



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Clima Laboral y productividad de los trabajadores en una
municipalidad de Chiclayo**

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

AUTORA:

Gonzales Chafloque, Leyla Jennifer (ORCID: 0000-0002-9623-9870)

ASESORA:

DR. Cotrina Cabrera, María Elena (ORCID: 0000-0002-0289-1786)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre: Julia Chafloque, en reconocimiento a sus múltiples esfuerzos, por su apoyo incondicional y sobre todo por continuar depositando su confianza en mí. TE AMO

A mis abuelos y hermanos: por brindarme su cariño, apoyo y constante aliento hacia el logro de mis metas. Gracias por su apoyo incondicional. LOS QUIERO

Agradecimiento

Gracias a Dios, por haberme dado el entendimiento, la fortaleza y el optimismo en llegar hasta este título

A toda mi familia, por sus consejos, por su apoyo y por siempre haber estado ahí. ¡Los quiero!

A mi Asesora de Tesis DR. Cotrina Cabrera, María Elena, quien fue una excelente guía y profesora. Gracias a sus conocimientos transmitidos pudimos lograr un excelente trabajo. ¡Muchas gracias, Profesora!

De igual manera a la municipalidad por brindarme la oportunidad de realizar el presente estudio, por su confianza y apoyo para la culminación de mi investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN.....	9
II.MARCO TEÓRICO.....	12
III.METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	23
3.2. Variables y operacionalización.....	24
3.3. Población y muestra.....	24
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.5. Procedimientos.....	25
3.6. Método de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV.RESULTADOS.....	27
V.DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII.RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Identificar el nivel del clima laboral de los trabajadores	18
Tabla 2: Identificar el nivel de productividad de los trabajadores.....	20
Tabla 3 : Identificar la relación entre las dimensiones del clima laboral y las dimensiones de la productividad de los trabajadores	31
Tabla 4: Determinar la relación entre clima laboral y productividad de los trabajadores.....	23

Índice de figuras

Figura 1: Distribución porcentual del nivel de clima laboral de los trabajadores...	19
Figura 2: Distribución porcentual de la productividad de los trabajadores	30

Resumen

La investigación titulada CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN UNA MUNICIPALIDAD DE CHICLAYO, tiene como objetivo determinar la relación entre clima laboral y productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo. Para alcanzar dicho objetivo se utilizó el método cuantitativo, porque se evaluó el clima laboral y su productividad, asimismo la población y muestra estuvo constituida por 80 trabajadores de la municipalidad. En cuanto al instrumento de recolección de datos tenemos 02 cuestionarios que constó de 18 ítems, los mismos que se vaciaron en cuadros en donde se calcularon las frecuencias y porcentajes. Estos se complementaron con el análisis e interpretación de los resultados, lo cual me permitió contrastar la hipótesis. Por lo cual es importante que la Municipalidad conozca su clima laboral y la productividad de sus trabajadores, que permitió hacer un análisis de los resultados teniendo como guía el presente estudio. Por lo tanto, en los resultados se llega a la conclusión que para que exista una óptima productividad es necesario que la organización exista un adecuado clima laboral.

Palabras clave: clima laboral, productividad, cuantitativo

Abstract

The research entitled WORK ENVIRONMENT AND PRODUCTIVITY OF WORKERS IN A MUNICIPALITY OF CHICLAYO, aims to determine the relationship between work environment and productivity of workers in a municipality of Chiclayo. To achieve this objective, the quantitative-descriptive method was used, because the work environment and its productivity were evaluated, as well as the population and sample was constituted by 80 workers of the municipality. Regarding the data collection instrument, we have 02 questionnaires that consisted of 18 items, the same ones that were emptied into tables where the frequencies and percentages were calculated. These were complemented with the analysis and interpretation of the results, which allowed me to test the hypothesis. Therefore, it is important for the Municipality to know its work environment and the productivity of its workers, which allowed an analysis of the results with the present study as a guide. Therefore, in the results it is concluded that for there to be optimal productivity it is necessary for the organization to have an adequate work environment.

Keywords: work environment, productivity, quantitative

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las empresas se dan cuenta de la importancia de que las personas funcionen de manera única como creadoras de valor en todo tipo de organizaciones; así, la gestión de personas ha comenzado a desarrollar una estrategia competitiva para la empresa, alineándose con las actividades de proceso y planificación, y creando competencia para las Fortalezas de la organización para afrontar nuevos retos.

Bustos (1981) la gestión de la producción es un aspecto importante de cualquier empresa para asegurar el uso eficaz de sus recursos para lograr sus objetivos. Además, en el entorno competitivo de una economía de mercado abierta, el control es un factor de supervivencia que todas las empresas deben considerar. En este caso, la cadena de valor sugiere un instrumento estratégico para el análisis del negocio de la empresa para determinar sus beneficios competitivos.

Cristancho (2015) en la actualidad, aumentar la productividad es fundamental para las organizaciones. Como todos sabemos, el ambiente de trabajo afecta directamente el desempeño de los empleados. Una de las misiones de la compañía es mejorar la eficiencia lograda maximizando las habilidades de los empleados y brindando las soluciones más adecuadas para crear un buen ambiente de trabajo. Se necesita un buen ambiente organizacional basado en la amabilidad, el respeto y el espíritu de equipo para aumentar la productividad, garantizar la calidad del servicio y alcanzar las metas.

Hoy en día, las grandes empresas del mundo buscan constantemente nuevos requisitos, como contar con empleados calificados y bien capacitados y herramientas técnicas para mantener la efectividad del mercado, por eso está estrechamente relacionado con el ambiente laboral, porque si nuestros trabajadores están en su Siéntete bien con el lugar de trabajo.

En América Latina, muchas empresas optan por determinar periódicamente el nivel de clima organizacional con el fin de encontrar los componentes que necesitan ser ajustados y fortalecidos; si el clima laboral de la empresa no es bueno, una de las razones es la disminución de la productividad de los latinos e incluso el

incumplimiento de sus normativas (Soto, 2020).

Pyresel Consultores (2018) en el plan estratégico, la desvalorización de la productividad de la entidad se debe a problemas relacionados con el clima laboral. Si el trabajo se realiza cuando la persona se siente cómoda con su trabajo, esto mejora el clima laboral y también nos muestra una de las principales causas del mal clima laboral, son las condiciones salariales, el horario de trabajo, la flexibilidad y el compañerismo, jefe y muchos otros factores, lograremos una mayor productividad, para lograr las metas establecidas por la empresa.

Diario Gestión (2018) para las organizaciones, la activación del entorno de trabajo es fundamental, porque si no lo hacemos, perjudicará al 20% de nuestra productividad. “En un ambiente de trabajo positivo, trabajará mejor”, dijo Joseph Zumaeta, Gerente de Apitus.

Diario Gestión (2019) el 86% de los trabajadores peruanos renuncian por mal ambiente laboral, encontramos que el principal motivo de liderazgo es la relación con su jefe y compañeros de trabajo. Muestra que los errores de comunicación, los malentendidos y los rumores pueden afectar la productividad y muestra que un empleado leal puede aumentar la productividad y las ganancias en un quince por ciento, Gta. Alessandra Fonseca.

Gestión (2019) Adecco exhorta realizar encuestas anuales. Como estaba claro que el ambiente de trabajo mejoraría, decidió que las encuestas fueran anónimas para que los empleados no tuvieran miedo de revelar en silencio sus sentimientos y opiniones sobre la organización. Además, debe aplicarse a todos los empleados de la empresa.

Según el estudio Great place to work (2019), las 60 empresas con los mejores lugares para trabajar destacaron lo siguiente: 10 de 60 empresas tienen uno o más sindicatos, y 21 de 60 empresas pagan a las mujeres el 50% del aumento por 60, El 38% son trabajadores millennials, y el 53% de los 60 son los que más capital extranjero tienen. Los beneficios de un buen ambiente de trabajo incluyen educación, atención médica, vivienda, automóviles, incentivos financieros, equilibrio entre la vida laboral y personal, teletrabajo, acceso a productos y servicios y evaluaciones de desempeño.

Es por esto que en esta encuesta se planteó la siguiente pregunta: ¿Cuál es la influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo? Para desarrollar el problema se tuvo como objetivo determinar la relación entre clima laboral y productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo. Para ello, es necesario identificar el nivel del clima laboral de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo, identificar el nivel de productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo e identificar la relación entre las dimensiones del clima laboral y las dimensiones de la productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo. El estudio se basó principalmente en la siguiente hipótesis: El clima laboral influye significativamente en la productividad laboral en una municipalidad de Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales se encontraron a:

En Guatemala, Carlos Eduardo (2018) En la investigación titulada “Factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores de veinte a veinticinco años por primera vez en su carrera a la altura de un puesto gerencial”, el objetivo común que identificó los factores que perturban el desempeño laboral de los trabajadores. Últimamente fueron ascendidos a una posición de liderazgo por primera vez en su carrera.

Hernán, J. & Pérez, F (2014) El trabajo realizado: Clima organizacional y su impacto en el esfuerzo laboral de los trabajadores en el Consejo Provincial MIES de la Universidad Central de Pichincha, Ecuador. Su propósito principal es determinar la correlación entre las variables CO y D.L para los trabajadores del MIES. Estudio no experimental, diseño descriptivo apropiado. Se investigaron 40 socios para la recopilación de datos.

En los antecedentes nacionales se encontraron a:

En Perú, Nils Ruiz (2021) En su tesis titulada “Ambiente laboral y su relación con la productividad de los servidores públicos del Hospital Luis Heisen Inchaustegui-Es Salud, Lambayeque-Perú, 2019”, adquirió el objetivo de determinar la relación entre el ambiente laboral y la productividad de los empleados. Luis Heysen Inchaustegui de Essalud, ubicado en la región Lambayeque del Perú en el año 2019. Para ello se realizó un estudio, no empírico, transversal, descriptivo y correlacionado, y diseño específico de enfermedad, el instituto tomó una muestra de 79 empleados de las materias antes mencionadas.

Cuya (2017), la tesis titulada “Gestión de la diversidad generacional docente y sus desafíos en el trabajo en equipo” se intentó explorar el tema de la diversidad generacional en la gestión de grupos. Además, identifique las actitudes de los profesores hacia la diversidad generacional existente en las instituciones de investigación, analice sus interacciones y describa cómo apoyar el desarrollo del trabajo colaborativo en equipo desde una perspectiva generacional.

Guerrero (2017), En su tesis, el "clima y la organización de los documentos

del Ministerio de Vivienda, Construcción e Higiene", con el objetivo de determinar la relación entre el entorno organizacional y el proceso de los peces. El proceso entre individuos y organizaciones en la gestión del documental de la vivienda, construcción y San Isidro 2017 para este propósito, utilizó un método del tipo de descripción de correlación, existe una relación entre la causa del entorno y el comportamiento de la organización, lo que significa que, por un lado, es muy pequeño o no, hay conflictos que surgen en él.

Pineda y Yalli (2017), en una investigación titulada "El Impacto del Clima Organizacional en la Motivación de los Millennials para Trabajar en Instituciones Financieras en Perú en el 2017", determinación del impacto del clima organizacional en la motivación millennial. Por lo tanto, utiliza métodos cuantitativos para concluir que la motivación laboral millennial tiene un impacto significativo en el clima organizacional. h Ha aumentado la satisfacción con el clima organizacional y ha aumentado el dinamismo millennial.

Díaz (2017) realizó una encuesta titulada "Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la municipalidad Distrital de Puente Piedra-2016" Maestría en Administración Pública UCV otorgada en 2017. Los municipios están autorizados a prestar a los ciudadanos los servicios relacionados con el desarrollo comunitario, limpieza, parques, transporte, catastro, etc. El propósito del estudio fue determinar la relación entre ambas variables en 274 personas que fueron adjudicadas y contratadas. La codificación y recopilación de datos, las estadísticas descriptivas, el análisis y la interpretación de los datos se realizaron mediante estadística inferencial sistemática utilizando la prueba Rho de Spearman. Los resultados muestran un buen ambiente de trabajo.

Castañeda (2016) realizó una encuesta presentada en la Universidad Cesar Vallejo (UCV) en el año 2016 titulada "Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de Serena Zugo en la Ciudad de Barranco-2016". El propósito general de este estudio es recolectar variables. Se utilizó un diseño no experimental, una población de 110 y 86 muestras aleatorias. Este método era hipotético y deductivo. Concluimos que existe una correlación significativa entre las variables que trabajan los empleados de serenazgo.

Las características del ambiente de trabajo son las siguientes.

Según Maxime (2017). El "ambiente organizacional" se refiere a las siguientes características de trabajo y ambiente organizacional.

El ambiente físico es un lugar de trabajo común con los miembros de la empresa, y el ambiente social se compone de cómo el territorio de cada organización interactúa con otros sectores y miembros. ¿Dónde están los miembros y las estructuras? Cada colaborador tiene políticas y procedimientos como estructuras y horarios definidos.

El comportamiento organizacional es el foco de varios factores, como el logro de los objetivos establecidos, el desempeño organizacional, la satisfacción de los empleados, la responsabilidad individual, los miembros de la sociedad, etc. La comunicación es una parte fundamental del trabajo. A partir de ahí, si la empresa se afirma con confianza, toma la posición de la otra persona, y tiene una buena comunicación en la que la conversación se trata con respeto y etiqueta, se crea un espacio ideal para aumentar la productividad de la organización.

La motivación es un factor que manifiesta las condiciones de trabajo, que es muy importante en un ambiente de trabajo desde un ambiente cómodo favorable, salarios adicionales para lograr metas, salarios adicionales por trabajo, regalos de días importantes, liderazgo. Tiene muchos indicadores de buen funcionamiento, lo que debe procurar crear un ambiente agradable, cómodo y bueno para cada miembro de la empresa. Su trabajo también es satisfacerlos y prometer alcanzar las metas de la organización.

La afiliación es un rasgo que hace que cada colaborador sienta que es suyo y que su trabajo es muy importante para la organización. La formación es una de las características que ayuda a mantener un colaborador informado y ambicioso, de esta manera, contamos con personal más capacitado y podemos lograrlo. Para obtener mejores resultados, las evaluaciones que enfatizan sus fortalezas en cuanto a cómo hacen su trabajo y les permiten mejorar las dificultades que presentan en algunos aspectos, debe darse anual y semestralmente entre el jefe y sus subordinados.

Según Presno (2014) mantiene 3 factores del clima laboral: Factores Motivacionales, Higiénicos y Pertenencia.

Los factores motivacionales apoyan el grado de conexión entre los empleados y la empresa y motivan a los empleados hacia la felicidad y el logro de metas personales. Los factores de higiene son los lugares de trabajo que se realizan en el medio físico que deben realizar, teniendo en cuenta las condiciones económicas, se cuenta con excelentes herramientas de trabajo como software y hardware, incluyendo seguridad, mobiliario cómodo, útiles de oficina y un completo servicio de limpieza para el servicio. Los beneficios económicos incluyen bonos, compensación variable, comisiones y obsequios, cuyos elementos son empleados que trabajan con la gerencia para influir en el nivel de identidad interna y externa de la organización. Incluye cómo actuar en contra. (Relaciones personales, colaboración, uso de la información y políticas).

Según Litwin y Stinger (1978) nos menciona a los siguientes factores:

La estructura es donde las organizaciones se dividen, estandarizan y organizan en diferentes posiciones jerárquicas porque están organizadas de cierta manera, donde se organizan reglas, normas, manuales, etc. O una estructura organizacional deficiente afectará un ambiente de trabajo favorable o desfavorable.

La responsabilidad es el elemento que muestra la autonomía de las tareas, en el que los superiores controlan las tareas asignadas.

La recompensa es un reconocimiento a su sacrificio y dedicación a su trabajo para lograr las metas de la organización. Conseguir un salario acorde al trabajo realizado es uno de los primeros pasos para mantener a los colaboradores satisfechos con su trabajo, y es importante recalcar que los colaboradores siempre buscan un reconocimiento adicional.

Elementos de las relaciones entre las personas basadas en el respeto mutuo, como el trato justo y el trabajo en equipo, para lograr la máxima eficiencia y productividad en la organización, para no llegar al nivel de estrés y acoso laboral, etc. La cooperación es un factor importante es el espíritu del equipo porque si hay apoyo de colegas y jefes todos estos factores centrados en un solo objetivo.

Según Bordas (2016) propone las siguientes dimensiones para la evaluación del clima laboral:

El ambiente físico son elementos que siempre están presentes en toda organización

y ocurren entre colegas de la misma o diferente disciplina, entre líderes y gerentes, estas diferencias pueden ocurrir por una variedad de razones. Los líderes son los más importantes, y depende de ellos resolver estos malentendidos de manera oportuna. La identidad es un elemento que nos hace sentir parte de una organización y es un honor y un orgullo pertenecer a la empresa en la que hemos trabajado. También podemos reconocer que nuestros esfuerzos son valorados y forman parte de los logros de la organización.

Las cualidades personales son el nivel que puede determinar en un procedimiento bien organizado y organizado. Esta información es clara y útil y evita muchos problemas. La innovación lenta, burocrática y restrictiva es en esa medida que las personas pueden expresar y formular nuevas ideas y usar una variedad de herramientas para maximizar el proceso y los métodos de uso de los recursos, adaptarse al cambio y anticipar posibles riesgos.

El comportamiento organizacional es el grado en que los miembros de una organización creen que las funciones realizadas son apropiadas, imparciales, transparentes e imparciales dentro del contexto percibido de desempeño y oportunidad. La motivación es el grado en que los miembros se sienten interesados, dando lo mejor de sí mismos, trabajando arduamente y motivándolos a ser lo más productivos posible en el lugar donde trabajan.

El liderazgo es el grado en que los miembros de una organización reconocen que los líderes tienen un impacto significativo en todos los empleados a través de sus habilidades, acciones y decisiones.

McGregor establece dos apartados dentro de esta teoría:

Teoría X: Esta teoría enfatiza cómo los hombres sienten un odio particular por su lugar de trabajo y lo evitan a toda costa. La mayoría de las personas se ven obligadas a trabajar en situaciones amenazadas para poder desempeñar sus funciones a la perfección.

Para McGregor (1966), este compartimento no es parte de la naturaleza humana, sino el producto de un arreglo organizacional que establece políticas y controles estrictos que irritan a los empleados.

Teoría Y: Teóricamente se necesitan diferentes motivaciones y ambientes

apropiados para que los individuos trabajen y alcancen sus metas y objetivos personales y organizacionales, y las empresas desarrollan metas en los empleados, nos comprometemos a extender la productividad de la organización y mejorar el trabajo si brindamos las condiciones necesarias para hacerlo.

Teoría del entorno de trabajo de Rensis Likert

Likert (1965), es un investigador interesado en el comportamiento de los trabajadores como producto de numerosas situaciones que se crean dentro de una empresa. En muchos casos, suponiendo que el comportamiento de los empleados depende de la actitud de la alta dirección, su comportamiento está determinado por su percepción.

Likert señala en su teoría tres tipos básicos de variables en el clima laboral: Las variables causales son variables que determinan cómo una organización se desarrolla y logra resultados favorables, mientras que las variables intermedias se diagnostican como el ambiente interno de la empresa, enfatizando aspectos como la productividad, la comunicación, la motivación y la variable final es el resultado de lo anterior. Tenga en cuenta otros aspectos como la producción y la tasa de rendimiento. Estas variables afectan a los trabajadores individuales relacionados con el clima. Por lo tanto, las empresas deben esforzarse para garantizar que los trabajadores tengan una conciencia óptima del entorno en el que determinan sus actitudes y comportamientos.

Teoría del factor de Herzberg

Herzberg (citado por Chiavinato, 1989) identifica dos necesidades organizacionales. Los factores de higiene son aquellos que abordan diversas necesidades como la insatisfacción laboral, la compensación, las recompensas, el ambiente de trabajo inadecuado y la forma de monitorearlos. Las motivaciones provienen de factores internos y de las oportunidades que brindan los empleados para su crecimiento personal. Según esta teoría, un empleado que se da cuenta de que el trabajo le ofrece pocas oportunidades puede reaccionar negativamente, lo que afecta la productividad de la empresa.

De acuerdo con Conexión ESAN (2018), se presentan las siguientes estrategias.

Muchas empresas tratan a los trabajadores como números en lugar de personas, por lo que es fundamental crear un entorno de apoyo. En cuanto sus líderes están obligados no sólo a medir su desempeño, sino también a mostrar gran preocupación por sus trabajadores en todos los aspectos. Flexibilidad en el lugar de trabajo, si la organización se adhiere a lo que se ofrece a través de un trabajo flexible que le permita integrarse a su vida personal y profesional, y ser reconocida por los logros de sus empleados, y ésta ahora cuenta con un buen ambiente laboral el cual es la clave del éxito del negocio y frustra a los empleados. En primer lugar, la empresa tiene que definir sus objetivos y cuando estos objetivos se alcanzan, la empresa debe reconocer el trabajo bien hecho, lo que nos permitirá tener un buen ambiente de trabajo y también motivar a los empleados a cumplir con éxito las tareas asignadas.

Empoderar a los empleados al empoderarlos es importante para creer que trabajan muchas horas para alcanzar sus objetivos. Esta autonomía genera autoconfianza e iniciativa y se siente empoderada en el contexto, crear un programa de aprendizaje y desarrollo es una gran estrategia ya que hace posible ofrecer una variedad de software que se utiliza para identificar a los mejores en función de su productividad, esto permite a los trabajadores adquirir más conocimientos y aplicarlos a diario.

Planificación de actividades no laborales, ahora que es apropiado un programa de ocio con mayor confianza entre líderes y colegas, puede realizar una variedad de actividades, como deportes y campamentos. Las grandes empresas se sienten muy cómodas trabajando, siempre y cuando los trabajadores tomen decisiones, trabajen con flexibilidad, reciban capacitación continua y tengan un ambiente de trabajo adecuado que siempre es reconocido y así mejorar su organización, potencialmente la productividad.

Productividad laboral Verona (2019) es el trabajo que realizan los trabajadores a lo largo del tiempo que se utiliza para producir bienes y servicios. Para impulsar la productividad de su organización, necesita trabajadores mejor educados, capacitados y equipados con las mejores herramientas técnicas.

Grifoli (2017) La productividad es el resultado de las actividades y recursos

utilizados para llevar a cabo la producción de una organización, ser productivo significa lograr tus objetivos con un menor tiempo y menos esfuerzo.

Autor Robs y Judges (2013) La productividad es el nivel de investigación más significativo en el comportamiento organizacional, produciendo más y reduciendo costos en el menor tiempo posible. El negocio es efectivo cuando alcanza ese objetivo de la manera más efectiva.

La productividad tiene como importancia:

Según Uriarte (2019), es importante aprovechar y mejorar varios factores como las relaciones, la tecnología y las condiciones de trabajo para mejorar significativamente la productividad.

Según Foro Empresarial (2016), principalmente hablamos de productividad cuando se realizan diversas funciones en un menor tiempo, pero cuando una organización invierte en herramientas tecnológicas para aumentar la productividad, mejora la productividad de la organización. Hoy, la organización necesita tener empleados más efectivos. Por lo tanto, es importante seleccionar un personal ideal para satisfacer la calidad de la vida profesional y personal.

Según Mantilla (2016) tipos de productividad:

La productividad del proceso es ideal para los recursos de producción, como equipos, maquinaria, mecanismos de gestión y personal operativo. La combinación de estos aspectos ayuda a reducir costos, logrando así una alta calidad en la producción y entrega. La productividad logística es la gestión de los procesos de ventas de proveedores a los destinos de los clientes para reducir el costo de los materiales, las transacciones, las acciones, la distribución y la productividad.

La salud y la seguridad en el trabajo suelen ser un gasto relacionado con la seguridad y la salud de los empleados, pero estos gastos deben reducir la incidencia de accidentes y enfermedades laborales, y la productividad del marketing debe ser constante y rentable. Además, administrar su fuerza de ventas de manera más efectiva aumentará su productividad.

De acuerdo con la productividad financiera, los departamentos necesitan reducir sus costos financieros con el dinero que gasta su negocio. Esto aumentará la productividad de su dinero, la productividad de la innovación es donde se generan

nuevas ideas para aumentar la rentabilidad de su negocio y es esencial para un seguimiento regular. Las áreas de tendencias emergentes ayudan a diferenciarlas de otras organizaciones y ayudan a mejorar los conocimientos básicos que las organizaciones necesitan tener sobre temas relacionados con diferentes actividades, como herramientas, técnicas, procedimientos y métodos. Es necesario utilizarlo para la gestión del conocimiento de la empresa y la creación de nuevos conocimientos.

Según Uriarte (2019)

La productividad del trabajo es la productividad que está determinada por el tiempo dedicado al trabajo, y se mide la productividad por hora. La productividad total tiene todos los elementos necesarios para producir un producto.

Estrategias para aumentar la productividad

Según Uriarte (2019), sugiere que, si seleccionan empleados, los califica porque tienen metas claras y precisas en la dirección que la organización quiere ir y también indica que deben trabajar para corregir y reducir algunas diferencias para alcanzar los objetivos fijados.

Según ESAN (2019), para mejorar la productividad laboral es necesario trabajar la productividad individual considerando los siguientes aspectos:

Establece metas, sé apasionado por lo que haces, encuentra tu contribución, desarrolla una carrera de servicio, proyecta y organiza, manipula las distracciones, reposa, come sano y haz ejercicio.

Hay un aspecto claro de la productividad personal, podemos enfocarnos en la productividad laboral, donde los líderes juegan un papel muy importante, los líderes actualmente se enfocan solo en la reforma y no en el reconocimiento del bien que hacen los empleados.

Para mejorar la productividad laboral, los líderes necesitan identificar los siguientes aspectos: cree, reconocimiento, mida el progreso, empodere, comuníquese de manera efectiva y conviértase en un entrenador

Según Uriarte (2019), existe un factor en la productividad laboral.

Los factores externos son aquellos que no pertenecen a la organización, como los reguladores, agencias gubernamentales, etc., y los factores internos son la

empresa, como los empleados, la herramienta corporativa con el producto.

Según Advanced Workplace Associates (2014), admite seis factores de productividad.

La cohesión social incluye la amistad, la empatía, las relaciones y las relaciones agradables con los demás: compartir e involucrarse. Si los empleados mantienen buenas relaciones con todos los miembros del equipo, pueden compartir con éxito sus conocimientos e ideas.

Los factores duros (factor interno) es donde los empleados sienten cómo sus jefes están ayudando en tiempos difíciles, alabando el buen trabajo y reconociendo los buenos esfuerzos. Las personas deben ser proactivas para apoyar a sus jefes al brindarles recursos, capacitación y apoyo para ayudarlos a alcanzar su máximo potencial. Si su jefe no muestra solidaridad con sus colegas, creará una atmósfera en la que las personas no están dando lo mejor de sí.

La visión de metas y la claridad son factores para determinar si las metas de una organización son claras y si también son parte de un colaborador para medir su compromiso. Las empresas con los mejores líderes se esfuerzan para que sus trabajadores comprendan la visión y las metas a alcanzar de la empresa.

La comunicación externa tiene lugar entre diferentes organizaciones y grupos con diversos eventos sociales, instituciones educativas e instituciones especializadas, los desafíos y conocimientos corren el riesgo de desaparecer.

La confianza es cuando confía en un individuo o grupo de personas acerca de su capacidad para realizar ciertas funciones o acciones que lo benefician a usted y a su negocio. Es por ello por lo que la confianza debe crearse en un ambiente respetado donde no hay riesgo de interferir con el trabajo y la cooperación del equipo y los niveles operativos y de supervisión en los que el equipo está involucrado.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es un organismo técnico especializado y Decano del sistema estatal de gestión de recursos humanos, responsable de fijar, desarrollar e implementar las políticas de servicio público del Estado de conformidad con lo dispuesto en la ley sobre el ejercicio de las funciones oficiales y los reglamentos generales y Sistema especial para el gobierno local y

orientación para el desarrollo de subsistemas

La gestión del rendimiento está admitida por el RPE N° 277-2015-SERVIR, mejor conocido como el subsistema de implementación está diseñado en organismos estatales peruanos como mecanismos estratégicos para la gestión y mejora del desempeño de los empleados.

Es un proceso importante de implementación de SERVIR, donde pueda reconocer e identificar la contribución de los servidores públicos, cumplir con los objetivos y metas corporativos, así como formular planes para los mismos.

Las mejoras individuales y organizacionales contribuyen a la mejora continua de la calidad de gestión y servicio de las instituciones públicas. Este es uno de los 7 subsistemas del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, diseñado para identificar y determinar la contribución de los funcionarios públicos al logro de las metas de la agencia. También brinda la oportunidad de demostrar las necesidades necesarias para la mejora del desempeño laboral y, por ende, de las personas jurídicas (Artículo 25 de las Disposiciones Generales de la Ley del Servicio Civil / Figura 5.1.1 de los Lineamientos de Desarrollo del Subsistema de Gestión del Desempeño Laboral).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

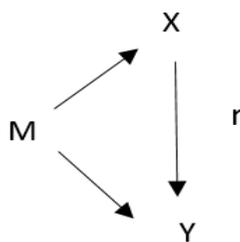
Tipo de investigación

Este estudio científico es un enfoque cuantitativo que tiene como objetivo determinar el clima laboral y la productividad de los trabajadores en el Municipio de Chiclayo.

Es una forma básica de estudio porque no está destinada a fines prácticos inmediatos, sino a mejorar la comprensión de la base natural o la realidad misma. Rojas (2015) este tipo de investigación es aplicable porque busca nuevos conocimientos para controlar fenómenos y estudiar temas de interés social.

Diseño de investigación

Este estudio tuvo un diseño transversal no experimental porque analizó datos durante un período de tiempo en categorías, períodos y secuencias de eventos que permitirían estudios a lo largo del tiempo. Se encuentra definido en el esquema siguiente:



Dónde:

M= muestra

X.= Variable Clima laboral

Y= Variable productividad

3.2. Variables y operacionalización

Variables

V.I: Clima Laboral

Es un conocimiento dinámico que cambia dependiendo de las situaciones organizacionales y las percepciones de las personas sobre esas situaciones. Se espera un cierto grado de estabilidad en un clima organizacional que cambia de manera relativamente gradual. Estabilidad que puede conducir al caos debido a decisiones que tienen un impacto significativo en el futuro de la organización. (Gan y Berbel, 2007).

V.D: Productividad

Es principalmente un indicador de rendimiento, incluido un indicador de eficiencia y eficacia. La disponibilidad es el uso adecuado de los recursos disponibles. Es decir, hace hincapié en los medios y métodos. La eficiencia es el logro de metas y objetivos completamente definidos. En este caso, lo más importante es el final y los resultados. (Chiavenato, 2009).

3.3. Población y muestra

Población

El estudio incluye a 80 servidores públicos entre sindicalizados, no sindicalizados, contratados y obreros de la municipalidad de Chiclayo, el cual la muestra comprende la misma cantidad.

Muestra

Debido a lo limitado de la población, la muestra estuvo conformada por 80 empleados municipales

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

En este estudio se utilizó el estudio como método de recolección de información sobre las variables mencionadas. Herramientas utilizadas, se elabora un cuestionario en tres partes: compromisos emocionales, compromisos continuos y compromisos normativos, con el objetivo de determinar los compromisos organizacionales del personal penitenciario. Consta de 18 preguntas de escala tipo Likert, y las posibles respuestas son: No estoy de acuerdo, no estoy de acuerdo ni estoy de acuerdo. Está bien, estoy completamente bien.

3.5. Procedimientos

Para la información de datos se realizó un documento pidiendo permiso al alcalde de una municipalidad de Chiclayo, después se pedirá permiso a la Universidad adjuntando, la carta de presentación y el cuestionario a realizar, luego de obtener los permisos correspondientes se procederá a realizar el consentimiento informado a cada servidor público, y se aplicaron los cuestionarios, teniendo en cuenta los procedimientos de bioseguridad ante los riesgos para la salud del Covid-19, se utilizó el equipo de protección personal proporcionado por el investigador, mantenga una distancia adecuada y solo 50 minutos para responder el cuestionario.

3.6. Método de análisis de datos

Esto se hizo mediante Excel y el software estadístico SPSS versión 26, que presentó resultados descriptivos para cada porcentaje en forma de tablas y gráficos de barras.

3.7. Aspectos éticos

La información se trata como confidencial, sin nombre en ningún dispositivo, codificada para registros discretos y procesada solo por investigadores mientras se mantiene el anonimato de la información.

El autor del estudio es responsable ante los destinatarios contratados por la realización de la investigación, de acuerdo con las normas establecidas por la Universidad Cesar Vallejo (UCV), y es responsable de los procesos y procedimientos relacionados con los datos obtenidos a través de las herramientas de investigación.

Además, se envió una carta solicitando permiso para realizar una investigación a la autoridad investigadora de la comuna de Chiclayo con el fin de investigar a todos los empleados de la comuna.

IV. RESULTADOS

En este capítulo, este trabajo presenta los resultados del trabajo sobre clima laboral y la productividad de una municipalidad de Chiclayo.

Objetivo específico uno

Tabla 1

Identificar el nivel del clima laboral de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo.

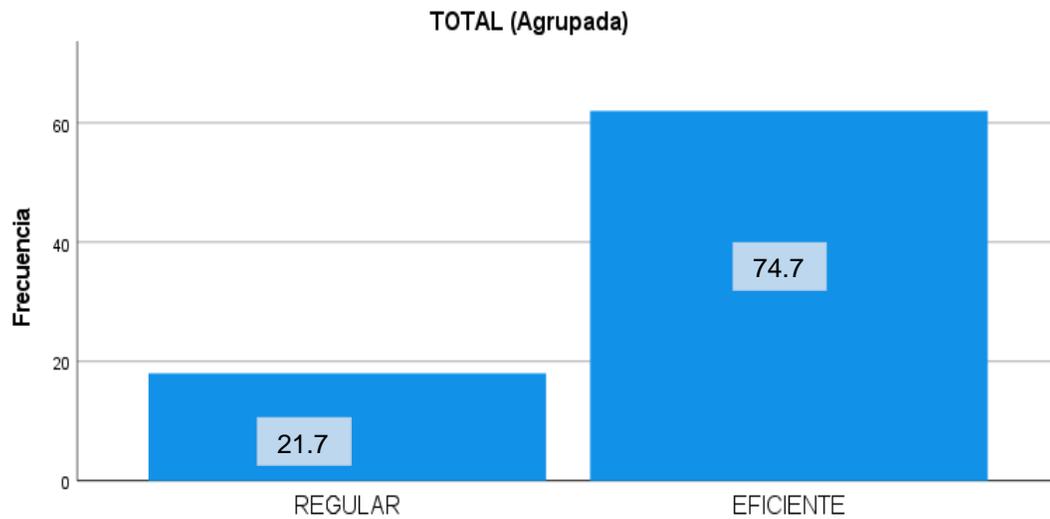
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	18	21.7	22.5	22.5
	EFICIENTE	62	74.7	77.5	100
	Total	80	96.4	100	
Perdidos	Sistema	3	3.6		
Total		83	100		

Nota: De acuerdo con el cuestionario elaborado

En la tabla 1, en los resultados detallados, se encontró en el nivel del clima laboral de los trabajadores de la municipalidad, que la mayoría de trabajadores perciben un 74.7% con una escala de medición eficiente; pero dicha municipalidad aún tienen una medición de 21.7% regular, dando como un porcentaje válido del 100% y dando un 3.6% de trabajadores insatisfechos.

Figura 1

Distribución porcentual del nivel de clima laboral de los trabajadores de en una municipalidad de Chiclayo



Nota: De acuerdo con el cuestionario elaborado

En la figura 1, en los resultados detallados, determinado a nivel del clima laboral de los empleados municipales, la mayoría de los empleados opinaron el 74,7% con una escala de medición eficiente; pero dicha municipalidad aún tienen una medición de 21.7% regular.

Objetivo específico dos

Tabla 2

Identificar el nivel de productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo

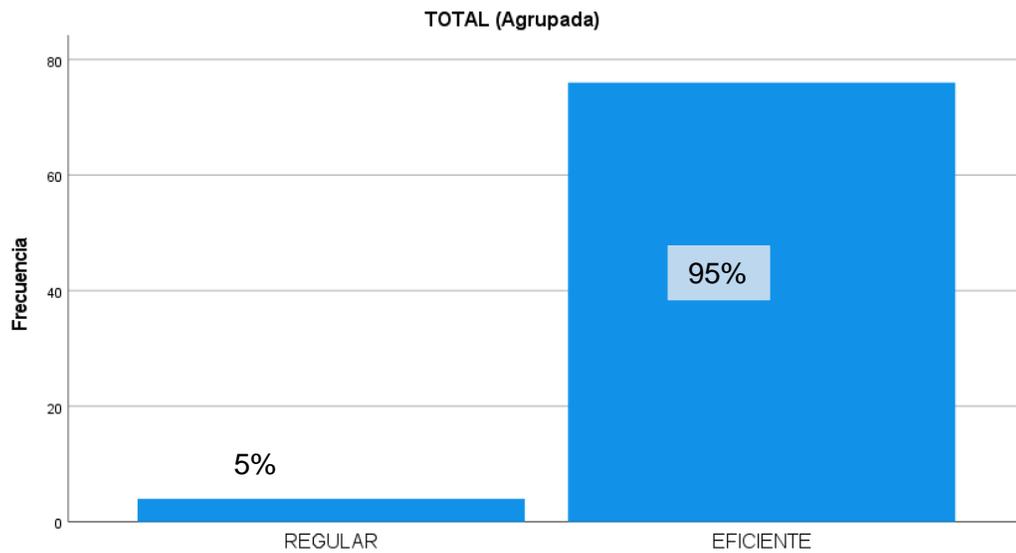
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	4	5.0	5.0	5.0
	EFICIENTE	76	95.0	95.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nota: De acuerdo con el cuestionario elaborado

En la tabla 2, de acuerdo con los resultados demostrados se detalla que, se encontró en el nivel de *productividad* de los colaboradores de una Unidad, y la mayoría de los colaboradores perciben un 95% con una escala de medición eficiente; teniendo un 5% de colaboradores con medición regular de un total de 80 colaboradores.

Figura 2

Distribución porcentual de la productividad de los trabajadores de una municipalidad de Chiclayo.



Nota: De acuerdo con el cuestionario elaborado

En la figura 2, en los resultados detallados, se encontró en el nivel de *productividad* de los colaboradores de una Unidad, y la mayoría de colaboradores perciben un 95% con una escala de medición eficiente; teniendo un 5% de colaboradores con medición regular.

Objetivo específico tres.

Tabla 3

Identificar la relación entre las dimensiones del clima laboral y las dimensiones de la productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo.

Pruebas de normalidad			
Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
TOTALV1	0.098	80	0.054
TOTALV2	0.125	80	0.003

Nota: De acuerdo con el cuestionario elaborado

En la Tabla 3, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov según los criterios de las estadísticas de información, ya que se incluyeron más de 50 usuarios como muestra de estudio; además, su nivel de significancia fue menor a 0.05, por lo que se consideró la correlación de Rho Spearman.

Objetivo general

Tabla 4

Determinar la relación entre clima laboral y productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo.

		Correlaciones	
		TOTALV1	TOTALV2
TOTALV1	Correlación de Pearson	1	0.166
	Sig. (bilateral)		0.141
	N	80	80
TOTALV2	Correlación de Pearson	0.166	1
	Sig. (bilateral)	0.141	
	N	80	80

Nota: De acuerdo al cuestionario elaborado

En la Tabla 4, de acuerdo a los resultados mostrados, se detalla que los coeficientes de correlación de Pearson de la dimensión de la variable clima laboral y la dimensión de la variable productividad se encuentran entre 0.141 y 0.166, y de acuerdo a la fórmula estadística se muestran altos en todas las dimensiones de ambas variable clima laboral, también se encontró que era significativo en el nivel 0.01 ($p=0.000 < 0.05$) causando un problema.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H1: En Chiclayo existe una correlación significativa entre el clima laboral y la productividad de los empleados.

Luego de recopilada la información, se encontró que el nivel de significancia de $p=0.000$ fue menor a 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula; existe una relación significativa entre el ambiente de trabajo y la productividad.

DISCUSIÓN

El estudio se propone determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo, permitiendo realizar diversas acciones y obtener resultados para su obtención, en este apartado los resultados se refieren a los antecedentes y teorías previas asociadas a la variable objeto de investigación.

Como objetivo general determinar la relación entre el ambiente de trabajo y la productividad que hizo evidente después de aplicar el coeficiente de correlación de Spearman. Aquí, el valor rho de Spearman es 0,70. Con un margen de error inferior al 5 % y un nivel de significación bilateral de 0,000, $p < 0,05$, la hipótesis alternativa es aceptable. Es una correlación significativa entre el clima laboral y la productividad, y estos hallazgos son similares a los resultados del estudio.

Según este criterio, los datos finales muestran que existe una correlación media efectiva entre clima laboral y productividad en Chiclayo. Los resultados adquiridos para este objetivo general se correlacionan con los resultados obtenidos del estudio Valera (2019) aplicado a sesenta y cuatro colaboradores de la ciudad de Luyando de tipo horizontal, lo que permite aplicar la encuesta a la población estudiada donde finalizó decisivamente existe una correlación interna entre las variables clima laboral y productividad obteniendo la mejor ratificación de la hipótesis planteada en esta investigación, es por ello que guardó relación con los deducciones adquiridos por Araujo (2018), el autor Chunga (2018) ejecutó su tesis en el municipio Distrital de Bellavista de la Union-Sechura, teniendo como objetivo determinar la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, donde tuvo como finalidad la existencia de una relación significativa, exageradamente alta y positiva.

Estos descubrimientos están relacionados con teorías relacionadas y fueron seleccionados para investigar las diferencias dentro del marco teórico de este estudio. Por ejemplo Mc. Gregor, quien estudia el comportamiento del individuo en

relación con su percepción de la acción, donde el teorema de la "X" nos dice que la naturaleza del individuo odia y evita la acción. Por otro lado, la Teoría "Y" establece que, si la organización brinda buenas condiciones de trabajo, los empleados estarán comprometidos con el logro de las metas establecidas y esto generará lo que se denomina integración y por ende el logro de las metas. Consecución de los objetivos de la organización. Robins (2004) encontró que la productividad organizacional está relacionada con el ambiente de trabajo proporcionado por la organización, y que las entidades son productivas cuando se logra la meta de optimizar los recursos y materiales disponibles, afirmando que son producto del uso.

La muestra conformada por 80 trabajadores. Se utilizó la técnica denominada encuesta y la herramienta llamada cuestionario (instrumento). El objetivo principal determinar la relación entre clima laboral y productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo. Resultados: los colaboradores poseen un nivel superior de competencias específicas que inciden en las competencias generales de la evaluación del desempeño.

El primer objetivo específico se planteó determinar en qué medida el clima laboral de los trabajadores de la Comuna de Chiclayo, donde en la Comuna de Chiclayo tenían una relación moderadamente positiva entre la condición física y el rendimiento, se relacionaba con el resultado autores por Forero et al. (2019), donde muestran que un ambiente ergonómicamente compatible asegura el correcto desarrollo de actividades encaminadas al logro de objetivos y/u metas.

Los resultados obtenidos fueron muy auténticos debido a que los trabajadores consideraron que el ambiente presenta escenarios de trabajo muy difíciles, expresando el 95% que trabajan normalmente y con cautela, mientras que el 5% dijo que a veces cuando es de la misma manera. Además, se relaciona con el hallazgo de Pilligua y Arteaga (2019) de que tienen como meta que el ambiente de trabajo en un ambiente de servicio de alimentos sea incorrecto e impacte de ningún

modo en la producción de la empresa, por lo que los escritores encomiendan crear un ambiente de trabajo adecuado para generar una mayor productividad.

A esta conclusión llegaron Torres y Zegara (2015), analizó la relación positiva directa entre el clima organizacional y el desempeño en las instituciones educativas bolivarianas de Puno en el año 2014. Kalcin (2014) identificó un vínculo entre el clima organizacional profesional y el clima organizacional institucional. Los maestros que se unieron a la UNA School of Social Sciences en 2012, y los maestros de UANCV en 2012 fueron 0.77 y 0.650 respectivamente, relacionados con los pasos oficiales de 0.77 y 0.650 respectivamente.

El segundo objetivo específico, para ello, es necesario identificar aspectos del cambiante clima laboral de los trabajadores de la ciudad de Chiclayo, para determinar la relación entre la calidad de atención y la satisfacción de los usuarios de servicios externos con su trabajo. La Reserva Rural Ania Yuas Cochas es un tipo de diseño no experimental básico que sigue un razonamiento hipotético y es tan instrumental como el Cuestionario de atención de alta calidad de la Escala Likert de 22 items y el Cuestionario de en la escala Kudel de 18 items. Se aplicó la escala de Richardson a una muestra probabilística de 384 usuarios. Los resultados muestran que existió una relación directa y positiva entre la calidad de atención y la satisfacción del usuario con los servicios externos, y la calidad de atención se debe principalmente a la atención brindada a los usuarios.

Como objetivo específico tres, el resultado demostrado se detalla que, la variable clima laboral y la variable productividad según criterios estadísticos de información. Se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnova porque la muestra de la encuesta incluyó más de 50 usuarios. Además, su nivel de significación es inferior a 0,05. Estos resultados que conducen al problema son similares al estudio de Núñez (2018) desarrollado en su tratado en el 2018 para determinar la relación entre la calidad de atención y la satisfacción de los usuarios en el municipio de Chota Diseño de descripción de correlación utilizando el método de inferencia virtual. Utilizamos

una herramienta de recolección de datos y la aplicamos como muestra de encuesta a 89 usuarios de este programa.

En Gutiérrez, J. (2015) disertación titulada “Ambiente laboral y productividad de los empleados agrícolas”, Fundo Muchik de Danper Trujillo S. concluye productividad. Determinando esto en la dimensión autorrealización el 18,2% indica autorrealización muy desfavorable y el 30,3% desfavorable, mientras que el 51,6% indica autorrealización moderada, tranquila, relajada y muy relajada. Se ha decidido que la premisa es aceptable: Autorrealización y productividad de los empleados Avícolas y Marketing S.A.C. Para la ciudad de Piura - 2019 una relación significativa.

Es importante que este estudio requiere investigación adicional que pueda sugerir alternativas a la productividad efectiva del gobierno. Los resultados mostraron que existe una correlación positiva entre la productividad de la variable dependiente y el clima laboral de la variable independiente. Esto significa que las aplicaciones futuras propuestas deben tener en cuenta este entorno, ya que afecta la productividad en el mismo contexto en estudio. En resumen, existe una necesidad urgente de que la ciencia publique recomendaciones basadas en la evidencia de estos y otros estudios previos.

En cuanto a la mejora de la productividad, se considera el estilo de liderazgo, y por lo tanto es dialogante y participativo, y así lo verifica la investigación descriptiva realizada por el autor Belaz (2010), que concluye con la recomendación de establecer un 'sistema de trabajo más participativo entre ellos'. '. Con el fin de poder escuchar las dudas expresadas por los colaboradores, aportes y recomendaciones de los empleados para mejorar la comunicación dentro de la empresa; Conocer las normas de trabajo de la empresa, las normas gubernamentales de mantenimiento y las condiciones de trabajo que satisfagan a la mayoría de los trabajadores.

También coincidimos con De La Cruz (2021), quien proporcionó un modelo analítico para la regresión logística me permite medir el impacto en la productividad

trabajo, obteniendo así la hipótesis nula y enfatizando las variables Afectan los factores internos blandos de la productividad. Además, es estimar variables tanto administrativas como de comunicación la influencia organizacional tiene dos niveles: negativo, duradero mientras el efecto también en ambos niveles. Así en niveles bajos y medios, respectivamente. lo sé se concluyó que la tasa más alta en la secuencia procesal.

Cambios en la gestión de la productividad de los trabajadores, nótese que ambas variables tienen el mismo grado de influencia. Un gran porcentaje de trabajadores dijo conocer las reglas sobre su trabajo y que es un equipo de seguridad para los propios trabajadores; Asimismo, la mayoría de los trabajadores cree que existen normas gubernamentales y mecanismos institucionales que dificultan su productividad, así como la conservación y manejo de los recursos naturales, la gestión del sector ambiental y la preservación de los recursos naturales y el medio ambiente. Recursos naturales (control de la contaminación), salud ambiental. (abastecimiento de agua, residuos, saneamiento, calidad del aire) y desastres naturales.

De los cuadros y gráficos de las encuestas de campo y capítulos de resultados realizados, se puede concluir que la mayoría de los empleados de la Dirección Regional de Comercio y Turismo de Tacna han mostrado una relación armoniosa entre sus compañeros. Durante la pandemia, coincidieron en que la línea de comunicación entre ellos era fluida con sus compañeros, y también dijeron que podían entender el mensaje dado dentro de la instalación.

La teoría se aplica a los resultados obtenidos de un estudio reciente del trabajo del autor anterior. El liderazgo es la capacidad de trabajar con entusiasmo y dedicación e influir en un grupo de personas que aspiran a trabajar con eficacia en una determinada organización, y el significado de la comunicación es una idea que conecta y facilita el intercambio. La comunicación organizacional es un elemento importante en la organización para recibir y entregar información valiosa. Es un

conjunto de trucos para agilizar y acelerar el flujo de mensajes entre distintas áreas de una organización establecida formal o informalmente.

V. CONCLUSIONES

1. Para el primer objetivo específico, identificar el nivel de clima laboral de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo, se puede concluir que el municipio tiene una relación positiva ya que brindan un ambiente físico y adecuado.
2. Cuando se trata de identificar el nivel de productividad del trabajador, que es el segundo objetivo específico de esta investigación, se observó que los trabajadores de la comunidad valoran, están motivados y son eficientes en su trabajo, hay una relación positiva alta porque puedes seguir trabajando eficiente y efectivo.
3. Identificar la relación entre la dimensión clima laboral y la dimensión productividad laboral, esto representa una relación alta y positiva en todas las dimensiones de ambas variables.
4. Se establece que el objetivo general de determinar la relación entre la variable del clima laboral y la productividad tiene una relación positiva con la productividad de la municipalidad. Además, los empleados entienden que un ambiente de trabajo moderado y productivo es importante para mantener y brindar condiciones físicas y sociales para realizar un buen trabajo.

VI. RECOMENDACIONES

1. Ya que hemos confirmado que el clima laboral afecta la productividad de un municipio de Chiclayo, el encargado de recursos humanos del municipio necesita darle mayor importancia a este tema, ya que los empleados se sientan valorados, motivados y fortalecer vínculos con la municipalidad.
2. El espacio físico adecuado es fundamental para una excelente productividad en cualquier tipo de negocio, por lo que es prioritario priorizar la mejora y/o adecuación de las áreas de trabajo, siendo de suma importancia el área física, las instalaciones básicas y su oportuna adquisición y mantenimiento de equipo necesario para realizar sus operaciones en el tiempo que se solicite la información.
3. Necesitamos mejorar nuestro ambiente de trabajo y productividad a través de reuniones y capacitaciones continua.
4. Con base en los resultados obtenidos, se incentiva a líderes directos de diversos sectores de la comunidad a realizar talleres de capacitación técnica en temas de liderazgo, relacionamiento, comunicación y calidad de servicio.

REFERENCIAS

- Advanced Workplace Associates (2014) The six factors of worker productivity that change everything. Recuperado de http://www.3goffice.com/publicaciones/6%20factores_3goffice-2.pdf
- Basantes, s. (2014). Modelo de gestión administrativa y la calidad en el servicio al cliente en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Begazo, J. (2006). ¿Cómo medimos el servicio? Gestión en el Tercer milenio. Obtenido de <https://doi.org/10.15381/gtm.v9i18.9227>
- Berry, L., Bennet, D., & Brown, C. (1989). Calidad del servicio: una ventaja estratégica para instituciones financieras. Madrid, España: Díaz de Santos, S. A.
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones, definición, diagnóstico y Consecuencias. México DF: Trillas. Obtenido de <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Bordas Martínez, M. J. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. UNED – Universidad Nacional de Educación a Distancia. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Cabrera Dias , G. A. (1999). Clima organizacional en empresas chilenas. Revista psicologica social e institucional, 50-62. Obtenido de <http://www.uel.br/ccb/psicologia/revista/oclima.htm>
- Campbell, J. (1970). Comportamiento gerencial, desempeño y efectividad. New York: Mc Graw Hill. Obtenido de http://www.ptolomeo.unam.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/132.248.52.100/13099/decd_3955.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calcina, Y. (2014). “El Clima Institucional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad

Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012". En: *Comunicación*. 1(1), 22-29. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003

Castañeda Burgos, N. B. (2016). Tesis titulada "El clima organizacional y el Desempeño Laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad de Barranco, 2016". Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4936/Casta%b1eda_BNB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Caraza, M.(2020) . Los estándares de calidad en la prestación de los servicios públicos y su incidencia en la responsabilidad de la administración: <http://bit.ly/2sTTkaQ>.

Chiavenato , I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.

Chunga, M. (2018). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Unión-Sechura-2018 (Tesis maestría)*. Recuperada de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28578/Chunga_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Conexión ESAN (7 de mayo de 2018) *Estrategias para obtener un buen clima laboral. Recursos Humanos: conexionesan*. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntesempresariales/2018/05/estrategias-para-obtener-un-buen-clima-laboral/>

De La Cruz Licas, M. (2021). *Gestión administrativa, comunicación organizacional en la productividad laboral de la Red de Salud Huamanga-2020*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57106>

Diario Gestión Perú. (2020). Encuestas de clima laboral: menos del 50% de las empresas aplica acciones para mejorar. Recuperado de:
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/encuestas-de-clima-laboral35-menos-de-50-de-empresas-aplica-acciones-para-mejorar-puntos-debilesreportados-noticia/?ref=gesr>

Díaz Zárate, F. E. (2017). Tesis titulada " El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Puente Piedra en el año 2016". Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5835/D%c3%ada_z_ZFE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Forero, Correa & Pazmiño. (2019). Análisis del clima laboral y su impacto en la productividad de los empleados del restaurante el sabor paisita de la ciudad de Armenia (Quindío, Colombia). Armenia. Obtenido de http://uniasturias.edu.co/SUMMA/tesis/TG_03_Monograf%C3%ADa_G3_Enero2019.pdf

Foro Empresarial (2016). Importancia de la productividad laboral, FORO EMPRESARIAL. [Mensaje de un Blog]. Recuperado de <https://foro-empresarial.com/importancia-de-laproductividad-laboral/>

Gan & Berbel . (2007). Manual de Recursos Humanos. . Barcelona : UOC.

García y Zapata. (2008). Clima Organizacional y su Diagnóstico. Obtenido de <http://dintev.univalle.edu.co/revistasunivalle/index.php/cuadernosadmin/rt/printerFriendly/695/2526>

Great place to work (2019) 60 Mejores lugares para trabajar 2019. Recuperado de <https://www.greatplacetowork.com.pe/images/lists/las-mejores-2019/MejoresLugares-para-Trabajar-2019.pdf>

Gutiérrez, J. (2015). El clima laboral y la productividad del personal operario agrícola Fundo Muchik de la Empresa Danper Trujillo SAC 2014. Recuperado de:

http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2065/gutierrezasto_jonatan.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernandez, S, R. (2018). Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (108-109, Ed.) Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores. Recuperado de: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Jiménez, J. G. (1998). La comunicación interna. Madrid: Díaz de Santos. Recuperado de: <https://www.marketing-xxi.com/la-comunicacion-interna-119.htm>

Litwin, G. y Stringer, R. (1978). Motivation and organizational climate. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University. Recuperado de: https://www.exed.hbs.edu/?utm_source=google&utm_medium=paid-search&utm_campaign=exed-brand-brand-general-global-none-phrase-cross-device-south-america&gclid=EAlaIqobChMlyOnD1qGn-glVEjyRCh0hRwEGEAAAYASAAEglqGfD_BwE&gclidsrc=aw.ds

Millan y Montero. (2017). Tesis: Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Oncorad 2016. Chiclayo. Recuperado de: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/822/1/TL_MillanLobatonJannet_MonteroCajusaolMarilyn.pdf

Núñez, M. (2008). Estudio del Nivel de Satisfacción Laboral en las Empresas Públicas y Privadas de Lambayeque.(Estudio empresarial). Perú. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2710495>

Pelaez (2010). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de: [cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1140/1/Pelaez_lo\(2\).pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1140/1/Pelaez_lo(2).pdf)

- Pérez, H. &. (2014). Tesis: "El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES. Ecuador: Universidad Central de Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3707/1/T-UCE-0007-180.pdf>
- Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta., F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, vol. XV. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Presno, J. (25 de abril de 2014). Componentes del clima laboral. El Universal. Recuperado de: <http://www.eluniversalqueretaro.mx/content/componentes-del-clima-laboral>
- Pyrsel Consultores (12 de enero de 2018) El buen clima laboral ligado a la productividad. Recuperado de: <https://pyrsel.es/clima-laboral-productividad/>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional (Decimoquinta edición). México, Pearson educación. Recuperado de: https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf
- Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. Malaga, España: REDVET. Revista Electrónica de Veterinaria, vol. 16, núm. 1, 2015, pp. 1-14. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/636/63638739004.pdf>
- Robbins, S. (2000). Comportamiento Organizacional (8va ed.). México: Editores Pretince. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). Administración. México: Pearson Educación.
- Uribe Prado, J. F. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. México: El manual moderno. Recuperado de:

<https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>

Verona, J. y Navarro, J. (19 de enero de 2019) Productividad laboral [Mensaje de un Blog]. Recuperado de <https://grupoverona.pe/productividadlaboral/#:~:text=La%20productividad%20aboral%20puede%20ser,los%20bienes%20y%20servicios%20producidos.> Organizational Climate and Culture: Strategic Determiners, Part I— Shaping Organizational Climate and Culture. Recuperado de <https://www.airuniversity.af.edu/LinkClick.aspx?fileticket=MybfNrTM0xk%3D&portalid=10>

Venutolo, M. (Octubre de 2009). Estudio del Clima Laboral y la Productividad en Empresas Pequeñas y Medianas. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/220754147/Lara-Juan-Sistema-de-Informacion-Para-La-Configuracion-y-Aplicacion-de-Encuestas-de-Clima-Laboral>

Schneider B. y Barbera K. (2014) The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture. Oxford University Press Organizational climate and company productivity: The role of employee affect and employee level. Recuperado de: https://pages.oup.com/hums/conference/1505134573057138002/archaeology-oxford-university-press?gclid=EAlalQobChMI8tvu5aSn-glVAu6RCh1q_gYaEAAYASAAEgK_g_D_BwE

Malcolm P., Warr P. y West M. (2004) Organizational climate and company productivity: The role of employee affect and employee level. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/227609439_Organizational_Climate_and_Company_Productivity_The_Role_of_Employee_Affect_and_Employee_Level

University of Bergen, „Indoor climate,” University of Bergen, 7 August 2014. [Online]. Available: <http://www.uib.no/en/hms-portalen/79904/indoor-climate>. Geopend 10 February 2018

- Business dictionary, „Life cycle cost,” Business dictionary, (Online). Available: <http://www.businessdictionary.com/definition/life-cycle-cost.html>. Geopend 10 February 2018
- R. Kosonen en F. Tan, „Assessment of productivity loss in air-conditioned buildings using PMV index,” *Energy and Buildings*, pp. 987-993, 2004. Available: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0378778804001835>
- L. Lan, P. Wargocki en Z. Lian, „Quantitative measurement of productivity loss due to thermal discomfort,” *Energy and Buildings*, pp. 1057-1062, 2011. Available: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0378778810003117>
- O. Seppänen, W. Fisk en D. Faulkner, „Control of temperature for health and productivity in offices,” 2004. Available: <https://escholarship.org/content/qt39s1m92c/qt39s1m92c.pdf>
- Torres, E., y Zegarra, S. (2015). “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad Puno-2014-Perú”. En: *Comuni@cción*. 6(2), 5-14. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001
- Valera, F. (2019). *Influencia del clima laboral en la productividad de la Municipalidad distrital de Luyando (Tesis maestría)*. Recuperada de: http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1650/TS_FOVS_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zambrano, H. (2018). *El clima laboral en los departamentos del control de bienes en las empresas publicas y la productividad en el CNEL EP unidad de negocio Guayaquil. (Tesis de maestría)*. Recuperada de <http://201.159.223.180/bitstream/3317/11043/1/T-UCSG-POS-MAE-189.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Laboral	El clima laboral es la agrupación de diversos componentes los que pueden ser concretos y abstractos y que están conectados con las diversas emociones y percepciones que tiene el trabajador sobre la	El clima laboral es la base primordial en la continuidad de una empresa, se encuentra relacionado por diferentes condiciones desde los reglamentos y procedimientos de empresa, las condiciones en que	Ambiente Físico	Recurso material necesario para del buen rendimiento de sus funciones	Escala de Likert
				Ambiente físico de trabajo adecuado	
				Equipo necesario para el buen rendimiento de sus funciones	
			Ambiente Social	La relación con sus compañeros y jefes	
				El clima laboral es agradable y facilita el buen rendimiento de sus funciones	
			Características personales	Mantiene una actitud positiva ante los cambios en la institución	
				Conoce los objetivos de su puesto de trabajo	
				Se siente orgulloso del trabajo que realiza	
				Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo	

	<p>organización y a su vez con su productividad. El autor nos brinda un dato importante donde los líderes cumplen una función fundamental con los cambios del clima laboral en los miembros de la organización. (Bordas ,2016).</p>	<p>se trabaja, sueldos y remuneraciones, el liderazgo y la motivación de cada colaborador con las funciones que realiza. (Gan y Triginé, 2012)</p>		<p>Compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas</p> <p>Se siente productivo cuando realiza su trabajo.</p> <p>Oportunidad de hacer una carrera dentro de la institución</p>	
			Comportamiento Organizacional	<p>Jefe promueve en la unidad el conocimiento y aplicación de los valores organizacionales</p> <p>Valores de la organización están acordes a los suyos</p> <p>Importancia de su trabajo para la institución</p>	
Productividad	<p>La productividad laboral es aquella que resulta de la actividad y los recursos que se utilizan para</p>	<p>Para que la productividad aumente significativamente es importante utilizar y potenciar</p>	Factores Duros (Factor Interno)	Control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad	
				Uso del equipo e instrumentos de Trabajo	
			Factor Blando (Factor Interno)	Comparte sus conocimientos laborales	
				Aplica los valores institucionales	
				Es leal con sus superiores	

<p>conseguir la producción de la organización. Ser productivo es alcanzar los objetivos en menos tiempo y con la menor cantidad de esfuerzo. Grifol (2017)</p>	<p>diversos factores como es la tecnología, las relaciones, condiciones de trabajo, etc. Según Uriarte (2019)</p>		Mantiene buenas relaciones interpersonales
			Participación en actividades en grupo
			Puntualidad con la entrega de trabajos que se le asignan
			Asume la responsabilidad
			Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo
			Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas
			Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión
			Cumple con los procedimientos administrativos establecidos
			Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo
			Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo
			Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad
			Recursos naturales (Factor Externo)
			Participa a cursos de capacitación
	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de		

				trabajo	
			Administración Pública e infraestructura (Factor Externo)	Tiene un buen desempeño en el uso de las tecnologías de la información y comunicación que implementa el estado	
				El salario les permite satisfacer sus necesidades	
				La ruta de transporte dificulta el cumplimiento de las metas establecidas	

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Competencias laborales	Las competencias laborales es un método que atribuye a la misión de dirigir los talentos humanos de una empresa estructurada con la finalidad de alienarlos a la estrategia de la organización, cuando el tipo de modelo de competencias laborales se crea de manera apropiado es productivo, al mismo tiempo, tanto para la organización como para los trabajadores. (Alles,2015)	La variable de estudio se operacionalizarà en razón de las siguientes dimensiones: Competencias técnicas competencias metodológicas, competencias sociales, Competencias participativas; las cuales serán medidas en escala valorativa ordinal, desde la aplicación del cuestionario pertinente. La operacionalización de la variable se considerará en la matriz correspondiente que	Competencias técnicas	Transciende los límites, relaciona, profundiza y amplia. Conocimientos, destrezas y aptitudes	Ordinal (1) Nunca (2) Algunas veces (3) Muchas veces
			Competencias metodológicas	Procedimiento Solución adaptada a la situación Resolución de problemas Pensamiento, trabajo, planificación y control del trabajo	
			Competencias sociales	Forma de comportamiento Individual: Disposición al trabajo Capacidad de intervención Interpersonales Disposición a la cooperación. Honradez Rectitud Espíritu de equipo	

		se registrará en anexos.	Competencias participativas	Formas de organización Capacidad de coordinación Capacidad de organización Capacidad de relación Capacidad de convicción Capacidad de responsabilidad	
Variable 2 Calidad de atención	Caraza (2015) señala que, la calidad de atención involucra escenarios diferentes: de los usuarios, de la administración y de los servidores públicos, destacando el equilibrio entre los atributos del servicio público y la eficacia y eficiencia en su realización, alineada a las expectativas y necesidades de los usuarios, en creciente demanda.	La variable se operacionaliza en razón de las dimensiones: Confiabilidad, Capacidad de Respuesta, Seguridad, Empatía, Elementos Tangibles, cuya valoración se realizó a partir de la aplicación del instrumento correspondiente	Confiabilidad	Habilidad para ejecutar el servicio prometido de forma fiable y cuidadosa	Ordinal Siempre(5) Casi siempre(4) A veces (3) Casi nunca(2) Nunca(1)
			Seguridad	Conocimiento y atención. Habilidad para inspirar credibilidad y confianza)	
			Empatía	Atención individualizada	
			Elementos tangibles	Apariencia de las instalaciones físicas, equipos, personal, materiales de comunicación.	
			Capacidad de respuesta	Brindar un servicio rápido, buena voluntad de ayudar.	

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

Instrumento para medir clima laboral de los trabajadores de la municipalidad de Monsefú

Estimados participante: Agradezco anticipadamente tu gentil colaboración para el logro de los objetivos del presente trabajo de investigación y por favor solicito que tus respuestas sean sinceras. El instrumento es de carácter anónimo y confidencial. Marque a la derecha (solo una respuesta) con un aspa (x)

1. Edad: 2. Sexo: a) Masculino b) Femenino

Las respuestas son anónimas y se consideran las siguientes escalas:

(1) Nunca ;(2) Casi siempre ; (3) Siempre

Nº	Ítems	Nunca	Casi Siempre	Siempre
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.			
2	El ambiente donde trabajo es confortable.			
3	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.			
4	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.			
5	El jefe se interesa por el éxito de sus compañeros.			
6	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.			
7	Existen oportunidades de progresar en la institución.			

8	En la organización se mejoran continuamente los métodos del trabajo.			
9	Los objetivos de trabajo son retadores.			
10	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).			
11	Mi trabajo permite desarrollarme profesionalmente.			
12	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.			
13	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.			
14	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.			
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.			
16	Los objetivos de trabajo son retadores.			
17	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.			
18	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.			

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de productividad

Estimado usuario

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad evaluar la productividad de los trabajadores de la municipalidad de monsefú. Es totalmente confidencial y anónimo, por lo cual le agradeceremos ser lo más sincero posible. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de la presente investigación permitirán mejorar el éxito de la institución. Lea atentamente y marque con una X, solamente en un casillero de la siguiente escala, según las escala.

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

No existen respuestas correctas ni incorrectas, sólo interesa obtener un número que realmente refleje lo que usted piensa de la calidad del servicio.

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
1	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.					
2	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.					
3	Es leal con sus superiores.					
4	Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.					
5	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.					
6	En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad.					
7	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.					

8	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad					
9	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.					
10	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.					
11	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación.					
12	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.					
13	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.					
14	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sera de beneficio a su unidad.					
15	Tiene un buen desempeño en el uso de las tecnologías de la información y comunicación que implementa el estado.					
16	Hace buen uso del equipo e instrumentos de Trabajo.					
17	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.					
18	Le gusta participar en actividades en grupo.					

Anexo 5. Confiabilidad y validez del instrumento



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE TESIS *Clima laboral y productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo*

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	Criterios de evaluación								Observaciones	
			Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Clima laboral	Ambiente Físico	<i>La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.</i>	X	X	X	X	X	X	X			
		<i>El ambiente donde trabajo es confortable.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X		
	Ambiente Social	<i>Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X		
		<i>El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X		
		<i>El jefe se interesa por el éxito de sus compañeros.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X		
	Características personales	<i>Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X		
		<i>Existen oportunidades de progresar en la institución.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X		
		<i>En la organización se mejoran continuamente los métodos del trabajo.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X		
	Comportamiento Organizacional	<i>Los objetivos de trabajo son retadores.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X		
		<i>Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).</i>	X	X	X	X	X	X	X	X		
		<i>Mi trabajo permite desarrollarme profesionalmente.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X		
		<i>Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X		
		<i>Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X		
		<i>No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X		
		<i>El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X		
		<i>Los objetivos de trabajo son retadores.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X		
		<i>Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X		
	<i>La institución fomenta y promueve la comunicación interna.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X			

Grado y Nombre del Experto: *Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho*
 Firma del experto :
 DNI. 16641200

Luis Arturo Montenegro Camacho
 LIC. ESTADÍSTICA
 MG. INVESTIGACIÓN
 DR. EDUCACIÓN
 COESPE 262



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima laboral y productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar la Gestión Municipal de un distrito de la provincia de Chiclayo

3. TESISISTA:

Autora : Gonzales Chafloque Leyla Jennifer

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO



Luis Arturo Montenegro Camacho
C.I. 16641200
M. INVESTIGADOR
DE APLICACIÓN
CÉSAR VALLEJO

Firma/ DNI. 16641200
Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho
EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MONTENEGRO CAMACHO**
Nombre **LUIS ARTURO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **16841380**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**
Fecha de Expedición **28/12/17**
Resolución/Acta **0422-2017-UCV**
Diploma **652-023316**
Fecha Matriculación **05/01/2013**
Fecha Egreso **31/12/2014**

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0008768151

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Director Universitario
Módulo: Servicio de Agente automatizado.
Fecha: 06/06/2022 12:37:34-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE TESIS *Clima laboral y productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo*

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	Criterios de evaluación								Observaciones
			Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Productividad	Factores Duros (Factor Interno)	<i>Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.</i>	X		X		X		X		
		<i>Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.</i>	X		X		X		X		
		<i>Es leal con sus superiores.</i>	X		X		X		X		
	Factor Blando (Factor Interno)	<i>Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.</i>	X		X		X		X		
		<i>Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.</i>	X		X		X		X		
		<i>En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad.</i>	X		X		X		X		
	Administración Pública e infraestructura (Factor Externo)	<i>Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.</i>	X		X		X		X		
		<i>Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.</i>	X		X		X		X		
		<i>Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas</i>	X		X		X		X		
		<i>Efectúa aportes de carácter académico o técnico que será de beneficio a su unidad.</i>	X		X		X		X		
		<i>Tiene un buen desempeño en el uso de las tecnologías de la información y comunicación que implementa el estado.</i>	X		X		X		X		
		<i>Hace buen uso del equipo e instrumentos de Trabajo.</i>	X		X		X		X		
		<i>Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.</i>	X		X		X		X		
	<i>Le gusta participar en actividades en grupo.</i>	X		X		X		X			

 Grado y Nombre del Experto: *Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho*

Firma del experto :

DNI. 16641200



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima laboral y productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar la Gestión Municipal de un distrito de la provincia de Chiclayo

3. TESISISTA:

Autora : Gonzales Chafloque Leyla Jennifer

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Luis Arturo Montenegro Camacho
C.I. 16641200
M.D. ENTRENAMIENTO
DEL PERSONAL
CÓDIGO 111

Firma/ DNI. 16641200
Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho
EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MONTENEGRO CAMACHO**
Nombre **LUIS ARTURO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **16841380**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**
Fecha de Expedición **28/12/17**
Resolución/Acta **0422-2017-UCV**
Diploma **652-023316**
Fecha Matriculación **05/01/2013**
Fecha Egreso **31/12/2014**

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0008760151

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Director Universitario
Módulo: Servicio de Agente automatizado.
Fecha: 06/06/2022 12:37:34-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE TESIS *Clima laboral y productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo*

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	Criterios de evaluación								Observaciones
			Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima laboral	Ambiente Físico	<i>La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<i>El ambiente donde trabajo es confortable.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Ambiente Social	<i>Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<i>El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<i>El jefe se interesa por el éxito de sus compañeros.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Características personales	<i>Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<i>Existen oportunidades de progresar en la institución.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<i>En la organización se mejoran continuamente los métodos del trabajo.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Comportamiento Organizacional	<i>Los objetivos de trabajo son retadores.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<i>Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<i>Mi trabajo permite desarrollarme profesionalmente.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<i>Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<i>Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<i>No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<i>El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<i>Los objetivos de trabajo son retadores.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<i>Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<i>La institución fomenta y promueve la comunicación interna.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	

Grado y Nombre del Experto: *Dr. Luis Montenegro Camacho*

DNI. 16672474

Firma del experto :

Dr. Luis Montenegro Camacho

DNI. 16672474

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima laboral y productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar la Gestión Municipal de un distrito de la provincia de Chiclayo

3. TESISISTA:

Autora : Gonzales Chafloque Leyla Jennifer

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Firma/DNI16872474
EXPERTO
Dr. Luis Montenegro Camacho

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	MONTENEGRO CAMACHO
Nombres	LUIS
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16672474

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORBEGOSO VENEGAS BRJALDO SIGIFREDO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	MOYA RONDO RAFAEL MARTIN

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	17/06/2014
Resolución/Acta	0742-2014-UCV
Diploma	A1670953
Fecha Matricula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 9068768138

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Módulo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 06/06/2022 12:31:27-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 062-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace: <https://servicio.sunedu.gob.pe>



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE TESIS **Clima laboral y productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo**

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	Criterios de evaluación								Observaciones
			Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Productividad	Factores Duros (Factor Interno)	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.	X		X		X		X		
		Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.	X		X		X		X		
		Es leal con sus superiores.	X		X		X		X		
	Factor Blando (Factor Interno)	Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.	X		X		X		X		
		Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.	X		X		X		X		
		En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad.	X		X		X		X		
		Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.	X		X		X		X		
	Administración Pública e infraestructura (Factor Externo)	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.	X		X		X		X		
		Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas	X		X		X		X		
		Efectúa aportes de carácter académico o técnico que será de beneficio a su unidad.	X		X		X		X		
		Tiene un buen desempeño en el uso de las tecnologías de la información y comunicación que implementa el estado.	X		X		X		X		
		Hace buen uso del equipo e instrumentos de Trabajo.	X		X		X		X		
		Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.	X		X		X		X		
		Le gusta participar en actividades en grupo.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: *Dr. Luis Montenegro Camacho*

DNI. 16672474

Firma del experto :

Dr. Luis Montenegro Camacho

DNI. 16672474

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima laboral y productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar la Gestión Municipal de un distrito de la provincia de Chiclayo

3. TESISISTA:

Autora : Gonzales Chafloque Leyla Jennifer

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Firma/DNI16672474
EXPERTO

Dr. Luis Montenegro Camacho



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	MONTENEGRO CAMACHO
Nombres	LUIS
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Número de Documento de Identidad	16672474

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORBEGOSO VENEGAS BRJALDO SIGIFREDO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	MOYA RONDO RAFAEL MARTIN

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	17/06/2014
Resolución/Acta	0742-2014-UCV
Diploma	A1670953
Fecha Matricula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 9068768138

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Módulo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 06/06/2022 12:31:27-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 062-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace: <https://servicio.sunedu.gob.pe>

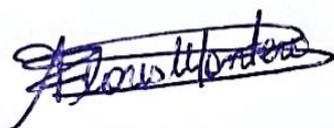
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE TESIS Clima laboral y productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Criterios de evaluación								Observaciones
			Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima laboral	Ambiente Físico	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		X		
		El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		X		
	Ambiente Social	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		X		
		El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		X		
		El jefe se interesa por el éxito de sus compañeros.	X		X		X		X		
		Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	X		X		X		X		
	Características personales	Existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		X		
		En la organización se mejoran continuamente los métodos del trabajo.	X		X		X		X		
	Comportamiento Organizacional	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		X		
		Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).	X		X		X		X		
		Mi trabajo permite desarrollarme profesionalmente.	X		X		X		X		
		Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X		X		
		Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X		X		X		X		
		No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	X		X		X		X		
		El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		X		
Los objetivos de trabajo son retadores.		X		X		X		X			
Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.		X		X		X		X			
La institución fomenta y promueve la comunicación interna.		X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Mg. Vanessa Isabel Flores Montero

DNI N° :41357659

Firma del experto :


EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima laboral y productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar la Gestión Municipal de un distrito de la provincia de Chiclayo

3. TESISISTA:

Autora : Gonzales Chafloque Leyla Jennifer

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

**Firma/DNI
EXPERTO**

🔍 BUSCAR

🖨️ IMPRIMIR

✖️ LIMPIAR

(**) Si existe alguna observación en tu nombre o DNI haz clic aquí.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
FLORES MONTERO, VANESSA ISABEL DNI 41357659	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 22/06/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
FLORES MONTERO, VANESSA ISABEL DNI 41357659	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 29/10/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
FLORES MONTERO, VANESSA ISABEL DNI 41357659	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 19/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/05/2017 Fecha egreso: 10/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

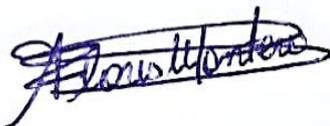
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE TESIS *Clima laboral y productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo*

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	Criterios de evaluación								Observaciones
			Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Productividad	Factores Duros (Factor Interno)	<i>Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<i>Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<i>Es leal con sus superiores.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Factor Blando (Factor Interno)	<i>Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<i>Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<i>En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<i>Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Administración Pública e Infraestructura (Factor Externo)	<i>Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<i>Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<i>Efectúa aportes de carácter académico o técnico que será de beneficio a su unidad.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<i>Tiene un buen desempeño en el uso de las tecnologías de la información y comunicación que implementa el estado.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<i>Hace buen uso del equipo e instrumentos de Trabajo.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<i>Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	
		<i>Le gusta participar en actividades en grupo.</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	

Grado y Nombre del Experto: Mg. Vanessa Isabel Flores Montero

DNI NO :41357659

Firma del experto :


EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima laboral y productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar la Gestión Municipal de un distrito de la provincia de Chiclayo

3. TESISISTA:

Autora : Gonzales Chafloque Leyla Jennifer

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

**Firma/DNI
EXPERTO**

🔍 BUSCAR

🖨️ IMPRIMIR

✖️ LIMPIAR

(**) Si existe alguna observación en tu nombre o DNI [haz clic aquí](#).

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
FLORES MONTERO, VANESSA ISABEL DNI 41357659	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 22/06/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
FLORES MONTERO, VANESSA ISABEL DNI 41357659	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 29/10/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
FLORES MONTERO, VANESSA ISABEL DNI 41357659	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 19/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/05/2017 Fecha egreso: 10/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>