



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**El clima laboral y su influencia en la productividad de los
trabajadores de la municipalidad distrital de Guadalupe, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Cotrina Pairazaman, Maria Jose de los Angeles (orcid.org/0000-0002-9266-428X)

ASESORAS:

Mgtr. Chuquitucto Cotrina, Lisseth Katherine (orcid.org/0000-0002-8785-0934)

Dra. Otiniano León, Mabel Ysabel (orcid.org/0000-0002-0637-6717)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHEPÉN - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico mi tesis a mi mamá por el esfuerzo que hace día a día, para que pueda salir adelante, por estar ahí con conmigo apoyándome e incentivándome para lograr mis objetivos.

María José de los Ángeles

Agradecimiento

Un agradecimiento especial a Dios por haberme brindado la vida y la sabiduría para aprender cosas nuevas y así plasmarla en este trabajo de investigación

A mis asesoras Mtra. Chuquitucto Cotrina Lisseth y la Dra. Otiniano León Mabel, por las asesorías brindadas, por el buen trato que siempre me ofrecen y porque continuamente nos compartieron sabias palabras de apoyo durante todo el proceso de la investigación.

María José de los Ángeles



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUQUITUCTO COTRINA LISSETH KATHERINE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis titulada: "El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe,2022", cuyo autor es COTRINA PAIRAZAMAN MARIA JOSE DE LOS ANGELES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHEPÉN, 11 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUQUITUCTO COTRINA LISSETH KATHERINE DNI: 70288240 ORCID: 0000-0002-8785-0934	Firmado electrónicamente por: LCHUQUITUCTOCO el 13-07-2023 22:04:09

Código documento Trilce: TRI - 0586630

Declaratoria de originalidad del Autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, COTRINA PAIRAZAMAN MARIA JOSE DE LOS ANGELES estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MARIA JOSE DE LOS ANGELES COTRINA PAIRAZAMAN DNI: 62181119 ORCID: 0000-0002-9266-428X	Firmado electrónicamente por: CCOTRINAPA13 el 11- 07-2023 22:07:06

Código documento Trilce: TRI - 0586632

Índice de contenidos

Carátula.....	ii
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iii
Declaratoria de originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	8
3.1Tipo y diseño de investigación	8
3.2 Variables y operacionalización.....	9
3.3 Población, muestra y muestreo.....	9
3.4 Técnicas e instrumentos y recolección de datos.....	10
3.5 Procedimientos	11
3. 6 Métodos de análisis de datos.....	11
3. 7 Aspectos Éticos.....	11
IV.RESULTADOS.....	12
V.DISCUSIÓN	17
VI.CONCLUSIONES	20
VII.RECOMENDACIONES	21
REFERENCIAS.....	22
ANEXOS	28

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Nivel del clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022</i>	12
Tabla 2. <i>Nivel de la productividad de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Guadalupe, 2022</i>	13
Tabla3. <i>Determinar la influencia de la dimensión motivación y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022</i>	14
Tabla 4. <i>Determinar la influencia de la dimensión relaciones interpersonales y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022</i>	15
Tabla 5. <i>Determinar el clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe,2022</i>	16

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar el clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022. La investigación fue de tipo correlacional, diseño transversal y no experimental, donde la población estuvo conformada por 210 trabajadores que ejercen funciones en la entidad. La recopilación de la información de las variables de estudio se realizó mediante cuestionarios. Entre los principales resultados se tiene que el clima laboral y productividad se ubica en el nivel alto. Se concluye que la influencia entre las variables según la prueba estadística Rho de Spearman es de 0,724, y puede ser interpretado como un grado de correlación positiva alta.

Palabras clave: Clima laboral, productividad, influencia.

Abstract

The objective of this study was to determine the work environment and its influence on the productivity of the workers of the District Municipality of Guadalupe, 2022. The research was of correlational type, cross-sectional and non-experimental design, where the population consisted of 210 workers who perform functions in the entity. The information on the study variables was collected by means of questionnaires. Among the main results is that the work environment and productivity are located at a high level. It is concluded that the influence between the variables according to Spearman's Rho statistical test is 0.724, and can be interpreted as a high degree of positive correlation.

Keywords: Work climate, productivity, influence.

I. INTRODUCCIÓN

El clima laboral (CL) se considera tanto en el sector público como en el privado, y en una serie de percepciones globales basadas en las emociones presentadas por el colaborador en su trabajo. El CL es una construcción fundamental en el entorno y la organización de trabajo, porque permite la exploración del comportamiento individual y grupal en la organización (Cuesta y Cueto, 2021). Asimismo, el CL es una calidad relativamente constante del entorno interno que experimentan los miembros de la organización y que afecta su conducta y el comportamiento laboral del recurso humano (Denison, 2018).

Además, el CL, desempeña un papel importante en la interacción y el comportamiento de los empleados e influye en las empresas la posibilidad de pensar libremente en un buen clima organizativo de modo que el personal pueda compartir sus ideas abiertamente con los demás (Naser y Rahimi, 2018). El CL es responsable del comportamiento humano, por lo que se convierte en una estrategia para estudiarlo, comprenderlo y participar en el beneficio de los empleados y toda la organización (Garcia, 2019).

Por otro lado, la productividad laboral (PL) es el sistema dado por la organización, de tal forma que se pueda cumplir las metas, optimizando todos los recursos por los colaboradores (Gutiérrez, 2017), la productividad laboral tiene un grado fundamental para el progreso de empresas o industrias, este término rara vez se determina precisamente a partir de su multidimensionalidad, es la función del contexto o las perspectivas para usar en la compañía, este término rara vez se define con precisión debido a su multidimensión, siendo función del contexto o perspectiva de uso (Ferreira, 2021).

La PL depende positivamente de la remuneración salarial al aumentar los esfuerzos de los trabajadores debido a las mayores oportunidades para perder el trabajo. Lo que sucede cuando un trabajador es promovido con un salario más alto que las personas que pueden ganar en otros trabajos, más tratando de evitar el despido (Vera, 2021). Asimismo, La productividad implica un aumento en el proceso de producción, un aumento significa una igualación optimista entre la cantidad de recursos y el número de bienes y servicios (Paz y Gómez, 2019)

La PL, guía que expresa como permanecen utilizando medios económicos en la fabricación de bienes y servicios; traducida en una interacción entre recursos usados y productos logrados, expresando además la validez con la cual rr. hh, preparaciones, potencia, etc, son utilizados para generar bienes y servicios (Martínez, 2017).

A nivel internacional, en Colombia el CL, este es un elemento esencial en las compañías que se esfuerzan por ser competitivas y que muchas veces se preocupan por el bienestar del recurso humano en un esfuerzo por mejorar continuamente el entorno organizacional (Pilligua y Arteaga, 2019). Por otro lado, en México un buen ambiente de trabajo aumenta la competencia de los compañeros, desarrolla un comportamiento maduro, permite que los empleados asuman más responsabilidades frente a la unidad estructural y alcancen resultados eficientes y eficaces como premio a la satisfacción laboral. (Vera y Suárez, 2019).

Un estudio realizado por la consultora Dench (2021) demostró que únicamente el 31% de los trabajadores se sienten un entorno de confianza. A diferencia de ellos, el 8% admite que desean compartir nuevas ideas, y sólo el 6% restante generalmente tiene miedo de realizar preguntas o desea hacer preguntas dentro del entorno laboral.

Del mismo modo, la misma consultora Dench en el año 2022 encuestó a 300 colaboradores del sector privado en la cual tuvo como resultado que, 75% de los servidores públicos dicen que para hacer la mejor labor necesitan tener un trato más adyacente y una expansión más clara, directa y asertiva con su jefe. Del mismo modo, 14% pidió empatía y una mayor comprensión por su parte; y 11% de mejores organizaciones y prioridades de pendiente.

En la Municipalidad distrital de Guadalupe, se observó que hay trabajadores que mantienen juicios que están en proceso de apelación y van al área de Recursos Humanos a preguntar cómo va su proceso y muchos de ellos le dan más interés a eso y dejan sus deberes de lado; en la actualidad la nueva gestión y el nuevo personal que se viene desarrollando en la municipalidad aún se están capacitando e informando de los casos que se han dejado pendientes y su forma

de trabajar de este nuevo personal es muy diferente al que ya se ha venido trabajando y muchos de los trabajadores les está costando adaptarse a los cambios que se vienen dando. En función a esta incierta se proyectó el siguiente problema de indagación **¿de qué manera el clima laboral influye en la productividad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Guadalupe, 2022?**

En lo que respecta a la justificación teórica, la indagación ejecuta una revisión valiosa para ambas variables de estudio, aportando así información relevante para la Municipalidad de Guadalupe. En el práctico, las deducciones permitirán a la Municipalidad tener un concepto más claro para la mejora continua de sus colaboradores; logrando resolver la influencia de una variable sobre otra, en cuanto al metodológico, se utilizaron estudios para elaborar instrumentos de recolección de datos que permitieron recopilar datos para procesarlos y dar contestación a las interrogaciones del estudio.

Se propone el siguiente objetivo general para abordar la pregunta de investigación: determinar el clima laboral y su incidencia en la rendimiento de los colaboradores del municipio distrital de Guadalupe, 2022; teniendo como objetivos concretos a) determinar el nivel del clima laboral de los trabajadores del MDG, 2022; b) determinar el nivel de productividad de los colaboradores del municipio distrital de Guadalupe, 2022; c) determinar la influencia de la motivación sobre la productividad de los colaboradores del municipio distrital de Guadalupe, 2022; d) determinar la influencia de las relaciones interpersonales sobre la productividad de los colaboradores del municipio distrital de Guadalupe, 2022.

También se planteó la siguiente Hipótesis de indagación H_i : el clima laboral influye en el rendimiento de los colaboradores del municipio distrital de Guadalupe. Teniendo como Hipótesis nula H_o : el clima laboral no influye en el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente indagación, se pudo recopilar información previa que respalda los antecedentes y conceptualizaciones de las variables de estudio, que contribuyen a dar soporte en este capítulo.

En Ecuador los autores Pilligua y Arteaga (2019) tuvieron como objetivo evaluar el CL como un componente clave del desempeño productivo de las empresas de Hardepex Cía. SIA, descrita con técnicas cualitativas, encuestó a 87 empleados y concluyó que un ambiente de trabajo inadecuado en un restaurante puede perjudicar la productividad de la empresa; por lo tanto, se debe considerar la preparación de un ambiente o área de trabajo adecuado para que puedan alcanzar un nivel satisfactorio de productividad.

En Paraguay, Morales (2021) en su investigación que abarca el clima laboral, tuvo como objeto de estudio: analizar en nivel esta variable, tanto en entidades públicas como empresas privadas de la ciudad de Asunción. La indagación de enfoque cuantitativo, presentó un diseño no experimental, de corte transversal. Asimismo, en lo que corresponde a la recolección de datos, este autor recurrió a un cuestionario de ambiente de trabajo (AT-ARG), el mismo que fue desarrollado por la participación de 104 trabajadores de organizaciones públicas y privadas. Finalmente, este autor concluyó que el nivel de satisfacción laboral general con su ambiente laboral se distribuyó de la siguiente manera: 47 % muy favorable; 48 % favorable, y tan solo el 5 % manifestó un nivel medio de satisfacción con su ambiente laboral. Estos datos, fueron tomados como referencia para llevar a cabo la discusión de la variable antes mencionada.

De otra parte, Forero (2019) realizó un análisis con el objetivo de analizar el clima organizacional para la producción de los colaboradores en el restaurante El S.P en Armenia. Se tomó una muestra de 24 empleados. Una de las encuestas hizo la pregunta: ¿Califica tu desempeño en el trabajo? (productividad). Donde se lograron los resultados: El 48% de los encuestados evaluó el nivel de productividad como normal, el 38% como bueno, el 9% como muy bueno y el 5% como malo. Como reflejo de las debilidades en esta área, es necesario fortalecerla para generar productividad.

Vásquez (2017), en su estudio, el objetivo principal fue determinar los efectos de los CL en la productividad del municipio del distrito de Eten, La investigación es cuantitativa y dirigida, donde es necesario recolectar información con la ayuda de cuestionarios, que es aplicable a los empleados administrativos, especialmente las unidades estructurales administrativas. Finalmente: el CL Esto es positiva y directamente sobre la productividad de los funcionarios civiles del municipio del distrito de Eten, como lo demuestra la correlación de Pearson, cuyo valor es 0.681, tomando una hipótesis planteada.

Valera (2019) tuvo como objetivo evaluar el factor principal en la baja PL de sus empleados del municipio de Luyando. El estudio fue aplicado, del tipo de transversal y el nivel de explicación, donde 64 trabajadores son distribuidos por la categoría de trabajo entre funcionarios, técnicos, profesionales, trabajadores, supervisión participante y efectivos de serenazgos. Donde finalizó que en relación al CO y sus dimensiones el 45,1% consideró los resultados de la dimensión de satisfacción de los empleados como habituales, el 35,4% consideró regular, el 13,5% de los encuestados pensó a veces y el 5,8% consideró muy poco, según la dimensión la cooperación con las Unidades Evaluables el 42,4% consideró que siempre, el 32,3 % lo describió como promedio, 15.2% dijo que es a veces y 8.8% dijo que casi nunca.

Zambrano (2018) realizó un estudio en Guayaquil para evaluar y descubrir la concordancia entre la variable productividad y el CL en relación a los servidores públicos, finalmente, las estructuras de comunicación y desarrollo revelaron que la percepción de los empleados es positiva, así como en la organización. y rendimiento estructuras donde adquieren una perspectiva positiva

A nivel nacional tenemos a Chunga (2018) quien realizó su indagación, la que consistió en formar si el CL se depende con el DL en el año 2018. Asimismo, Como resultado del estudio elaborado, se descubrió que, en las variables examinadas de CL y DL, en presencia de una relación positiva muy alta y significativa, por lo que se sugirió determinar si el liderazgo de la alta dirección está relacionado con el desempeño de RRHH, de los resultados obtenidos.

En el Almacén Universitario César Vallejo, Pacora, Lambayeque – Perú, Nieto (2020) desarrolló un estudio con el objetivo de comprender cómo la SL afecta el rendimiento de los auxiliares funcionarios en el municipio del distrito de Pacora, la técnica es cuantitativa y de diseño no experimental, la muestra está compuesta por 35 colaboradores. Los resultados mostraron que el 50% de los colaboradores estaban satisfechos con su trabajo, el 29,4% estaban insatisfechos, el 14,7% estaban completamente satisfechos y el 5,9% estaban insatisfechos.

Debido a lo cual, deben desarrollarse estrategias para revertir los malentendidos porcentuales, ya que esto puede tener un efecto negativo en los empleados. Por ello, es necesario realizar una formación permanente en temas relacionados con la actividad de los servidores públicos, que les permita desarrollarse personal y profesionalmente, para que puedan desempeñar sus funciones con eficacia y eficiencia.

Ramos (2018) realizó un análisis en el que determinó “la interacción que existe entre el CL y el funcionamiento gremial de los personales en una entidad de Junín, esta averiguación se caracterizó por ser de tipo primordial, grado detallado correlacional y diseño no empírico, aplico la herramienta en una muestra de 151 trabajadores. Concluyendo que: Se hizo evidente que en medio de las cambiantes hay un asociamiento directo.

Contreras (2017), define al CL como el grupo de propiedades que muestra la organización como consecuencia de la relación entre la composición, la cultura, procesos organizacionales y puntos psicosociales internos, estas condiciones tienden a ser estables en el tiempo e incurrir de forma continua en la conducta de los colaboradores.

Dimensión motivación, De la Cruz (2020) sustenta que la motivación se refiere a los recursos que estimulan y gobiernan el comportamiento de las personas y otras sociedades; Su problema otorgó lugar a diversos enfoques conceptuales diferentes, todos los cuales quieren enseñar la energía que dirige el comportamiento humano por caminos específicos.

Relaciones interpersonales (RI), para Rivas (2017) las relaciones interpersonales además son denominadas interrelaciones humanas están destinadas a producir y conservar entre los trabajadores, interacciones cordiales,

vínculos amistosos, con base en ciertas normas de conducta social- gremial, aprobadas por todos y, en especial, con el reconocimiento y respeto de la identidad humana.

Comunicación, Rivas (2017), define la comunicación organizacional pertenece a los componentes primordiales en el desempeño de las organizaciones, es un instrumento, un componente clave en la entidad y hace un escrito fundamental. Su actividad es viable gracias al trueque de búsqueda entre los diversos niveles y posiciones del medio; entre los órganos se establecen patrones tradicionales de comportamiento comunicacional en funcionalidad de cambiantes sociales, ello implica que cada individuo ejecuta un papel comunicativo.

Cequea & Nuñez (2019) estiman que la producción tiene una naturaleza multidimensional y, por consiguiente, son bastantes los componentes que están afectando su desarrollo, dichos autores aseguran además que, el RR.HH es determinante para evaluar la productividad de una compañía puesto que el componente humano está presente en cada una de las etapas de la ejecución de un juicio y, este, necesita de la colaboración de conjuntos de individuos y de una persistente interacción gremial entre ellas.

Eficiencia, Oliveira (2020) establece que la eficiencia significa "la función de hacer un uso más eficiente de los recursos. La eficacia, para Gil (2018), define que la operatividad mide el logro de las metas de la compañía, y al respecto agregó que para alcanzar estas metas deben estar alineadas con las creencias identificadas, jerarquizadas de acuerdo a su prioridad y la importancia de alcanzarlas, y es una forma de medir las preferencias de los consumidores por productos y servicios"

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La exploración fue básica, ya que utilizó el conocimiento existente para aprender nuevos discernimientos, también por que ayuda a solucionar dificultades contextuales. Para Vázquez (2018), la indagación diligente busca el entendimiento con aplicación directa a los inconvenientes de la humanidad. Se inspira básicamente en descubrimientos especializados de la indagación elemental, encargándose del desarrollo de enlace entre la teoría y el producto. Asimismo, el estudio se centró en un enfoque cuantitativo ya que para responder a las preguntas de indagación y comprobación de hipótesis se recolectó y analizo datos mediante el uso de la estadística

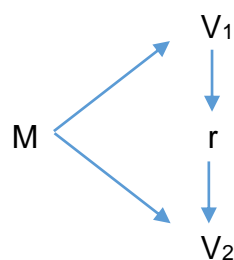
3.1.2 Diseño de investigación

La averiguación fue no experimental, de corte transversal. Y presenta un nivel correlacional causal, porque se busca ver de qué manera la variable dependiente influye en la variable independiente.

Según Hernández et al. (2010), la indagación no experimental, se basa en investigaciones realizadas sin manipular deliberadamente los cambios y solo observando las anomalías en su entorno original y luego analizándolos

Díaz (2017) conceptualiza que, constantemente se usa un corte transversal para recopilar información en un periodo de tiempo. Sampieri (2017), justifica que la Investigación de nivel correlacional es evaluar la calidad de asociación que existe entre variables. Evalúan cada concepto o variable y luego consideran y comparan las relaciones.

Representación gráfica del diseño de investigación:



Donde:

M: colaboradores de la MDG

V₁: clima laboral

V₂: productividad

r: relación causal de la V₁ sobre la V₂

3.2 Variables y operacionalización

Clima laboral(V1)

- **Definición conceptual:** según Putter (2019), conduce hacia el mejor desempeño de las organizaciones, influyendo en la rentabilidad, sostenibilidad, crecimiento, productividad y en la participación de sus empleados.
- **Definición operacional:** en esta exploración se recurrió a la encuesta para evaluar la variable clima laboral a través de un cuestionario elaborado teniendo en cuenta las dimensiones y los indicadores de la misma.
- **Indicadores:** reconocimientos, incentivos, comunicación
- **Escala de medición** ordinal

Productividad(V2)

- **Definición conceptual:** Robbins y Judge (2013), consideran que es el más alto grado de análisis en clima laboral. Una organización es productiva cuando logra sus objetivos al convertir las entradas en productos a los costos más bajos. Por lo tanto, la productividad requiere eficiencia y eficiencia.
- **Definición operacional:** en este estudio se recurrió a la encuesta para medir la variable productividad, la misma que contiene las dimensiones y que considera una escala tipo Likert.
- **Indicadores:** logro de resultados, eficacia en solucionar problemas
- **Escala de medición** ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Estuvo formada por 210 empleados de la MDG.

Criterios de selección:

- **Inclusión**

Se tomó en cuenta el personal del área administrativa del municipio.

- **Exclusión**

Todo el personal de la institución no fue considerado, solo lo mencionado anteriormente.

3.3.2 Muestra

Después de hacer uso de una fórmula estadística para población finita, la muestra que se determinó estuvo conformada por 83 empleados de la MDG.

3.3.3 Muestreo

Arias (2018) define como “el proceso de conocer la probabilidad de cada elemento en la muestra. Este estudio realizó un muestreo por conveniencia, ya que fue tomada para facilitar el desarrollo del proyecto de indagación.

3.4 Técnicas e instrumentos y recolección de datos

Siendo la encuesta, la técnica que se utilizó en esta investigación. Arias (2017) define una encuesta como un método que tiene como objetivo obtener información de un grupo de sujetos sobre sí mismos o sobre un tema específico. Respecto a los instrumentos empleados: estos fueron dos cuestionarios, uno por cada variable, con opciones de respuesta en escala tipo Likert, donde las respuestas variarán de 1 a 5, expresadas como: 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (a veces a veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre).

La validez del instrumento estuvo a cargo de tres expertos en el tema de exploración, quienes lo calcularon y confirmaron mediante certificados de vigor.

Para asegurar la veracidad del elemento se utilizó el coeficiente α de Cronbach para el análisis de ambas variables: El coeficiente de clima laboral atañe un 0.911 y el coeficiente de productividad 0.884. Se concluye que el instrumento es honesto.

3.5 Procedimientos

El siguiente paso a seguir para la encuesta fue ir a la Municipalidad y hablar con el representante de la municipalidad, manifestar la finalidad del estudio y los beneficios que trae a la municipalidad este estudio.

3. 6 Métodos de análisis de datos

Recopilada la información, los estudios correspondientes se clasifican, tabulan y codifican mediante programas estadísticos de Excel, y las soluciones se expresan gráfica y numéricamente.

3. 7 Aspectos Éticos

La información recopilada a través de la encuesta avanza, por lo que la identidad está protegida porque se mantiene la confidencialidad y seguridad de los colaboradores de la MDG, 2022; dado que el respeto a la propiedad es ampliamente mencionado en las normas APA, la investigación apunta a respetar todo, de acuerdo con lo mencionado anteriormente en el trabajo de estudio sobre el respeto a los derechos de autor.

Por cuanto a lo que corresponde los principios éticos de la realización de esta investigación, se tuvo en cuenta el principio de confidencialidad en lo que corresponde a la recolección de datos, debido a que no fue divulgado información personal de la muestra. Así mismo, se consideró lo dispuesto en el Código de ética en Investigación de la universidad (2020), en el cual menciona a la honestidad humana porque se reconoce al RH arriba de las ventajas de la ciencia, condición, etnia.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Nivel del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022.

Nivel	Frecuencia (<i>f</i>)	Porcentaje (%)
Bajo	8	10%
Medio	35	42%
Alto	40	48%
Total	83	100%

Nota: datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la MDG

En la tabla actual, se aprecia que un 48% de los colaboradores encuestados (40) muestran un nivel alto de la variable clima laboral, del mismo modo el 42% de los trabajadores sitúan a esta variable en un nivel medio y, por otro lado, nos encontramos con un 10% que indican una valoración de nivel bajo para la variable en mención. Los resultados que brindó el personal de la Municipalidad distrital de Guadalupe, 2022; permiten inferir que los colaboradores identifican un nivel predominante de medio y alto para el clima laboral en esta entidad pública.

Tabla 2.

Nivel de la productividad en la Municipalidad distrital de Guadalupe, 2022.

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	3	3%
Medio	26	31%
Alto	54	65%
Total	83	100%

Nota: datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la MDG

En la tabla actual, se aprecia los resultados del nivel de la variable productividad de los trabajadores de la MDG, 2022; de los 83 trabajadores encuestados, en donde el 65% muestra un nivel alto de la variable productividad, un 31% respondieron un nivel medio y un 3% el nivel bajo de la variable en la Municipalidad. Los resultados que brindó el personal de la Municipalidad distrital de Guadalupe, 2022; permiten inferir que los colaboradores identificaron un nivel predominante alto para la productividad en esta entidad pública.

Tabla 3.*Influencia entre motivación y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022*

		Motivación	Productividad
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación 1,000	,696**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	83
	Productividad	Coeficiente de correlación ,696**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	83

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la MDG

La presente tabla, permite identificar el coeficiente de correlación entre dimensión y variable, en donde se indica una relación positiva moderada ($r=0,696$) entre la motivación y la productividad, siendo el valor de significancia de ($p=0,000$) menor al 5%, por lo que, además, estos resultados que nos detalla la tabla, permiten inferir que en efecto existe influencia entre la motivación sobre la productividad en la Municipalidad de Guadalupe.

Tabla 4.

Influencia entre relaciones interpersonales y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022

			Relaciones Interpersonales	Productividad
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,641**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	83	83
	Productividad	Coeficiente de correlación	,641**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	83	83

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la MDG

La tabla 4, permite identificar un valor de significancia de ($p=0,000$) menor al 5% y, un coeficiente de correlación positivo moderado de ($r=0,641$) entre las relaciones interpersonales y la productividad en la Municipalidad de Guadalupe, resultados que nos permiten inferir que en efecto existe influencia entre la dimensión y la productividad.

Tabla 5.

El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022

			Clima_Laboral	Productividad
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,724**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	83	83
	Productividad	Coeficiente de correlación	,724**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	83	83

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la MDG

En la tabla 5, se ve una relación de Spearman positiva alta de ($r=0,724$) entre la variable clima laboral y productividad, siendo el valor de significancia de ($p=0,000$) menor al 5% por ello, se acepta (H_1) y se rechaza (H_0). Esto quiere decir que el clima laboral en efecto, influye sobre el rendimiento de los trabajadores de la MDG, interpretando que un buen clima laboral genera mayor productividad.

V. DISCUSIÓN

El clima laboral es un factor importante en las organizaciones; lograr un CL positivo es uno de los retos que toda organización debe afrontar a nivel organizacional para que cada colaborador se sienta cómodo en un ambiente que le permita brindar un alto nivel de gestión en su trabajo

Tras analizar los datos obtenidos en el cuestionario se procede a delimitar los objetivos específicos y general de la indagación, como primer objetivo específico se observó que, de los 83 encuestados el 48% muestra un nivel alto del clima laboral, esto demuestra que los trabajadores de la Municipalidad se sienten en un buen ambiente laboral. De igual forma, esta información fue confirmada con el estudio de Ligarda (2020), quien concluye que un 38.46% de los servidores públicos considera que el CL es bueno en CORPORACIÓN INCAWALK S.A.C.

Asimismo, Moreno (2018) dice que el CL es la calidad relativa del entorno íntimo de una organización experimentado por sus miembros y que afecta su comportamiento. Beltrán et al. (2021) dicen que hoy en día, el CL es uno de los temas más investigados a nivel empresarial por su importancia para las organizaciones que están en constante búsqueda de oportunidades de mejora.

Con respecto al segundo OE, de los 83 encuestados el 65% muestra un nivel alto de productividad. Asimismo, Ligarda (2020) en su indagación, concluye que un 84.62% de los trabajadores de CORPORACION INCAWALK S.A.C. muestra un nivel alto de productividad. Por otro lado, Santisteban (2021), manifestó que un 81% de los colaboradores del municipio muestran una alta productividad, se puede decir que en este centro laboral los colaboradores son altamente productivos.

En cuanto al tercer OE , los resultados de los 83 trabajadores encuestados demuestran que existe una relación de Spearman positiva moderada de ($r=0,696$) entre la dimensión motivación y la productividad, siendo el valor de significancia de ($p=0,000$). De igual manera tenemos a Lorenzo (2018), en su indagación; concluye que existe una relación positiva entre la productividad y las competencias laborales pertenecientes a los funcionarios públicos de la Dirección General de Capacitación Vocacional y CL con una alta tasa de relación Rho de Spearman = 0.827.

En lo que concierne al cuarto OE, los resultados de los 83 trabajadores encuestados, existe una relación de Spearman positiva moderada de ($r=0,641$) entre la dimensión relaciones interpersonales y la productividad, obteniendo el valor de significancia de ($p=0,000$) del mismo modo, Gilvonio (2019) el grado de relación entre la productividad y la capacidad para el trabajo es estadísticamente significativo con un intervalo de 0,486; motivación, conocimiento y habilidad son 0.735 y 0.703 respectivamente.

Respecto al OG, se puede observar que existe una relación de Spearman ($r=0,724$) positiva alta entre la variable clima laboral y productividad, siendo el valor de significancia de ($p=0,000$), lo que permitió considerar a la hipótesis general. En la misma línea tenemos a Mejia (2022) nos indica que se logró el coeficiente de relación entre CL y PL de 0,68 de los colaboradores del municipio de Chilete, de la misma manera tenemos a Valera (2019) indica que existe una relación íntima de 0,936 entre las variables CL y productividad.

La muestra de estudio que fue utilizada para el proceso de los instrumentos diseñados en el cual estuvo a cargo de los trabajadores de la MDG, coincidiendo con Santisteban (2022), quien en su indagación consideró una muestra de 103 colaboradores del municipio sujeta al estudio.

Salazar (2020) considera que las organizaciones están más preocupadas por el hecho de que tener un clima estable entre sus empleados para que se sientan cómodos para cumplir sus tareas y aumentar el rendimiento, lo que a largo plazo promueve a las empresas, tal como lo dice Guanilo et al. (2021)

Garcia (2021) nos manifiesta al CL esto se refiere al método y al estilo de trabajo para el entorno donde los miembros de la empresa o institución están relacionados y cómo está configurado y estructurado. De manera similar tenemos a Borja (2018), define que CL esto está relacionado con la motivación del colaborador de cada organización, y aunque esta motivación es alta, el clima proporciona satisfacción, aliento, interés y colaboración. En el mismo contexto tenemos a Sánchez y Castiblanco (2021), definen al CL como un indicador de cómo los empleados perciben varios aspectos de la empresa de acuerdo con las

condiciones proporcionadas por el empleador para el trabajo, para lograr los niveles de productividad que son satisfactorios.

Para medir el CL se elaboró un cuestionario con las dimensiones: motivación y relaciones interpersonales; mientras que Chunga (2018), considero en su estudio las dimensiones: liderazgo, estructura organizacional, procesos organizacionales, motivación y comunicación.

Luzardo et al. (2018) definen a la PL como resultado del sistema de producción, creado por el desempeño de las personas en el trabajo y relacionado con la optimización de los recursos materiales, financieros y técnicos de la organización, por otra parte, tenemos a Medina et al. (2022) la PL es una condición o capacidad de la productividad y es una herramienta de gestión de los sistemas productivos. En la misma línea tenemos a Baraei y Mirzaei (2018) definen a la PL Como factor en los países desarrollados o en vías de desarrollo, creen que una organización productiva es aquella que puede lograr sus objetivos lo más rápido posible al menor costo, generar mayores tasas de crecimiento económico y un estilo de vida social más alto, y es capaz de desarrollar su competitividad.

Siguiendo con la productividad Herrera et al. (2018), menciona que la productividad es muy importante en la gestión corporativa. Con este indicador puede tener conocimiento de los recursos que se consumen para lograr los objetivos comerciales, esto nos permite corroborar la medida de determinar el grado de la variable que incluye ambas dimensiones según lo citado por Cordero (2020)

La productividad del trabajo se define como un indicador resultante de la relación entre la producción alcanzada en un punto dado del proceso productivo y el trabajo realizado, es por ello que para medir la variable productividad se tuvo a bien diseñar un cuestionario que contiene las dimensiones: eficiencia y eficacia. Por otro lado, tenemos a Mejia (2022) quien empleó en su estudio las siguientes dimensiones similares tales como: eficiencia, eficacia y efectividad.

VI. CONCLUSIONES

1. En indagación, se manifestó que los trabajadores de la Municipalidad distrital de Guadalupe estimaron con un grado alto al clima laboral, en donde la dimensión motivación ellos consideran que hay cierto entusiasmo en el trabajo, con respecto a las relaciones interpersonales consideran que existe una buena comunicación entre colegas dentro de la entidad.
2. En el grado de productividad en percepción de los trabajadores de la Municipalidad, la mayoría de los encuestados consideró que su nivel era alto de productividad, esto respaldado que su jefe reconoce y valora el esfuerzo de la mayoría de servidores públicos.
3. Se logró establecer la influencia entre la dimensión motivación y productividad a través de los resultados, el grado obtenido fue importante para establecer esta conclusión, lo que permite deducir que la motivación se ve reflejado en los trabajadores cuando cumplen sus labores asignadas.
4. Se identificó que hay una influencia entre las relaciones interpersonales y la productividad de los colaboradores del municipio, lo que significa que un buen trato entre los colaboradores dentro de su área de trabajo se refleja en la productividad laboral.
5. Se concluyó que, evidentemente existe una influencia entre el clima laboral y la productividad, según los resultados obtenidos de los trabajadores del Municipio distrital de Guadalupe con un grado de correlación alta de 0,724 y un nivel de significancia menor a 5%. Finalizando que la apariencia del CL influye en la productividad. Esto también se finaliza al aceptar la hipótesis de la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se le aconseja al alcalde de la MDG no dejar de lado el clima laboral en su entorno ya que en base a ello los trabajadores van a sentirse más valorados generando mayor productividad en su centro de trabajo.
2. Se le sugiere al sub gerente de Recursos Humanos de la MDG, aplicar una prueba semestralmente para establecer la motivación de los trabajadores, y más adelante no genere ningún inconveniente en el municipio, además identificar como se dan las relaciones interpersonales entre los trabajadores antiguos y los que recién se integran.
3. Se plantea al sub gerente de Recursos Humanos de la MDG, realizar capacitaciones a su personal para evitar ciertas controversias a lo largo de la evolución de algún proyecto en ejecución, generando siempre el buen trato y la motivación en la Municipalidad.

REFERENCIAS

- Aguilar (2016) El clima laboral y su influencia de los trabajadores de la EMPRESA SYDNEY S.A.C., DISTRITO DE LOS OLIVOS, LIMA - 2016.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/2039/Aguilar_PKS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvarez (2022) Análisis del clima organizacional de la empresa nacional Petroperú a partir del teletrabajo: <https://repositorio.usil.edu.pe/items/51b4b339-d882-4003-885d-5d16dba3c49a>
- Bastidas y Jiménez (2019) Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de la empresa Toronto de Colombia.:
<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/16558>
- Baltodano-García, G., & Leyva Cordero, O. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica Y Política*, 6(11), 15–30. <https://doi.org/10.5377/rcijupo.v6i11.11228>
- Brancanto (2016) ¿Puede influir el clima organizacional en la productividad? Recuperado de:
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4936/brancato-puedeinfluirclimallaboralenlaproductividad.pdf
- Bravo (2019) Clima laboral y la percepción de la imagen institucional en una institución de Villa Maria del Triunfo. Recuperado de:
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11575>.
- Cedeño (2020) La influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad distrital de la Esperanza. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42815>
- Contreras (2017) Clima Organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. N°42 pp.43-62 Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., y Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante

ecuaciones estructurales. Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 11(22), pp. 347-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>

Chunga (2018) Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28578>

Díaz (2018) Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Puente Piedra,2018. Recuperado de: <https://www.doccity.com/es/tesis-peru-posgrado-universidad-cesar-vallejo/5203273/>

Daza Corredor, A., Beltrán Garcia, L. de J., & Silva Rodriguez, W. J. (2021). Análisis dei clima organizacional en las empresas dei sector palmero de la región Caribe colombiana. Revista Facultad De Ciencias Económicas, 29(1), 65-76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

Facho (2017) Gestión Administrativa y Productividad laboral en trabajadores de la subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6006>

Ferreira (2021) Factors affecting construction productivity in Brazil: comparison with recent international research <http://dx.doi.org/10.7764/ric.00009.21>

Forero (2019) El clima laboral y su impacto en la productividad de los empleados del restaurante el Sabor Paisita de la ciudad de Armenia Colombia,2019. Recuperado de: http://uniasturias.edu.co/SUMMA/tesis/TG_03_Monograf%C3%ADa_G3_Enero2019.pdf

Garrido (2018) Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo contratado de la Facultad de ciencias administrativas y recursos humanos de la universidad de San Martin de Porres de la sede de Lima. Recuperado de: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4282>

- Garcia (2019) The Organizational Climate and its Diagnosis a Conceptual Approximation in Colombia
<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gil (2018) Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y la eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud pública. Recuperado de:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006
- Lorenzo (2018) La productividad laboral y competencia laboral de los servidores públicos de la dirección general de formación profesional. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23150>
- López (2021) Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: Caso unión soluciones. Recuperado de: <https://rches.utem.cl/articulos/clima-laboral-como-factor-influyente-en-el-nivel-de-productividad-caso-union-soluciones-s-a-s/>
- Lozano (2019) Motivación y su relación con la Productividad laboral de los colaboradores del departamento de logística del Hospital H2 Minsa: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40957?locale-attribute=es>
- Martínez (2017) Productividad y competitividad.: http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
- Mejia (2022) Clima Laboral y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilete.: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78451/Mejia_IKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Naser y Rahimi (2018) The role of organizational climate and organizational commitment in predicting service recovery <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7377526>
- Nieto (2020). “Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacora” [Tesis

para titulación, Universidad César Vallejo] Repositorio UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/41948>

Oliveira (2020) Efectividad eficiencia y eficacia en equipos de trabajos.v39 nº06
Recuperado de:

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

Olivera y Leyva (2021) Clima organizacional y su influencia en el desempeño de los
trabajadores. Recuperado de: <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>

Ozuna, N. (2018). La cultura organizacional y su relación con la productividad de
una institución financiera. (Tesis para optar el grado de Maestro en
Administración) Universidad Nacional de México, D.F., México.

Pariona y flores (2019) Clima laboral y su influencia en la productividad de los
colaboradores de la franquicia Cisesa Iquitos,2019. Recuperado de:
<https://www.doccity.com/es/tesis-peru-posgrado-universidad-cesar-vallejo/5203273/>

Paz y Gómez (2019) labor productivity and competitiveness
https://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf

Pilligua y Arteaga (2019) El clima como factor clave en el rendimiento productivo en
las empresas. Recuperado de: v.XV nº 28
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>

Putter (2016) El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. nº 84 pp.43-
61. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/206/20657075003/html/>

Robbins y Judge (2013) La productividad laboral y la competencia laboral de los
servidores públicos de la dirección General de Formación Profesional y
capacitación laboral del MTPE-Lima. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1#:~:text=Los%20autores%20Robbins%20y%20Judge,de%20eficacia%20como%20de%20eficiencia.

- Ramos (2018) Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la sede de la Dirección Regional de Agricultura Junín. Recuperado de: <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4056>
- Ramos (2018) Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional transportes y comunicaciones.: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32784/ramos_vk.pdf?sequence=1&isAllowed
- Sánchez (2019) Mejora del método del trabajo en el área de acciones persuasivas para incrementar la productividad en la empresa Consorcio Veolia Trujillo SIAC.: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41434>
- Sánchez (2015) El clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa constructora COAM Contratistas SIAC: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2106>
- Santisteban (2022) Satisfacción laboral y su influencia con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68578>
- Salvatierra (2019). "Satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Viajes Muchik, Trujillo-2019" [Tesis para titulación, Universidad César Vallejo] Repositorio UCV. 20.500.12692/37610
- Salazar y Guerrero (2019) Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. v20 n°4: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004
- Sotelo y Figueroa (2017) El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución educativa. v8 n°15 RIDE: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672017000200582
- Vásquez (2017) El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Ciudad

Eten,2017:https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UMBI_64ea01aa540c41b4636abd4ee397becc

Valera (2019) Influencia del clima laboral en la productividad de la Municipalidad distrital de Luyando,2019.: <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1650>

Vera (2021) Labor productivity and real wage: causal relationships in Venezuela <https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2021.205.69620>

Valderrama (2016) El clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la Empresa Anypsa Corporation Trapiche- Carabayllo 2016. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/2722/Valderrama_MJB-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Vera y Suarez (2019) El clima laboral como factor clave en el rendimiento de las empresas.: <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>

Vega, Balderas y Córdova (2018) La satisfacción y su influencia en la productividad. Teuken Bidikay- Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones: <https://doi.org/10.33571/teuken.v9n13a5>

Venutolo (2019) Estudio del Clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas.: <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/6561/tesisUPV3161.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zambrano (2018) Clima Laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú,2018.: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA LABORAL	Según García y Zapata (2008) el clima organizacional es el grupo de cualidades, atributos o características, subjetivamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por los individuos que conforman la organización y que influyen sobre su conducta	En esta exploración se recurrió a la encuesta para evaluar la variable clima laboral a través de un cuestionario elaborado teniendo en cuenta las dimensiones y los indicadores de la misma.	Motivación	Reconocimientos	Ordinal
				Incentivos	
			Relaciones interpersonales	Comunicación	
PRODUCTIVIDAD	Robbins y Judge (2013), piensan que la productividad es el grado de estudio más alto en la conducta organizacional. Una organización es provechosa si consigue sus metas al cambiar insumos en productos, al menor precio. Por consiguiente, la productividad necesita tanto de efectividad como de eficiencia.	La variable productividad, fue medida a través de sus dimensiones eficiencia y eficacia mediante la técnica de la encuesta y de instrumento un cuestionario considerando una escala de tipo Likert	Eficiencia	Logro de resultados	Ordinal
			Eficacia	Eficacia en solucionar problemas	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GUADALUPE- 2022

Instrucciones: la siguiente encuesta es confidencial y anónima, solo se realizará con fines investigativos. Tiene como objetivo determinar el clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe,2022 marque con un X la respuesta que considere adecuada a la siguiente encuesta. Su procesamiento es reservado.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

PREGUNTAS: CLIMA LABORAL	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN					
1. ¿Recibe algún estímulo no económico por partes de sus superiores cuando ejecuta bien su trabajo?					
2. ¿Recibe reconocimientos cuando realiza mejoras en su puesto de trabajo?					
3. ¿Considera que existe una línea de carrera dentro de la municipalidad?					
4. ¿el salario que recibe cumple con sus expectativas?					
5.¿Recibe incentivos cuando cumple con las metas establecidas?					
6. ¿Los reconocimientos e incentivos son distribuidos de manera justa?					
DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES					
7. ¿Cree usted que el alcalde y sus jefes(as) se comunican oportuna y adecuadamente?					
8. ¿Para usted los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre compañeros?					
9. ¿Usted cuenta con la información suficiente y adecuada para cumplir con su labor?					
10. ¿Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados?					
11. ¿Es posible la interacción con los trabajadores de mayor jerarquía?					
12. ¿Su jefe(a) es comprensivo(a) cuando tiene una inquietud con respecto a sus labores de trabajo?					

CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GUADALUPE- 2022

Instrucciones: la siguiente encuesta es confidencial y anónima, solo se realizará con fines investigativos. Tiene como objetivo determinar el clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe,2022 marque con un X la respuesta que considere adecuada a la siguiente encuesta. Su procesamiento es reservado.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

PREGUNTAS: PRODUCTIVIDAD	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN EFICACIA					
1. ¿La municipalidad logra alcanzar los resultados proyectados?					
2. ¿Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la Municipalidad?					
3. ¿Es eficaz cuando se presenta un conflicto?					
4. ¿Realiza los trabajos con eficacia?					
5. ¿Los resultados obtenidos de las tareas planeadas reflejan los resultados esperados?					
6. ¿En caso de conflictos actúa de manera prudente?					
DIMENSIÓN EFICIENCIA					
7. ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo?					
8.¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos?					
9. ¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas?					
10. ¿Logra los resultados previstos en su Plan Operativo?					
11. ¿considera que sus habilidades hacen más efectivo su trabajo?					
12.¿Sus habilidades le hacen más efectivo en el trabajo?					

Anexo 3. Modelo de consentimiento de la empresa

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20182029999
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GUADALUPE	
Nombre del Titular o Representante legal: ALCALDE ING. BENJAMÍN JAVIER BANDA ABANTO	
Nombres y Apellidos: ING. BENJAMÍN JAVIER BANDA ABANTO	DNI: 19249476

Consentimiento:
De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GUADALUPE, 2022	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos COTRINA PAIRAZAMAN MARIA JOSE DE LOS ANGELES	DNI: 62181119

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Chepén, 11 de ...10... del 2022

Firma: 

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un estudio de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero si será necesario describir sus características.

f | t | i | y | u

Personales	Comunicación	Usted cuenta con la información suficiente y adecuada para cumplir con su labor.			X		X		X		X		X		X		X		X
		Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados.			X		X		X		X		X		X		X		X
		La interacción entre los trabajadores no considera las jerarquías.			X		X		X		X		X		X		X		X
		Su jefe(a) es comprensivo(a) cuando tiene una inquietud con respecto a sus labores de trabajo.			X		X		X		X		X		X		X		X

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 27 / 11 / 2022	74280263		920483058
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

		Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la Municipalidad.			X		X		X		X		X		X		X		X
		La municipalidad soluciona conflictos con asertividad.			X		X		X		X		X		X		X		X
		Los procesos de negociación son eficaces.			X		X		X		X		X		X		X		X
		En caso de conflictos mantiene una actitud prudente y abierta a la negociación.			X		X		X		X		X		X		X		X
		Los resultados obtenidos de las tareas planeadas reflejan los resultados esperados.			X		X		X		X		X		X		X		X

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 27 / 11 / 2022	74280263		920483058
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

erson ales	Comunicación	Usted cuenta con la información suficiente y adecuada para cumplir con su labor.			X			X			X			X			X			X
		Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados.			X			X			X			X			X			X
		La interacción entre los trabajadores no considera las jerarquías.			X			X			X			X			X			X
		Su jefe(a) es comprensivo(a) cuando tiene una inquietud con respecto a sus labores de trabajo.			X			X			X			X			X			X

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 28/11/ 2022	44852440		968640938
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

		Los procesos de negociación son eficaces.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		En caso de conflictos mantiene una actitud prudente y abierta a la negociación.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Los resultados obtenidos de las tareas planeadas reflejan los resultados esperados.			X		X		X		X		X		X		X		X		X

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:


Chepén 28/11/ 2022	44852440		968640938
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

Personales	Comunicación	Usted cuenta con la información suficiente y adecuada para cumplir con su labor.			X		X		X		X		X		X		X		X
		Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados.			X		X		X		X		X		X		X		X
		La interacción entre los trabajadores no considera las jerarquías.			X		X		X		X		X		X		X		X
		Su jefe(a) es comprensivo(a) cuando tiene una inquietud con respecto a sus labores de trabajo.			X		X		X		X		X		X		X		X

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 28/11/ 2022	26631065		982074695
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono


VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

		Los procesos de negociación son eficaces.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		En caso de conflictos mantiene una actitud prudente y abierta a la negociación.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Los resultados obtenidos de las tareas planeadas reflejan los resultados esperados.			X		X		X		X		X		X		X		X		X

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 28/11/ 2022	26631065		982074695
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 6. Validez y Fiabilidad de los instrumentos

Clima Laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	12

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
Recibe algún estímulo no económico por partes de sus superiores cuando ejecuta bien su trabajo	3,25	1,333	20
Recibe reconocimientos cuando realiza mejoras en su puesto de trabajo	3,35	1,268	20
Considera que la municipalidad tiene la cultura de reconocer los esfuerzos extras del personal	3,40	1,188	20
El salario que recibe cubre sus necesidades	3,30	1,081	20
Los reconocimientos e incentivos son distribuidos de manera justa	3,20	1,322	20
Recibe incentivos cuando cumple con las metas establecidas	3,20	1,152	20
Cree usted que el alcalde y sus funcionarios se comunican oportuna y adecuadamente	3,30	1,342	20
Para usted los canales de comunicación son suficientes para conocer la realidad de la organización y las nuevas instrucciones	3,30	1,218	20

Usted cuenta con la información suficiente y adecuada para cumplir con su labor	3,55	1,050	20
Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados	3,50	1,000	20
La interacción entre los trabajadores no considera las jerarquías	3,50	1,147	20
Su jefe(a) es comprensivo(a) cuando tiene una inquietud con respecto a sus labores de trabajo	4,00	,973	20

Productividad

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo	4,12	,889	83
Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos	3,92	,829	83
Resuelve los problemas relacionados con sus tareas	3,93	,762	83
Logra los resultados previstos en su Plan Operativo	3,78	,782	83
Se refleja un uso eficiente de los materiales y equipos con los que cuenta la municipalidad	3,75	,922	83
El trabajo de desarrollado tiene efectividad para el logro de los resultado	3,76	,892	83
La municipalidad logra alcanzar los resultados proyectados	3,54	1,074	83
Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la Municipalidad	3,71	1,054	83
La municipalidad soluciona conflictos con asertividad	3,43	,913	83
Los procesos de negociación son eficaces	3,77	,967	83
En caso de conflictos mantiene una actitud prudente y abierta a la negociación	3,70	,984	83
Los resultados obtenidos de las tareas planeadas reflejan los resultados esperados	3,77	,941	83

Anexo 7 Base de datos

Clima laboral

Base de datos muestra (clima y productividad).sav [Conjunto_de_datos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 30 de 30 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Clima_Laboral	cClima_laboral
1	3	3	1	3	1	2	2	2	3	4	4	5	33	
2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46	
3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	54	
4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	47	
5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	3	3	4	48	
6	5	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	50	
7	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	44	
8	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	42	
9	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56	
10	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	33	
11	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	2	4	44	
12	2	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	23	
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	14	
14	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	5	43	
15	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	52	
16	2	2	3	2	2	3	4	4	4	3	1	3	33	
17	1	2	5	1	3	1	4	5	4	1	1	1	29	
18	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	46	
19	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54	
20	2	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	39	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
22	2	2	2	4	2	2	1	2	2	2	3	2	26	
23	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	51	

Vista de datos Vista de variables



Visible: 30 de 30 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Clima_Laboral	cClima_laboral
24	3	3	2	3	5	4	3	5	3	4	3	5	43	
25	5	5	2	5	3	5	1	1	5	1	5	5	43	
26	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54	
27	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59	
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	
29	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	2	2	40	
30	2	3	2	4	4	5	4	5	4	3	5	4	45	
31	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	4	34	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	
33	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	38	
34	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	29	
35	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	35	
36	1	2	2	3	3	1	1	3	3	3	2	3	27	
37	1	1	3	1	1	3	3	2	2	3	2	4	26	
38	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	19	
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	
40	1	1	1	1	2	1	3	2	2	3	4	4	25	
41	2	4	4	1	3	4	1	1	4	4	3	4	35	
42	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	53	
43	4	4	2	2	4	4	3	2	2	2	4	4	37	
44	1	1	5	1	1	3	3	3	3	4	1	2	28	
45	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	29	
46	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	37	



Visible: 30 de 30 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Clima_Laboral	cClima_laboral
47	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	1	4	37	
48	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	2	53	
49	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	39	
50	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	55	
51	5	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	5	45	
52	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	56	
53	5	5	5	2	2	1	4	4	5	5	5	4	47	
54	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	5	43	
55	4	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	3	47	
56	5	3	4	3	5	3	5	4	4	5	3	4	48	
57	4	3	5	3	4	2	3	4	5	3	2	4	42	
58	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	5	46	
59	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	44	
60	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	47	
61	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	44	
62	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	50	
63	1	3	3	1	2	2	3	5	4	3	3	3	33	
64	5	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	5	46	
65	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	46	
66	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	44	
67	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	2	4	43	
68	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	45	
69	3	4	4	3	5	3	4	4	3	5	4	3	45	

Vista de datos

Vista de variables



Visible: 30 de 30 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Clima_Laboral	cClima_laboral
68	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	45	
69	3	4	4	3	5	3	4	4	3	5	4	3	45	
70	4	3	4	3	4	4	5	3	4	5	3	3	45	
71	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	42	
72	5	3	2	4	4	3	5	3	4	4	4	5	46	
73	5	3	4	4	3	2	4	3	4	5	4	4	45	
74	5	4	3	3	4	5	2	4	4	3	5	4	46	
75	3	4	5	4	3	2	4	5	4	3	3	4	44	
76	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3	3	3	42	
77	4	5	3	3	4	5	3	5	3	4	4	3	46	
78	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	43	
79	5	3	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	45	
80	3	4	3	4	4	3	5	3	4	4	5	5	47	
81	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	5	46	
82	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	45	
83	3	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	4	46	
84														
85														
86														
87														
88														
89														
90														

Productividad

Base de datos muestra (clima y productividad).sav [Conjunto_de_datos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 30 de 30 variables

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	Productividad	cProductividad
1	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	44	2
2	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	48	3
3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	54	3
4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	52	3
5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	52	3
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	48	3
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	46	3
8	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	46	3
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	3
10	5	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	42	2
11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	45	3
12	4	5	5	5	3	4	3	3	3	3	4	4	46	3
13	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	53	3
14	4	5	5	3	4	4	3	5	5	5	4	5	52	3
15	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	53	3
16	4	4	3	3	3	2	3	1	3	3	4	3	36	2
17	1	1	3	2	4	2	1	1	2	1	3	4	25	1
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3
19	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54	3
20	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	39	2
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3
22	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	32	2
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	48	3

Vista de datos Vista de variables



Visible: 30 de 30 variables

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	Productividad	cProductividad
24	5	5	4	3	4	4	1	2	5	3	2	3	41	2
25	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	2
26	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54	3
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	3
28	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	13	1
29	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	46	3
30	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	2	48	3
31	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	44	2
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	3
33	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	44	2
34	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	45	3
35	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	42	2
36	5	5	5	4	3	3	1	4	3	3	4	3	43	2
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3
38	2	4	4	4	1	4	1	1	1	2	1	2	27	1
39	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3
40	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	3	42	2
41	4	4	5	3	3	4	2	4	3	4	4	4	44	2
42	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	53	3
43	4	4	4	4	3	3	2	1	1	2	2	2	32	2
44	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	35	2
45	3	4	4	4	2	3	2	2	2	3	2	3	34	2
46	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37	2



Visible: 30 de 30 variables

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	Productividad	cProductividad
47	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47	3
48	5	3	5	2	3	5	4	5	4	5	5	3	49	3
49	4	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	34	2
50	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	1	53	3
51	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	5	3	46	3
52	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	56	3
53	3	4	1	2	5	2	2	5	3	2	5	4	38	2
54	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	44	2
55	5	3	4	4	3	5	4	3	4	5	4	3	47	3
56	5	3	4	5	5	3	3	4	4	5	3	4	48	3
57	4	5	3	4	5	3	4	4	3	5	4	3	47	3
58	5	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	5	48	3
59	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	5	3	47	3
60	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	3
61	4	3	4	4	3	5	4	5	3	5	3	4	47	3
62	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49	3
63	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	2
64	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	5	49	3
65	3	3	3	4	4	3	5	4	3	4	3	5	44	2
66	3	4	4	3	5	4	3	5	3	4	3	4	45	3
67	5	3	3	4	5	3	3	4	4	5	3	4	46	3
68	5	3	4	3	3	5	3	4	4	5	3	4	46	3
69	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	45	3



Visible: 30 de 30 variables

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	Productividad	cProductividad
66	3	4	4	3	5	4	3	5	3	4	3	4	45	3
67	5	3	3	4	5	3	3	4	4	5	3	4	46	3
68	5	3	4	3	3	5	3	4	4	5	3	4	46	3
69	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	45	3
70	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3	5	3	44	2
71	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	42	2
72	3	5	4	3	5	3	4	4	3	5	3	4	46	3
73	3	3	4	4	5	3	4	5	3	4	2	4	44	2
74	4	5	4	3	4	4	5	3	4	5	2	4	47	3
75	5	3	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	47	3
76	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	44	2
77	4	4	3	4	3	5	3	4	3	3	5	4	45	3
78	5	2	3	5	3	4	4	5	3	4	3	5	46	3
79	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	5	46	3
80	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	5	46	3
81	3	4	4	3	4	3	5	5	3	4	4	5	47	3
82	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	46	3
83	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	45	3
84														
85														
86														
87														
88														