de instrumento – Clima laboral

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación

"Relación entre clima y productividad laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016."

Nombre del instrumento: Encuesta para evaluar el clima laboral

Investigador: Bach. Jose Glenn Hurtado Cardiel.

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: JAVIER AMÉRICO TITO RAMOS

Lugar y fecha: 02-08-16

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

ES CONFORME

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

ES CONFORME

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

ES CONFORME

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

NINGUNO

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación



Debe corregirse



Sello y Firma

Mgt.: JAVIER AMÉRICO TITO RAMOS

DNI: 29238947

Anexo N° 12

Ficha de validación de instrumento – Clima laboral

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

“Relación entre clima y productividad laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016.”

Nombre del instrumento: Encuesta para evaluar el clima laboral

Investigador: Bach. Jose Glenn Hurtado Cardicel.

| CRITERIO | INDICADORES | CRITERIOS | Escasamente 0-25% | A veces 26-50% | Generalmente 51-75% | Siempre 76-100% |
|------------|-----------------|--|----------------------|-------------------|------------------------|--------------------|
| Forma | REDACCIÓN | Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios. | | | | 85% |
| | CLARIDAD | Está formulado con un lenguaje apropiado. | | | | 90% |
| | OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | 85% |
| Contenido | ACTUALIDAD | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | 68% | |
| | SUFICIENCIA | Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad. | | | 70% | |
| | INTENCIONALIDAD | El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación. | | | 75% | |
| Estructura | ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación. | | | | 81% |
| | CONSISTENCIA | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación. | | | | 80% |
| | COHERENCIA | Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables | | | 75% | |
| | METODOLOGÍA | La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico. | | | | 85% |

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Sello y Firma

Mgt. JAVIER AMERICO TITO NAMOI

DNI: 29238944

Anexo N° 13

Validación de instrumento – Productividad laboral

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación

"Relación entre clima y productividad laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016."

Nombre del instrumento: Encuesta para evaluar la productividad laboral

Investigador: Bach. Jose Glenn Hurtado Cardicel.

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: JAVIER AMÉRICO TITO RAMO

Lugar y fecha: 02 - 08 - 16

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

ES CONFORME

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

ES CONFORME

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

ES CONFORME

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

NINGUNO

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Sello y Firma

Mgt.: JAVIER AMÉRICO TITO RAMO

DNI: 29238944

Ac

Anexo Nº 14

Ficha de validación de instrumento – Productividad laboral

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

“Relación entre clima y productividad laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016.”

Nombre del instrumento: Encuesta para evaluar la productividad laboral

Investigador: Bach. Jose Glenn Hurtado Cardicel.

| CRITERIO | INDICADORES | CRITERIOS | Escasamente 0-25% | A veces 26-50% | Generalmente 51-75% | Siempre 76-100% |
|------------|-----------------|--|----------------------|-------------------|------------------------|--------------------|
| Forma | REDACCIÓN | Los indicadores e ítemes están redactados considerando los elementos necesarios. | | | | 80% |
| | CLARIDAD | Está formulado con un lenguaje apropiado. | | | | 90% |
| | OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | 80% |
| Contenido | ACTUALIDAD | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | 85% |
| | SUFICIENCIA | Los ítemes son adecuados en cantidad y profundidad. | | | 70% | |
| | INTENCIONALIDAD | El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación. | | | 75% | |
| Estructura | ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación. | | | | 85% |
| | CONSISTENCIA | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación. | | | | 80% |
| | COHERENCIA | Existe coherencia entre los ítemes, indicadores, dimensiones y variables | | | | 78% |
| | METODOLOGÍA | La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico. | | | | 80% |

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse


 Sello y Firma
 Mgt.: JAVIER AMÉRICO TITO RANDO
 DNI: 29238944

Anexo N° 15

Solicitud de aplicación de instrumento

"AÑO DE LA CONSOLIDACION DELÑ MAR DE GRAU"
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU"

SOLICITO: FACILIDADES PARA LA APLICACIÓ DE
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

SEÑOR:

JIMY DANIEL LOYA BALBIN

DIRECTOR REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE MDD



Yo, José G. Hurtado Cardicel, con DNI N°72646699, Alumno de la Escuela de Post Grado la Universidad Cesar vallejo, Ante usted con el debido respeto me presento y expongo

Que, siendo requisito indispensable la ejecución de mi trabajo de investigación para optar el Grado de Magister en Gestión Pública, es que solicito a su despacho tenga usted bien a AUTORIZARME la aplicación de mi instrumento de recojo de datos de la tesis cuyo título es: *"Relación Entre Clima y Productividad Laboral En Los Trabajadores De La Dirección Regional De Transportes y Comunicaciones De Madre De Dios - 2016."*

Solicito a usted señor director acceder a mi petición por ser plenamente comprensible y legal.

Puerto Maldonado 27 de Agosto del 2016



Jose G, Hurtado Cardicel
DNI N° 72646699

Anexo N° 16

Constancia de aplicación de los instrumentos de investigación



GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS
DIRECCION REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES.
"AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU"
Madre de Dios Capital De la Biodiversidad del Perú



CONSTANCIA

LA UNIDAD DE PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE MADRE DE DIOS.]

HACE CONSTAR QUE:

El Señor JOSE GLENN HURTADO CARDICEL, identificado con D.N.I N° 72646699, ha realizado la aplicado su instrumento de investigación (**encuesta**), en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para lo que estime por conveniente.

Puerto Maldonado 05 de Septiembre del 2016

Atentamente.


GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS
Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones
Segundo Chávez Hiersch
UNIDAD DE PERSONAL

Anexo N°17

Puntajes obtenidos para la variable clima laboral

| N° | DIMENSIÓN | | | | PT |
|----|-----------|----|----|----|-----|
| | D1 | D2 | D3 | D4 | |
| 1 | 33 | 36 | 37 | 36 | 155 |
| 2 | 31 | 28 | 33 | 29 | 153 |
| 3 | 35 | 32 | 30 | 33 | 166 |
| 4 | 28 | 26 | 29 | 26 | 140 |
| 5 | 10 | 12 | 9 | 8 | 52 |
| 6 | 14 | 17 | 16 | 13 | 77 |
| 7 | 13 | 11 | 15 | 12 | 64 |
| 8 | 20 | 18 | 19 | 17 | 96 |
| 9 | 39 | 38 | 39 | 39 | 194 |
| 10 | 6 | 5 | 4 | 7 | 27 |
| 11 | 8 | 7 | 8 | 9 | 40 |
| 12 | 15 | 14 | 17 | 13 | 74 |
| 13 | 19 | 18 | 17 | 18 | 91 |
| 14 | 23 | 27 | 26 | 24 | 125 |
| 15 | 17 | 16 | 15 | 17 | 83 |
| 16 | 14 | 13 | 16 | 15 | 73 |
| 17 | 24 | 21 | 22 | 20 | 106 |
| 18 | 23 | 21 | 25 | 23 | 117 |
| 19 | 27 | 29 | 30 | 26 | 142 |
| 20 | 23 | 25 | 24 | 26 | 124 |
| 21 | 25 | 19 | 23 | 22 | 112 |
| 22 | 12 | 14 | 12 | 13 | 60 |
| 23 | 38 | 37 | 36 | 39 | 189 |
| 24 | 37 | 33 | 35 | 34 | 176 |
| 25 | 31 | 32 | 33 | 30 | 160 |
| 26 | 30 | 27 | 27 | 33 | 149 |
| 27 | 21 | 20 | 22 | 20 | 102 |
| 28 | 27 | 28 | 26 | 29 | 137 |
| 29 | 39 | 39 | 40 | 39 | 196 |
| 30 | 35 | 34 | 36 | 35 | 171 |
| 31 | 8 | 10 | 12 | 9 | 50 |
| 32 | 19 | 16 | 17 | 20 | 90 |
| 33 | 13 | 15 | 12 | 14 | 68 |

| | | | | | |
|----|----|----|----|----|-----|
| 34 | 24 | 26 | 24 | 27 | 124 |
| 35 | 31 | 28 | 29 | 32 | 148 |
| 36 | 34 | 32 | 36 | 33 | 162 |
| 37 | 37 | 36 | 38 | 35 | 185 |
| 38 | 37 | 34 | 35 | 36 | 176 |
| 39 | 29 | 31 | 33 | 34 | 155 |
| 40 | 35 | 37 | 38 | 37 | 183 |
| 41 | 29 | 27 | 26 | 31 | 136 |
| 42 | 22 | 26 | 25 | 23 | 121 |
| 43 | 26 | 24 | 26 | 28 | 130 |
| 44 | 14 | 17 | 16 | 15 | 79 |
| 45 | 20 | 22 | 19 | 23 | 102 |
| 46 | 33 | 35 | 32 | 36 | 167 |
| 47 | 34 | 31 | 32 | 33 | 163 |
| 48 | 20 | 19 | 17 | 22 | 99 |
| 49 | 19 | 17 | 16 | 20 | 86 |
| 50 | 38 | 37 | 38 | 37 | 188 |
| 51 | 20 | 19 | 18 | 19 | 98 |
| 52 | 16 | 19 | 17 | 18 | 89 |
| 53 | 29 | 28 | 27 | 29 | 142 |
| 54 | 26 | 28 | 27 | 25 | 131 |
| 55 | 23 | 28 | 26 | 26 | 125 |

Anexo N°18

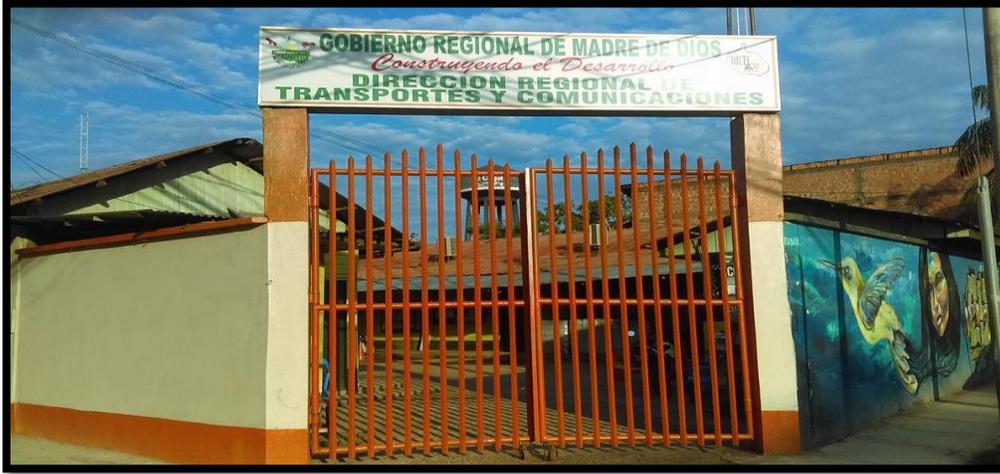
Puntajes obtenidos para la variable productividad laboral

| N° | DIMENSIÓN | | | PT |
|----|-----------|----|----|----|
| | D1 | D2 | D3 | |
| 1 | 14 | 16 | 17 | 47 |
| 2 | 10 | 14 | 16 | 40 |
| 3 | 16 | 14 | 17 | 47 |
| 4 | 19 | 27 | 17 | 63 |
| 5 | 15 | 13 | 11 | 39 |
| 6 | 9 | 11 | 8 | 28 |
| 7 | 16 | 14 | 12 | 42 |
| 8 | 12 | 17 | 9 | 38 |
| 9 | 13 | 18 | 15 | 46 |
| 10 | 23 | 26 | 15 | 64 |
| 11 | 16 | 20 | 18 | 54 |
| 12 | 15 | 13 | 17 | 45 |
| 13 | 15 | 17 | 22 | 54 |
| 14 | 15 | 26 | 17 | 58 |
| 15 | 21 | 27 | 27 | 75 |
| 16 | 27 | 17 | 27 | 71 |
| 17 | 15 | 26 | 27 | 68 |
| 18 | 17 | 27 | 17 | 61 |
| 19 | 21 | 26 | 21 | 68 |
| 20 | 26 | 21 | 15 | 62 |
| 21 | 15 | 26 | 22 | 63 |
| 22 | 13 | 11 | 14 | 38 |
| 23 | 17 | 40 | 17 | 74 |
| 24 | 18 | 16 | 15 | 49 |
| 25 | 27 | 25 | 19 | 71 |
| 26 | 19 | 24 | 27 | 70 |
| 27 | 25 | 21 | 23 | 69 |
| 19 | 17 | 15 | 15 | 47 |
| 15 | 17 | 27 | 15 | 59 |
| 17 | 20 | 24 | 26 | 70 |
| 23 | 19 | 26 | 17 | 62 |
| 19 | 27 | 25 | 15 | 67 |

| | | | | |
|----|----|----|----|----|
| 15 | 15 | 17 | 17 | 49 |
| 26 | 25 | 20 | 19 | 64 |
| 22 | 18 | 19 | 21 | 58 |
| 15 | 24 | 15 | 27 | 66 |
| 21 | 15 | 27 | 25 | 67 |
| 27 | 20 | 26 | 23 | 69 |
| 17 | 17 | 22 | 24 | 63 |
| 40 | 17 | 15 | 19 | 51 |
| 41 | 24 | 20 | 19 | 63 |
| 42 | 19 | 26 | 22 | 67 |
| 43 | 24 | 19 | 26 | 69 |
| 44 | 23 | 20 | 24 | 67 |
| 45 | 17 | 15 | 19 | 51 |
| 46 | 24 | 25 | 27 | 76 |
| 47 | 26 | 19 | 23 | 68 |
| 48 | 15 | 27 | 23 | 65 |
| 49 | 15 | 23 | 15 | 53 |
| 50 | 15 | 17 | 27 | 59 |
| 51 | 19 | 15 | 23 | 57 |
| 52 | 25 | 15 | 15 | 55 |
| 53 | 17 | 27 | 25 | 69 |
| 54 | 22 | 19 | 24 | 65 |
| 55 | 23 | 15 | 15 | 53 |

Anexo N° 19

Evidencia fotograficas



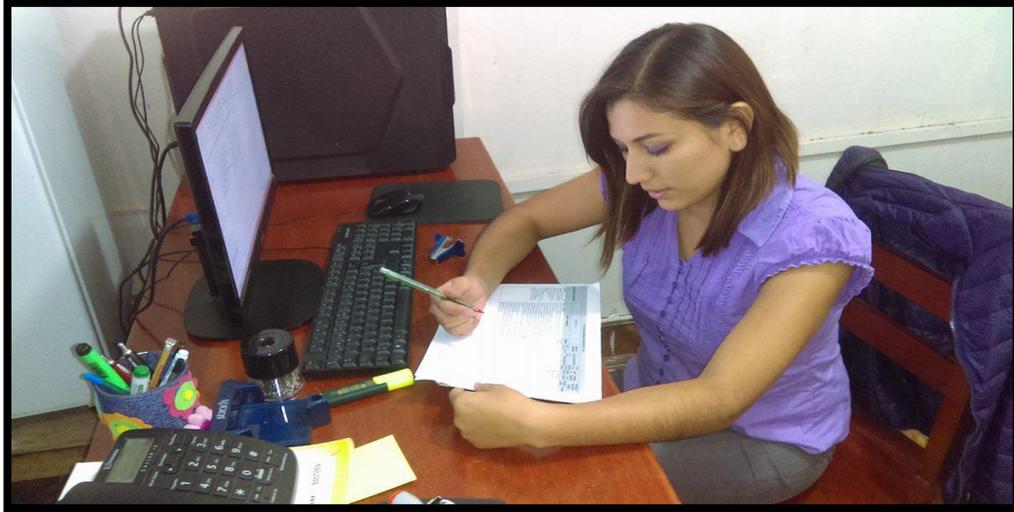
Leyenda:

Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, ubicado en el jirón Loreto N° 198.



Leyenda:

Brindando las instrucciones para la Aplicación de los instrumentos de investigación "Relación entre Clima y Productividad Laboral en los Trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016"



Leyenda:

Aplicación de los instrumentos de la investigación “Clima y Productividad Laboral en los Trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios – 2016”



Leyenda:

Foto con el compañero de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Madre de Dios, luego de aplicar el instrumento para la investigación.